

# **Développement des ressources humaines Canada**

**Budget des dépenses  
1999-2000**

Partie III - Rapport sur les plans et les priorités

**Canada**

## Les documents budgétaires

Chaque année, le gouvernement établit son Budget des dépenses, qui présente l'information à l'appui des autorisations de dépenser demandées au Parlement pour l'affectation des fonds publics. Ces demandes d'autorisations sont présentées officiellement au moyen d'un projet de loi de crédits déposé au Parlement. Le Budget des dépenses qui est déposé à la Chambre des communes par le président du Conseil du Trésor, comporte trois parties :

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

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

**Partie III – Plan de dépenses du ministère** – En avril 1997, la Chambre des communes a adopté l'avis de motion qui sépare la Partie III en deux nouveaux documents :

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

Ces mesures découlent du Projet d'amélioration des rapports au Parlement (PARP), lancé lors de la restructuration du Système de gestion des dépenses qui a été annoncée en janvier 1995. L'objectif central du PARP est d'améliorer la qualité de l'information sur la gestion des dépenses et la responsabilisation au Parlement en mettant l'accent sur les résultats, et ce, dans une perspective plus stratégique et pluriannuelle pour l'exécution des programmes.

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

Dans le cadre des efforts qu'il déploie continuellement pour simplifier les exigences liées aux rapports, le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada a demandé que Développement des ressources humaines Canada et quatre autres ministères examinent d'autres structures de rapport en remplacement de leur rapport sur les plans et les priorités de cette année. Il a donc exempté, Développement des ressources humaines Canada, de se conformer aux lignes directrices prescrites pour la préparation de ce rapport.

© Sa Majesté la Reine du Chef du Canada, représentée par le ministre des Travaux publics et des Services gouvernementaux, 1999

En vente au Canada chez votre libraire local ou par la poste auprès des Éditions du gouvernement du Canada (TPSGC)

Ottawa (Canada) K1A 0S9

No. de catalogue BT31-2/2000-III-11

ISBN 0-660-60798-0



# **Budget des dépenses 1999-2000**

## **Un rapport sur les plans et les priorités**

Approuvé par :

---

L'honorable Pierre S. Pettigrew  
Ministre du Développement des ressources humaines

---

L'honorable Claudette Bradshaw  
Ministre du Travail

	<u>Page</u>
<b>Aperçu de DRHC</b>	
Messages des ministres.....	2
Notre raison d'être.....	4
Résumé.....	6
Structure organisationnelle.....	8
<b>Processus de planification à DRHC</b>	
Notre méthode.....	10
Tableau des principaux engagements en matière de résultats.....	11
<b>Services de base</b>	
Investissement dans les ressources humaines.....	13
Prestations de revenu d'assurance-emploi.....	24
Travail.....	30
Sécurité du revenu.....	40
À l'arrière-scène.....	47
<b>Les comptes à fins déterminées</b>	
Compte d'assurance-emploi.....	51
Compte du Régime de pensions du Canada.....	59
<b>Renseignements supplémentaires</b>	
Tableaux financiers.....	67
Liste des lois et des règlements.....	71
Initiatives législatives et réglementaires.....	72
Stratégie de développement durable.....	74
Références.....	76

---



À titre de ministre du Développement des ressources humaines du Canada, j'ai le plaisir de vous présenter le *Rapport sur les plans et les priorités* pour 1999-2000.

Au cours de la dernière année, le Canada a accompli de grandes réalisations et a connu une croissance économique plus forte que tout autre pays du G-7. Notre économie a créé 453 000 nouveaux emplois en 1998. Au début de 1999, le taux de chômage était à la baisse, s'établissant à 7,8 p. 100, son plus bas niveau depuis les huit dernières années. Les jeunes et les femmes bénéficient en grande partie de la création de ces nouveaux emplois.

Le ministère que je dirige est au centre du programme de développement humain du gouvernement du Canada. Nos initiatives aident les Canadiennes et les Canadiens à atteindre des objectifs sociaux et économiques qui dépassent le cadre de nos grands programmes tels l'assurance-emploi, le Régime de pensions du Canada, la Sécurité de la vieillesse et le Programme canadien de prêts aux étudiants. Notre action a des répercussions sur l'ensemble du programme du gouvernement du Canada et sur les réussites fédérales-provinciales comme la Prestation nationale pour enfants.

À l'aube du nouveau millénaire, notre objectif est d'aider les Canadiennes et les Canadiens à franchir différentes étapes au cours de leur vie. Nous incitons les gens à économiser pour répondre à leurs besoins futurs en matière d'études et d'apprentissage, et nous leur fournissons les outils nécessaires pour faire des choix éclairés en matière d'emploi. Nous les aidons également à bien se préparer à la retraite.

Avec nos nombreux partenaires, nous donnons aux gens et aux collectivités la capacité de répondre à leurs propres besoins. Nous collaborons avec les provinces et les territoires, les peuples autochtones, les personnes ayant des handicaps, les employeurs, les travailleurs, les personnes âgées, le secteur bénévole et les diverses communautés, et ce dans un grand nombre de domaines. Nous travaillons de concert avec eux pour obtenir des résultats concrets et relever avec confiance les défis que nous réserve l'avenir en tant que personnes, en tant que communautés et en tant que pays.

Notre contribution à cet effort s'inspirera de l'engagement continu manifesté par tous les employés de Développement des ressources humaines Canada. Qu'il s'agisse des personnes œuvrant auprès du public ou encore du personnel de la haute direction, tous les employés du Ministère ont continuellement montré leur capacité de servir la population canadienne. Ils continueront à faire preuve de leadership et d'engagement et à travailler pour atteindre les objectifs économiques et sociaux prioritaires qui marqueront la vie des Canadiennes et des Canadiens au cours du prochain millénaire.

*L'honorable Pierre S. Pettigrew, C.P., député  
Ministre du Développement des ressources humaines du Canada*



En cette période de profond changement dans les lieux de travail au Canada, je suis heureuse de constater que le Programme du travail joue un rôle de premier plan en aidant les travailleurs et les employeurs à définir leurs priorités communes et à y donner suite.

En tant que ministre du Travail, je crois essentiel que les Canadiennes et les Canadiens sachent qu'ils ont droit à des lieux de travail où règnent la justice et l'équité. Il importe également que les employeurs et les travailleurs reconnaissent les avantages que présente un environnement sain et sécuritaire, et qu'ils unissent leurs efforts pour créer un tel milieu. Il s'agit là de quelques-unes des plus importantes contributions de notre Programme du travail dans ses activités quotidiennes, conformément au *Code canadien du travail* et à d'autres lois. Ce sont les aspects essentiels de notre contribution au rapport du Ministère sur les plans et les priorités de 1999-2000.



Toutefois, nous avons aussi un rôle de premier plan à jouer sur la scène internationale. Les Canadiens ont travaillé fort pour que soient mises en œuvre les normes du travail dont nous bénéficions aujourd'hui. Ces normes sont le reflet de nos valeurs fondamentales en tant que société. Grâce à une collaboration à l'échelle internationale, nous pouvons tenter, avec nos partenaires d'autres pays, de faire en sorte que ces valeurs influent sur d'importants dossiers, comme celui du travail des enfants. Nous y parviendrons dans l'esprit de compréhension et de détermination que nous insufflerons à toutes nos initiatives au cours de la prochaine année.

*L'honorable Claudette Bradshaw, C.P., députée  
Ministre du Travail*



### Notre raison d'être

Sous l'autorité de la *Loi sur le développement des ressources humaines*, Développement des ressources humaines Canada (DRHC) s'acquitte de son mandat en appliquant la *Loi sur l'assurance-emploi*, le *Régime de pensions du Canada*, la *Loi sur la sécurité de la vieillesse*, le *Code canadien du travail* et de nombreux autres textes législatifs qui ont pour objet d'améliorer l'emploi, d'encourager l'égalité et de promouvoir la sécurité sociale.

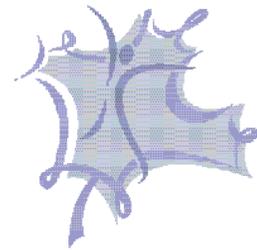


### Notre mission

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

### Notre vision

- ❖ **Adopter une approche intégrée du développement de la personne** dans nos démarches pour aider les Canadiennes et les Canadiens, souvent au moment où ils sont vulnérables.
- ❖ **Donner aux Canadiennes et aux Canadiens les moyens de gérer les transitions** qui jalonnent leur vie en les incitant, entre autres, à devenir autonomes, à investir dans eux-mêmes et à miser sur une plus grande polyvalence.
- ❖ **Offrir aux Canadiennes et aux Canadiens des services de la plus haute qualité.**
- ❖ **Mettre l'accent sur les mesures préventives**, notamment l'apprentissage continu, la disponibilité d'information sur le milieu de travail, le marché de l'emploi, les conditions sociales.
- ❖ **Jouer un rôle de leader sur le plan des politiques et des programmes** en profitant de la capacité reconnue de notre ministère au chapitre de l'élaboration de politiques et en tirant parti des liens que nous avons su tisser avec nos autres partenaires.
- ❖ **Créer des partenariats** afin que les Canadiennes et les Canadiens bénéficient de bons services et que leurs besoins soient comblés au niveau local, national et international.
- ❖ **Mettre en valeur le potentiel des collectivités** en transformant nos bureaux locaux en centres de ressources où l'on a accès à toute la gamme de nos programmes et services dans un esprit de partage et d'entraide susceptible de faciliter le développement de la personne.
- ❖ **Conserver nos valeurs fondamentales** lesquelles inspireront toutes nos actions pendant que nous continuons à servir nos ministres et la population avec loyauté et impartialité; traiter chacun avec équité et respect; nous efforcer d'avoir un impact positif dans la vie des Canadiennes et des Canadiens.
- ❖ **Continuer à développer et à mettre à profit les points forts de nos gens**, de nos employés qui font preuve de créativité et qui sont engagés à l'égard de ce que nous voulons réaliser.



DRHC constitue le volet social du gouvernement. Nous sommes en contact avec des millions de Canadiens à toutes les étapes de leur vie, souvent à des moments où ils font face à des transitions difficiles. Chaque année, notre ministère fournit des services à près de 9 millions de citoyens dans toutes les régions du pays, traite de 60 à 80 millions de demandes relatives aux programmes et adresse environ 100 millions de lettres aux Canadiens. DRHC est l'un des plus importants ministères fédéraux par sa portée et son mandat. Ses objectifs sont les suivants :

- ❖ aider les Canadiens à se préparer au marché du travail, à trouver et à conserver un emploi, ce qui favorise la croissance économique et l'adaptation;
- ❖ aider les Canadiens à assurer leur propre sécurité et celle de leurs familles, ce qui contribue à prévenir et à réduire la pauvreté au pays;
- ❖ promouvoir un environnement de travail juste, sûr, sain, stable, propice à la collaboration et à la productivité, ce qui contribue au bien-être social et économique de tous les Canadiens.

La réalisation de ces objectifs exige souvent du personnel de DRHC un rapport direct avec ses clients; elle suppose également de plus en plus la collaboration avec les gouvernements provinciaux et territoriaux, les organismes autochtones, les groupes communautaires, les entreprises, les travailleurs et d'autres partenaires.



### Nos normes de services

- 🍁 Vous avez droit à un service courtois et attentionné et à une information complète et exacte sur vos droits et vos obligations.
- 🍁 Nous avons pour objectif de réduire au minimum le temps d'attente nécessaire pour rencontrer un préposé à la clientèle. Les temps d'attente seront affichés dans nos bureaux.
- 🍁 Vous devriez normalement, si vous y êtes admissible, recevoir votre premier paiement en deça de :
  - ❖ 28 jours dans le cas des prestations d'emploi et mesures de soutien;
  - ❖ 28 jours dans le cas des prestations d'assurance-emploi;
  - ❖ 35 jours dans le cas des prestations de la Sécurité de la vieillesse et du Régime de pensions du Canada.
- 🍁 Nous fournirons un service d'intervention d'urgence de 24 heures dans les cas d'accidents mortels et de refus de travailler dans des domaines de compétence fédérale.
- 🍁 Nous répondrons aux plaintes de congédiement injuste relevant de la compétence fédérale en deux jours ouvrables.





les administrations provinciales et territoriales partagent notre engagement vis-à-vis d'une économie et d'une société plus fortes.

Nous croyons qu'au Canada les administrations gouvernementales continueront de collaborer à l'atteinte d'objectifs communs, qu'il s'agisse d'aider un plus grand nombre de personnes à acquérir les compétences dont notre économie a besoin grâce à des Ententes sur le développement du marché du travail, à des gestes concrets en vue de régler les problèmes de pauvreté infantine ou à des progrès réalisés pour répondre aux besoins urgents des Canadiens ayant des handicaps.

En 1999-2000, nous continuerons à créer chez les gens et dans les collectivités la capacité de cibler leurs propres besoins et d'agir à cet égard. Une partie de cet aspect sera reliée à des engagements plus généraux du gouvernement tel notre soutien à l'endroit des peuples autochtones à mesure qu'ils élaborent et mettent en œuvre des stratégies qui répondent à leurs priorités économiques et sociales. Dans de nombreux cas, notre personnel jouera un rôle important dans la prestation de services intégrés, à guichet unique, qui seront les points centraux de la planification et de l'action à mesure que des collectivités s'affairent à créer un avenir plus fort.

Ce contact quotidien avec les priorités et les réalités des collectivités partout au Canada continuera d'alimenter les processus d'élaboration des politiques de DRHC. Le Parlement nous a chargés d'un grand nombre de la plupart des services à grande incidence que le gouvernement offre aux Canadiennes et aux Canadiens – services à l'égard desquels le Parlement a aussi apporté d'importants changements ces dernières années. Au cours de 1999-2000, nous continuerons à déployer des efforts pour nous assurer que ces changements atteignent les objectifs qui avaient été fixés. Nous continuerons d'être à l'affût de domaines pour lesquels de nouvelles initiatives en matière de politiques pourraient être productives.

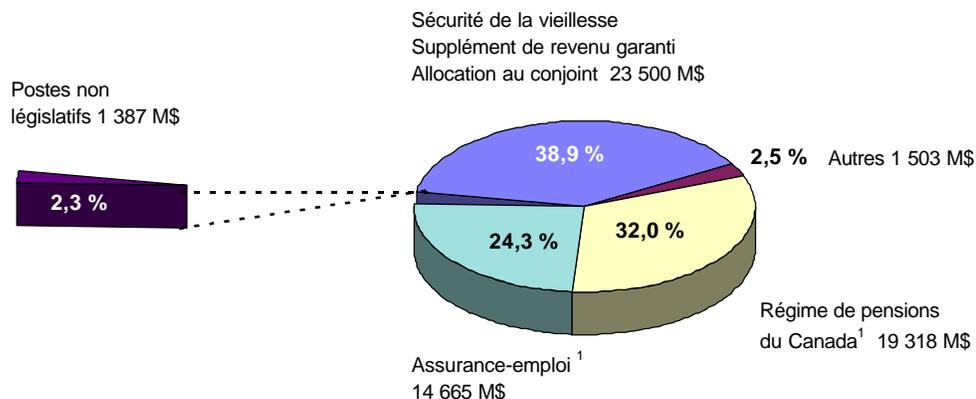
Nous continuerons à influencer sur l'orientation des politiques économiques et sociales connexes dans l'ensemble du gouvernement afin d'aider à bâtir une union sociale plus forte et plus coopérative qui fonctionne pour tous les Canadiens. À cette fin, nous ferons en sorte que notre expertise en matière de politique, d'opération, d'évaluation et d'autres aspects appuie les questions de politique auxquelles nous pouvons le plus contribuer. À titre d'exemple, il pourrait s'agir de la façon d'élargir encore plus les perspectives pour les personnes ayant des handicaps ou de la façon de positionner le Canada et les Canadiens en fonction d'une société dans laquelle les questions liées au vieillissement sont omniprésentes.

Au cours des 30 dernières années, le Canada a accompli de nombreuses réalisations au chapitre des politiques économiques et sociales. En cette époque de changements phénoménaux et rapides, DRHC s'engage à déployer tous les efforts nécessaires pour s'assurer que le Canada ajoute à ses réalisations en 1999-2000.



## Profil des dépenses pour 1999-2000

**TOTAL pour DRHC : 60 373 M\$**



<b>Postes non législatifs</b>	<b>1 387 M\$</b>	<b>2,3 %</b>	<b>Postes législatifs</b>	<b>58 986 M\$</b>	<b>97,7 %</b>
Coûts bruts de fonctionnement	1 622		Régime de pensions du Canada	19 318	32,0 %
Moins récupérations du :			Assurance-emploi	14 665	24,3 %
Régime de pensions du Canada	(171)		Sécurité de la vieillesse/ Supplément de revenu garanti/ Allocation au conjoint	23 500	38,9 %
Compte d'assurance-emploi	(1 076)		<b>Autres postes législatifs :</b>		
Coût nets de fonctionnement <sup>2</sup>	375	0,7 %	Prêts canadiens aux étudiants	1 026	
Subventions et contributions	1 012	1,6 %	Subvention canadienne pour l'épargne-études	385	
<b>Total</b>	<b>1 387</b>	<b>2,3 %</b>	Indemnisation des accidentés du travail	49	
			Autres coûts	43	
			<b>Total des autres postes législatifs</b>	<b>1 503</b>	<b>2,5 %</b>
			<b>Total</b>	<b>58 986</b>	<b>97,7 %</b>

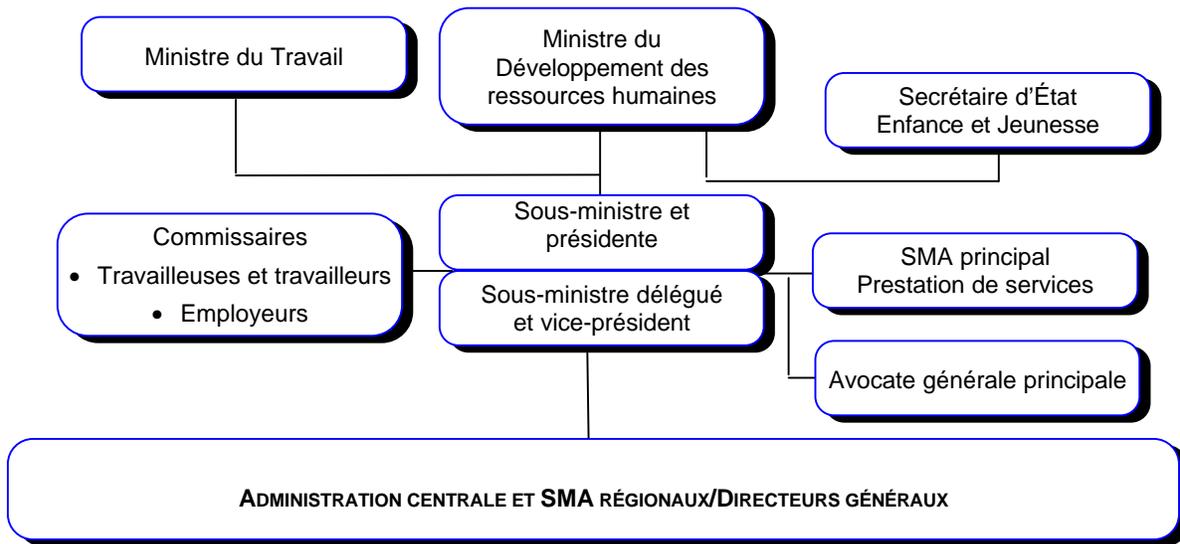
1. Comprend les coûts administratifs imputés à ces comptes par DRHC et les autres ministères du gouvernement.
2. Exclut les prestations au titre du Régime d'avantages sociaux des employés, partiellement récupérables du Compte d'assurance-emploi et du Compte du régime de pensions du Canada.

Nota : Pour de plus amples renseignements concernant l'affectation des dépenses réelles par crédit, veuillez consulter la section portant sur les Renseignements supplémentaires.

## Structure organisationnelle

Presque 20 000 employés équivalents temps plein du Ministère travaillent dans les collectivités de l'ensemble du pays. Plus de 80 p. 100 des employés de DRHC sont dans nos Centres de ressources humaines du Canada (CRHC) locaux et dans nos 10 bureaux régionaux. Ces gens sont les employés de première ligne qui nous aident à atteindre nos objectifs ministériels par le truchement du Réseau de prestation de services (RPS). Le RPS comprend 320 CRHC, 21 téléc centres dotés d'un service sans frais 1 800 étendu, 10 centres de service de courrier, environ 5 000 kiosques électroniques libre-service, six centres de technologie de l'information et une panoplie grandissante de services offerts par Internet.





Secteurs d'activité et Programmes	Prévision 1998-1999		Dépenses prévues			
	ETP*	M\$	1999-2000 ETP*	1999-2000 M\$	2000-2001 ETP*	2000-2001 M\$
Investissement dans les ressources humaines	4 146	2 945,8	3 107	2 844,7	2 967	2 823,9
Prestations de revenu d'assurance-emploi	7 473	515,8	7 507	473,5	7 460	478,7
CRHC – Gestion et services communs	2 248	216,3	2 168	192,7	2 168	185,4
Total partiel, programme d'IRH et d'assurance	13 867	3 677,9	12 782	3 510,9	12 595	3 488,0
Programme du travail	673	146,4	673	139,8	673	139,7
Programme de la sécurité du revenu	3 628	23 112,9	3 502	23 761,1	3 432	24 362,2
Programme des services ministériels	3 131	471,2	2 876	383,2	2 882	357,5
<b>Dépenses brutes</b>	21 299	27 408,4	19 833	27 795,0	19 582	28 347,4
Recettes à valoir sur le crédit		(1 392,1)		(1 284,7)		(1 254,8)
<b>Dépenses nettes</b>		26 016,3		26 510,3		27 092,6
<b>Comptes à fins déterminées</b>						
Assurance-emploi		13 534,7		14 665,0		15 039,2
Régime de pensions du Canada		18 525,9		19 317,9		20 173,4
Régime ministériel des avantages sociaux des employés récupérables des Comptes d'a.-e. et du RPC		(121,1)		(120,0)		(119,1)
<b>Total pour DRHC</b>	21 299	57 955,8	19 833	60 373,2	19 582	62 186,1

\* La diminution en ÉTP dans les années de planifications comparativement aux prévisions est principalement attribuable aux ressources approuvées en 1998-1999 pour le projet de l'An 2000 et aux transferts aux provinces relativement aux Ententes sur le développement du marché du travail.

Nota : Les données contenues dans les tableaux du présent rapport, sont exprimées en millions de dollars et peuvent ne pas s'additionner, les chiffres ayant été arrondis. Les tableaux sommaires présentent deux années de planification. Les données pour la troisième année sont disponibles dans la section intitulée Services de base



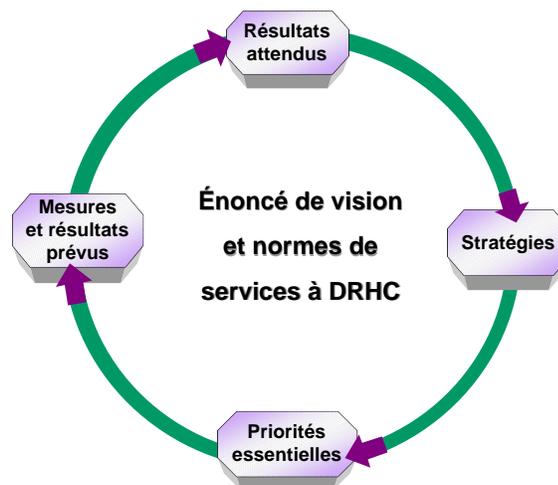
### ● Notre méthode

---

Les plans et les priorités de DRHC pour chaque exercice financier facilitent l'atteinte des **résultats économiques et sociaux attendus** par le gouvernement. Il s'agit de buts à long terme, notamment la participation pleine et entière de tous les citoyens canadiens à une société et à une économie productives et équitables, basées sur les connaissances.

DRHC possède une série de **stratégies** en voie de réalisation qui précisent la manière d'atteindre ces résultats. Par exemple, nous nous sommes engagés à gérer le plus efficacement possible les programmes qui nous sont confiés en vertu de la loi. Nous nous sommes aussi engagés à faire preuve de leadership quant aux politiques qui reflètent le monde en perpétuel changement dans lequel vivent les citoyens canadiens.

Les ministres et le Ministère appliquent en détail ces stratégies d'ordre général après avoir évalué les politiques et le milieu fonctionnel. Cette évaluation détermine les **priorités essentielles** à mettre en œuvre au cours d'une année financière donnée. Pour chaque priorité, une série d'initiatives particulières visent des **résultats attendus et mesurables**.



En tant que Ministère qui sert directement environ 9 millions de citoyens chaque année, l'amélioration de la qualité des services fournis aux Canadiens est toujours une priorité essentielle. Nous suivons de près cette amélioration en la comparant aux engagements dont les résultats sont importants ainsi qu'à d'autres mesures concrètes. Les indicateurs sont évalués tous les ans pour chacun des engagements reliés à des résultats clés.

Selon DRHC, les initiatives énumérées dans le présent rapport, prises ensemble, aideront à améliorer la vie des citoyens canadiens – le résultat fondamental que le gouvernement du Canada veut atteindre.

**Tableau des principaux engagements en matière de résultats**

Fournir aux Canadiennes et aux Canadiens:	Qui se manifeste par :	Page :
<b>Un marché du travail efficace et efficient</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ <b>l'accès à l'emploi pour tous les Canadiens</b> .....15                             <ul style="list-style-type: none"> <li>– nombre de clients qui obtiennent un emploi ou qui deviennent des travailleurs autonomes grâce à l'intervention d'Investissement dans les ressources humaines (fonds du Trésor et de l'Assurance-emploi)</li> <li>– prestations non versées (Partie I de l'a.-e.) en raison du retour au travail des prestataires d'a.-e. avant la fin de leur période de prestations grâce aux prestations d'emploi et aux mesures de soutien</li> </ul> </li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ <b>l'efficacité du traitement des demandes</b> .....25                             <ul style="list-style-type: none"> <li>– rapidité de paiement : pourcentage de premières prestations émises aussitôt que légalement possible (soit dans un délai de 28 jours suivant l'enregistrement des demandes initiales et renouvelées)</li> </ul> </li> </ul>	
<b>Un soutien du revenu temporaire aux travailleurs sans emploi admissibles</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ <b>l'efficacité du traitement des appels</b> .....25                             <ul style="list-style-type: none"> <li>– rapidité de traitement des appels : nombre d'appels réglés ou ajournés par le Conseil arbitral dans les 30 jours suivant leur dépôt par rapport au nombre total d'appels réglés ou ajournés</li> </ul> </li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ <b>le maintien de la stabilité et de l'intégrité financières du Compte d'assurance-emploi</b> .....25                             <ul style="list-style-type: none"> <li>– valeur, en dollars, des économies directes découlant des activités de détection et des économies indirectes provenant des activités de dissuasion et de prévention</li> </ul> </li> </ul>	
<b>Un milieu de travail sécuritaire, juste, stable et productif</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ <b>un milieu sécuritaire, sain et équitable et des relations patronales-syndicales stables</b> .....31                             <ul style="list-style-type: none"> <li>– pourcentage de différends liés à la négociation collective réglés en vertu de la Partie I du <i>Code canadien du travail</i> sans arrêt de travail</li> <li>– pourcentage de situations de non-conformité en vertu de la Partie II du <i>Code canadien du travail</i> (à l'exception des situations de danger) résolues de plein gré par l'acceptation d'une promesse de conformité volontaire (PCV)</li> <li>– pourcentage de plaintes de congédiement injuste en vertu de la Partie III du <i>Code canadien du travail</i> réglées par des inspecteurs (selon les dossiers clos)</li> </ul> </li> </ul>	

Fournir aux Canadiennes et aux Canadiens:

Qui se manifeste par :

Page :

**Des Programmes de la sécurité du revenu sûrs pour les personnes âgées, les personnes handicapées et leurs enfants, les survivants et les migrants**

➤ **l'efficacité et la durabilité du Régime de pensions du Canada et des programmes de la Sécurité de la vieillesse**

.....42

- service téléphonique aux clients
  - \* Accès I : pourcentage de demandeurs qui n'obtiennent pas la tonalité d'occupation
  - \* Accès II : pourcentage d'appels auxquels répond un agent de prestation des services dans un délai maximal de trois minutes
- rapidité du service : temps de traitement des demandes au titre de la Sécurité de la vieillesse
- rapidité du service : temps de traitement des demandes au titre du Régime de pensions du Canada (à l'exclusion des prestations d'invalidité)
- rapidité du service : temps de traitement des demandes initiales de prestations d'invalidité au titre du Régime de pensions du Canada
- satisfaction des clients : pourcentage de clients satisfaits des services des Programmes de la sécurité du revenu

**Un recouvrement rapide des sommes dues à l'État**

➤ **l'efficacité de la fonction de recouvrement**

.....47

- montants recouverts : Régime de pensions du Canada
- montants recouverts : Assurance-emploi et Programmes de l'emploi
- montants recouverts : Programme canadien de prêts aux étudiants

**Des systèmes conformes aux exigences de l'An 2000**

➤ **l'efficacité des systèmes informatiques à l'appui de la prestation des programmes et des services**

.....48

- pourcentage d'applications essentielles à la mission entièrement mises en œuvre

## Investissement dans les ressources humaines

Financement (en millions de dollars)	Prévision 1998-1999	Dépenses prévues		
		1999-2000	2000-2001	2001-2002
Dépenses de fonctionnement brutes <sup>1</sup>	464,1	421,1	398,0	410,3
Subventions et contributions non législatives	1 362,3	1 008,2	879,2	951,3
Paiements de transferts législatifs	1 119,4	1 415,3	1 546,8	1 659,7
<b>Total des dépenses brutes</b>	<b>2 945,8</b>	<b>2 844,7</b>	<b>2 823,9</b>	<b>3 021,4</b>
Assurance-emploi (partie II) - Prestations d'emploi et mesures de soutien <sup>2</sup>				
	1 875,0	2 085,8	2 168,0	2 190,5
1. Pour les recouvrements du Compte d'assurance-emploi et les dépenses nettes, voir le tableau 2 de la section Renseignements supplémentaires.				
2. Pour le fractionnement par province des fonds de l'assurance-emploi (partie II) pour 1999-2000, voir le tableau 6 de la section Renseignements supplémentaires.				

Le gouvernement du Canada est conscient que la prestation du meilleur soutien possible au développement humain peut se faire de diverses façons, avec la participation de nombreux intervenants de tous les secteurs socioéconomiques canadiens\*.

Pour ce qui est de l'investissement dans les ressources humaines axé sur le développement humain, le rôle de DRHC est notamment d'établir des partenariats et de faire des investissements ayant pour objet :

- ❖ d'aider plus de Canadiennes et de Canadiens à trouver un emploi et à le conserver;
- ❖ d'améliorer la productivité dans le milieu de travail;
- ❖ de favoriser l'apprentissage continu pour les Canadiennes et les Canadiens;

### Principaux partenaires pour la prestation de programmes et de services aux Canadiens

Les ministères fédéraux suivants :

**Industrie Canada** pour le soutien des activités visant à promouvoir les partenariats employeurs-travailleurs, l'usage de l'infrastructure et d'autres projets.

**Citoyenneté et Immigration Canada** pour les questions relatives aux travailleurs étrangers et aux adoptions internationales.

**Revenu Canada** pour les recouvrements dans le cadre du Programme canadien de prêts aux étudiants et la gestion de la Subvention canadienne pour l'épargne-études.

**Pêches et Océans Canada** et les **organismes d'expansion régionale** pour les programmes relatifs au marché du travail et notamment à la pêche.

**Justice Canada** pour les questions d'ordre juridique.

**Affaires étrangères et Commerce international** pour les questions relatives à l'éducation et aux adoptions internationales.

**Affaires indiennes et du Nord canadien** pour les questions de développement humain et social relatives aux Autochtones.

**Tous les ministères et organismes fédéraux** pour l'élaboration et la mise en œuvre d'une Stratégie canadienne concernant les personnes handicapées.

\* Pour obtenir la description et les objectifs détaillés de l'Investissement dans les ressources humaines, veuillez consulter le Budget des dépenses principal (partie II).

- ❖ de promouvoir dans la mesure du possible la pleine participation de tous les citoyens, notamment ceux qui font face à des obstacles particuliers.

Le secteur de l'Investissement dans les ressources humaines compte près de 3 100 employés qui assurent la prestation de programmes et de services visant à soutenir ces aspects du développement humain.

Nous réexaminons actuellement nos stratégies et nos priorités à la lumière de la nouvelle orientation du Ministère qui axe nos efforts sur le renforcement des capacités communautaires, la prévention, une information plus pertinente et plus accessible, l'établissement de partenariats et la prestation d'un service de la meilleure qualité possible aux Canadiennes et aux Canadiens. Nous disposons présentement de deux stratégies principales :

- ✓ Nous attaquer aux priorités socioéconomiques grâce à des partenariats et au moyen d'interventions directes de la part des autorités canadiennes.
- ✓✓ Donner aux Canadiens et aux collectivités les moyens d'anticiper, de planifier et de gérer les transitions importantes.

### Principaux partenaires... (suite)

Et les autres

**Gouvernements provinciaux et territoriaux** pour l'élaboration, la mise en œuvre et/ou la coordination de programmes et de services conformément aux accords officiels fédéraux-provinciaux-territoriaux et à l'entente-cadre sur l'union sociale convenue entre les premiers ministres; la collaboration à l'élaboration de projets multilatéraux à l'intention de la jeunesse et de politiques et les programmes cohérents dans d'autres domaines ainsi qu'à la gestion de la Subvention canadienne pour l'épargne-études et du Programme canadien de prêts aux étudiants.

**Autorités et organismes autochtones** pour l'élaboration et la mise en œuvre des programmes destinés aux peuples autochtones, et ce, en vertu de divers accords.

**Organismes bénévoles** pour la collaboration à l'élaboration et à l'exécution de politiques et de programmes, la prestation de programmes mis sur pied en vertu de divers accords et la collaboration à titre de partenaires en vue de l'amélioration de l'accès aux produits d'information.

**Établissements et organismes d'enseignement et de formation** pour la mise en œuvre de programmes d'aide aux étudiants, l'information sur le développement social, le marché du travail et l'apprentissage ainsi que la promotion des échanges dans le domaine de l'éducation.

**Gouvernements étrangers et organismes internationaux** pour les questions relatives aux adoptions et à l'éducation internationales, la mise en commun des meilleures pratiques et des politiques et la promotion du savoir-faire, des connaissances et des services canadiens.

**Secteur privé** pour le soutien apporté à la prestation de programmes et de services. Par exemple, les institutions financières qui participent à la prestation du Programme canadien de prêts aux étudiants et de la Subvention canadienne pour l'épargne-études.

**Organismes** œuvrant en faveur de la jeunesse, de l'alphabétisation, des personnes handicapées, des enfants, des travailleurs âgés, des salariés et du secteur privé, ou représentant ces groupes. Mise en œuvre de programmes particuliers et collaboration à titre de partenaires en vue d'améliorer l'accès aux produits d'information ainsi que la qualité de ces derniers.

---

✓ **Nous attaquer aux priorités socioéconomiques grâce à des partenariats et au moyen d'interventions directes de la part des autorités canadiennes**

**Contexte** : Notre stratégie visant les priorités socioéconomiques a été façonnée par plusieurs facteurs, dont le contexte des relations fédérales-provinciales-territoriales qui dépend de l'esprit de collaboration, de la reconnaissance du fait que les divers objectifs stratégiques et socioéconomiques sont inextricablement liés et d'un contexte politique mettant en relief des domaines prioritaires comme les besoins des Autochtones, des personnes handicapées et de la jeunesse ainsi que la promotion de l'apprentissage continu et de l'alphabétisation.

Ces facteurs continueront à jouer un rôle important à mesure que notre stratégie, nos programmes et nos services évolueront. Nous aiderons davantage les Canadiennes et les Canadiens à s'intégrer à la société et au milieu de travail. Pour l'exercice 1999-2000, nos programmes et services nous permettront d'atteindre les résultats suivants :

- ❖ aider 240 000<sup>1</sup> clients à trouver du travail ou à s'établir à leur compte (le chiffre final pouvant varier selon les résultats des consultations menées avec les provinces et les territoires au regard des objectifs visés);
- ❖ en raison du nombre de personnes qui recommencent à travailler avant la fin de leur période d'admissibilité, nous prévoyons économiser 968 millions de dollars en prestations d'assurance-emploi non versées.

Dans bien des cas, les programmes et les services permettant d'atteindre de tels résultats relèvent directement des gouvernements provinciaux et d'autres partenaires. Cela reflète bien l'engagement pris par DRHC de rapprocher le plus possible le processus décisionnel des clients. Nos priorités continuent d'être influencées par les décisions des premiers ministres, du Forum des ministres du marché du travail, du Conseil des ministres de l'éducation du Canada (CMEC) et du Conseil de ministres sur la réforme et la refonte des politiques sociales ainsi que par les engagements pris au regard de l'autonomie gouvernementale des Autochtones.

Les Ententes sur le développement du marché du travail conclues avec les provinces et les territoires, de même que les accords passés avec les organismes autochtones, ont mené à une élaboration décentralisée des programmes et à de nouvelles formes d'exécution des programmes dans une grande partie du Canada. Ces programmes reposent sur des approches de partenariat et de service axées sur la clientèle. Elles tiennent compte de divers aspects du développement socioéconomique. Les centres de ressources communautaires qui donnent accès aux programmes et aux services offerts par tous les ordres de gouvernement et les organismes communautaires constituent un bon exemple de cette pratique.

Les partenariats avec les associations d'employeurs et de salariés encouragent l'adoption d'une approche plus stratégique quant aux questions relatives au milieu de travail et à la prise en compte des contributions de ces organismes dans des domaines tels que la multiplication des possibilités d'acquisition d'expérience de travail pour les

---

1. Ce chiffre englobe les résultats correspondant aux clients des projets établis dans le cadre de l'assurance-emploi (partie II), s'adressant à la jeunesse, aux Autochtones ainsi qu'à ceux du Fonds d'intégration.

jeunes et à l'intégration des personnes handicapées et des Autochtones au milieu de travail. Les organismes bénévoles et à but non lucratif renforcent pour leur part leur rôle de partenaires essentiels au regard des principales priorités socioéconomiques, telles que l'alphabétisation, l'apprentissage et l'action en faveur des personnes handicapées.

**Priorités** : Pour atteindre les résultats clés qui consistent à donner aux Canadiens accès à des programmes et des services de développement humain de haute qualité en vue de rencontrer les objectifs socioéconomiques du Canada, nous nous sommes engagés à faire en sorte que la conception et la prestation des programmes et des services répondent aux besoins actuels en matière de développement social, d'apprentissage et de marché du travail. Nous sommes en voie d'instaurer des cadres plus intégrés régissant les programmes et les politiques, en établissant des partenariats plus solides et plus complets avec d'autres ministères fédéraux, d'autres ordres de gouvernement, les organismes bénévoles et à but non lucratif ainsi que les principaux organismes fédéraux et provinciaux qui participent à nos objectifs de développement humain. L'ensemble de ces partenariats, nouveaux et améliorés, aidera à faire en sorte que les Canadiens aient accès à un éventail de programmes et de services mieux coordonnés et plus efficaces.

Il convient de remarquer que les initiatives citées dans le présent rapport couvrent uniquement les activités nouvelles et hautement prioritaires en 1999-2000. Nous continuerons également nos projets en cours, comme le soutien aux partenariats en faveur de l'alphabétisation, à l'alphabétisation en milieu de travail et au sein de la famille, aux échanges internationaux dans le domaine de l'éducation, à l'acquisition du savoir, à la collaboration en matière de technologie d'acquisition du savoir, aux adoptions internationales et aux services de garde d'enfants à l'intention des populations autochtones. Le présent rapport ne fait pas non plus état de notre responsabilité permanente en matière de prestation de services d'emploi.

À moins d'indication contraire, tous les résultats prévus s'appliquent à l'exercice 1999-2000.

### ⇒ **Garantir l'accès à des programmes et services de développement humain de haute qualité**

Initiatives	Mesures et résultats prévus
Nous collaborerons avec nos partenaires pour élaborer et mettre en œuvre des programmes et des services qui permettront aux Canadiennes et aux Canadiens de trouver un emploi et de le conserver, de s'établir à leur compte, d'acquérir des compétences relatives à l'emploi et de l'expérience de travail utile ou de poursuivre leur formation :	
Canadiens sans emploi.	Nous prévoyons aider 240 000 clients à trouver du travail ou à s'établir à leur compte. En raison du nombre de personnes qui recommencent à travailler avant la fin de leur période d'admissibilité, nous nous attendons à économiser 968 millions de dollars en prestations d'assurance-emploi non versées.

Initiatives	Mesures et résultats prévus
Personnes vivant dans des régions à fort taux de chômage.	Nous prévoyons que le Fonds du Canada pour la création d'emplois permettra de créer 10 000 emplois durables, DRHC ayant alloué 110 millions de dollars au projet et ses partenaires 330 millions de dollars.
Jeunesse.	Les programmes financés par DRHC devraient aider 75 000 jeunes à acquérir de l'expérience de travail. Selon nos prévisions 12 500 de ces jeunes trouveraient un emploi et 50 000 retourneraient aux études après avoir travaillé durant l'été.
Fournir une aide financière accrue aux étudiants et encourager l'épargne en vue de besoins éducatifs à venir.	376 000 prêts aux étudiants; 1,9 milliard de dollars investis dans les régimes enregistrés d'épargne-études (REEE), soit une augmentation de 600 millions de dollars par rapport à l'année précédente; 1,1 million de bénéficiaires de REEE admissibles à la Subvention canadienne pour l'épargne-études, soit une augmentation de 167 000 personnes.
Personnes handicapées.	Notre financement devrait aider 8 500 personnes handicapées à acquérir de l'expérience de travail, 2 000 d'entre elles étant en mesure de trouver un emploi et de le garder grâce à des initiatives financées à partir du Fonds d'intégration.
Autochtones.	Nous prévoyons que nos interventions aideront 25 000 clients autochtones, dont 10 000 devraient trouver un emploi et le conserver ou se mettre à leur compte, ce qui se traduirait par une réduction estimée à 20 millions de dollars au chapitre des prestations d'assurance-emploi et de l'aide sociale.
Élaborer un cadre national pour l'investissement dans le développement humain.	Ainsi sera créé un nouveau cadre pour les programmes et les services relevant de DRHC en matière de marché du travail à l'échelle nationale, de développement social et d'acquisition du savoir.
Faciliter l'accès aux prêts et subventions de perfectionnement pour les clients admissibles à l'assurance-emploi.	Cette nouvelle prestation d'assurance-emploi sera instaurée cette année et sera suivie attentivement, avec, notamment, la mesure du nombre de demandeurs et de prestataires.
Offrir des primes d'encouragement à la retraite anticipée aux pêcheurs admissibles.	Deux mille pêcheurs âgés devraient recevoir cette aide visant à faciliter leur retraite du secteur de la pêche.

**Résultat** : Ces initiatives et les autres actions en cours feront en sorte qu'un plus grand nombre de Canadiennes et de Canadiens auront la formation, les aptitudes, les connaissances, les possibilités et l'expérience voulues pour mieux s'intégrer au marché du travail et dans la société canadienne. Ces activités devraient également réduire le recours actuel et futur aux programmes de soutien du revenu.

⇒ **Forger des partenariats plus solides et plus globaux qui nous aideront à atteindre nos objectifs en matière de développement humain**

Initiatives	Mesures et résultats prévus
Engager ou poursuivre des négociations fédérales-provinciales-territoriales sur différents sujets. Elles pourraient aboutir à une série d'ententes.	<p>Des négociations sont en cours en Ontario et en Colombie-Britannique en vue de la conclusion d'Ententes sur le développement du marché du travail; leur succès pourrait mener à un transfert des responsabilités relatives à l'élaboration et à l'exécution de programmes de prestations d'assurance-emploi et de mesures de soutien aux gouvernements provinciaux.</p> <p>Des négociations sont en cours pour la mise sur pied d'initiatives fédérales-provinciales-territoriales relatives à l'emploi des jeunes. Dans l'attente du résultat de ces négociations, DRHC souscrira à des protocoles bilatéraux avec les provinces et les territoires pour combler les lacunes et corriger les chevauchements dans les programmes destinés aux jeunes, notamment ceux qui sont axés sur les emplois d'été ou encore ceux qui s'adressent aux jeunes éprouvant des obstacles multiples face à l'emploi.</p> <p>Les ententes sur l'harmonisation des prêts aux étudiants se concentreraient sur des questions telles que la simplification de la gestion et l'amélioration de la transférabilité partout au Canada.</p> <p>Nous continuerions à éliminer les obstacles à la mobilité interprovinciale des travailleurs avec l'aide des entreprises et des syndicats. Citons notamment à cet égard la reconnaissance, par la majorité des provinces, de normes nationales dans trois nouvelles professions.</p>
Dans l'ensemble du gouvernement du Canada.	Dans le contexte de <i>À l'unisson</i> , DRHC collabore avec d'autres ministères du gouvernement du Canada à l'élaboration d'une Stratégie canadienne concernant les personnes handicapées et d'un plan d'action connexe.

Initiatives	Mesures et résultats prévus
Avec les Autochtones.	Une nouvelle Stratégie de développement des ressources humaines autochtones mènera à la conclusion d'au moins 54 ententes particulières qui remplaceront les Ententes bilatérales régionales. Ces ententes étaient principalement axées sur les questions relatives au marché du travail alors que les nouvelles ententes reposeront sur des approches plus globales, applicables tant aux priorités du marché du travail qu'aux priorités sociales des Autochtones.
Avec les organismes bénévoles.	De concert avec des organismes bénévoles et d'autres ministères du gouvernement canadien, nous attacherons à élaborer un cadre stratégique applicable aux organismes bénévoles. Cela pourrait modifier les politiques canadiennes générales couvrant ce secteur et répondre au besoin de renforcer la capacité de ce dernier afin que les organismes qui le composent deviennent des partenaires à part entière dans les initiatives gouvernementales.

**Résultat :** Ces initiatives s'inspireront des partenariats actuels visant à améliorer la coordination générale, tant entre les gouvernements qu'avec leurs principaux partenaires, et ce, afin d'offrir aux Canadiennes et aux Canadiens des programmes et des services mieux ciblés et plus efficaces, tout en réduisant les chevauchements et le double emploi.

⇒ **Instaurer des mesures et des cadres de responsabilité plus fiables pour les programmes d'Investissement dans les ressources humaines**

Initiatives	Mesures et résultats prévus
<p>Instaurer des cadres de responsabilité axés sur les résultats :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ pour toute Stratégie canadienne concernant les personnes handicapées et tout plan d'action connexe de DRHC;</li> <li>❖ pour le programme d'Aide à l'employabilité des personnes handicapées (AEPH) en collaboration avec les provinces;</li> </ul>	<p>Un cadre de responsabilité est essentiel à l'établissement de politiques, de programmes et de services gouvernementaux cohérents à l'intention des clients et des employés handicapés. Toute stratégie et tout plan d'action doivent comprendre un tel cadre.</p> <p>L'AEPH a été lancée en 1998-1999 et met l'accent sur l'obtention de résultats en matière d'employabilité. Des directives nationales aideront les bureaux régionaux de DRHC à travailler avec les provinces à des questions telles que le cadre de responsabilité,</p>

Initiatives	Mesures et résultats prévus
<ul style="list-style-type: none"><li>❖ pour les contributions de DRHC visant à améliorer l'accès des Canadiens à des possibilités d'apprentissage dans le cadre de l'enseignement postsecondaire;</li></ul>	<p>l'établissement d'une base de données commune, l'évaluation et l'examen des meilleures pratiques.</p> <p>Ce cadre orientera les contributions de DRHC vers l'amélioration de l'accès aux possibilités d'apprentissage pour les Canadiennes et les Canadiens. Un nouvel indicateur national d'apprentissage permettra de déterminer le nombre de Canadiens que nos projets auront incité à s'inscrire dans des établissements d'enseignement postsecondaire.</p>
<ul style="list-style-type: none"><li>❖ pour les produits d'information sur le marché du travail;</li></ul>	<p>Ce cadre permettra d'évaluer dans quelle mesure les clients connaissent et utilisent les produits d'information de DRHC et de déterminer si ces produits les aident à trouver du travail.</p>
<ul style="list-style-type: none"><li>❖ pour les programmes relatifs au marché du travail.</li></ul>	<p>Ce cadre résoudra des questions relatives à l'intégrité des données et comprendra des mesures à moyen terme qui permettront d'améliorer les mécanismes de présentation de rapports et de reddition de comptes utilisés dans le cadre de ces programmes.</p>

**Résultat** : Ces initiatives aideront à faire en sorte que DRHC et ses partenaires concentrent leurs efforts et leurs dépenses sur des programmes et des services de haute qualité qui donnent les résultats que les Canadiens attendent.

### ✓✓ Donner aux Canadiens et aux collectivités les moyens d'anticiper, de planifier et de gérer les transitions importantes survenant dans leur vie

**Contexte** : À la lumière de la vision du Ministère, nous élargissons notre champ d'action de façon à y inclure des mesures qui renforceront la capacité des Canadiennes et des Canadiens de gérer les transitions qui surviennent dans leur vie. Ce faisant, nous reconnaissons que les efforts en vue d'aider les citoyens à accéder à l'information et aux outils qui leur permettront de prendre des décisions judicieuses, dans la perspective de transitions importantes, peuvent améliorer les résultats et éviter le recours à des programmes de soutien ou à des mesures correctives financés par le gouvernement.

Cet élargissement de notre action ne s'applique pas seulement aux particuliers. Les employeurs et les travailleurs peuvent aussi se prévaloir d'une information utile pour résoudre des questions qui se posent dans le milieu de travail. Les collectivités ont la possibilité de se renseigner sur les meilleures pratiques d'autres collectivités et sur leurs expériences afin de mieux comprendre des enjeux socioéconomiques semblables et d'agir en conséquence.

Nous avons mis sur pied de vastes bases de données, établi des contacts et acquis beaucoup d'expertise dans les domaines du marché du travail, de l'acquisition des connaissances et du développement social. Les nouvelles technologies de l'information

et des communications, comme le réseau Internet, ont élargi nos possibilités à cet égard. Nous avons tout lieu de croire que DRHC est l'organisme le mieux placé pour gérer ce genre de connaissances et d'information dans l'intérêt des Canadiennes et des Canadiens.

**Priorités** : Nous sommes conscients que l'amélioration de l'accès aux outils et aux produits d'information permettra aux citoyens de mieux gérer les transitions survenant dans leur vie. Nous avons par conséquent l'intention d'enrichir nos banques de données et d'élargir les services qui rendent l'information accessible et utilisable par toutes les Canadiennes et tous les Canadiens. Nous reconnaissons également qu'offrir de l'information et des ressources connexes n'est pas suffisant. Les particuliers et les collectivités ne disposent pas tous de la même capacité d'utiliser ces outils et ces données. Nous avons donc fait du renforcement des capacités communautaires, du soutien aux partenaires clés et du maintien des services aux personnes qui en ont besoin, et notamment les personnes handicapées, des éléments essentiels du rôle de DRHC dans la société canadienne.

Il convient de remarquer que les initiatives citées ci-après ne couvrent pas de nombreux aspects de notre action, comme l'élaboration de l'information sur les carrières et le marché du travail, la conception de produits et de publications qui font état de résultats de travaux de recherche et de pratiques exemplaires dans de nombreux domaines liés au développement social, à l'alphabétisation et à l'acquisition du savoir. Elles n'évoquent pas non plus le financement permanent que nous accordons aux organismes qui représentent les personnes handicapées et qui se consacrent aux questions de service social et de développement social.

⇒ **Accroître la quantité d'information à laquelle peuvent accéder toutes les Canadiennes et tous les Canadiens pour gérer les transitions importantes survenant dans leur vie**

Initiatives	Mesures et résultats prévus
<p>Étudier, élaborer, maintenir et diffuser en temps opportun une information utile et précise sur un éventail de questions relatives au marché du travail, à l'acquisition de connaissances et au développement social.</p>	<p>Nous publierons une nouvelle Classification nationale des professions, sur laquelle reposera une grande partie de l'information sur le marché du travail au Canada et qui sera utile au recensement de 2001.</p> <p>Nous lancerons APPRENTICAN, service Internet à guichet unique donnant accès aux renseignements, aux produits et aux services qui permettront chaque mois à plus de 10 000 Canadiennes et Canadiens de prendre des décisions plus éclairées quant à leurs objectifs de carrière et d'apprentissage.</p> <p>Nous tiendrons 80 Salons info jeunesse qui attireront plus de 150 000 jeunes. Nous accueillerons également plus de 200 000 visiteurs sur le site Web du Réseau d'information jeunesse du Canada et répondrons, grâce à notre Ligne info jeunesse sans frais, à plus de 55 000 appels.</p>

Initiatives	Mesures et résultats prévus
	<p>Nous lancerons également un service personnalisé, accessible par site Web, ce qui permettra aux chercheurs d'emploi et aux employeurs, entre autres, de communiquer l'information qui les intéresse en matière de ressources humaines et de la recevoir à mesure qu'elle deviendra disponible. Cela réduira le besoin de faire des recherches sur Internet.</p> <p>Dans le cadre des initiatives InfoCentres et Services Canada, nous automatiserons le procédé qui nous permet de fournir par écrit des renseignements sur les programmes et services de 30 ministères du gouvernement du Canada. Cela facilitera aux Canadiens, et notamment aux personnes handicapées, l'accès à une information plus riche.</p> <p>Nous lancerons COLLM (Information sur l'apprentissage, les professions, les carrières et le marché du travail). Cette base de données consultable, portant sur les produits d'information disponibles au Canada et relatifs aux professions, aux carrières, à l'apprentissage et au marché du travail facilitera les recherches dans ces domaines.</p>

**Résultat** : Ces initiatives donneront au personnel et aux partenaires de DRHC des outils facilitant leur travail auprès des clients et permettant aux Canadiennes et aux Canadiens de prendre des décisions plus éclairées face aux questions relatives au marché du travail, à l'acquisition des connaissances et au développement social.

⇒ **Renforcer la capacité des Canadiennes, des Canadiens et de leurs collectivités à anticiper et à gérer les priorités socioéconomiques et les transitions importantes survenant dans la vie**

Initiatives	Mesures et résultats prévus
Lancer l'initiative des Réseaux communautaires d'apprentissage dans l'ensemble du Canada.	Soixante projets-pilotes amélioreront l'accès aux possibilités d'apprentissage et en assureront la promotion en favorisant et en rendant possible l'acquisition du savoir et la constitution de réseaux grâce à la technologie. Ils reposeront sur une forte participation de la collectivité, ou sur la prise en charge par cette dernière, ainsi que sur la promotion du développement personnel et communautaire.

Initiatives	Mesures et résultats prévus
Encourager les Canadiennes et les Canadiens à s'instruire et à améliorer leurs connaissances, leurs compétences et leurs capacités toute leur vie durant.	DRHC assumera un rôle de chef de file en élaborant, avec des partenaires, une stratégie intégrée d'apprentissage continu. Cela contribuera à établir une culture d'apprentissage continu au Canada, fera en sorte que toutes les Canadiennes et tous les Canadiens possèdent les compétences de base nécessaires pour continuer leur apprentissage et disposent ainsi de plus grandes possibilités de participer à la vie économique, sociale et culturelle de leur pays.
Continuer à apporter notre soutien aux partenariats sectoriels.	<p>Les partenariats sectoriels rassemblent des employeurs, des travailleurs et d'autres parties intéressées d'un secteur économique ou d'un groupe d'intérêt particulier pour qu'ils cherchent des solutions à des questions communes touchant le milieu de travail.</p> <p>Les mesures clés du succès sont le nombre de conseils sectoriels (24 par rapport à 22 en 1998-1999) et la proportion du marché du travail représentée par ces groupes (45 p. 100 par rapport à 40 p. 100 en 1998-1999).</p>
Continuer de soutenir les partenariats entre les syndicats, les entreprises et les établissements d'enseignement et de formation.	Nous prévoyons créer cinq nouveaux partenariats qui engendreront des programmes d'études pertinents pour l'industrie.

**Résultat :** Ces initiatives et les projets en cours renforceront la capacité des particuliers, des groupes sociaux et des collectivités à collaborer pleinement avec DRHC, en tant que partenaires, lors de l'élaboration et de la mise en œuvre de programmes et de services qui concourent à la promotion du développement humain. Nombre de ces initiatives contribueront également à une meilleure compréhension globale des questions relatives au développement humain et à celles qui touchent les groupes rencontrant des obstacles particuliers au sein de la société.

## Prestations de revenu d'assurance-emploi

Financement (en millions de dollars)	Prévision 1998-1999	Dépenses prévues		
		1999-2000	2000-2001	2001-2002
Dépenses de fonctionnement brutes*	515,8	473,5	478,7	471,4
Prestations versées en vertu de l'assurance-emploi (partie I)	10 225,0	11 314,2	11 632,0	N.D.

\* Pour les recouvrements du Compte d'assurance-emploi et les dépenses nettes, voir le tableau 2 de la section intitulée Renseignements supplémentaires.

Au cours des dernières années, le Canada a connu une forte croissance au niveau de l'emploi. Malgré tout, répondre aux besoins des Canadiens sans emploi demeure une priorité pour le gouvernement.

Le Parlement a donné à DRHC le mandat de promouvoir le bien-être individuel, la stabilité économique et un marché du travail flexible en apportant un soutien temporaire du revenu aux travailleurs en chômage qui sont admissibles aux prestations d'assurance-emploi en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*\*.

En 1999-2000, nous prévoyons traiter près de 3 millions de demandes de prestations d'assurance-emploi, verser 22 millions de dollars en prestations, répondre à 44 millions de questions et traiter 2 millions de demandes d'obtention d'un numéro d'assurance sociale.

Nous administrerons également 142 000 contrats de rentes du gouvernement au nom des Canadiens et 40 000 demandes de réduction du taux de cotisation liées aux régimes d'assurance-salaire et d'assurance-maladie gérés par l'employeur.

Environ 8 000 employés sont associés à l'exécution du programme d'assurance-emploi.

Nous nous acquittons de nos obligations touchant l'assurance-emploi envers le Parlement et les Canadiens qui ont recours à nos services et nous respectons nos engagements globaux en matière de développement des ressources humaines,

### Nos principaux partenaires pour la prestation de services aux Canadiens

Les ministères fédéraux suivants :

**Revenu Canada** pour la déduction des cotisations et l'évaluation de l'assurabilité.

**Travaux publics et Services gouvernementaux** pour le dépôt direct des chèques d'assurance-emploi.

**Justice** pour les questions juridiques.

**Statistique Canada** pour les prévisions économiques.

Et les autres

**Gouvernements et organismes provinciaux** ainsi que les **employeurs** pour les améliorations apportées aux services à la clientèle.

\* Le libellé détaillé des objectifs et de la description de Prestations de revenu d'assurance-emploi se trouve à la partie II du Budget des dépenses principal.

conformément à la vision de notre ministère, et ce par le biais de deux importantes stratégies :

- ✓ Exercer nos responsabilités fonctionnelles en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi* et d'autres lois et programmes en assurant un service de qualité et en utilisant efficacement les ressources, pour répondre à la charge de travail variable relative au programme d'assurance-emploi.
  - ✓✓ Faire le suivi des questions ayant trait aux politiques connexes et agir en conséquence.
- ✓ **Exercer nos responsabilités fonctionnelles en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi* et d'autres lois et programmes en assurant un service de qualité et en utilisant efficacement les ressources, pour répondre à la charge de travail variable relative au programme d'assurance-emploi**

**Contexte** : Étant donné que l'assurance-emploi est clairement un domaine de compétence fédérale, nous avons un contrôle substantiel du traitement des demandes liées au programme. Les changements apportés à la *Loi sur l'assurance-emploi*, en 1996 et en 1997, sont maintenant bien intégrés à notre travail. En général, nous avons atteint les indicateurs administratifs, qui pour l'année 1999-2000, visent à faire en sorte que :

- ❖ 90 p. 100 des premiers chèques de prestations soient émis dans le délai le plus court permis par la loi (c'est-à-dire dans les 28 jours suivant l'enregistrement des demandes initiales ou des demandes de renouvellement des prestations);
- ❖ 90 p. 100 des appels devant être entendus le soient dans les 30 jours suivant le dépôt d'un appel;
- ❖ en raison des activités de dépistage, de dissuasion et de prévention, les économies directes et indirectes s'élèveront à un montant estimatif de 612 millions de dollars.

Une question d'actualité soulevée récemment par le vérificateur général touche les numéros d'assurance sociale (NAS). Le rôle du numéro d'assurance sociale dans la société ne se limite plus seulement à sa vocation première, soit celle de « numéro de compte » pour certains programmes gouvernementaux. Des questions ont récemment été posées au sujet du respect de la vie privée et de la gestion globale des NAS.

**Priorités** : En vue de continuer à respecter nos engagements légaux, d'atteindre nos indicateurs des résultats clés, d'offrir un meilleur service et de devenir plus efficaces, nous avons procédé à la mise en œuvre d'une série d'initiatives. Bon nombre d'entre elles nécessitent le recours à de nouvelles technologies et à des méthodes de travail remaniées. Compte tenu de cette expérience et d'autres facteurs ayant trait à notre milieu de fonctionnement, nous avons établi les principales priorités suivantes afin d'appuyer notre stratégie opérationnelle pour 1999-2000 :

### ⇒ Amélioration du service à la clientèle

Initiatives	Mesures et résultats prévus
Mettre en œuvre une nouvelle approche en matière de prestation des services de base.	<p>Cette approche a été élaborée en vue d'améliorer le service offert aux citoyens. Il s'agit notamment d'accorder plus de pouvoirs aux employés en contact avec le public afin qu'ils puissent prendre des décisions et régler les questions ayant trait aux demandes de prestations d'assurance-emploi lors de la première rencontre avec le client. L'approche a été testée avec succès dans plusieurs Centres de ressources humaines du Canada.</p> <p>La prestation de services de base entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> avril 1999 dans tous les Centres de ressources humaines et sera mise en œuvre en 2000-2001 dans les télécentres et les bureaux satellites lorsque les divers systèmes le permettront. Nous effectuerons des enquêtes afin d'évaluer les résultats attendus :</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1) augmentation du niveau de satisfaction de la clientèle découlant du temps d'attente réduit en ce qui concerne les décisions – dans certains cas, de quelques semaines à quelques minutes et</li><li>2) amélioration du moral des employés ainsi investis de plus de pouvoirs et augmentation de la satisfaction au travail.</li></ol>
Permettre aux employeurs d'utiliser des Relevés d'emploi produits à l'imprimante laser.	<p>La réussite du projet-pilote a ouvert la voie à l'option permettant aux employeurs d'utiliser des Relevés d'emploi produits à l'imprimante laser au lieu du formulaire traditionnel « en trois exemplaires », ce qui réduit ainsi la paperasserie et améliore la qualité des données transmises sur la paie.</p> <p>En 1999-2000, nous nous attendons à ce que des centaines d'employeurs choisissent de produire leurs Relevés d'emploi à l'imprimante laser. Les employeurs se rendent compte que cette initiative cadre bien avec leur régime de paie et qu'à long terme, elle réduira les frais globaux liés à l'assurance-emploi, notamment la diminution des erreurs, des abus et la nécessité d'assurer le suivi.</p> <p>Il s'agit de la première d'une série d'étapes visant à améliorer nos systèmes pour qu'ils acceptent des données sous forme électronique, notamment par l'entremise d'Internet.</p>

**Résultat :** Ces initiatives engendreront un système plus efficace et convivial pour la clientèle (employeurs ou prestataires) et contribueront à maintenir le plus bas possible les frais engagés par DRHC, les employeurs et les travailleurs.

⇒ **Protection de l'intégrité du programme d'assurance-emploi et des autres programmes**

Initiatives	Mesures et résultats prévus
<p>Élaborer un plan de travail afin d'apporter des améliorations administratives au processus de gestion des numéros d'assurance sociale.</p>	<p>Le Registre d'assurance sociale a été créé afin de gérer les NAS, conformément au cadre législatif original où le NAS devait être un numéro d'identification de dossier.</p> <p>Des améliorations seront apportées à la structure et à l'intégrité de la base de données du Registre d'assurance sociale en 1999-2000 pour régler des problèmes tels que les possibilités de fraude et d'abus ainsi que l'utilisation du Registre à des fins illégales.</p> <p>À plus long terme, nous analyserons des solutions à envisager afin de trouver une solution de rechange acceptable répondant aux besoins des particuliers et des gouvernements.</p> <p>Nous nous attendons à ce que ces mesures contribuent à réduire les erreurs relatives au NAS, ainsi que les possibilités d'abus et de mauvais usage dans le cadre des programmes utilisant le NAS, et à augmenter le niveau de protection des renseignements personnels.</p>
<p>Améliorer l'équilibre entre le service, l'équité, la prévention, la dissuasion et la détection.</p>	<p>En 1999-2000, nous introduirons une stratégie de communication visant à informer les Canadiens de leurs droits, de leurs obligations et de leurs possibilités de recours. Nous ferons en sorte qu'ils bénéficient de valeurs clairement définies et d'un code de déontologie en vertu de <i>la Loi sur l'assurance-emploi</i> et des programmes de contrôle. En renseignant ainsi les Canadiens, nous espérons prévenir les fraudes et les abus.</p> <p>Nous collaborerons avec le Conseil du Trésor pour élaborer des méthodes nous permettant de mesurer efficacement les effets d'une approche fondée sur la prévention.</p>

Initiatives	Mesures et résultats prévus
Améliorer les outils d'enquête et de contrôle.	Nous apporterons des améliorations au système qu'utilisent les employeurs aux fins de déclaration des employés rémunérés et de leurs revenus. Ces données sont comparées avec les dossiers de l'assurance-emploi pour vérifier si les prestataires déclarent leurs revenus avec exactitude pendant qu'ils touchent des prestations. Les modifications apportées font suite à une demande de système plus convivial exprimée par les employeurs. Nous prévoyons une diminution des erreurs touchant la déclaration des revenus ainsi qu'une augmentation de l'ordre de 25 p. 100 de la participation des employeurs.

**Résultat :** Ces initiatives contribueront à réduire les abus pour ce qui est du Compte d'assurance-emploi et des autres programmes sociaux et à faire en sorte que les prestations ne soient perçues que par ceux qui y ont droit. Il en résulte une incidence positive sur les dépenses relatives aux programmes et leur intégrité.

### ✓✓ Faire le suivi des questions ayant trait aux politiques connexes et agir en conséquence

**Contexte :** Le Parlement a établi la structure de base de la politique visant l'assurance-emploi en 1996, en fonction d'une nouvelle série de principes destinés à accroître l'équité pour tous les Canadiens et à réduire les facteurs de contre-incitation au travail. Ces facteurs demeureront pour ainsi dire les mêmes en 1999-2000. Comme l'indique la *Loi sur l'assurance-emploi*, nous continuerons de suivre les effets des changements à l'assurance-emploi et de faire appel à notre expérience fonctionnelle afin de pouvoir corriger tout problème imprévu. Nous continuerons également de déterminer l'incidence possible des tendances du marché du travail et de la jurisprudence sur la politique ainsi qu'à proposer des solutions à ce sujet.

**Priorités :** Compte tenu de notre engagement constant et des questions touchant l'assurance-emploi pour lesquelles un examen est jugé de mise, nous avons établi les principales priorités suivantes à l'appui de notre stratégie d'orientation pour 1999-2000 :

⇒ **Faire le suivi des changements apportés à la Loi sur l'assurance-emploi et agir en fonction de notre expérience face à ceux-ci**

Initiatives	Mesures et résultats prévus
Suivre de près les effets de la réforme de l'assurance-emploi.	<p>Dans le cadre de notre engagement constant en matière législative, nous poursuivrons l'examen et l'analyse des problèmes découlant de la réforme de l'assurance-emploi et qui suscitent des inquiétudes en ce qui a trait aux travailleurs saisonniers et à temps partiel et à la protection des travailleurs autonomes.</p> <p>L'analyse de ces questions et d'autres questions pourrait donner lieu à des propositions de révision des politiques ou de la loi.</p>
Envisager la simplification des règles de calcul des prestations.	<p>La révision des règles de calcul des prestations et le nouveau Relevé d'emploi ont causé des difficultés de calcul inattendues.</p> <p>Nous élaborerons une série de propositions et d'options aux fins de discussion et de consultations et probablement en vue d'un projet-pilote. Cela pourrait déboucher sur une solution au cours des deux prochaines années.</p>
Réviser les frontières des régions économiques de l'assurance-emploi.	<p>La durée du versement des prestations d'assurance-emploi à chaque prestataire varie, en partie, selon le taux de chômage dans la région de résidence de ce dernier. Nous procéderons à l'examen habituel des frontières des régions économiques de l'assurance-emploi ainsi qu'à des consultations à ce sujet en vue de la mise en œuvre prévue en juillet 2000.</p> <p>Des frontières économiques bien définies, qui reflètent les réalités du marché du travail, font en sorte que les clients reçoivent le nombre maximal de semaines auxquelles ils ont droit dans les régions où le taux de chômage est élevé.</p>
Simplifier le langage écrit de la Loi sur l'assurance-emploi.	<p>Nous mettrons en œuvre le processus visant à examiner la possibilité de réécrire la <i>Loi sur l'assurance-emploi</i> dans un langage plus simple, donc plus facile à comprendre, afin de la rendre accessible à un public plus vaste. Ce projet pourrait servir d'exemple lors de la rédaction éventuelle d'autres lois canadiennes.</p>

**Résultat :** Ces initiatives donneront lieu à un programme d'assurance-emploi plus équitable et plus efficace envers les clients, les employeurs et les prestataires.

## Travail

Financement (en millions de dollars)	Prévision	Dépenses prévues		
	1998-1999	1999-2000	2000-2001	2001-2002
Dépenses de fonctionnement brutes et paiements de transferts*	146,4	139,8	139,8	140,0
* Pour des renseignements financiers détaillés, voir le tableau 2 de la section intitulée Renseignements supplémentaires.				

Au Canada, la législation du travail est appliquée par différentes administrations. Les travailleurs employés dans des secteurs de compétence fédérale, par exemple ceux qui ont un caractère international ou interprovincial comme les transports, la manutention des céréales, les télécommunications et les banques, sont assujettis aux lois fédérales, telles que le *Code canadien du travail* et la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Plus d'un million de Canadiens sont employés dans 40 000 lieux de travail régis par des lois canadiennes. De plus, le gouvernement du Canada est le chef de file en ce qui a trait aux questions relatives au travail et au milieu de travail dans le cadre d'activités de coopération, au niveau national et international, avec d'autres gouvernements, des instituts de recherche ainsi que des organisations d'employeurs et d'employés.

Le Parlement a chargé DRHC de promouvoir un environnement juste, sain, sûr et propice à la collaboration et à la productivité dans les lieux de travail du Canada\*. Nous nous efforçons de favoriser et de maintenir des relations industrielles stables et un milieu de travail sécuritaire, juste et productif dans la sphère de compétence fédérale et, d'une façon plus générale, de recueillir et de diffuser de l'information sur le travail et le

\* Le libellé détaillé des objectifs et la description du Programme du Travail se trouvent à la partie II du Budget des dépenses principal.

### Principaux partenaires en matière de politique et de programmes

Les ministères fédéraux suivants :

**Transports Canada** pour l'exécution des programmes de sécurité et de santé au travail.

**Santé Canada et Secrétariat du Conseil du Trésor** pour la santé et la sécurité des fonctionnaires et la prévention des incendies.

**Affaires étrangères et Commerce international** pour les questions liées au travail sur la scène internationale.

Et les autres

**Ministères et organismes provinciaux et territoriaux dans le domaine du travail** pour coordonner et harmoniser les politiques et la mise en œuvre des programmes, régler les demandes d'indemnisation et verser les prestations aux agents de l'État conformément à la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*.

**Employeurs, employés et organisations qui les représentent** pour favoriser le respect des lois et l'utilisation des meilleures pratiques, favoriser l'établissement de partenariats efficaces dans le milieu de travail, élaborer des initiatives ayant pour objet de promouvoir les programmes de prévention et, enfin, encourager l'adoption de pratiques innovatrices dans le milieu de travail.

**Organisations internationales et gouvernements étrangers** pour encourager la coopération, l'application de la loi et l'utilisation des meilleures pratiques dans le contexte de la mondialisation.

milieu de travail ainsi que de promouvoir des relations patronales-syndicales constructives. De plus, nous encourageons et appuyons la coopération internationale dans le domaine du travail.

Près de 700 employés de DRHC exécutent ou appuient directement des activités liées aux relations du travail, à la sécurité et à la santé au travail, aux normes du travail, à la prévention des incendies, à l'équité en milieu de travail et à l'information sur les milieux de travail.

DRHC s'acquitte de ses responsabilités envers les employeurs et les employés assujettis aux lois canadiennes et remplit ses engagements en matière de développement humain global, guidé par la vision du Ministère, au moyen des trois grandes stratégies suivantes :

- ✓ Assumer les responsabilités qui nous incombent selon les lois du travail canadiennes, c'est-à-dire offrir des services de qualité et utiliser efficacement les ressources.
- ✓✓ Accroître l'harmonie, la sécurité et l'équité dans les milieux de travail du Canada pour refléter les intérêts de tous les intervenants qui sont assujettis aux lois.
- ✓✓✓ Participer aux initiatives internationales visant à protéger les droits des travailleurs et à favoriser la coopération en vue de l'application uniforme des normes.

### ✓ **Assumer les responsabilités qui nous incombent selon les lois du travail canadiennes, c'est-à-dire offrir des services de qualité et utiliser efficacement les ressources**

**Contexte** : La planification opérationnelle et les activités, qui ont pour objet de moderniser les lois fédérales régissant le milieu de travail, se déroulent dans le contexte des réalités actuelles et prévues du milieu de travail canadien. Toute une gamme de questions sociales, économiques et autres, qui fluctuent constamment, se reflètent sur les relations entre les employés, les syndicats et les employeurs ainsi que sur la demande de services à l'égard du Programme du travail.

Le Programme du travail continue à atteindre les niveaux prévus dans les indicateurs clés permanents en matière de résultats. Pour l'exercice 1999-2000, les objectifs sont les suivants :

- ❖ pour la partie I du *Code canadien du travail*, 90 p. 100 des cas litigieux relatifs à la négociation collective sont réglés sans arrêt de travail;
- ❖ pour la partie II du *Code canadien du travail*, 90 p. 100 des cas de non-conformité (à l'exclusion des situations de danger) sont réglés de plein gré au moyen des promesses de conformité volontaire (PCV);
- ❖ pour la partie III du *Code canadien du travail*, 75 p. 100 des plaintes de congédiement injuste sont réglées par les inspecteurs.

**Priorités** : Le Programme du travail continuera de répondre aux demandes relatives à l'application de la loi et aux services, demandes présentées aux termes de la loi fédérale et ce, en temps opportun. Toutefois, si les ressources le permettent, nous continuerons à accroître nos activités proactives, telles que la diffusion de renseignements et l'éducation des clients, qui favorisent l'établissement de relations dans le milieu de travail, ce qui permet de réduire le nombre de cas nécessitant notre intervention. Par exemple, nous avons déjà mis en œuvre des initiatives, comme le système d'intervention préventive et la trousse d'aide.

Notre démarche, qui vise à établir des partenariats entre les employeurs et les employés ou leurs représentants, continuera d'inclure une étroite collaboration avec les diverses collectivités, aux niveaux régional et national, en vue d'améliorer la prestation de services.

Il importe de remarquer que les initiatives indiquées ci-après correspondent uniquement aux activités nouvelles de haute priorité pour l'exercice 1999-2000, comme les lignes directrices publiées pour la mise en œuvre de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, les contacts établis par les bureaux locaux et les cadres supérieurs du Programme avec les clients et, enfin, les événements marquants, tels que la Semaine nord-américaine de la sécurité et de la santé au travail et la Semaine de prévention des incendies, pour lesquels des kiosques et des expositions sont installés à des endroits stratégiques dans tout le Canada.

### ⇒ Appuyer et mettre en œuvre les changements législatifs

Initiatives	Mesures et résultats prévus
Poursuivre la mise en œuvre des modifications (projet de loi C-19) à la partie I (Relations du travail) du <i>Code canadien du travail</i> , qui sont entrées en vigueur le 1 <sup>er</sup> janvier 1999.	Les dispositions transitoires prévoient que certaines modifications au processus de négociation collective n'entreront pas immédiatement en vigueur. Des exposés sur les modifications sont présentés aux syndicats et aux employeurs intéressés; de plus, des documents d'information ont été préparés et sont distribués. Le nouveau Conseil canadien des relations industrielles devra interpréter certains articles de la loi, afin d'établir une jurisprudence pour certaines questions, comme le maintien des activités et le recours aux travailleurs de remplacement.
Consulter des employeurs, des organisations et des syndicats afin d'en arriver à un consensus sur les révisions qui pourraient être apportées à la partie II (Sécurité et santé au travail) du <i>Code canadien du travail</i> et mettre en œuvre toute modification que le Parlement pourrait adopter.	DRHC, les employeurs et les syndicats ont travaillé de concert pour déterminer par consensus les modifications qui pourraient être apportées à la partie II; le gouvernement, quant à lui, déterminera les mesures qui pourraient être prises par la suite.

Initiatives	Mesures et résultats prévus
Continuer l'examen de la partie III (Normes du travail) du <i>Code canadien du travail</i> dans le cadre de consultations par l'entremise du Groupe consultatif des normes du travail.	Des discussions permettront d'examiner les options possibles et peut-être de recommander des modifications à la loi.
Continuer l'examen de la <i>Loi sur l'indemnisation des agents de l'État</i> en collaboration avec les groupes d'employeurs et d'employés intéressés.	L'examen devrait prendre fin en 1999-2000. Il pourrait en résulter des propositions de modifications à la loi.
Entreprendre l'évaluation de la <i>Loi sur l'équité en matière d'emploi</i> dont les résultats seront pris en compte dans l'examen qui sera effectué en 2001 par un comité parlementaire, conformément à la loi.	Les résultats guideront l'établissement d'une stratégie de communication, qui sera mise au point avec l'aide d'autres ministères, pour accroître les activités de sensibilisation et d'éducation liées à la loi.
Mettre en œuvre les changements apportés au programme d'équité salariale conformément à la <i>Loi sur les justes salaires et les heures de travail</i> , y compris l'obligation de payer un juste salaire aux travailleurs employés dans des projets de construction fédéraux. Un nouveau règlement donnera l'autorité nécessaire pour adopter les échelles de salaire ainsi que les normes relatives à la durée du travail, définir la méthode d'enquête, établir le délai pour la présentation des plaintes, etc.	Statistique Canada prépare la version finale du mandat de l'enquête sur les salaires et une enquête-pilote sera effectuée au Nouveau-Brunswick en mars 1999. Les résultats seront évalués et les échelles de salaire seront établies et communiquées aux autorités responsables des marchés. Les échelles devraient être en vigueur, c'est-à-dire figurer dans les contrats et être affichées dans les lieux de travail, à l'automne de 1999.

**Résultats :** Ces initiatives permettront d'établir, pour les employeurs et les employés des entreprises de compétence fédérale, un cadre opérationnel et législatif moderne adapté à leur milieu de travail; elles confèrent en outre plus de responsabilités aux partenaires dans le milieu de travail pour ce qui est de cerner et de régler les questions communes. Les initiatives permettront également aux membres des groupes visés par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* d'accéder pleinement aux possibilités offertes dans le milieu de travail. Les changements législatifs pourraient permettre à DRHC de transférer des ressources des activités réactives axées sur l'application de la loi à des activités proactives ayant pour but de régler, par la prévention, les questions liées au milieu du travail.

### ⇒ Accroître les services de prévention

Initiatives	Mesures et résultats prévus
Fournir des services de conciliation et de médiation aux employeurs et aux syndicats dans les secteurs de compétence fédérale, conformément aux dispositions de la partie I du <i>Code canadien du travail</i> .	Plus de 90 p. 100 des différends soumis au Service fédéral de médiation et de conciliation sont réglés sans arrêt de travail.
Offrir des services complets et innovateurs de médiation préventive aux employeurs et aux syndicats assujettis aux lois fédérales pendant que la convention collective est en vigueur. Offrir des services personnalisés qui répondent aux besoins particuliers du milieu de travail, notamment des ateliers sur les techniques de négociation, le travail efficace en comité, la relation par objectifs, le règlement conjoint des différends et l'animation.	Les employeurs et les syndicats des entreprises de compétence fédérale sont munis des outils qui leur permettront d'améliorer les relations dans leur milieu de travail et d'explorer des approches non traditionnelles pour régler les différends.
Mettre en œuvre, dans les bureaux régionaux du Programme du travail, en Ontario et en Alberta, un projet-pilote de règlement extrajudiciaire des différends en avril 1999. Ce projet sera axé sur le règlement des plaintes de congédiement injuste, déposées en vertu de la partie III du <i>Code canadien du travail</i> , dans le cadre d'un processus de médiation. Des spécialistes en règlement des différends, affectés au Programme du travail, donneront la formation nécessaire aux agents des affaires du travail.	La médiation est un moyen de régler les plaintes de congédiement injuste qui est plus souple, moins formel et davantage axé sur la collaboration que le système utilisé actuellement.
Déployer plus d'efforts pour informer les clients de leurs droits et obligations aux termes de la loi, selon les ressources disponibles.	Une nouvelle stratégie d'information à l'intention des clients prend en considération les secteurs hautement prioritaires, les outils de communication, les approches et les stratégies. Il devrait en résulter une plus grande sensibilisation au <i>Code canadien du travail</i> et à la <i>Loi sur l'équité en matière d'emploi</i> .
Accroître les mesures proactives, telles que le règlement extrajudiciaire des différends dans les cas de congédiements injustes.	Ces initiatives ont pour objet de contrôler les activités réactives afin de rationaliser l'utilisation des ressources pour pouvoir faire des inspections.

**Résultats** : Depuis longtemps déjà, le Programme du travail réussit chaque année, de façon constante, à obtenir un taux de succès annuel de 90 p. 100 dans le règlement des différends, sans arrêt de travail. Il est prouvé que les ateliers de médiation préventive permettent d'améliorer les relations continues et de garder les lignes de communication ouvertes entre les employeurs et les syndicats. Les services de médiation devraient se révéler un instrument encore plus efficace et plus rentable pour régler les différends, étant donné qu'un moins grand nombre de ces différends devraient en arriver au stade de l'arbitrage. Les initiatives devraient accroître la conformité volontaire aux lois fédérales régissant le milieu de travail en sensibilisant davantage les intéressés à leurs droits et à leurs obligations; elles devraient aussi réduire la demande de services réactifs.

### ✓✓ **Accroître l'harmonie, la sécurité et l'équité dans les milieux de travail du Canada pour refléter les intérêts de tous les intervenants qui sont assujettis aux lois**

**Contexte** : Même si les lois fédérales du travail s'appliquent uniquement à 10 p. 100 des travailleurs canadiens, dont 55 p. 100 seulement sont syndiqués, le Programme du travail exerce une grande influence sur les questions relatives au milieu du travail, tant au Canada que sur la scène internationale. Les secteurs de compétence fédérale qui sont régis par le *Code canadien du travail*, sont uniques en ce sens qu'ils font partie de l'infrastructure, par exemple les communications, les banques et les transports interprovinciaux, et ont un caractère pancanadien, ce qui signifie qu'ils touchent tous les Canadiens. Nos programmes et services renseignent les employeurs et les employés, aussi bien au Canada qu'à l'étranger, sur les questions et les options en matière de travail.

Les intérêts communs et les préoccupations en matière de ressources favorisent l'établissement de partenariats entre les ministères fédéral, provinciaux et territoriaux du Travail. Ces partenariats permettent l'échange d'information, l'élaboration de politiques, la recherche et la formation ainsi que l'établissement de partenariats innovateurs dans le milieu de travail. Ils ont aussi amené les employés fédéraux à partager des locaux avec les employés provinciaux du travail, afin d'offrir un meilleur service.

**Priorités** : Certaines questions liées à la politique et aux programmes dans le domaine du travail ne sont pas traitées dans le *Code canadien du travail* ni dans d'autres lois dont s'occupe le Programme du travail, ou ont un champ d'application plus vaste au Canada. Pour marquer notre participation à la réalisation des priorités générales du gouvernement du Canada, nous avons établi des priorités pour l'élaboration et la mise en œuvre de politiques dans ce domaine au cours de l'exercice 1999-2000. En outre, nous avons trouvé des moyens d'accroître l'information sur les questions touchant le milieu de travail et de la rendre plus accessible. Nous avons également accru les partenariats avec d'autres ordres de gouvernement et avec nos partenaires dans le milieu de travail.

### ⇒ Élaborer des initiatives en matière de politique qui reflètent l'évolution du travail et d'autres priorités

Initiatives	Mesures et résultats prévus
Poursuivre et appuyer les recherches liées à l'évolution du milieu de travail.	Ces recherches contribueront à sensibiliser davantage les gouvernements, les employeurs, les travailleurs et autres intervenants aux questions touchant le milieu de travail, par exemple les pratiques innovatrices en milieu de travail, l'apprentissage continu et les politiques favorables à la famille; elles pourraient aussi influencer sur la législation de toutes les administrations, sur les relations en milieu de travail, sur les politiques stratégiques et sur l'élaboration de programmes à DRHC.
Soutenir les efforts déployés pour régler les questions de travail que pose l'autonomie gouvernementale des autochtones et la négociation des traités.	Nos activités devraient influencer sur la façon dont les questions de travail sont traitées dans les négociations continues et les négociations futures avec les Premières nations.
Appuyer le travail de DRHC en vue de la mise en œuvre de la Stratégie du gouvernement concernant les personnes handicapées.	L'approche exhaustive que le Ministère prendra pour intégrer les personnes handicapées dans la population active tiendra compte du point de vue du Programme du travail.

**Résultat** : Ces initiatives nous permettront de mieux connaître les milieux de travail canadiens et aideront à élaborer des politiques et des pratiques innovatrices concernant les milieux de travail, ce qui permettra à ceux-ci d'être très concurrentiels dans l'économie mondiale.

### ⇒ Mettre au point des produits, des services et des outils d'information répondant aux besoins des milieux de travail canadiens

Initiatives	Mesures et résultats prévus
Passer en revue et adapter les produits d'information afin de les rendre plus conformes aux besoins des clients.	Nous procéderons à des examens réguliers et à des sondages auprès des clients ainsi qu'à des consultations et nous déterminerons les nouveaux besoins en matière d'information. Nous continuerons à élaborer et à mettre en œuvre de meilleures méthodes. Ces mesures permettront d'améliorer les produits

Initiatives	Mesures et résultats prévus
<p>Instaurer une nouvelle technologie qui permettra d'accéder directement à notre base de données sur les conventions collectives.</p>	<p>d'information, la prestation de services et l'accès à l'information que nous possédons.</p> <p>Les employeurs et les syndicats utilisent cette base de données dans le cadre de la négociation collective. L'accès direct rendra le processus plus efficace.</p>
<p><b>Résultat :</b> Grâce à la plus grande popularité et à l'utilisation accrue de nos produits et services d'information générées par ces initiatives, les partenaires dans le milieu de travail pourront prendre des décisions plus éclairées au sujet de leurs priorités et de différentes questions, ce qui leur permettra de mieux satisfaire leurs besoins.</p>	

⇒ **Consolider les partenariats pour régler les questions dans le milieu de travail**

Initiatives	Mesures et résultats prévus
<p>Établir une approche plus uniforme concernant les questions communes, par exemple en matière de sécurité et de santé au travail, en tirant parti des initiatives communes, comme le Système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail.</p>	<p>Nous pourrions établir des liens avec nos homologues provinciaux ou des groupes d'employeurs ou d'employés afin de rendre nos services encore plus accessibles ou de communiquer notre information de façon plus efficace.</p>
<p>Continuer le Programme de partenariat syndical-patronal.</p>	<p>Il sera possible de financer des projets qui amènent les syndicats et les employeurs à travailler de concert pour régler les questions graves ou leurs processus de règlement. L'amélioration des relations syndicales-patronales sera mesurée par rapport à des indicateurs tels que la réduction du nombre de griefs, l'amélioration de la productivité, le maintien des comités syndicaux-patronaux, la mise en œuvre d'initiatives-pilotes sur une base permanente (p. ex. régimes de participation aux bénéfices et de travail d'équipe) et amélioration du moral des travailleurs.</p>
<p>Collaborer avec le Conseil du Trésor et la Commission de la fonction publique à l'Enquête sur l'aménagement du lieu de travail des personnes handicapées dans des secteurs de compétence fédérale et non fédérale.</p>	<p>Nous pourrions corriger une lacune importante dans l'information sur les questions liées à l'adaptation et réduire le coût de la collecte et de l'analyse des données grâce à la cocommandite. L'information recueillie sera utilisée aux</p>

Initiatives	Mesures et résultats prévus
<p>Collaborer avec Patrimoine canadien et le ministère hollandais du Travail à la préparation d'un document de recherche sur la discrimination en emploi contre les membres des minorités visibles au Canada et dans les Pays-Bas.</p>	<p>fins de la Stratégie concernant les personnes handicapées, qui indique que le manque de données est un problème majeur.</p> <p>Il pourrait y avoir sensibilisation accrue à la discrimination systémique que subissent les membres des groupes cibles dont la <i>Loi sur l'équité en matière d'emploi</i> fait état et les leçons apprises faciliteront l'élaboration des politiques en fonction d'une analyse comparative. L'information sera diffusée dans le cadre de diverses tribunes, par exemple des groupes de discussion et des conférences organisées dans le cadre du projet Metropolis, sous la direction de Citoyenneté et Immigration Canada.</p>

**Résultats** : Ces initiatives devraient favoriser l'efficacité, l'équité et l'harmonie dans les milieux de travail, dans différentes administrations et régions du Canada. Grâce à elles, les employeurs et les syndicats devraient avoir plus facilement accès à la recherche et à l'information de pointe concernant les questions relatives au milieu de travail, la législation, les meilleures pratiques et les ressources, ce qui leur permettra de cerner et de régler les questions et de partager leur expérience.

### ✓✓✓ Participer aux initiatives internationales visant à protéger les droits des travailleurs et à favoriser la coopération en vue de l'application uniforme des normes

**Contexte** : La coopération internationale est de plus en plus importante étant donné que la mondialisation et l'intégration économique empêchent les gouvernements de régler les questions relatives à la société et au marché du travail par des moyens législatifs traditionnels au niveau national.

**Priorités** : Le Programme du travail joue un rôle de plus en plus important auprès du ministère des Affaires étrangères et du Commerce international (MAECI) dans le cadre des initiatives internationales liées à la protection des travailleurs et aux normes du travail. Ces priorités reflètent la volonté du gouvernement du Canada d'intégrer dans les accords internationaux les objectifs économiques (en particulier pour le commerce) et sociaux fondés sur les valeurs canadiennes et les ententes internationales.

⇒ **Renforcer notre rôle de chef de file sur la scène internationale**

Initiatives	Mesures et résultats prévus
<p>Gérer la participation du Canada aux travaux des organisations internationales, comme l'Organisation internationale du travail (OIT), et aux initiatives internationales dans le domaine du travail qui sont liées aux accords internationaux, par exemple l'Accord nord-américain et l'Accord canado-chilien de coopération dans le domaine du travail et le projet de l'Organisation de coopération économique Asie-Pacifique intitulé « Les meilleures pratiques en matière de gestion des ressources humaines : contributions des syndicats, des employeurs et des gouvernements ».</p> <p>Collaborer avec le MAECI pour mettre au point la position du Canada concernant les questions relatives au travail qui se posent dans les accords commerciaux et dans différentes tribunes économiques et sociales.</p> <p>L'OIT propose une nouvelle Convention et une nouvelle Recommandation ayant pour objet d'interdire et d'éliminer immédiatement les pires forme d'exploitation des enfants par le travail, ce qui comprend toutes les formes d'esclavage, la vente et le trafic d'enfants, le travail forcé, la prostitution et la pornographie infantiles ainsi que la production ou le trafic de drogues.</p>	<p>Accroissement de la reconnaissance et du respect accordés aux normes du travail parallèlement à l'accroissement de la mondialisation.</p> <p>Promotion des pratiques innovatrices dans le milieu de travail.</p> <p>Nous travaillons en étroite collaboration avec les fonctionnaires d'autres ministères du gouvernement canadien, les partenaires sociaux, les organismes non gouvernementaux (ONG) ainsi que les provinces et les territoires pour établir la position définitive du Canada en prévision de la Conférence internationale du travail qui aura lieu en juin 1999, en vue de garantir l'adoption, par l'OIT, de nouveaux instruments efficaces qui pourraient être ratifiés par tous les pays.</p>

**Résultats :** Ces initiatives montrent le leadership du Canada dans les initiatives internationales portant sur les questions liées au travail, sa capacité de favoriser l'amélioration des normes internationales grâce à l'adoption de nouveaux instruments ou d'instruments révisés concernant les grandes questions, comme l'élimination des pires formes d'exploitation des enfants par le travail et l'intégration d'objectifs économiques et sociaux dans les accords internationaux signés par le Canada.

## Sécurité du revenu

Financement (en millions de dollars)	Prévision 1998-1999	Dépenses prévues		
		1999-2000	2000-2001	2001-2002
Dépenses de fonctionnement brutes*	312,9	261,1	262,2	256,8
Paiements de transfert – Sécurité de la vieillesse	22 800,0	23 500,0	24 100,0	24 700,0
<b>Total des dépenses brutes</b>	<b>23 112,9</b>	<b>23 761,1</b>	<b>24 362,2</b>	<b>24 956,8</b>
Prestations versées en vertu du RPC	18 187,0	19 033,0	19 886,0	20 786,0

\* Pour les recouvrements du Compte du RPC et les dépenses nettes, voir le tableau 2 de la section intitulée Renseignements supplémentaires.

Le système canadien de pensions de l'État a contribué de manière considérable à réduire la proportion de Canadiennes et de Canadiens âgés qui vivent de faibles revenus. Il devient de plus en plus une aide importante au problème de la sécurité du revenu pour de nombreux Canadiens invalides. Faire en sorte que ce système conserve toute sa force et son efficacité, tout en demeurant abordable, constitue une priorité en matière de politiques gouvernementales.

DRHC a été mandaté par le Parlement pour favoriser et renforcer la sécurité du revenu de groupes ciblés de Canadiens en exécutant les programmes du Régime de pensions du Canada (RPC) et de la Sécurité de la vieillesse (SV) et en renseignant la population sur le régime de pensions de l'État et sur le système plus global de revenu de retraite. Dans le cadre des programmes de la sécurité du revenu on verse des prestations aux personnes âgées, aux invalides et à leurs enfants ainsi qu'aux survivants et aux migrants\*.

### Principaux partenaires pour la prestation de services aux Canadiens

Les ministères fédéraux suivants :

**Travaux publics et Services gouvernementaux** pour le traitement des paiements de prestations.

**Revenu Canada** pour la perception des cotisations et les renseignements sur le revenu.

**Justice Canada** pour les conseils et l'appui juridiques.

**Finances Canada** pour les décisions stratégiques et l'appui en matière de mesures prévues par la loi.

**Bureau du surintendant des institutions financières** pour les services actuariels.

**Anciens combattants Canada** pour le partage de l'information sur les clients mutuels.

Et les autres

**Gouvernements, organismes et commissions des accidents du travail des provinces et des territoires** pour l'intégration des paiements des prestations fédérales-provinciales et territoriales et les échanges de renseignements sur les clients mutuels.

**Régie des rentes du Québec (RRQ)** pour les échanges de renseignements sur le Régime de rentes du Québec et la prestation de services aux clients mutuels.

\* Le libellé détaillé des objectifs et de la description des programmes de la sécurité du revenu se trouve à la partie II du Budget des dépenses principal.

En 1999-2000, nous verserons des prestations à près de cinq millions de Canadiens et à plus de 120 000 clients résidant à l'étranger. Cela signifie que plus de sept millions de paiements mensuels seront versés à nos clients qui recevront plus de 40 milliards de dollars en prestations annuelles. Nous fournirons également des renseignements à près de 10 millions de Canadiens sur le système d'assurance sociale du Canada et tout particulièrement sur le système de revenu de retraite. En outre, nous fournirons à plus de deux millions de cotisants des relevés de leurs cotisations au Régime de pensions du Canada.

### Principaux partenaires... (suite)

**Secteur privé** pour les échanges de renseignements avec les sociétés d'assurance, la fourniture de renseignements sur nos programmes et la recherche de moyens de rationaliser la gestion de programmes semblables ainsi que l'examen des façons et des méthodes nouvelles de diffuser l'information sur nos programmes.

**Gouvernements étrangers** pour la fourniture de prestations aux migrants en vertu d'accords bilatéraux sur la sécurité sociale, les échanges de meilleures pratiques et les leçons à tirer de nos expériences réciproques ainsi que l'assurance que les nouveaux Canadiens reçoivent l'information.

Plus de 3 500 employés de DRHC contribuent directement à l'exécution des Programmes de la sécurité du revenu et donnent des renseignements relatifs à ces programmes aux Canadiennes et aux Canadiens appartenant à tous les groupes d'âge.

Les responsables des programmes de la sécurité du revenu s'acquittent de leurs responsabilités à l'égard du Parlement, des clients des programmes et des cotisants, et de leurs engagements au chapitre du développement humain dans son ensemble, au moyen de deux grandes stratégies permanentes :

- ✓ Remplir nos engagements opérationnels aux termes des programmes du Régime de pensions du Canada (RPC) et de la Sécurité de la vieillesse (SV) ainsi que de la législation s'y rapportant au moyen d'un service de qualité et d'une utilisation efficiente des ressources.
  - ✓✓ Exercer une surveillance relative aux questions connexes de politiques et de communication et prendre les mesures appropriées.
- ✓ **Remplir nos engagements opérationnels aux termes des programmes du RPC et de la SV ainsi que de la législation s'y rapportant au moyen d'un service de qualité et d'une utilisation efficiente des ressources**

**Contexte** : Notre planification opérationnelle est profondément influencée par le vieillissement de la société canadienne. Le pourcentage de la population qui est composé de personnes âgées ne cesse d'augmenter et il devrait presque avoir doublé en 2030, ce qui aura des répercussions évidentes sur la taille de la clientèle des programmes de la sécurité du revenu. En outre, le rythme du changement technologique et la nécessité de moderniser l'exécution de nos programmes et la prestation des services auront un effet majeur sur notre manière d'envisager nos priorités de travail dans les années qui viennent.

## Services de base

---

Notre expérience dans le cadre du projet de remaniement des PSR a mené à de nombreuses améliorations, mais elle a également permis de mettre en lumière les limites de cette méthode. C'est pourquoi nous organiserons nos bureaux et les pourvoirs en personnel en tenant compte des réalités opérationnelles actuelles.

Nous nous efforcerons d'assurer un service à la clientèle qui soit de qualité comparable partout au Canada et nous formerons les employés à cette fin, et leur fournirons pour cela les outils nécessaires. Nous réagirons également aux changements chez nos clients, croyant par exemple que la prochaine génération de personnes âgées s'attendra à un service plus rapide, à obtenir davantage de renseignements, et à un accès plus généralisé à des services électroniques dans des endroits pratiques. Nous commencerons donc à élaborer des services électroniques disponibles sur Internet.

Nous avons l'intention de renforcer la gestion du programme de prestations d'invalidité du RPC par l'entremise d'activités ciblées. Ainsi, nous déploierons davantage d'efforts pour résoudre le problème du travail en retard à tous les niveaux de traitement, et fournirons également un effort soutenu pour trouver des moyens de rationaliser et d'accélérer les procédures d'appel.

Nous poursuivons nos efforts afin de satisfaire aux indicateurs clés des résultats, lesquels, pour 1999-2000, sont les suivants :

- ❖ Les demandes pour la SV et le RPC (à l'exception des demandes de prestations d'invalidité du RPC) seront traitées, en moyenne, dans les 16 jours.
- ❖ Les demandes initiales de prestations d'invalidité du RPC seront traitées dans un délai de 62 jours, en moyenne.
- ❖ On définit de la manière suivante un niveau élevé de service téléphonique à la clientèle :
  - 95 p. 100 des appelants pourront accéder à notre système 1 800 dès leur première tentative;
  - 95 p. 100 des appelants accédant au système 1 800 et qui souhaitent parler à un agent de prestation des services obtiendront la communication dans les trois minutes.

Les indicateurs des résultats clés sont présentement examinés pour y inclure des engagements additionnels qui évalueront notre rendement dans le secteur de la qualité du service offert à nos clients et qui en rendront compte.

**Priorités** : Afin de continuer à remplir nos engagements aux termes de la loi, d'atteindre nos indicateurs clés de résultats, de fournir un service amélioré et d'accroître notre rendement et notre efficacité, nous avons mis en œuvre une série d'initiatives. En général, ces initiatives sont basées sur de nouvelles technologies et réaménagent les processus de travail.

Les principales priorités qui suivent appuient notre stratégie opérationnelle en 1999-2000.

⇒ **Améliorer le service à la clientèle**

Initiatives	Mesures et résultats prévus
<p>Apporter des améliorations supplémentaires au processus de renouvellement annuel du Supplément de revenu garanti.</p>	<p>En déplaçant d'avril à juillet la période de renouvellement de ce programme de prestations qui fait appel à l'examen du revenu, nous pourrions utiliser les données fiscales de Revenu Canada.</p> <p>Environ 66 p. 100 des clients admissibles verront désormais leurs prestations renouvelées automatiquement, plutôt que de devoir remplir une formule annuelle de demande.</p> <p>On prévoit que les prestations du SRG de 25 000 clients seront suspendues à la fin de la période de renouvellement, soit une baisse de 75 000 par rapport à l'ancien système.</p>
<p>Continuer à améliorer l'accessibilité des clients aux services téléphoniques des PSR.</p>	<p>Nous continuerons d'élargir la capacité de la ligne d'affaires de telle sorte que 95 p. 100 des clients puissent accéder par téléphone et <b>en tout temps</b> aux services des PSR.</p>

**Résultat** : Ces initiatives contribueront à accroître l'efficacité et la commodité de nos services auprès des demandeurs et des clients, contribueront davantage à assurer le versement rapide et exact des paiements aux clients et réduiront les coûts opérationnels pour DRHC.

⇒ **Renforcer la gestion du programme des prestations d'invalidité du RPC**

Initiatives	Mesures et résultats prévus
<p>Augmenter le nombre des réévaluations quant à l'admissibilité continue des bénéficiaires des prestations d'invalidité du RPC.</p>	<p>Nous effectuerons 10 000 réévaluations au cours de l'année 1999-2000, afin de nous assurer que seuls les clients qui y sont admissibles continuent à recevoir des prestations d'invalidité, et de détecter les situations de trop-payés.</p> <p>En conséquence des réévaluations, des économies prévues par la loi estimées à 23 millions de dollars seront réalisées en 1999-2000, de même que des revenus s'élevant à 18 millions de dollars provenant du recouvrement des trop-payés.</p>

Initiatives	Mesures et résultats prévus
Élaborer un programme officiel d'assurance de la qualité.	Étant donné la décentralisation du RPC Invalidité, ce processus formel assurera la prise de décisions cohérentes et de qualité pour ce qui est du volet invalidité du RPC au sein des PSR, dans toutes les régions.  Le programme d'assurance de la qualité permettra de mesurer avec régularité et fiabilité l'exactitude, la cohérence et la rapidité des paiements effectués dans le cadre du règlement des demandes de prestations d'invalidité du RPC.
Procéder à un examen du système des appels et travailler à rendre plus efficace la collaboration avec le Bureau du commissaire des tribunaux de révision (BCTR) et avec la Commission d'appel des pensions (CAP).	Cet examen et cette collaboration améliorée avec le BCTR et la CAP permettront de rationaliser la procédure d'appel et d'améliorer le service aux clients.

**Résultat :** Ces initiatives permettront de garantir que les demandeurs et les bénéficiaires des prestations d'invalidité du RPC recevront régulièrement les prestations auxquelles ils ont droit au titre de la loi, de même que le soutien approprié pour retourner au travail dans le cas des clients qui sont peut-être capables de le faire.

### ⇒ Poursuivre les initiatives de contrôle

Initiatives	Mesures et résultats prévus
Poursuivre notre travail dans le cadre des initiatives de contrôle, afin de détecter les paiements erronés de prestations des programmes de la sécurité du revenu et de prendre les mesures nécessaires pour recouvrer les trop-payés et d'autres mesures correctives.	Nous réaliserons des économies au moyen de la surveillance continue et de la gestion des sources d'erreurs.

**Résultat :** Ces initiatives protégeront le système de pensions du Canada contre les erreurs et les abus et créeront un climat de rigueur accrue qui dissuadera les gens de tenter de frauder le système.

✓✓ **Exercer une surveillance relative aux questions connexes de politiques et de communication et prendre les mesures appropriées**

**Contexte** : Le RPC et la SV ont tous deux été examinés au cours des dernières années et il a été confirmé que ces programmes sont les principaux piliers du système de revenu de retraite. Ils ne peuvent fournir ensemble qu'une base de revenu pour la retraite. Les Canadiennes et les Canadiens, lorsqu'ils planifient leur retraite, doivent compter sur d'autres sources de revenu comme les régimes de pension d'employeurs et les régimes enregistrés d'épargne-retraite. Dans le contexte d'une société vieillissante, il est particulièrement important de transmettre ce genre de renseignements aux jeunes Canadiens, afin de les encourager à réfléchir le plus tôt possible aux choix à faire pour subvenir à leurs besoins en matière de revenu de retraite.

**Priorités** : Dans le cadre de l'engagement général de DRHC à aider les Canadiens à prévoir en vue des grandes transitions qui jalonnent leur vie, nous comptons accroître la compréhension du public en ce qui concerne les objectifs, les méthodes et la gestion du système canadien de pension de l'État, et le système de revenu de retraite plus global au Canada. Nous avons également l'intention de continuer à élaborer des politiques qui viseront à résoudre les problèmes cernés lors de l'examen triennal du RPC.

⇒ **Accroître la sensibilisation aux programmes de la sécurité du revenu et au système canadien de revenu de retraite**

Initiatives	Mesures et résultats prévus
<p>Lancer un programme global de sensibilisation au RPC et à la SV et élaborer une stratégie visant à renseigner les Canadiennes et les Canadiens sur les programmes de la sécurité du revenu et les questions relatives à la retraite.</p>	<p>Ces mesures feront mieux connaître et comprendre les prestations du RPC et de la SV, y compris le financement du programme et la manière suivant laquelle les programmes s'insèrent dans la planification globale de la retraite des Canadiennes et des Canadiens.</p> <p>On suivra les effets observés sur divers publics au moyen d'outils d'évaluation des communications, tels que des sondages, des interviews, des groupes de réflexion et des questionnaires succédant aux activités.</p>

**Résultat** : Ces initiatives aideront les Canadiennes et les Canadiens à planifier une retraite plus sûre, comme l'atteste l'usage de plus en plus répandu de l'épargne-retraite et des moyens d'investissement. Elles permettront aussi d'augmenter la confiance du public envers le système de pensions de l'État.

### ⇒ Aborder les problèmes relatifs au Régime de pensions du Canada

Initiatives	Mesures et résultats prévus
<p>Poursuivre l'examen et l'élaboration de possibilités de politiques pour répondre à des problèmes substantiels reliés au Régime de pensions du Canada dont les suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>❖ pensions partielles;</li><li>❖ prestations de survivant;</li><li>❖ partage des crédits;</li><li>❖ couverture du RPC;</li><li>❖ cumul des pensions et des prestations d'assurance-emploi;</li><li>❖ exemption de base de l'année.</li></ul>	<p>L'examen aura lieu au cours des deux prochaines années et mènera peut-être à la recommandation de modifications à apporter à la loi ou au règlement ou à d'autres modifications.</p>

**Résultat** : Ces initiatives permettront de garantir que le système de pensions de l'État répond clairement aux besoins actuels des Canadiennes et des Canadiens.

## ● À l'arrière-scène

Outre les quatre grands secteurs de programme de Développement des ressources humaines Canada, il y a divers autres services. Ces services incluent l'élaboration des politiques et la coordination, les communications, les systèmes informatiques et le soutien à la technologie ainsi que les fonctions financières, administratives et des ressources humaines.

Bien que tous ces services soient essentiels à une saine gestion des programmes et des services que DRHC fournit à ses clients et partenaires, trois secteurs ont été désignés comme étant des priorités particulières pour 1999-2000.

### Recouvrement des dettes envers la Couronne

**Contexte** : DRHC gère un portefeuille de comptes créditeurs de 2,7 milliards de dollars, principalement ceux du Programme canadien de prêts aux étudiants (74 p. 100 du portefeuille), du Programme d'assurance-emploi (22 p. 100) et du Programme de la sécurité du revenu. Les trop-payés constituent un très faible pourcentage des prestations totales versées, mais la taille des programmes signifie que DRHC a le plus important portefeuille de comptes créditeurs non fiscaux au sein du gouvernement.

**Priorités** : Nous avons trois indicateurs de résultats principaux à l'égard de cette priorité :

- ❖ 8 millions de dollars perçus : Régime de pensions du Canada
- ❖ 205 millions de dollars perçus : Programme d'emploi et d'assurance-emploi
- ❖ 190 millions de dollars perçus : Programme canadien de prêts aux étudiants

Un recouvrement juste et efficace des dettes envers la Couronne constitue une priorité en raison des montants globaux en cause, de la nécessité d'assurer l'intégrité du programme et engagements prévus dans la loi de DRHC. Pour 1999-2000, nous continuerons à mettre en œuvre notre stratégie ministérielle des comptes créditeurs qui rend les activités de recouvrement plus efficaces et efficientes, qui améliore les résultats et assure un traitement juste, uniforme et équitable des débiteurs de DRHC.

Initiatives	Mesures et résultats prévus
Mettre complètement en œuvre le système ministériel des comptes créditeurs.	Le système comprendra maintenant les comptes de trop-payés de l'assurance-emploi, nous permettra de déterminer l'efficacité de chaque outil de recouvrement et ajoutera d'autres fonctions.

Initiatives	Mesures et résultats prévus
Réviser, normaliser et mettre à jour les politiques en matière de recouvrement.	Ces politiques permettront d'assurer un service juste, équitable et respectueux aux clients de DRHC.
Étendre les initiatives en matière de recouvrement.	<p>Nous prévoyons étendre la compensation des remboursements d'impôt sur le revenu et entre les programmes de DRHC et utiliser des outils de recouvrement tels la saisie-arrêt et la certification par la cour fédérale.</p> <p>Nous concentrerons les ressources de DRHC sur les mesures de recouvrement les plus productives et les plus rentables.</p>

**Résultats** : Ces initiatives aideront à accroître les résultats de rendement tout en améliorant l'efficacité et l'efficience globales des activités de recouvrement, grâce à une diminution du chevauchement et à de meilleures pratiques, y compris une meilleure coordination entre les ministères et au sein de ces ministères.

### Préparation à l'An 2000

**Contexte** : Nous dépendons beaucoup de la technologie pour réaliser et gérer les programmes, les services et les fonctions de DRHC. Nous avons effectué des investissements importants dans l'évaluation et la correction des difficultés éventuelles et pour nous assurer de la capacité du Ministère de poursuivre ses activités comme à l'habitude malgré les questions liées à l'An 2000.

**Priorités** : Nous avons un indicateur important de résultats pour cette priorité qui porte sur la santé et la sécurité des Canadiennes et des Canadiens (élément essentiel de notre mission) :

- ❖ 100 p. 100 des applications critiques liées à notre mission doivent être complètement mises en œuvre.

Ces applications comprennent celles qui sont nécessaires aux programmes de l'assurance-emploi et de la sécurité du revenu pour s'assurer que les paiements se feront sans problème. Ces activités ont été complétées le 31 décembre 1998, comme prévu.

Il y a encore un grand nombre d'étapes à franchir pour s'assurer d'être prêts au passage à l'An 2000 dans toutes les fonctions de DRHC. Notre Bureau du projet de l'An 2000 continuera de surveiller l'état de préparation du Ministère pour ce qui est de la technologie de l'information, de la technologie qui n'est pas liée à l'information, de la gestion continue des risques et de la planification d'urgence ainsi que de la gestion des conséquences.

En 1997, nous avons prévu dépenser 292,6 millions de dollars à l'égard des initiatives reliées à l'An 2000, grâce à des nouveaux fonds et à des réaffectations de fonds à partir de budgets de DRHC. Les travaux exécutés jusqu'à présent indiquent que nous aurons besoin d'affecter à ces activités plus de ressources que ce qui avait été prévu à l'origine.

Initiatives	Mesures et résultats prévus
Examiner, tester et surveiller l'état de préparation à l'An 2000 des systèmes de DRHC.	Nous mettrons une touche finale aux autres systèmes financiers du Ministère d'ici juin 1999. Nous nous assurerons alors que tous les autres systèmes et services sont prêts à fonctionner avant décembre 1999.
Surveiller les risques associés à la situation des fournisseurs et des partenaires externes de DRHC en ce qui a trait à l'An 2000, y compris les autres ministères.	Ces organismes font partie de la chaîne d'approvisionnement touchant certaines fonctions commerciales de DRHC.  Les plans d'urgence permettent de surveiller s'il y a des lacunes au chapitre de la préparation des partenaires et des fournisseurs qui pourraient influencer sur la prestation des services et agir en conséquence.
Être prêts à faire face à toutes les éventualités liées à l'An 2000.	Grâce au processus de gestion continue des risques en vigueur à DRHC, nous surveillerons l'état de préparation à l'An 2000.  Nous aurons et mettrons en œuvre des plans d'urgence pour assurer la prestation de services aux Canadiennes et aux Canadiens advenant des situations imprévues.
Mettre en œuvre une stratégie de communication active.	Ainsi, les auditoires internes et externes seront-ils au courant de l'avancement de nos travaux.  Le personnel de DRHC comprendra mieux ses rôles et ses responsabilités en ce qui concerne le défi de l'An 2000.

**Résultats** : Ces initiatives devraient déboucher sur le fonctionnement continu des programmes, des services et des fonctions de DRHC avant et après le 1<sup>er</sup> janvier 2000.

## Modernisation de la fonction de contrôleur

**Contexte** : Le gouvernement du Canada passe d'une méthode de gestion financière et administrative fondée sur une réglementation serrée à une méthode qui habilite les gestionnaires relativement à la meilleure gestion possible des ressources, l'attention étant centrée sur les risques les plus élevés à l'endroit de l'efficacité et de l'efficacités. Cette nouvelle méthode est appliquée par DRHC à titre d'un des cinq ministères-pilotes participant à l'initiative pangouvernementale de modernisation de la fonction de contrôleur.

## Services de base

---

La fonction de contrôleur devrait faire en sorte que l'information financière et non financière influe davantage sur les décisions d'affaires, utilisant cette information pour mettre à l'épreuve les plans et les pratiques. La fonction de contrôleur reflétera le passage d'une méthode basée sur la commande et le contrôle à une méthode plus axée sur le processus décisionnel. Dans le cadre de la vision de DRHC, une fonction moderne de contrôleur permet de faire passer la responsabilisation en première ligne.

**Priorités** : DRHC a mis sur pied un « Centre d'excellence » pour gérer la modernisation des activités de la fonction de contrôleur. Le centre coordonnera, aidera et guidera le Ministère tout au long de la transition, de façon à assurer le bon équilibre entre la gestion des risques et les contrôles. On parviendra à cet objectif en s'appuyant sur la vision de la modernisation de la fonction de contrôleur et en la reliant à la solide base actuelle de principes, de règles et de contrôles internes de DRHC.

Initiatives	Mesures et résultats prévus
Instaurer un plan d'action détaillé en ce qui concerne la fonction de contrôleur.	<p>Grâce à ce plan nous mettrons en application et nous testerons des principes appartenant à la fonction de contrôle dans les communications, les ressources humaines, les services de contrôle de la qualité, la mesure du rendement et les stratégies liées aux plans d'affaires.</p> <p>Les résultats permettront d'évaluer l'environnement actuel, de faire rapport des constatations, d'établir des priorités et d'élaborer des recommandations.</p> <p>Les évaluations porteront sur :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>❖ la qualité et l'intégrité des mesures de rendement principales et la façon dont cette information est utilisée;</li><li>❖ la façon dont les gestionnaires s'acquittent de leurs responsabilités en matière d'évaluation des risques, et les changements dans le climat éthique.</li></ul>

**Résultats** : Il s'agit d'un processus à long terme qui devrait bénéficier de plus en plus aux clients internes et externes de DRHC grâce à un niveau amélioré de services tant pour ce qui est de la qualité que de l'efficience. Avec le temps, les gestionnaires constateront qu'ils disposent de façon constante d'une plus grande information de gestion et ils deviendront plus spécialisés dans son utilisation. Les gestionnaires s'acquitteront de leurs responsabilités en matière de gestion des risques et créeront un climat éthique positif au sein de leur opérations.

### ● Comptes

---

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.

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

Le Compte du 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. En tant qu'administrateur, le pouvoir de dépenser conféré au gouvernement se limite au solde du compte.

## 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 la loi. Un surplus génère un intérêt à un taux établi par le ministre des Finances, taux actuellement fixé à 90 p. 100 du taux trimestriel des bons du Trésor. Lorsque le Compte accuse un déficit, le ministre des Finances, à la demande de la Commission de l'assurance-emploi du Canada, peut autoriser des avances. Le remboursement de ces avances inclut le paiement de l'intérêt à des taux comparables à ceux des prêts aux sociétés d'État, taux établis par le ministre des Finances.

La *Loi sur l'assurance-emploi* offre une source de revenu d'appoint temporaire et une aide aux travailleuses et aux travailleurs admissibles. Le programme 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 1998, 86 p. 100 de la population active était couverte par l'assurance-emploi et plus de 2,4 millions de personnes recevaient des prestations.

L'assurance-emploi prévoit :

- ❖ **des prestations de revenu** au titre de la partie I de la *Loi sur l'assurance-emploi* pour remplacer temporairement le revenu pendant que le prestataire cherche du travail. Des situations autres qu'une perte d'emploi, par exemple la maladie, une grossesse, le soin d'un nouveau-né ou d'un enfant adopté ainsi que le statut de pêcheur indépendant, donnent droit à ces prestations de revenu.
- ❖ **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 pouvant être adaptées pour satisfaire les 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.

### Sommaire financier

Les principaux changements escomptés en 1999-2000 par rapport à 1998-1999 s'énoncent comme suit :

On s'attend à ce que les prestations atteignent 13,4 milliards de dollars, soit une augmentation de 1,3 milliard de dollars ou 10 p. 100. Cette croissance reflète les augmentations prévues dans :

- ❖ les prestations de revenu qui augmentent de 1 089 millions de dollars. Elles sont surtout attribuables à la croissance prévue de la main-d'œuvre et des salaires;
- ❖ les prestations d'emploi et les mesures de soutien qui augmentent de 211 millions de dollars.

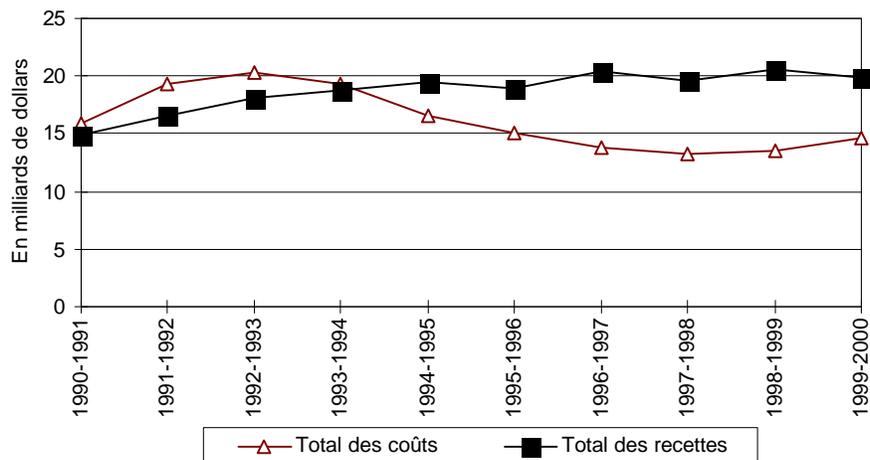
Les cotisations devraient être ramenées à 18,7 milliards de dollars, soit une baisse de 1 milliard de dollars ou de 5 p. 100. Bien que le maximum annuel de rémunération assurable, soit 39 000 \$, restera le même qu'en 1998-1999, la réduction globale des recettes tirées des cotisations reflète l'incidence nette des deux facteurs suivants :

- ❖ la réduction de 6 p. 100 des taux de la cotisation, qui passent de 2,70 à 2,55 p. 100 de la rémunération assurable, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 1999;
- ❖ une augmentation de 1 p. 100 des recettes provenant des cotisations, attribuables à la croissance de l'emploi et des salaires.

Le Compte d'assurance-emploi devrait accuser un surplus de 5,2 milliards de dollars et, par conséquent, porter le bilan du surplus accumulé à 25,9 milliards de dollars au 31 mars de l'an 2000. Depuis 1994, les taux de cotisation ont diminué graduellement chaque année afin de constituer une réserve en cas d'augmentation inattendue des coûts. Ainsi, les taux de cotisation n'augmenteront-ils pas si l'économie ralentit. En outre,

une réserve adéquate dans le Compte d'assurance-emploi garantit que les prestations seront maintenues lorsque les travailleurs canadiens et les collectivités en auront le plus besoin. Les chiffres qui suivent résument les tendances des coûts et des recettes du Compte de 1990-1991 à 1999-2000 ainsi que l'état du Compte d'assurance-emploi entre 1996-1997 et 1999-2000.

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



### Compte d'assurance-emploi – Sommaire

(en millions de dollars)	Réel 1996-1997	Réel 1997-1998	Prévision 1998-1999	Planifié 1999-2000
<b>Dépenses</b>				
Prestations de revenu	12 380	11 842	12 100	13 400
Coûts administratifs	1 375	1 321	1 389	1 215
Créances douteuses	58	46	46	50
<b>Total des coûts</b>	<b>13 813</b>	<b>13 209</b>	<b>13 535</b>	<b>14 665</b>
<b>Recettes</b>				
Recettes tirées des cotisations	20 307	19 122	19 729	18 723
Pénalités	68	67	67	74
Intérêts	108	364	784	1 107
<b>Total des recettes</b>	<b>20 483</b>	<b>19 553</b>	<b>20 580</b>	<b>19 904</b>
<b>Surplus</b>				
Annuel	6 670	6 344	7 045	5 239
Cumulatif	7 301	13 645	20 690	25 929

Note : Les cotisations d'assurance-chômage et d'assurance-emploi inscrites dans les états financiers sommaires du gouvernement comprennent les pénalités collectées, mais non les cotisations versées par le Canada en tant qu'employeur. En outre, elles sont inscrites comme comptabilité de caisse.

## Paiements de prestations

On s'attend à ce qu'en 1999-2000 les prestations atteignent 13,4 milliards de dollars, soit 11,3 milliards de dollars pour les prestations de revenu et 2,1 milliards de dollars pour les prestations d'emploi et les mesures de soutien.

## **Prestations de revenu**

Les principaux aspects des prestations de revenu au titre de l'assurance-emploi se décrivent comme suit :

### **Nombre d'heures de travail requis pour être admissible aux prestations**

- ❖ Les 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. 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 de la demande. Plus le taux de chômage est élevé, plus le nombre d'heures requis est bas.
- ❖ Les personnes qui viennent tout juste d'intégrer le marché du travail (nouveaux venus) et 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 en une année 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, 1,5, 1,75 ou 2 fois le minimum d'heures requis normalement pour présenter une demande.
- ❖ Pour les demandes de prestations justifiées par la maladie, une grossesse ou la naissance d'un enfant, le minimum d'heures de travail requis est de 700.

### **Détermination de l'admissibilité et du taux des prestations**

- ❖ Les prestataires peuvent recevoir des prestations pendant 14 à 45 semaines selon le nombre d'heures d'emploi assurables et le taux de chômage régional.
- ❖ Les prestataires ont droit à des prestations hebdomadaires équivalant à 55 p. 100 de la moyenne de leur rémunération assurée 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.
- ❖ Le taux de prestation peut être réduit jusqu'à 50 p. 100 selon le nombre de semaines de prestations ordinaires reçues à partir du 30 juin 1996.
- ❖ Les prestataires dont le revenu familial totalise moins de 25 921 \$ et qui sont admissibles à la Prestation fiscale pour enfant reçoivent un supplément familial établi d'après cette prestation. En 1999, le taux de leurs prestations peut être haussé jusqu'à un maximum de 75 p. 100. En l'an 2000, ce maximum atteindra 80 p. 100. Cependant, le montant hebdomadaire réel ne peut être supérieur au montant hebdomadaire maximal indiqué ci-dessous.
- ❖ Le montant maximal de la prestation hebdomadaire est de 413 \$ jusqu'à la fin de l'an 2000.

## Travail partagé

- ❖ Les prestataires liés à 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 utilisant les prestations d'assurance-emploi comme moyen de remplacement partiel du revenu.

## 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<sup>er</sup> octobre et le 15 juin et ceux qui pratiquent la pêche hivernale entre le 1<sup>er</sup> avril et le 15 décembre.
- ❖ Le taux 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. Comme c'est le cas pour les prestations ordinaires d'assurance-emploi, le taux de prestations aux pêcheurs peut être réduit, selon le nombre de semaines de prestations reçues à partir du 30 juin 1996.

## Remboursement des prestations

- ❖ Lorsque le revenu annuel net d'un prestataire d'assurance-emploi est supérieur à 1,25 fois le maximum de revenu annuel assurable (seuil de remboursement), le prestataire doit rembourser 30 p. 100 (taux de remboursement) des prestations reçues en excédent.
- ❖ Une personne qui reçoit des prestations régulières ou des prestations aux pêcheurs peut être assujettie à un seuil de remboursement plus bas et à un taux de remboursement plus élevé, selon le nombre de semaines de prestations reçues à partir du le 30 juin 1996.

## Prestations de revenu – Dépenses

(en millions de dollars)	Réel 1996-1997	Réel 1997-1998	Prévision 1998-1999	Dépenses prévues 1999-2000
<b>Prestations de revenu</b>				
Prestations régulières	9 164	8 399	8 389	9 424
Prestations de maladie	423	443	468	486
Prestations de maternité	728	703	711	739
Prestations parentales	461	449	450	463
Prestations d'adoption	6	5	7	7
Prestations versées aux pêcheurs	199	237	235	244
Prestations de travail partagé	13	7	16	20
Autres	3	44	44	48
Remboursement de prestations	( 136)	( 52)	( 95)	( 117)
<b>Total des prestations de revenu</b>	<b>10 861</b>	<b>10 235</b>	<b>10 225</b>	<b>11 314</b>

## Facteurs relatifs aux prestations de revenu

	Réel 1996-1997	Réel 1997-1998	Prévision 1998-1999	Planifié 1999-2000	Diff. en %
Prestations (en millions de dollars)	10 861	10 235	10 225	11 314	11 %
Moyenne mensuelle des bénéficiaires (en milliers)	869	766	749	810	8 %
Taux de prestations (\$/semaine)	258	255	261	265	2 %

## Prestations d'emploi et mesures de soutien

Les **prestations d'emploi** comprennent notamment l'Aide au travail indépendant, les Partenariats pour la création d'emplois, les Prêts et subventions de perfectionnement, les Subventions salariales ciblées, les Suppléments de rémunération ciblés.

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.

Le montant prévu en ce qui concerne les prestations d'emploi et les mesures de soutien pour 1999-2000 se chiffre à 2,086 milliards de dollars, soit 0,65 p. 100 du revenu assurable total évalué à 319,2 milliards de dollars. Cela représente un niveau de dépenses moins élevé que le plafond de 0,8 p. 100 imposé aux termes de l'article 78 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

La *Loi sur l'assurance-emploi* autorise le gouvernement du Canada à effectuer des paiements aux gouvernements provinciaux et territoriaux pour mettre en œuvre des prestations d'emploi et des mesures de soutien. La contribution fédérale maximale pour 1999-2000 est fixée à 1,112 milliard de dollars conformément aux Ententes sur le développement du marché du travail.

## Prestations d'emploi et mesures de soutien

(en millions de dollars)	Réel 1996-1997	Réel 1997-1998	Prévision* 1998-1999	Dépenses prévues* 1999-2000
Partenariats pour la création d'emplois	107	130		
Prêts et subventions/Formation et acquisition de compétences	1 064	770		
Travail indépendant	178	133		
Subventions salariales ciblées	17	79		
Suppléments de rémunération ciblés	-	-		
Aide à l'emploi	96	235		
Partenariats du marché du travail	46	202		
Recherche et innovation	12	7		
<b>Total des programmes de DRHC</b>	<b>1 520</b>	<b>1 556</b>	<b>1 379</b>	<b>974</b>
Transferts aux provinces	0	50	496	1 112
<b>Total</b>	<b>1 520</b>	<b>1 606</b>	<b>1 875</b>	<b>2 086</b>

\* Le ventilation par élément n'est pas disponible.

## Cotisations

### Détermination des cotisations :

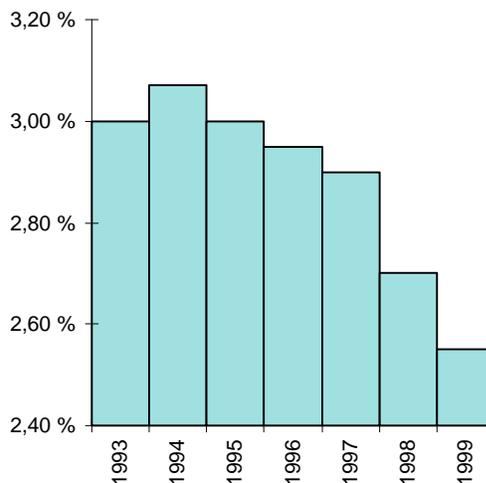
L'article 66 de la *Loi sur l'assurance-emploi* oblige la Commission de l'assurance-emploi du Canada, moyennant l'approbation du gouverneur en conseil sur la recommandation du Ministre et du ministre des Finances, à déterminer chaque année le taux de cotisation. La Commission le fait en s'assurant, dans toute la mesure du possible, que le revenu sera suffisant pour verser les sommes qu'il sera permis de débiter du Compte d'assurance-emploi et maintenir un taux relativement stable durant un cycle économique.

**Taux de cotisation :** Pour garantir un surplus suffisant dans le Compte, même en cas de situation économique grave, le taux de cotisation de l'employé pour l'année 1999 est fixé à 2,55 p. 100 du revenu hebdomadaire assurable tandis que la participation de l'employeur est fixée à 1,4 fois (ou 3,57 p. 100) du taux de l'employé. À des fins de planification, le taux de cotisation de 2,55 p. 100 est utilisé dans les prévisions des cotisations pour les trois premiers mois de l'An 2000. Les cotisations sont versées sur tout revenu normalement assurable, du premier dollar gagné jusqu'au maximum de revenu annuel assurable de 39 000 \$.

**Diminution des cotisations :** L'employeur détenant une assurance-salaire est admissible à une réduction des cotisations. Il est tenu de partager cette réduction avec ses employés. L'employé dont le revenu annuel est de 2 000 \$ et moins peut recevoir un remboursement de sa cotisation d'assurance-emploi par le truchement de sa déclaration de revenu.

Le gouvernement offre un congé de cotisations à l'assurance-emploi aux employeurs qui embauchent un nombre additionnel de jeunes, âgés de 18 à 24 ans en 1999 et en 2000. Les employeurs pourront cesser de payer la part des cotisations de l'employeur quand ils atteindront leur masse salariale jeunesse de 1998, ou bien ils pourront demander le remboursement des cotisations payées en trop quand ils produiront leur déclaration de revenu.

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



## Facteurs relatifs aux recettes provenant des cotisations

(en millions de dollars)	Réel	Réel	Prévision	Dépenses	Diff. en %
	1996-1997	1997-1998	1998-1999	prévues 1999-2000	
<b>Exercice</b>					
Cotisations (en millions de dollars)	20 307	19 122	19 729	18 723	-5 %
Total de la rémunération assurable (en millions de dollars)	279 381	315 806	315 152	319 247	1 %
	<b>1996</b>	<b>1997</b>	<b>1998</b>	<b>1999</b>	
<b>Année civile</b>					
Taux de cotisation de l'employé (en % de la rémunération assurable)*	2,95 %	2,90 %	2,70 %	2,55 %	-6 %
Maximum de la rémunération assurable (en dollars)	39 000	39 000	39 000	39 000	0 %
Réduction de la cotisation	(502)	(521)	(500)	(482)	
Remboursement de la cotisation					
Employé	(51)	(140)	(190)	(190)	
Employeur (nouvelles embauches/ embauche des jeunes)		(220)	(85)	(145)	

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

## 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 programme d'assurance-emploi devant le Parlement. Toutefois, la responsabilité de l'administration du programme est partagée par le ministère du Revenu national qui collecte les prestations et le remboursement des prestations et prend les décisions en matière d'assurabilité aux termes de la loi. DRHC, Revenu Canada, 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 établir les prestations d'emploi et les mesures de soutien en vertu des Ententes sur le développement du marché du travail peuvent être débitées du Compte d'assurance-emploi.

## Coûts d'administration

(en millions de dollars)	Réel	Réel	Prévision	Dépenses
	1996-1997	1997-1998	1998-1999	prévues 1999-2000
Fédéral	1 379	1 305	1 277	1 094
Provincial	0	20	117	126
Recouvrement	(4)	(5)	(5)	(5)
<b>Total</b>	<b>1 375</b>	<b>1 320</b>	<b>1 389</b>	<b>1 215</b>

## Régime de pensions du Canada

### Description

Le Compte du Régime de pensions du Canada a été établi dans les comptes du Canada pour enregistrer les cotisations, les intérêts, les pensions et prestations ainsi que les frais d'administration du Régime. De plus, le Fonds de placement du Régime de pensions du Canada a été établi dans les comptes du Canada pour enregistrer le placement dans des titres des provinces, des territoires et du Canada.

Le Régime est un plan fédéral-provincial à titre de régime d'assurance sociale obligatoire et contributif. Il est en vigueur partout au Canada à l'exception de la province de Québec qui possède un régime semblable. Le Régime est administré par le gouvernement du Canada et est contrôlé conjointement avec les provinces participantes. En tant qu'administrateur, le pouvoir de dépenser conféré au gouvernement se limite au solde du compte.

Le compte comprend le solde de fonctionnement et le Fonds de placement du Régime de pensions du Canada. Le solde de fonctionnement est maintenu à un niveau suffisant pour effectuer les paiements de prestations et couvrir les frais d'administration prévus à même le Compte pour la prochaine période de trois mois.

Le Régime de pensions du Canada (RPC) verse des prestations aux cotisants et à leurs familles. Il protège les employés et les travailleurs autonomes âgés de 18 à 70 ans qui gagnent au moins un revenu minimal au cours d'une année civile. Environ 10 millions de Canadiens cotisent chaque année au Régime, et à peu près 3,8 millions de personnes reçoivent des prestations.

Parmi les prestations et les dispositions découlant du RPC, citons la pension de retraite, la pension d'invalidité, la pension de survivant et les prestations de décès. Environ 429 000 bénéficiaires du RPC sont admissibles à plus d'une prestation. Le montant des prestations augmente au mois de janvier de chaque année pour suivre l'augmentation de l'indice des prix à la consommation.

Le RPC est entièrement financé par des cotisations obligatoires des employés, des employeurs et des travailleurs autonomes, aussi bien que par des gains sur les investissements du Fonds de placement du Régime de pensions du Canada. Les déboursés comprennent les paiements de prestations et les frais d'administration.

La part du total des cotisations du RPC créditée à une province ou un territoire pendant les 10 années précédentes détermine la répartition des investissements entre les provinces et les territoires. Aux termes de l'ancienne politique d'investissement, les fonds non acceptés par les provinces, aussi bien que l'excédent des fonds reçus du personnel des Forces armées et d'autres employés en dehors du Canada, sont investis dans des titres du gouvernement du Canada.

La loi régissant le nouvel Office d'investissement du Régime de pension du Canada est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> avril, 1998. L'Office est chargé d'administrer les fonds du RPC dans le meilleur intérêt des cotisants et d'investir les éléments d'actif pour atteindre un

## Comptes à fins déterminées

taux de rendement maximal tout en évitant les risques de pertes déraisonnables. L'Office a l'obligation de rendre compte au public comme aux gouvernements, en produisant des rapports réguliers. Il est également soumis à des règles d'investissement analogues à celles des autres caisses de retraite au Canada.

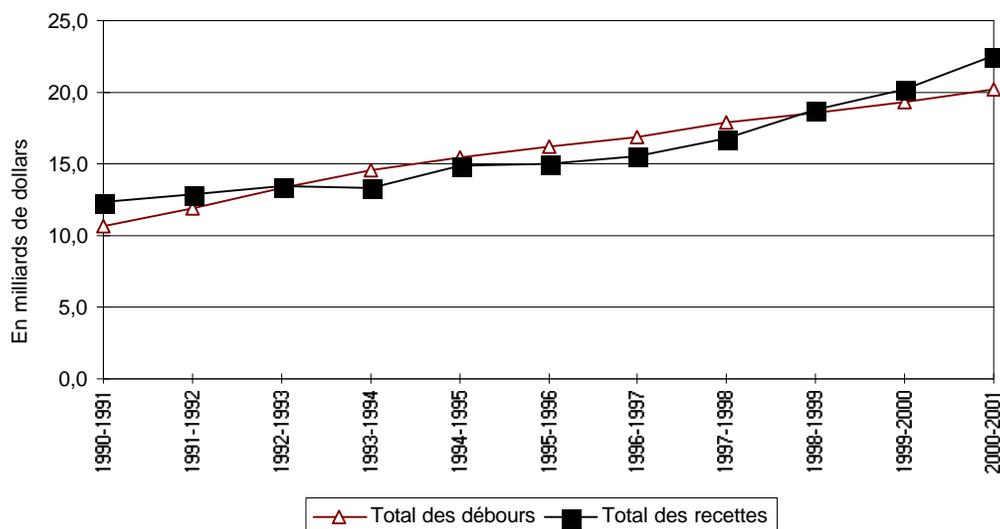
### Sommaire financier

On s'attend à ce que les paiements de prestations atteignent 19 milliards de dollars en 1999-2000, soit une augmentation de 846 millions de dollars ou 4,6 p. 100 par rapport à 1998-1999. Cette augmentation illustre les prévisions du nombre de clients et le paiement moyen de prestations. En 1999-2000, on s'attend à une augmentation nette du nombre de clients s'élevant à 2,8 p. 100, combinée à un accroissement net de 1,8 p. 100 des paiements moyens de prestations.

On s'attend à un surplus de un milliard de dollars au chapitre du Compte du RPC ce qui pourrait porter le solde cumulé à 37,8 milliards de dollars d'ici au 31 mars 2000. À l'heure actuelle, le RPC possède des fonds équivalents à environ deux ans de prestations. Avec les changements législatifs qui sont entrés en vigueur le 29 décembre 1997, il est promis à une forte croissance puisque cette réserve d'environ deux ans passera à quatre ou cinq ans de prestations au cours des deux prochaines décennies.

Les chiffres qui suivent résument les tendances de l'ensemble des recettes et des débours entre 1990-1991 et 2000-2001 et l'état du Compte du RPC entre 1996-1997 et 2000-2001.

#### Compte du RPC – Tendances dans les recettes et les débours



**Compte du RPC – Recettes et débours**

(en millions de dollars)	Réel 1996-1997	Réel 1997-1998	Prévision 1998-1999	Planifié	
				1999-2000	2000-2001
<b>Recettes</b>					
Cotisations	11 391	12 790	14 799	16 539	18 993
Intérêts	4 118	3 950	3 924	3 736	3 538
<b>Total des recettes</b>	<b>15 509</b>	<b>16 740</b>	<b>18 723</b>	<b>20 275</b>	<b>22 531</b>
<b>Débours</b>					
Paiements de prestations	16 676	17 537	18 187	19 033	19 886
Frais d'administration	242	298	338	285	287
<b>Total des débours</b>	<b>16 918</b>	<b>17 835</b>	<b>18 525</b>	<b>19 318</b>	<b>20 173</b>
<b>Augmentation ou (diminution) du Compte du RPC</b>	<b>(1 409)</b>	<b>(1 095)</b>	<b>198</b>	<b>957</b>	<b>2 358</b>

**Compte du RPC – Solde des fonds**

(en millions de dollars)	Réel 1996-1997	Réel 1997-1998	Prévision 1998-1999	Planifié	
				1999-2000	2000-2001
<b>Solde de fin d'année</b>					
Fonds de placement	34 041	32 459	31 095	32 791	35 009
Solde de fonctionnement	3 718	4 205	5 767	5 028	5 168
<b>Total du Compte du RPC</b>	<b>37 759</b>	<b>36 664</b>	<b>36 862</b>	<b>37 819</b>	<b>40 177</b>

**Paiements de prestations**

**Pensions de retraite :** Les cotisants peuvent commencer à recevoir des pensions de retraite du Régime de pensions du Canada dès l'âge de 60 ans, ou reporter cette pension jusqu'à l'âge de 70 ans en fonction d'un rajustement actuariel. Les requérants qui ont de 60 à 65 ans doivent avoir cessé de travailler complètement ou en partie quand ils commencent à recevoir leur pension de retraite. Les cotisants de plus de 65 ans ne doivent pas avoir cessé de travailler pour être admissibles.

Les pensions sont rajustées de 0,5 p. 100 pour chaque mois entre la date à laquelle la pension débute et le mois du 65<sup>e</sup> anniversaire de naissance du cotisant. Les cotisants qui commencent à percevoir une pension de retraite à 60 ans recevront 70 p. 100 du montant habituel qui aurait été payable à 65 ans, alors que ceux qui attendent d'avoir 70 ans pour recevoir une pension toucheront 130 p. 100 du montant payable à 65 ans.

Les conjoints qui ont au moins 60 ans et qui ont tous deux présenté une demande de pension de retraite au Régime de pensions du Canada, pension à laquelle ils ont droit, peuvent partager leur pension. Dans ce cas, les prestations de retraite gagnées pendant la période de cohabitation sont divisées également entre les deux conjoints dans la mesure où ils demeurent ensemble.

## Comptes à fins déterminées

**Prestations d'invalidité** : Les prestations d'invalidité sont payables aux cotisants qui satisfont aux normes de revenu minimal cotisable et qui sont incapables d'occuper régulièrement un emploi véritablement rémunérateur à cause de leur invalidité, et cela pour une période prolongée.

**Prestations de conjoint survivant** : Le conjoint légal ou de fait d'un cotisant décédé peut recevoir une pension mensuelle si le cotisant a payé des cotisations pendant une période minimale, et si, lors du décès de ce cotisant, le conjoint avait au moins 35 ans ou avait moins de 35 ans et qu'il avait des enfants à charge ou était handicapé. Le paiement se poursuit lorsque le conjoint survivant se remarie, le cas échéant.

**Prestations pour enfants** : Des prestations mensuelles sont payables au nom des enfants de cotisants qui reçoivent une prestation d'invalidité du Régime de pensions du Canada ou qui meurent. Il s'agit d'un montant uniforme payable jusqu'à ce que l'enfant atteigne 18 ans ou 25 ans s'il fréquente l'école ou l'université à plein temps.

**Prestations de décès** : Une prestation globale est payable à la succession du cotisant défunt à condition qu'il ait versé suffisamment de cotisations.

### Fixation du taux de prestation

Les prestations du Régime de pensions du Canada sont majoritairement reliées aux gains. Elles sont fondées en grande partie sur les gains moyens réalisés durant une vie professionnelle. Ces gains ont tendance à être élevés pour chaque groupe de nouveaux bénéficiaires.

Les prestations comme les prestations pour enfants ne sont pas basées sur les gains. Au lieu de cela, elles sont considérées comme un montant fixe. Les prestations d'invalidité et de conjoint survivant comprennent une portion à taux fixe ou uniforme en plus d'une portion proportionnelle aux gains. Ce plafond limite le montant des prestations ainsi que le montant des cotisations à payer au Régime.

### Paiements de prestations du RPC par catégorie et par type

(en millions de dollars)	Réel	Réel	Prévision	Dépenses prévues	
	1996-1997	1997-1998	1998-1999	1999-2000	2000-2001
<b>Pensions de retraite</b>	11 179	11 827	12 381	13 030	13 691
Prestations d'invalidité					
Pensions d'invalidité	2 512	2 542	2 549	2 591	2 629
Prestations pour enfant de cotisant invalide	245	250	248	254	258
<b>Total des prestations d'invalidité</b>	<b>2 757</b>	<b>2 792</b>	<b>2 797</b>	<b>2 845</b>	<b>2 887</b>
Prestations de survivant					
Prestations de conjoint survivant	2 309	2 447	2 577	2 712	2 855
Prestations d'orphelin	197	202	203	205	208
Prestation de décès	234	269	229	241	245
<b>Total des prestations de survivant</b>	<b>2 740</b>	<b>2 918</b>	<b>3 009</b>	<b>3 158</b>	<b>3 308</b>
<b>Total</b>	<b>16 676</b>	<b>17 537</b>	<b>18 187</b>	<b>19 033</b>	<b>19 886</b>

### **Recettes**

**Cotisations** : Les cotisations au Régime sont obligatoires. Elles sont prélevées sur les gains des employés retombant entre un minimum (exemption de base de l'année) et un maximum (maximum des gains annuels cotisables). Le taux de cotisation est fixé dans le calendrier des changements des taux de cotisation. Ce calendrier est soumis à un examen chaque trois ans et peut être prolongé par les ministres canadien et provinciaux des Finances.

**Revenu en intérêts** : Les intérêts tirés des investissements et le solde de fonctionnement sont crédités au Compte du Régime de pensions du Canada.

Le solde de fonctionnement produit des intérêts sur son solde quotidien moyen. Les intérêts versés sur ces fonds sont calculés en faisant la moyenne du rendement moyen non pondéré à l'offre sur les bons du Trésor de trois mois pendant le mois où l'intérêt est payé, moins un huitième de un pour cent.

Le taux d'intérêt sur les titres provinciaux est déterminé par le ministre des Finances en fonction du rendement moyen à l'échéance de toutes les obligations du gouvernement du Canada en circulation avec un terme de 20 ans ou plus.

## Coûts administratifs

Développement des ressources humaines Canada, le ministère des Finances, Revenu Canada, Travaux publics et Services gouvernementaux Canada et le Bureau du surintendant des institutions financières offrent des services qui appuient la gestion et la prestation du RPC et de ses fonds.

Les coûts assumés par les ministères pour administrer le programme peuvent être remboursés par le Compte selon les principes d'établissement des coûts approuvés par le Conseil du Trésor. Essentiellement ces principes veulent que les frais découlent effectivement de l'administration du RPC et soient identifiables.

Pour 1999-2000, les frais d'administration sont estimés à 284,9 millions de dollars. Cela représente une diminution de 15,9 p. 100 par rapport aux prévisions de 1998-1999.

### Coûts administratifs du RPC

(en millions de dollars)	Réel 1996-1997	Réel 1997-1998	Prévision 1998-1999	Dépenses prévues	
				1999-2000	2000-2001
<b>Développement des ressources humaines</b>					
Administration du Régime, opérations, dossiers et locaux*	128,3	169,5	218,5	171,0	171,5
<b>Compte d'assurance-emploi</b> – Remboursement au Compte d'a.-e. en relation avec les attributions de numéros d'assurance sociale et la tenue du fichier central	1,0	1,2	1,5	1,5	1,5
<b>Secrétariat du Conseil du Trésor</b>					
Primes d'assurance et cotisations au régime d'avantages sociaux des employés	14,4	19,0	27,4	22,2	21,8
<b>Travaux publics et Services gouvernementaux Canada</b>					
Emission des chèques, services d'informatique*	27,2	31,6	14,0	14,0	14,0
<b>Revenu Canada</b>					
Perception des cotisations	69,8	74,8	75,8	74,6	77,0
<b>Bureau du surintendant des institutions financières</b>					
Services actuariels	1,4	1,1	1,1	0,9	1,0
<b>Finances Canada</b>					
Services d'investissement	0,0	0,5	0,6	0,6	0,6
<b>TOTAL</b>	<b>242,2</b>	<b>297,7</b>	<b>338,9</b>	<b>284,9</b>	<b>287,4</b>

\* Depuis 1998-1999, les frais associés aux locaux sont inclus sous DRHC (auparavant sous TPSGC) pour refléter le financement des frais de locaux sous le budget du crédit 1 de DRHC.

## Prévisions à long terme

La loi sur le RPC exige un calendrier des taux de cotisation, avec un examen réclamé tous les trois ans par les ministres des Finances du Gouvernement du Canada et des provinces. L'examen détermine s'il faut apporter des rajustements. Ceci se fait par l'adoption d'une loi ou par une entente entre les ministres des Finances, soit automatiquement en vertu d'une formule qui assure que le Régime aura une réserve équivalant à environ deux ans de prestations. Pour modifier le calendrier des taux ou la réglementation automatique, il faut l'approbation d'au moins les deux tiers des provinces comptant au moins les deux tiers de la population de toutes les provinces.

Le tableau suivant montre les prévisions de recettes et de débours touchant le Compte du Régime de pensions du Canada pour la période se situant entre l'exercice financier 2001-2002 et l'exercice 2010-2011, d'après le dix-septième rapport actuariel du Bureau du surintendant des institutions financières, en date du 31 décembre 1997. Le ratio compte/débours reflète la taille du Compte par rapport aux dépenses.

### Prévision des recettes et des débours

Exercice	Taux de cotisation	Cotisations	Revenu de placement		Compte en fin d'année	Compte/débours en fin d'année
	%		Débours			ratio
		en millions de dollars				
2001-2002	8,60/9,40	22 724	3 866	20 948	47 117	2,14
2002-2003	9,40/9,90	25 980	4 076	22 043	55 131	2,37
2003-2004	9,90	28 631	4 453	23 308	64 906	2,62
2004-2005	9,90	30 436	5 014	24 750	75 606	2,87
2005-2006	9,90	32 339	5 613	26 318	87 240	3,11
2006-2007	9,90	34 337	6 325	28 011	99 891	3,35
2007-2008	9,90	36 424	7 121	29 855	113 582	3,56
2008-2009	9,90	38 607	8 003	31 855	128 337	3,77
2009-2010	9,90	40 923	8 958	33 998	144 220	3,97
2010-2011	9,90	43 245	9 989	36 277	161 176	4,16

Source : D'après le dix-septième rapport actuariel du Régime de pensions du Canada, en date du 31 décembre 1997 et publié par le Bureau du surintendant des institutions financières.

*Renseignements supplémentaires* ➤

---

*Tableaux financiers*

*Liste des lois et des règlements*

*Initiatives législatives et réglementaires*

*Stratégie de développement durable*

*Références*

**Tableau 1 : Autorisations de dépenser – Résumé du Ministère, partie II du Budget des dépenses**

Crédits (en milliers de dollars)	<b>Budget principal</b>	
	<b>1999-2000</b>	<b>1998-1999</b>
<b>Programme des services ministériels</b>		
1 Dépenses du Programme	<b>86 205</b>	82 636
(L) Ministre du DRH – Traitement et allocation pour automobile	<b>49</b>	49
(L) Ministre du Travail – Traitement et allocation pour automobile	<b>49</b>	49
(L) Contributions aux régimes d'avantages sociaux des employés <sup>1</sup>	<b>26 214</b>	26 208
<b>Total du Programme</b>	<b>112 517</b>	108 942
<b>Programme d'investissement dans les ressources humaines et d'assurance</b>		
5 Dépenses de fonctionnement	<b>158 343</b>	131 745
10 Subventions et contributions	<b>765 926</b>	1 018 347
(L) Paiements d'intérêts aux termes de la <i>Loi canadienne sur les prêts aux étudiants</i>	<b>22 567</b>	5 500
(L) Obligations contractées aux termes de la <i>Loi canadienne sur les prêts aux étudiants</i>	<b>259 225</b>	292 609
(L) Paiements d'intérêts et autres obligations aux termes de la <i>Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants</i>	<b>632 408</b>	508 291
(L) <i>Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants</i> – Subventions pour initiatives spéciales	-	44 700
(L) <i>Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants</i> – Subventions canadiennes pour études	<b>112 200</b>	-
(L) <i>Loi sur le ministère du Développement des ressources humaines</i> - Subvention canadienne pour l'épargne-études	<b>385 000</b>	-
(L) Prestations de retraite supplémentaires – Pensions des agents des rentes sur l'État	<b>35</b>	35
(L) Prestations d'adaptation pour les travailleurs	<b>3 923</b>	6 326
(L) Contributions aux régimes d'avantages sociaux des employés <sup>1</sup>	<b>98 019</b>	102 579
<b>Total du Programme</b>	<b>2 437 646</b>	2 110 132
<b>Programme du travail</b>		
15 Dépenses du Programme	<b>45 498</b>	44 795
(L) Paiements d'indemnités à des agents de l'État et à des marins marchands	<b>49 015</b>	55 496
(L) Contributions aux régimes d'avantages sociaux des employés	<b>6 447</b>	6 682
<b>Total du Programme</b>	<b>100 960</b>	106 973
<b>Programme de la sécurité du revenu</b>		
20 Dépenses du Programme	<b>73 977</b>	76 806
(L) Versements de sécurité de la vieillesse	<b>18 172 000</b>	17 714 000
(L) Versements du supplément de revenu garanti	<b>4 938 000</b>	4 817 000
(L) Versements d'allocations au conjoint	<b>390 000</b>	386 000
(L) Contributions aux régimes d'avantages sociaux des employés <sup>1</sup>	<b>26 970</b>	28 149
<b>Total du Programme</b>	<b>23 600 947</b>	23 021 955
<b>Total ministériel - Budget principal</b>	<b>26 252 070</b>	25 348 002
Plus Initiatives annoncées dans le Budget 1998	-	365 000
Initiatives annoncées dans le Budget 1999	<b>185 000</b>	-
Points ne faisant pas partie du Budget des dépenses ou du Budget 1999	<b>73 200</b>	1 000
<b>Total des dépenses budgétaires nettes ajustées</b>	<b>26 510 270</b>	25 714 002
<b>Comptes à fins déterminées</b>		
Coûts du Régime d'assurance-emploi	<b>14 665 022</b>	13 804 787
Coûts du Régime de pensions du Canada	<b>19 317 855</b>	18 389 171
- Dépenses au titre du Régime d'avantages sociaux des employés du Ministère, recouvrables à même les comptes de l'a.-e. et du RPC	<b>(119 960)</b>	(130 217)
<b>Total des dépenses prévues</b>	<b>60 373 187</b>	57 777 743

1. Partiellement recouvrable à même les Comptes de l'assurance-emploi et du RPC.

# Renseignements supplémentaires

**Tableau 2 : Ressources du Programme ventilées par programme et par secteur d'activité**

(en millions de dollars)

	ETP	Fonctionnement	Subventions et contributions approuvées	Total partiel : dépenses brutes	Subventions et contributions prévues par la loi	Total : dépenses brutes	Moins : recettes à valoir sur le crédit	Total : dépenses nettes
<b>Secteurs d'activité et programmes</b>								
Investissement dans les ressources humaines	4 146	464,1	1 362,3	1 826,4	1 119,4	2 945,8	(218,2)	2 727,6
	<b>3 107</b>	<b>421,1</b>	<b>1 008,2</b>	<b>1 429,4</b>	<b>1 415,3</b>	<b>2 844,7</b>	<b>(261,0)</b>	<b>2 583,7</b>
	2 967	398,0	879,2	1 277,2	1 546,8	2 823,9	(248,2)	2 575,7
Prestations de revenu d'assurance-emploi	7 473	515,8	-	515,8	-	515,8	(458,5)	57,4
	<b>7 507</b>	<b>473,5</b>	-	<b>473,5</b>	-	<b>473,5</b>	<b>(416,0)</b>	<b>57,4</b>
	7 460	478,7	-	478,7	-	478,7	(423,1)	55,6
CRHC – Gestion et services communs	2 248	216,3	-	216,3	-	216,3	(166,9)	49,4
	<b>2 168</b>	<b>192,7</b>	-	<b>192,7</b>	-	<b>192,7</b>	<b>(153,9)</b>	<b>38,8</b>
	2 168	185,4	-	185,4	-	185,4	(146,3)	39,1
Total partiel	13 867	1 196,2	1 362,3	2 558,5	1 119,4	3 677,9	(843,5)	2 834,4
	<b>12 782</b>	<b>1 087,3</b>	<b>1 008,2</b>	<b>2 095,5</b>	<b>1 415,3</b>	<b>3 510,8</b>	<b>(830,9)</b>	<b>2 679,9</b>
	12 595	1 062,1	879,2	1 941,3	1 546,8	3 488,0	(817,6)	2 670,4
Programme du travail	673	143,7	2,7	146,4	0,0	146,4	(38,6)	107,8
	<b>673</b>	<b>136,3</b>	<b>3,5</b>	<b>139,8</b>	<b>0,0</b>	<b>139,8</b>	<b>(39,2)</b>	<b>100,6</b>
	673	135,9	3,9	139,7	0,0	139,8	(39,8)	100,0
Programme de la sécurité du revenu	3 628	312,9	-	312,9	22 800,0	23 112,9	(183,0)	22 929,9
	<b>3 502</b>	<b>261,1</b>	-	<b>261,1</b>	<b>23 500,0</b>	<b>23 761,1</b>	<b>(143,9)</b>	<b>23 617,2</b>
	3 432	262,2	-	262,2	24 100,0	24 362,2	(146,2)	24 216,0
Programme des services ministériels	3 131	471,2	-	471,2	-	471,2	(326,9)	144,2
	<b>2 876</b>	<b>383,2</b>	-	<b>383,2</b>	-	<b>383,2</b>	<b>(270,7)</b>	<b>112,5</b>
	2 882	357,5	-	357,5	-	357,5	(251,2)	106,3
<b>Total</b>	21 299	2 123,9	1 365,0	3 488,9	23 919,4	27 408,4	(1 392,1)	26 016,3
	<b>19 833</b>	<b>1 868,0</b>	<b>1 011,7</b>	<b>2 879,6</b>	<b>24 915,3</b>	<b>27 795,0</b>	<b>(1 284,7)</b>	<b>26 510,3</b>
	19 582	1 817,6	883,1	2 700,7	25 646,8	28 347,4	(1 254,8)	27 092,7

**Légende :**

**Pour chaque secteur d'activité**

Première ligne – blanche	Prévision 1998-1999
Deuxième ligne – ombragée	<b>Dépenses prévues 1999-2000</b>
Troisième ligne – blanche	Dépenses prévues 2000-2001

### Tableau 3 : Détails des paiements de transfert par secteur d'activité

(en millions de dollars)	Prévision	Dépenses prévues	
	1998-1999	1999-2000	2000-2001
<b>Investissement dans les ressources humaines</b>			
(L) Paiement de prestations d'aide à l'adaptation	6,3	3,9	2,0
(L) Subventions canadiennes pour études	108,8	112,2	112,2
(L) Subvention canadienne pour l'épargne-études	277,0	385,0	560,0
(L) Paiements d'intérêts aux termes de la <i>Loi canadienne sur les prêts aux étudiants</i>	33,7	22,6	13,2
(L) Obligations contractées aux termes de la <i>Loi canadienne sur les prêts aux étudiants</i>	219,0	259,2	214,0
(L) Paiements d'intérêts et autres obligations aux termes de la <i>Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants</i>	470,1	632,4	645,4
(L) Régime d'assistance publique du Canada	2,5	0,0	0,0
(L) Enseignement postsecondaire	2,0	0,0	0,0
Subventions et contributions	1 362,3	1 008,2	879,2
	2 481,7	2 423,5	2 426,0
<b>Travail</b>			
Subventions, contributions et paiements législatifs	2,8	3,5	3,9
<b>Sécurité du revenu</b>			
(L) Sécurité de la vieillesse	17 591,0	18 172,0	18 674,0
(L) Supplément de revenu garanti	4 825,0	4 938,0	5 035,0
(L) Allocation au conjoint	384,0	390,0	391,0
	22 800,0	23 500,0	24 100,0
<b>Total des paiements de transfert</b>	<b>25 284,5</b>	<b>25 927,0</b>	<b>26 529,8</b>

### Tableau 4 : Coût net pour le Ministère

(en millions de dollars)	Prévision	Dépenses prévues	
	1998-1999	1999-2000	2000-2001
<b>Dépenses brutes prévues</b>	27 408,4	27 795,0	28 347,4
<i>Moins</i> : Recettes à valoir sur le crédit	(1 392,1)	(1 284,7)	(1 254,8)
<b>Coût net</b>	26 016,3	26 510,3	27 092,6
<i>Plus</i> : Services rendus sans frais			
Cotisations visant la part des employés des primes d'assurance et les coûts payés par le Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT)	14,0	10,2	4,3
Traitements et coûts connexes des services juridiques fournis par Justice Canada	1,1	0,0	0,0
<b>Coût total du Ministère</b>	26 031,3	26 520,5	27 096,9
<i>Moins</i> : Recettes portées au Trésor			
Recouvrement des prêts aux étudiants	145,0	140,0	135,0
Radiation de la dette des prêts aux étudiants	23,0	20,0	18,0
Recouvrement des dépenses au titre du Régime d'avantages sociaux des employés			
- Compte d'assurance-emploi	100,2	102,5	102,0
- Compte du RPC	20,9	17,4	17,1
Autres	1,3	1,1	1,1
<b>Total des recettes portées au Trésor</b>	290,3	281,1	273,3
<b>Coût net du Ministère</b>	<b>25 741,0</b>	<b>26 239,4</b>	<b>26 823,6</b>

## Renseignements supplémentaires

### Tableau 5 : Détails des recettes par secteurs d'activité

(en millions of dollars)	Prévision	Dépenses prévues	
	1998-1999	1999-2000	2000-2001
<b>Recettes à valoir sur le crédit</b>			
Investissement dans les ressources humaines	218,2	<b>261,0</b>	248,2
Prestations du revenu d'assurance-emploi	458,5	<b>416,0</b>	423,1
CRHC - Gestion et services communs	166,9	<b>153,9</b>	146,3
Travail	38,6	<b>39,2</b>	39,8
Sécurité du revenu	183,0	<b>143,9</b>	146,2
Services ministériels	326,9	<b>270,7</b>	251,2
<b>Total des recettes à valoir sur le crédit</b>	<b>1 392,1</b>	<b>1 284,7</b>	<b>1 254,8</b>
<b>Recettes portées au Trésor</b>			
Investissement dans les ressources humaines			
Recouvrement des prêts aux étudiants	145,0	<b>140,0</b>	135,0
Radiation de la dette des prêts aux étudiants	23,0	<b>20,0</b>	18,0
Remboursement des dépenses reliées aux avantages sociaux des employés (ASE)	13,8	<b>18,4</b>	17,9
Autres	0,2	<b>0,0</b>	0,0
	<b>182,0</b>	<b>178,4</b>	<b>170,9</b>
Prestations du revenu d'assurance-emploi			
Remboursement des dépenses reliées aux ASE	53,8	<b>51,9</b>	51,7
CRHC - Gestion et services communs			
Remboursement des dépenses reliées aux ASE	15,3	<b>14,5</b>	14,6
Travail - Frais de services	1,1	<b>1,1</b>	1,1
Sécurité du revenu - Remboursement des dépenses reliées aux ASE	19,1	<b>16,1</b>	15,7
Services ministériels - Remboursement des ASE	19,1	<b>19,1</b>	19,2
<b>Total des recettes portées au Trésor</b>	<b>290,3</b>	<b>281,1</b>	<b>273,3</b>

### Tableau 6 : Plan d'assurance-emploi pour 1999-2000

(en millions de dollars)	Base	Réinvestis- sement	Total du Plan
Terre-Neuve	52,2	64,0	116,2
Nouvelle-Écosse	49,3	26,6	75,8
Nouveau-Brunswick	47,1	36,9	84,0
Île-du-Prince-Édouard	14,0	8,8	22,8
Québec	344,1	217,1	561,1
Ontario	359,0	161,1	520,1
Manitoba	40,4	9,0	49,4
Saskatchewan	28,5	8,6	37,1
Alberta	77,8	31,4	109,2
Territoires du Nord-Ouest <sup>1</sup>	2,6	2,2	4,8
Colombie-Britannique	133,3	132,8	266,0
Yukon	1,8	1,8	3,5
	<b>1 150,0</b>	<b>700,0</b>	<b>1 850,0</b>
Responsabilités pancanadiennes <sup>2</sup>	235,8	0,0	235,8
Fonds disponibles pour les prestations d'emploi et les mesures de soutien	<b>1 385,8</b>	<b>700,0</b>	<b>2 085,8</b>

1. La création du Territoire du Nunavut deviendra officielle le 1<sup>er</sup> avril 1999. L'allocation aux Territoires du Nord-Ouest sera partagée entre les deux territoires.
2. Fonds réservés aux priorités pancanadiennes telles que les programmes pour les Autochtones et la jeunesse, les projets sectoriels et les projets d'innovation. Le montant est net des fonds convertis en coûts d'opération pour DRHC ou des fonds transférés aux provinces, résultant des Ententes supplémentaires sur les EDMT.

### Liste des lois et des règlements

*Code canadien du travail* et son règlement d'application  
*Loi concernant l'Hudson Bay Mining and Smelting Co. Limited*  
*Loi d'aide à l'exécution des ordonnances et des ententes familiales, Partie I*  
*Loi de crédits, concernant certains crédits*  
*Loi d'exécution du Budget 1998, Partie I*  
*Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants* et son règlement d'application  
*Loi fédérale sur les prêts aux étudiants* et son règlement d'application  
*Loi relative aux rentes sur l'État* et son règlement d'application  
*Loi sur l'assistance-chômage*  
*Loi sur l'assurance-emploi* et son règlement d'application  
*Loi sur l'augmentation du rendement des rentes sur l'État* et son règlement d'application  
*Loi sur l'équité en matière d'emploi* et son règlement d'application  
*Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* et son règlement d'application  
*Loi sur l'indemnisation des marins marchands*  
*Loi sur la réadaptation professionnelle des personnes handicapées*  
*Loi sur la responsabilité des salaires*  
*Loi sur la santé des non-fumeurs, section 9* et son règlement d'application  
*Loi sur la sécurité de la vieillesse* et son règlement d'application  
*Loi sur le Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail*  
*Loi sur le ministère du Développement des ressources humaines* et son règlement d'application  
*Loi sur le statut de l'artiste, Partie II* et son règlement d'application  
*Loi sur les arrangements fiscaux entre le gouvernement fédéral et les provinces* et son règlement d'application  
*Loi sur les déclarations des personnes morales et des syndicats, article 16*  
*Loi sur les justes salaires et les heures de travail* et son règlement d'application  
*Loi sur les prestations d'adaptation pour les travailleurs*  
*Régime d'assistance publique du Canada* et son règlement d'application  
*Régime de pensions du Canada* et son règlement d'application

### Décrets

Décret de 1992 sur l'indemnisation des marins marchands  
Décret désignant l'autorité compétente à l'égard des provinces pour l'application de la  
Loi (sous la *Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants*)  
Décret soustrayant l'emploi dans les mines d'uranium (Ontario)  
Ordonnances d'exemption de la Commission de la sécurité dans les mines de charbon

## Initiatives législatives et réglementaires

Législation et réglementation	Résultats prévus
-------------------------------	------------------

### Investissement dans les ressources humaines :

*Règlement fédéral sur les prêts aux étudiants et Règlement fédéral sur l'aide financière aux étudiants – Amendements pour compléter la mise en œuvre de la Stratégie canadienne pour l'égalité des chances de 1998, y compris les améliorations aux mesures d'intégrité du programme et d'aide au remboursement.*

- ❖ Les mesures d'exemption d'intérêts progressive et de remise de dette par remboursements seront étendues à un plus grand nombre d'étudiants qui ont contracté des prêts aux étudiants et qui font face à des difficultés financières.
- ❖ Réduction des pertes financières dans le cadre du programme.

Initiatives réglementaires prévues concernant le *Règlement fédéral sur les prêts aux étudiants* et le *Règlement fédéral sur l'aide financière aux étudiants* :

- ❖ Paiements à titre gratuit (remise de dette par remboursement [RDR]) : le Programme canadien de prêts aux étudiants (PCPE) n'a pas été en mesure d'aider autant d'emprunteurs qu'il avait prévu à l'origine et on révisera les règlements afin d'améliorer l'application de la RDR.
- ❖ Exemption d'intérêts progressive : le PCPE doit réviser l'actuelle disposition sur l'exemption d'intérêts progressive, conformément au budget de 1998, pour qu'elle soit disponible en 1999.

Négociations avec les prêteurs : si le nouvel accord est essentiellement une extension du contrat actuel, alors les changements de nature réglementaire refléteront une certaine rationalisation administrative, la refonte de la RDR et l'exemption d'intérêts progressive. On pourrait devoir apporter des amendements à la réglementation si un accord nettement différent est nécessaire.

Législation et réglementation	Résultats prévus
<b>Travail :</b>	
<i>Règlement sur les justes salaires et les heures de travail</i> – Rétablir les barèmes des justes salaires pour l'application à la construction aux milieux fédéraux du travail.	<ul style="list-style-type: none"><li>❖ Adoption des barèmes de taux de salaire provinciaux et des normes provinciales en matière de durée du travail.</li><li>❖ Définition de la méthode d'enquête pour établir les barèmes des salaires.</li><li>❖ Établissement du délai pour le dépôt d'une plainte.</li><li>❖ Actualisation des définitions de « directeur » et d'« agent des justes salaires ».</li></ul>
<i>Partie II (Sécurité des bâtiments) du Règlement canadien sur la sécurité et la santé au travail</i> – Moderniser et élargir la réglementation en matière de sécurité et de santé à l'égard des conditions de travail afférentes aux immeubles et aux installations de manutention des grains aux antennes, aux tours et aux structures supportant les antennes.	<ul style="list-style-type: none"><li>❖ Nouvelles dispositions à l'égard des installations de manutention des grains.</li><li>❖ Mesures précises pour assurer la sécurité et la santé des employés qui doivent grimper aux antennes, tours et structures supportant les antennes.</li><li>❖ Nouvelle section ajoutée en ce qui concerne les systèmes de chauffage, d'aération et de climatisation.</li></ul>
<i>Partie XII (Matériel, équipement, dispositifs, vêtements de sécurité) du Règlement canadien sur la sécurité et la santé au travail</i> – Modifier la réglementation pour assurer la protection des travailleurs qui grimpent sur les réservoirs des camions, les plates-formes, les ailes d'avion, les wagons porte-rails et d'autre équipement mobile.	<ul style="list-style-type: none"><li>❖ La réduction ou l'élimination des maladies et les blessures mortelles liées à l'occupation d'un emploi et causées par les chutes de l'équipement mobile d'une hauteur de plus de 2,4 mètres.</li></ul>

### Stratégie de développement durable

#### **1<sup>er</sup> objectif principal\* : Assurer des opérations internes et une prestation des services extérieurs écologique à DRHC**

Mesure du rendement précisée dans la SDD	Progrès réalisés et mesure corrective
Réduction de la consommation des ressources dans le cadre des opérations.	<ul style="list-style-type: none"><li>❖ Une étude du parc automobile est en cours.</li><li>❖ La politique ministérielle sur le parc automobile est révisée en fonction des changements apportés par le Conseil du Trésor l'année dernière au sujet des carburants de remplacement.</li></ul>
Programmes de recyclage.	<ul style="list-style-type: none"><li>❖ Le programme Non aux déchets a été mis en œuvre dans la plupart des bureaux de l'Administration centrale. On tentera d'établir ce programme dans d'autres édifices occupés par DRHC dans la région de la capitale nationale.</li><li>❖ Le groupe de travail des représentants verts organise des activités de sensibilisation à intervalles réguliers.</li><li>❖ Les régions sont priées de réviser leur plan d'action environnemental et de rendre compte des progrès accomplis.</li><li>❖ Le nouveau taux de réacheminement des déchets sera disponible à la suite de la vérification des déchets faite par TPSGC.</li></ul>
Participation du personnel aux approches innovatrices visant « l'avenir du milieu de travail ».	<ul style="list-style-type: none"><li>❖ Diverses modalités de travail favorisant l'équilibre entre le travail et la vie familiale (temps partiel, horaires variables, etc.) sont à la disposition des employés.</li><li>❖ De nouvelles lignes directrices ministérielles seront établies à la lumière de la politique du Conseil du Trésor sur le télétravail.</li></ul>
Augmentation des avantages environnementaux dans la prestation des services.	<ul style="list-style-type: none"><li>❖ Des campagnes s'organisent à intervalles réguliers afin d'offrir à tous les prestataires de la SV et du RPC l'option de virement automatique.</li><li>❖ La plupart des paiements de la SV et du RPC se font par virement automatique.</li><li>❖ Le Ministère collabore avec TPSGC pour établir et atteindre des cibles choisies.</li></ul>

---

\* Des résultats et des indicateurs de rendement pertinents seront établis d'ici le printemps de 1999.

Mesure du rendement précisée dans la SDD	Progrès réalisés et mesure corrective
Respect des exigences de la partie II du <i>Code canadien du travail</i> .	<ul style="list-style-type: none"><li>❖ 22 p. 100 des paiements d'assurance-emploi se font par virement automatique.</li><li>❖ 50 à 60 p. 100 des demandes d'assurance-emploi sont traitées de façon électronique.</li><li>❖ 97 p. 100 des cas de non-conformité ont été réglés de bon gré (situations de danger exclues).</li></ul>

### **2<sup>e</sup> objectif principal**\* : *Intégration du développement durable à la culture organisationnelle de DRHC*

Mesure du rendement précisée dans la SDD	Progrès réalisés et mesure corrective
Sensibilisation accrue à la stratégie et communication des « histoires de réussite » parmi les employés et les partenaires.	<ul style="list-style-type: none"><li>❖ Le personnel a été sensibilisé par courrier électronique à quelques reprises avant la semaine de l'environnement. DRHC et TPSGC organisent conjointement des activités pour la semaine de l'environnement.</li><li>❖ Des processus ont été établis pour rendre compte du rendement.</li><li>❖ Le site Web national a été mis à jour pour faire état de la stratégie et des carrières offertes dans l'industrie écologique.</li></ul>
Mesure dans laquelle on a recours aux services du groupe de travail interne comme source de renseignements et de conseils.	<ul style="list-style-type: none"><li>❖ On a mis sur pied un réseau de 20 représentants verts aux fins de sensibilisation et d'élaboration de pratiques exemplaires.</li></ul>

\* Des résultats et des indicateurs de rendement pertinents seront établis d'ici le printemps de 1999.

### Références

#### Personnes-ressources

Si vous avez des questions sur les programmes et les services du Ministère, vous pouvez communiquer avec le bureau de Développement des ressources humaines Canada le plus près de chez vous et dont le nom figure dans les pages du gouvernement du Canada de l'annuaire téléphonique ou au Centre de renseignements au public de DRHC.

Pour obtenir les publications de DRHC, vous pouvez communiquer avec :

- ❖ Le Centre de renseignements au public de DRHC — tél. : 1 (819) 994-6313

Voici quelques sites Web utiles sur le réseau Internet :

- ❖ site Web de DRHC : <http://www.hrdc-drhc.gc.ca>
- ❖ Réseau d'information jeunesse du Canada : <http://www.jeunesse.gc.ca>
- ❖ Guichet emplois : <http://jb-ge.hrdc-drhc.gc.ca>
- ❖ Projet emploi : <http://www.projetemploi.gc.ca>
- ❖ Service de placement électronique : <http://www.ele-spe.org>
- ❖ Information sur le marché du travail : <http://imt.hrdc-drhc.gc.ca>
- ❖ Base de données en alphabétisation des adultes : <http://www.nald.ca>
- ❖ Équité en milieu de travail :  
<http://info.load-otea.hrdc-drhc.gc.ca/~weeweb/homefr.shtml>
- ❖ Projet l'An 2000 et DRHC :  
<http://hrdc-drhc.gc.ca/systems-systemes/2000/menu/homex.shtml>
- ❖ Lois et règlementations : <http://www.hrdc-drhc.gc.ca/common/actsx.shtml>

#### Autres rapports ministériels

Partie III 1998-1999 budget des dépenses — Rapport sur les plans et les priorités :  
<http://www.hrdc-drhc.gc.ca/dept/fas-sfa/bt31-2x.shtml>

Le Rapport ministériel sur le rendement 1997-1998 :  
<http://www.hrdc-drhc.gc.ca/dept/fas-sfa/dpr9798x.shtml>

Plans d'activités de DRHC : <http://www.hrdc-drhc.gc.ca/fas-sfa/busplan/busplanx.shtml>

Comptes publics du Canada : <http://www.pwgsc.gc.ca/text/pubacc-f.html>

Compte d'assurance-emploi, Rapport sur les opérations financières

Rapport annuel du Régime de pensions du Canada :  
[http://www.hrdc-drhc.gc.ca/isp/cpp/annual\\_f.shtml](http://www.hrdc-drhc.gc.ca/isp/cpp/annual_f.shtml)

Rapport annuels — *Loi sur l'équité en matière d'emploi* :  
[http://info.load-otea.hrdc-drhc.gc.ca/~weeweb/LEEP/Annual\\_Reports/Anreporf.html](http://info.load-otea.hrdc-drhc.gc.ca/~weeweb/LEEP/Annual_Reports/Anreporf.html)

Stratégie de développement durable : <http://www.hrdc-drhc.gc.ca/dept/sds/sdsx.shtml>

Ce rapport est accessible également sur le site Internet du Secrétariat du Conseil du Trésor : <http://www.tbs-sct.gc.ca>