



Ressources humaines et
Développement social Canada

Budget des dépenses 2007 – 2008

**Rapport sur les plans
et les priorités**



Table des matières

5	Messages des ministres
7	Déclarations de la direction
11	Section I Survol
11	Survol de Ressources humaines et Développement social Canada
12	Survol du Ministère
12	Introduction
15	Mandat
15	Profil des dépenses
19	Contexte
24	Risques ministériels
27	Priorités du Ministère et Cadre de mesure du rendement
28	Priorités du Ministère
28	Priorité ministérielle ❶
28	Notre engagement envers les Canadiens
30	Priorité ministérielle ❷
30	Notre engagement envers les contribuables
31	Priorité ministérielle ❸
31	Notre engagement envers nos employés
32	Cadre de mesure du rendement
38	Services ministériels
39	Section II Activités de programmes par résultat stratégique
40	A. Politique, recherche et communication
46	B. Marché du travail, compétences en milieu de travail et apprentissage
58	C. Travail
64	D. Investissement social, enfants et familles, logement et sans-abri
76	E. Service Canada
87	Section III Renseignements supplémentaires
153	Section IV Autres éléments d'intérêt

Messages des ministres



J'ai le plaisir de présenter au Parlement le *Rapport sur les plans et les priorités 2007 – 2008* pour le ministère des Ressources humaines et du Développement social.

À titre de ministre, je suis fier de diriger un ministère qui touche la vie de tous les Canadiens et Canadiennes et qui joue un rôle actif dans la création d'un Canada fort et concurrentiel.

Des générations de Canadiennes et de Canadiens ont aidé à établir le fondement social et économique de la prospérité et des possibilités dont nous jouissons aujourd'hui. Je crois que le fait d'appuyer la population dans sa vie familiale, au travail et dans la collectivité l'aidera à transmettre cet héritage et à faire des choix avisés qui mènent à une vie productive et gratifiante.

Au cours de la dernière année, le nouveau gouvernement du Canada a joué un rôle de meneur en appuyant les Canadiennes et les Canadiens qui ont choisi de participer activement à la société. Tout spécialement, nous avons appuyé les familles canadiennes, quelle que soit leur situation ou l'endroit où elles vivent.

En juillet 2006, nous avons instauré la Prestation universelle pour la garde d'enfants du Canada. Puisque le nouveau gouvernement a tenu sa promesse d'offrir une Prestation universelle pour la garde d'enfants, deux millions de familles ont reçu des prestations qui les aident à choisir des services de garde. Grâce à la Prestation universelle pour la garde d'enfants et à l'Initiative sur les places en garderie, le nouveau gouvernement du Canada répond aux besoins variés des familles canadiennes en donnant aux parents le choix des services de garde qui leur conviennent.

Nous aidons les personnes handicapées à tirer profit des possibilités et à participer davantage à la société, et relevons les défis que présente une population vieillissante. En novembre dernier, nous avons proposé des modifications du Régime de pensions du Canada et de la *Loi sur la sécurité de la vieillesse* (projet de loi C-36). De plus, nous avons élargi le financement des ententes sur le marché du travail visant les personnes handicapées.

En décembre 2006, le nouveau gouvernement du Canada a rempli son engagement, soit aider les sans-abri et les personnes qui risquent de devenir sans-abri, en instaurant une nouvelle Stratégie des partenariats de lutte contre l'itinérance. Combinée au renouvellement des investissements dans les programmes de rénovation de la Société canadienne d'hypothèques et de logement, cette initiative représente un investissement de 526 millions de dollars sur deux ans pour aider les Canadiens vulnérables.

Enfin, dans le cadre du plan économique du nouveau gouvernement du Canada, Avantage Canada, nous cherchons à créer un « avantage du savoir » pour le Canada afin d'avoir la main-d'œuvre la plus instruite, la plus qualifiée et la plus souple au monde.

Aller de l'avant

La vision de notre gouvernement consiste à bâtir un Canada plus fort, plus sécuritaire et meilleur, à aider les Canadiennes et Canadiens à faire les bons choix afin que leur vie soit plus productive et gratifiante et à améliorer leur qualité de vie. Nous sommes déterminés à appuyer les familles, les enfants et les personnes âgées, tout en étant redevables envers les contribuables canadiens.

Avec les provinces et les territoires, nous collaborerons afin d'améliorer les possibilités pour les Canadiennes et les Canadiens d'acquérir des connaissances et des compétences et d'avoir accès à un logement abordable et à des services de soutien social.

Dans un monde où le savoir est une ressource précieuse, nous appuierons également les initiatives favorisant la participation au marché du travail. Nous récompenserons le travail ardu et éliminerons les obstacles à la pleine participation des Canadiennes et des Canadiens, y compris les nouveaux arrivants.

Service Canada

Service Canada est le guichet unique de service du gouvernement du Canada. En partenariat avec d'autres ministères, organismes et paliers de gouvernement, il fournit à la population canadienne une gamme croissante de programmes et services gouvernementaux.

Service Canada cherche à améliorer l'accès, le choix et le délai d'exécution des services qui sont fournis par un personnel professionnel et engagé. Il tâche d'être redevable envers les Canadiennes et les Canadiens chaque fois qu'ils ont recours à lui pour avoir accès à des programmes et services gouvernementaux. Il cherche à offrir un service amélioré de manière plus efficace.

Je vous invite à en apprendre plus sur RHDSC et ses travaux en consultant le site Web suivant : www.rhdsc.gc.ca.

L'honorable Monte Solberg, C.P., député
Ministre des Ressources humaines et du Développement social



Dans

ans les milieux du travail se crée la richesse de notre pays. Beaucoup de Canadiens et Canadiennes y passent une grande partie de leur vie professionnelle. J'ai comme vision des milieux de travail sains et sécuritaires, qui contribuent largement à la société et à l'économie du pays. Nous voulons fournir à tous les travailleurs les conditions idéales pour réussir aujourd'hui et demain.

Ma vision englobe aussi l'établissement de relations de travail solides et durables. Je veux favoriser des relations patronales-syndicales constructives. Nous devons nous rappeler que même dans les milieux de travail où les syndicats sont absents, les relations de travail entre les employeurs et les travailleurs doivent être développées et cultivées.

Le Canada possède déjà une formule gagnante : une économie et une société en pleine croissance. Et cela est dû principalement au fait que les travailleurs et les dirigeants travaillent ensemble à la constitution d'une main-d'œuvre diversifiée et représentative.

En outre, nous voulons que les milieux de travail du Canada soient à l'image de notre pays pour que les divers groupes soient mieux représentés sur le marché du travail. Cela signifie que nous devons favoriser davantage l'intégration et faire une place à ceux qui se heurtent à des obstacles à l'emploi, à savoir les femmes, les membres des minorités visibles, les personnes handicapées et les Autochtones. La diversité et l'équité sont les gages de notre compétitivité dans l'économie mondiale.

Le Programme du travail joue un rôle de premier plan dans la promotion et la protection des droits des travailleurs partout dans le monde. En mettant en commun ses pratiques exemplaires et ses politiques en milieu de travail avec celles des autres pays, le Canada aide ses partenaires qui comptent sur son leadership pour renforcer leur capacité.

L'honorable Jean-Pierre Blackburn, C.P., député
*Ministre du Travail et ministre de l'Agence de développement
économique du Canada pour les régions du Québec*



Déclarations de la direction

Ressources humaines et Développement social

Je sou mets, aux fins de dépôt au Parlement, le *Rapport sur les plans et les priorités 2007 – 2008* de Ressources humaines et Développement social.

Le présent document a été préparé conformément aux principes de préparation des rapports énoncés dans le *Guide de préparation de la Partie III du Budget des dépenses 2007 – 2008 : Rapports sur les plans et les priorités et Rapports ministériels sur le rendement* :

- Il est conforme aux exigences précises de déclaration figurant dans les lignes directrices du Secrétariat.
- Il repose sur les résultats stratégiques et l'architecture des activités de programmes du ministère qui ont été approuvés par le Conseil du Trésor.
- Il présente une information cohérente, complète, équilibrée et fiable.
- Il fournit une base pour la reddition de comptes à l'égard des résultats obtenus avec les ressources et les autorisations qui lui sont confiées.
- Il rend compte de la situation financière en fonction des chiffres des dépenses prévues approuvées provenant du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada.

Janice Charette

Sous-ministre

Ressources humaines et Développement social



Travail

Les plans, les priorités, les dépenses prévues et les mesures du rendement à l'appui du Programme du travail sont présentés fidèlement dans le *Rapport sur les plans et les priorités 2007-2008* de Ressources humaines et Développement social Canada.

Munir A. Sheikh

*Sous-ministre du travail et Sous-ministre délégué
de Ressources humaines et Développement social*



Service Canada

Les plans, les priorités, les dépenses prévues et les mesures du rendement à l'appui de l'initiative Service Canada sont présentés fidèlement dans le *Rapport sur les plans et les priorités 2007-2008* du Ministère des Ressources humaines et du Développement social Canada.

Hélène Gosselin
*Administrateur général de Service Canada et Sous-ministre déléguée
Ressources humaines et Développement social*



Section I Survol

Survol de Ressources humaines et Développement social Canada



Introduction

Le ministère des Ressources humaines et du Développement social du Canada (RHDSC) a été créé le 6 février 2006 par la fusion des anciens ministères des Ressources humaines et du Développement des compétences et du Développement social. RHDSC a un vaste mandat social et économique qui concerne tous les Canadiens. Il est chargé de leur offrir les outils nécessaires pour se démarquer et prospérer dans la société et l'économie et, à cette fin, de leur présenter des possibilités de formation et d'apprentissage, des conditions de travail et des relations patronales-syndicales saines et productives, de même que des politiques, des programmes et des services favorisant le bien-être social des personnes et des familles, et leur participation à la société et à l'économie.

La vision de RHDSC est de bâtir un pays plus fort et plus concurrentiel, d'aider les Canadiennes et Canadiens à faire les bons choix afin que leurs vies soient plus productives et gratifiantes, et d'améliorer leur qualité de vie.

Ressources humaines et Développement social Canada

RHDSC compte plus de 23 000 employés dans la région de la capitale nationale et dans ses bureaux régionaux et locaux de l'ensemble du Canada, et plus de 19 000 d'entre eux sont affectés à Service Canada.

Pour remplir ses fonctions, RHDSC offre des programmes et des services à des millions de Canadiens. Il leur offre un soutien du revenu en versant des prestations prévues dans des programmes adoptés par le Parlement, comme le Programme de la sécurité de la vieillesse et le Régime de pensions du Canada. De plus, l'assurance-emploi sert de revenu d'appoint temporaire pour les Canadiens sans emploi, et des programmes et des services d'emploi les aident à se préparer à l'emploi, à en trouver un et à le garder.

RHDSC fait la promotion de l'apprentissage continu en encourageant le perfectionnement des compétences en milieu de travail au Canada et en élaborant et en diffusant de l'information sur le marché du travail. Le Ministère investit également

dans l'apprentissage en facilitant l'accès aux études postsecondaires et à des possibilités d'apprentissage pour les adultes, ainsi qu'en éliminant les obstacles à l'apprentissage et à l'alphabétisation des adultes et au développement de la petite enfance.

Les politiques et programmes sociaux de RHDSC aident à garantir que les enfants et les familles, les aînés, les personnes handicapées, les sans-abri, les collectivités et d'autres personnes aux prises avec des obstacles ont le soutien et les renseignements dont ils ont besoin pour maintenir leur bien-être et mieux participer à la vie sociale et professionnelle. RHDSC est responsable de plusieurs initiatives clés qui favorisent l'atteinte de ces objectifs, notamment la Prestation universelle pour la garde d'enfants, l'Initiative des partenariats de lutte contre l'itinérance, le Fonds d'intégration pour les personnes handicapées et le programme Nouveaux horizons pour les aînés.

Grâce au Programme du travail, RHDSC encourage et maintient la stabilité des relations industrielles, ainsi que la sécurité et l'efficacité des milieux de travail de compétence fédérale. Le Ministère favorise également l'harmonie dans les relations patronales-syndicales, il effectue des recherches sur le travail et il négocie et met en œuvre des accords internationaux dans le domaine du travail.

Si l'on veut que les Canadiens disposent des outils nécessaires pour être pleinement présents dans la société et dans une économie axée sur le savoir, il faut que les provinces, les territoires et les partenaires prennent une part active à ce qui se fait et que le Ministère serve de catalyseur. Compte tenu des responsabilités partagées dans un grand nombre de secteurs de politiques et de programmes ministériels, il est essentiel de collaborer avec les provinces et les territoires. RHDSC cultive des relations déjà établies par les tribunes multilatérales et bilatérales en place. Les employeurs et les syndicats jouent un grand rôle dans l'investissement dans les compétences en milieu de travail. La promotion du bien-être socio-économique exige également la collaboration du secteur communautaire sans but lucratif, des partenaires en apprentissage, des groupes communautaires y compris les communautés minoritaires de langue officielle et du secteur privé pour élaborer des programmes

intégrés et complémentaires et offrir des renseignements et des services aux Canadiens.
www.rhdsc.gc.ca

Service Canada

Service Canada procure un guichet d'accès unique aux citoyens voulant obtenir des services du gouvernement fédéral. Cette initiative a comme point de départ ce que les Canadiens ont dit vouloir obtenir de leur gouvernement et les « pratiques exemplaires » en excellence du service au Canada et à l'étranger. L'organisme tire parti des travaux réalisés par le gouvernement fédéral pendant plus d'une décennie pour améliorer la prestation des services aux Canadiens.

Service Canada fournit, au nom des ministères et organismes fédéraux, un nombre croissant de services et de prestations et donne un choix et un accès meilleurs aux Canadiens. Aujourd'hui, son réseau de prestation de services compte 493 emplacements dans des localités disséminées sur le territoire, un service téléphonique national 1 800 O-Canada qui renseigne sur tous les services fédéraux et une gamme de services en ligne à www.servicecanada.gc.ca

Service Canada collabore avec divers ministères et organismes fédéraux à la prestation de services en leur nom et trouve de nouvelles possibilités de former des partenariats avec d'autres ministères ou organismes, d'autres paliers de gouvernement et des partenaires communautaires afin d'accroître la qualité des services offerts aux Canadiens et la rentabilité des programmes et des services.

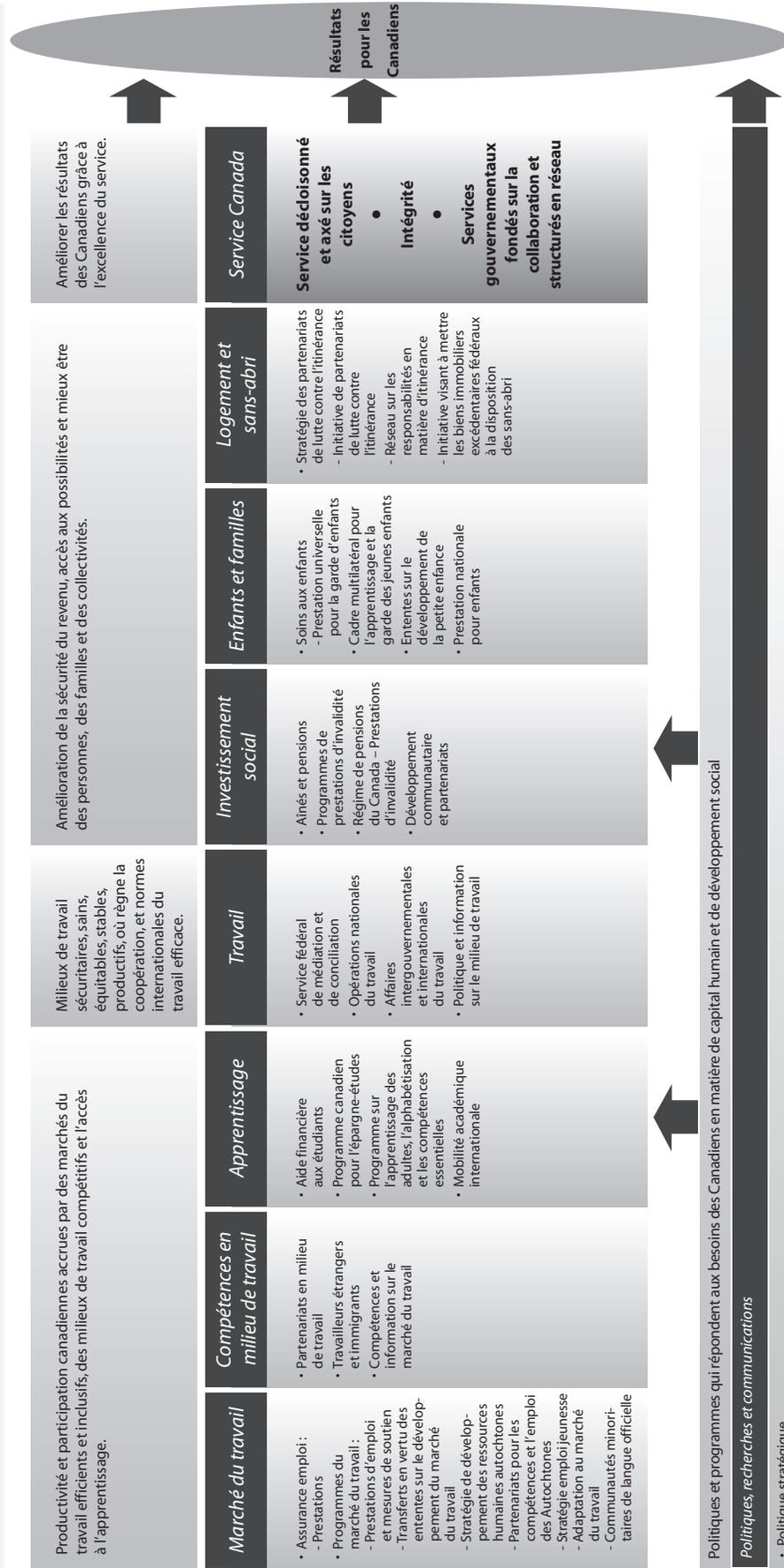
Résultats stratégiques

Les programmes et services de RHDSC sont conçus pour donner des résultats diversifiés dans la société et sur le marché du travail. On compte cinq résultats stratégiques, qui constituent la structure de présentation des plans, des priorités et des ressources dans le présent rapport :

- Politiques et programmes qui répondent aux besoins des Canadiens en matière de capital humain et de développement social;
- Productivité et participation canadiennes accrues par des marchés du travail efficaces et inclusifs, des milieux de travail compétitifs et l'accès à l'apprentissage;
- Milieux de travail sécuritaires, sains, équitables, stables, productifs, où règne la coopération, et des normes internationales du travail efficaces;
- Amélioration de la sécurité du revenu, accès aux possibilités et mieux-être des personnes, des familles et des collectivités;
- Améliorer les résultats des Canadiens grâce à l'excellence du service.

MINISTÈRE DES RESSOURCES HUMAINES ET DU DÉVELOPPEMENT SOCIAL – ARCHITECTURE DES ACTIVITÉS DE PROGRAMMES

Vision: Bâtit un Canada plus fort et plus concurrentiel, aider les Canadiennes et les Canadiens à faire les bons choix afin que leurs vies soient productives et gratifiantes, et améliorer leur qualité de vie.



Productivité et participation canadiennes accrues par des marchés du travail efficaces et inclusifs, des milieux de travail compétitifs et l'accès à l'apprentissage.

Marché du travail

- Assurance emploi :
 - Prestations
- Programmes du marché du travail :
 - Prestations d'emploi et mesures de soutien
 - Transferts en vertu des ententes sur le développement du marché du travail
 - Stratégie de développement des ressources humaines autochtones
 - Partenariats pour les compétences et l'emploi des Autochtones
 - Stratégie emploi jeunesse
 - Adaptation au marché du travail
 - Communautés minoritaires de langue officielle

Compétences en milieu de travail

- Partenariats en milieu de travail
- Travailleurs étrangers et immigrants
- Compétences et information sur le marché du travail

Apprentissage

- Aide financière aux étudiants
- Programme canadien pour l'épargne-études
- Programme sur l'apprentissage des adultes, l'alphabétisation et les compétences essentielles
- Mobilité académique internationale

Travail

- Service fédéral de médiation et de conciliation
- Opérations nationales du travail
- Affaires intergouvernementales et internationales du travail
- Politique et information sur le milieu de travail

Investissement social

- Aînés et pensions
- Programmes de prestations d'invalidité
- Régime de pensions du Canada – Prestations d'invalidité
- Développement communautaire et partenariats

Enfants et familles

- Soins aux enfants
 - Prestation universelle pour la garde d'enfants
- Cadre multilatéral pour l'apprentissage et la garde des jeunes enfants
- Ententes sur le développement de la petite enfance
- Prestation nationale pour enfants

Logement et sans-abri

- Stratégie des partenariats de lutte contre l'itinérance
 - Initiative de partenariats de lutte contre l'itinérance
 - Réseau sur les responsabilités en matière d'itinérance
 - Initiative visant à mettre les biens immobiliers excédentaires fédéraux à la disposition des sans-abri

Service Canada

- **Service décloisonné et axé sur les citoyens**
 - **Intégrité**
 - **Services gouvernementaux fondés sur la collaboration et structurés en réseau**

Améliorer les résultats des Canadiens grâce à l'excellence du service.

Résultats pour les Canadiens

Politiques et programmes qui répondent aux besoins des Canadiens en matière de capital humain et de développement social

Politiques, recherches et communications

- Politique stratégique
- Connaissances, analyse, vérification et évaluation
- Affaires publiques et engagement

Mandat

Le 6 février 2006, Ressources humaines et Développement des compétences Canada et Développement social Canada ont fusionné en un seul ministère, Ressources humaines et Développement social. Les pouvoirs, les attributions et les fonctions du ministre du Développement social ont été transférés au ministre des Ressources humaines et du Développement des compétences, et celui-ci a reçu le titre de ministre des Ressources humaines et du Développement social. Il est également responsable de la Société canadienne d'hypothèques et de logement. En outre, une secrétaire d'État (aînés) a été nommée le 4 janvier 2007 pour veiller au bon règlement des questions touchant les aînés.

Tant que la nouvelle loi ne sera pas promulguée, le ministre en titre se fonde sur les dispositions de la *Loi sur le ministère des Ressources humaines* et du Développement des compétences et de la *Loi sur le ministère du Développement social* pour l'exercice de certains pouvoirs.

La *Loi sur le ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences* définit les pouvoirs, les attributions et les fonctions du ministre des Ressources humaines et du Développement des compétences, du ministre du Travail et de la Commission de l'assurance-emploi du Canada. Le ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences a pour mandat législatif d'améliorer le niveau de vie et la qualité de vie de tous les Canadiens en faisant la promotion d'une main-d'œuvre mobile et hautement spécialisée sur un marché du travail efficient et inclusif. Le ministre des Ressources humaines et du Développement des compétences supervise de façon générale le régime d'assurance-emploi, tandis que l'administration de la *Loi sur l'assurance-emploi* relève de la Commission de l'assurance-emploi du Canada.

La *Loi sur le ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences* prévoit la nomination d'un ministre du Travail responsable du Code canadien du travail, de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, ainsi que d'autres lois sur la rémunération et les conditions de travail. Cette loi constitutive prévoit que le ministre du Travail utilise les services et les installations du Ministère. Elle établit également le mandat du ministre du Travail, qui est de promouvoir des milieux de travail sécuritaires, sains, équitables, stables, coopératifs et productifs.

La *Loi sur le ministère du Développement social Canada* définit les pouvoirs, les attributions et les fonctions du ministre du Développement social. Développement social Canada a pour mandat de promouvoir le bien-être social et la sécurité. En exerçant les pouvoirs et en accomplissant les attributions et les fonctions que prévoit cette loi, le ministre est responsable du Régime de pensions du Canada, de la *Loi sur la sécurité de la vieillesse*, du *Conseil national du bien-être social* et de la *Loi sur la prestation universelle pour la garde d'enfants*.

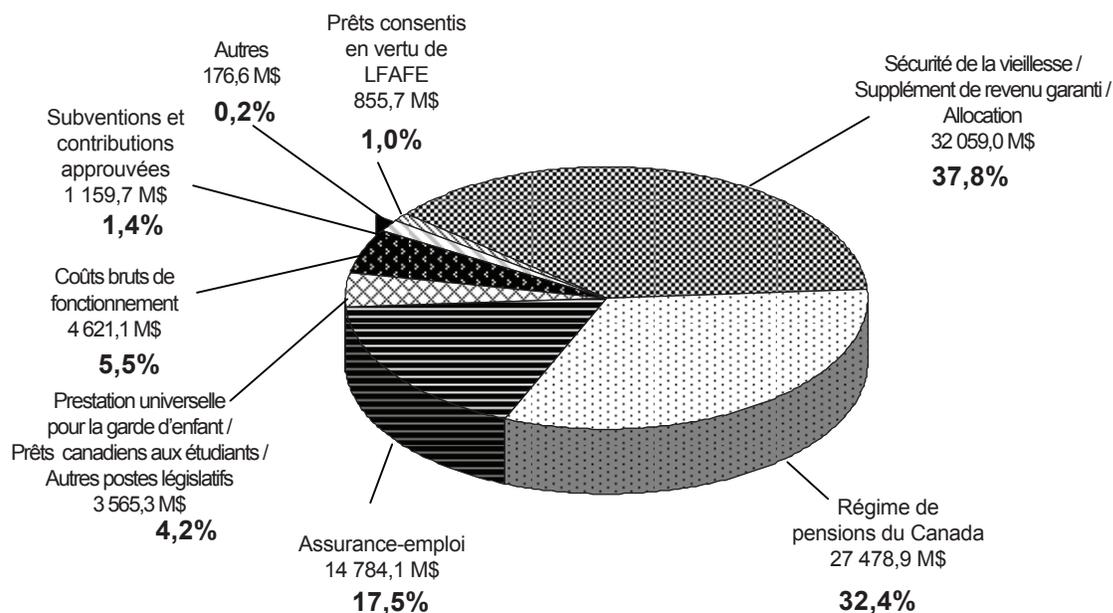
Service Canada fonctionne conformément au mandat et au cadre législatifs des lois constitutives actuelles de Ressources humaines et Développement des compétences Canada et de Développement social Canada. Son mandat est de collaborer avec les ministères fédéraux, d'autres paliers de gouvernement et les fournisseurs de services communautaires afin d'offrir des services et des prestations au moyen d'un guichet unique.

Le 1^{er} juin 2006, le Projet de recherche sur les politiques a été transféré du Bureau du Conseil privé au Ministère. Il dirige les projets de recherche horizontale à l'appui du programme d'action à moyen terme du gouvernement du Canada et détermine les besoins en données et les priorités pour l'élaboration des prochaines politiques.

Profil des dépenses

Ressources humaines et Développement social Canada a des dépenses prévues pour ses programmes et services supérieures à 84 milliards de dollars, dont près de 79 milliards de dollars (presque 93 %) sont des prestations directes versées aux Canadiens par l'assurance-emploi, le Régime de pensions du Canada, la Sécurité de la vieillesse, des prêts consentis en vertu de la *Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants* et d'autres paiements de transfert législatifs. Le Ministère a prévu dépenser 1,2 milliard de dollars de subventions et contributions votées, 35,6 milliards de dollars de subventions et contributions législatives et 2,1 milliards de dollars en vertu de la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

La stratégie financière de Service Canada détermine les fonds législatifs, notamment l'assurance-emploi, le Régime de pensions du Canada, la Sécurité de la vieillesse et les subventions et contributions votées, qui sont liés à la prestation de programmes désignés et qui sont affectés chaque année par RHDS.

Diagramme 2**Profil des dépenses de RHDSC – Total consolidé 84 700,4 M\$****Ressources humaines et Développement social
Canada Dépenses brutes****Budgétaire**

Coûts nets de fonctionnement	2 909,9	
Ajouter les sommes recouvrées au titre des rubriques suivantes :		
Régime de pensions du Canada	249,2	
Compte d'assurance-emploi	1 382,6	
Indemnisation des accidentés du travail	79,4	1 711,2
Coûts bruts de fonctionnement	4 621,1	
Subventions et contributions non législatives	1 159,7	

Total des dépenses brutes 5 780,8

Autres - Indemnisation des accidentés et coûts et montants recouvrés du Compte d'a.-e. et du RPC

Non-Budgétaire

Prêts consentis en vertu de la Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants (LFAFE)	855,7
---	-------

Paiements de transfert législatifs**Subventions et contributions :**

Programme de la Sécurité de la vieillesse	24 093,0
Supplément de revenu garanti	7 413,0
Allocations	553,0
Autres paiements législatifs :	
Prestation universelle - garde d'enfants	2 460,0
Prêts canadiens aux étudiants	466,2
Subvention canadienne - l'épargne-études	540,0
Bon d'études canadien	25,0
Programme de protection des salariés	28,7
Autres	0,1
Sous-total	35 579,0

Prestations du Régime de pensions du Canada 27 478,9

Prestations d'assurance-emploi

Partie I	12 641,0
Partie II	2 143,1
Autres comptes à fins déterminées	45,3 ^a

Total des paiements de transfert législatifs 77 887,3^a Ce montant comprend les paiements relatifs aux Comptes des rentes sur l'État et au Fonds d'assurance de la fonction publique.

Tableau 1**Ressources humaines et Développement social Canada –
Ressources financières et Ressources humaines**

	Dépenses prévues		
	2007–2008	2008–2009	2009–2010
Ressources financières (en millions de \$)			
Dépenses de fonctionnement brutes	4 621,1	2 636,1	2 606,7
Subventions et contributions non législatives	1 159,7	1 088,1	917,2
Paiements de transferts législatifs	35 579,0	36 983,2	38 486,4
Total des dépenses brutes	41 359,8	40 707,4	42 010,3
Prêts consentis en vertu de la <i>Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants</i>	855,7	749,3	607,0
Prestations du Régime de pensions du Canada	27 478,9	28 881,9	30 381,0
Assurance-emploi (Partie I) - Prestations de revenu	12 641,0	12 936,0	13 105,0
Assurance-emploi (Partie II) - Prestations d'emploi et mesures de soutien	2 143,1	2 143,1	2 143,1
Paiements des rentes sur l'État et du régime d'assurance de la fonction publique	45,3	42,6	40,0
Total	84 523,8	85 460,3	88 286,4
Autres frais ministériels			
Créances douteuses de l'assurance-emploi	58,0	60,0	62,0
Coûts d'administration de l'assurance-emploi pour d'autres ministères fédéraux	65,0	60,1	53,7
Coûts d'administration Régime de pensions du Canada pour d'autres ministères fédéraux	133,0	134,3	134,5
Recouvrements - Indemnisation des accidentés	(79,4)	(78,4)	(80,4)
Total consolidé	84 700,4	85 636,3	88 456,2
Ressources humaines			
Équivalents temps plein	23 437	23 004	22 665

Tableau 1A Activités de programme par résultat stratégique

	Dépenses prévues		
	2007–2008	2008–2009	2009–2010
Résultat stratégique : Politiques et programmes qui répondent aux besoins des Canadiens en matière de capital humain et de développement social			
Politique, recherche et communication	197,5	195,1	200,9
Résultat stratégique : Productivité et participation canadiennes accrues par des marchés du travail efficaces et inclusifs, des milieux de travail compétitifs et l'accès à l'apprentissage			
Marché du travail	15 406,7	15 638,8	15 761,2
Compétences en milieu de travail	213,7	210,0	190,1
Apprentissage	2 100,0	1 984,2	1 868,1
Sous-total	17 720,4	17 833,0	17 819,4
Résultat stratégique : Milieux de travail sécuritaires, sains, équitables, stables, productifs, où règne la coopération, et normes internationales du travail efficaces			
Travail	271,5	254,7	259,0
Résultat stratégique : Amélioration de la sécurité du revenu, accès aux possibilités et mieux-être des personnes, des familles et des collectivités			
Investissement social	59 971,1	62 738,5	65 714,6
Enfants et familles	2 481,2	2 491,5	2 501,8
Logement et sans abri ^a	144,5	148,3	0,7
Sous-total	62 596,8	65 378,3	68 217,1
Résultat stratégique : Améliorer les résultats des Canadiens grâce à l'excellence du service (Service Canada)			
Service décloisonné et axé sur les citoyens ^b	2 479,6	546,2	538,8
Intégrité	1 029,6	1 026,6	1 025,1
Services gouvernementaux fondés sur la collaboration et structurés en réseau	228,4	226,4	226,1
Sous-total	3 737,6	1 799,2	1 790,0
Total	84 523,8	85 460,3	88 286,4

^a Un nouveau programme, la Stratégie des partenariats de lutte contre l'itinérance, a été annoncé en décembre 2006 pour une période de deux ans (2007–2008 et 2008–2009).

^b Paiements d'expérience commune aux anciens résidents des pensionnats autochtones au montant de 1,9 milliard de dollars pour 2007–2008. (Entente de règlement en attente d'approbation).

Contexte

Contexte social et économique

Les Canadiens sont des gens fiers, travailleurs et ambitieux qui veulent améliorer leur vie pour eux mêmes, pour leurs enfants et pour les générations à venir. Dans le monde d'aujourd'hui, l'économie et la société canadiennes sont confrontées de nouveaux défis, notamment des marchés de plus en plus mondialisés, des marchés du travail volatils, des changements technologiques rapides et des changements démographiques profonds.

Aperçu des tendances sociales

Une économie forte et des pénuries de main-d'œuvre

De nos jours, l'économie canadienne est l'une des plus fortes des pays développés. Les augmentations récentes de l'emploi au pays ont ramené le taux de chômage à 6,1 %, son niveau le plus bas en trente ans, car plus de 345 000 emplois ont été créés en 2006¹, et l'emploi à plein temps représente environ 80 % des gains d'emploi. Le Canada compte également sur une population active scolarisée et hautement qualifiée. Cela dit, la transformation des marchés du travail entraîne de nouveaux défis. Il y a dix ans, le principal problème du Canada était de créer suffisamment d'emplois pour ses travailleurs.

Aujourd'hui, il y a des pénuries de compétences et de main-d'œuvre dans certaines régions du pays, pénuries qui ne pourront que s'aggraver à mesure que notre population vieillira et que de nombreux baby-boomers prendront leur retraite. Les Canadiens autochtones, les travailleurs âgés et les personnes handicapées sont trois groupes qui doivent relever des défis particuliers pour participer au marché du travail. Les efforts déployés pour attirer des immigrants qualifiés et pour aider les gens à intégrer la population active seront certes utiles, mais l'investissement dans les connaissances et les compétences de nos milieux de travail jouera un rôle de plus en plus important.

La mondialisation et la croissance de l'économie axée sur le savoir sont d'autres facteurs qui confèrent encore plus d'importance aux compétences, aux études et à la capacité d'adaptation de notre population active dans le contexte de la concurrence internationale, ce qui renforce l'importance de l'apprentissage continu. Cela signifie que nous devons

encourager les Canadiens à étudier et à acquérir des compétences pour qu'ils obtiennent des emplois, gagnent mieux leur vie et assurent à leurs enfants un avenir prospère. Le gouvernement collaborera avec les provinces et territoires afin d'examiner toute la gamme des programmes de développement du marché du travail, de l'emploi et de perfectionnement des compétences qu'offre actuellement le Canada pour aider la population à trouver des emplois et à les garder.

Un profil démographique en pleine mutation

Les changements sociaux et démographiques remodelent le visage du Canada. En 2003, 4,1 millions de Canadiens avaient 65 ans ou plus et le nombre d'ainés devrait passer à 6,4 millions en 2020, soit près d'une personne sur cinq. L'âge médian de la main-d'œuvre était de 39 ans en 2001, alors qu'il était de 37 ans en 1991. Les immigrants qui sont arrivés au Canada pendant les années 1990 et qui étaient sur le marché du travail en 2001 ont constitué près de 70 % de la croissance totale de la main-d'œuvre au cours de la décennie. En raison du vieillissement des baby-boomers et du moins grand nombre de jeunes qui sont en âge de travailler, il se pourrait que des pénuries soient enregistrées dans certaines professions et que le système de pension de l'État en subisse les tensions.

Le gouvernement doit continuer d'appuyer la diversité de la main-d'œuvre en tenant compte de l'impact du profil démographique en pleine mutation, y compris l'incidence du vieillissement de la population et de la diversité ethnique et culturelle croissante.

Le maintien de la compétitivité internationale en augmentant les possibilités d'acquérir des connaissances et des compétences

Il existe au Canada une longue tradition d'excellence et de réalisations dans le domaine des études supérieures, et nous en sommes fiers. Mais, pour demeurer concurrentiels à l'échelle mondiale, les Canadiens doivent s'adapter aux progrès technologiques et à des exigences toujours croissantes en matière de connaissances et de compétences. Heureusement, le Canada est le pays de l'OCDE où le taux de scolarisation postsecondaire est le plus élevé, et les inscriptions aux établissements d'enseignement postsecondaire continuent d'augmenter.

¹ Enquête sur la population active, 5 janvier 2007, Statistique Canada, www.statcan.ca/Daily/Francais/070105/q070105a.htm

La formation et le perfectionnement des compétences sont de première importance pour garantir la compétitivité internationale de nos entreprises. Si l'on compare le Canada à ses principaux concurrents, ses employeurs n'offrent pas autant de formation à leurs travailleurs. Il sera important de créer les conditions qui permettent aux employeurs d'investir dans la formation, notamment en réduisant les impôts et en adoptant des approches de collaboration pour régler des questions pancanadiennes. Le gouvernement va appuyer la formation des Canadiens en milieu de travail en collaborant avec les provinces, les territoires et le secteur privé pour que la formation et le perfectionnement des compétences soient plus accessibles aux travailleurs canadiens et répondent mieux aux besoins de l'économie.

Les disparités entre les milieux urbains et ruraux

La croissance concentrée dans les grands centres urbains du Canada crée des pressions et des difficultés dans les domaines des pénuries d'emploi propres à une profession, du logement, de l'éducation, des services sociaux et des transports. Dans de nombreuses collectivités rurales et éloignées, la situation est bien différente. Bon nombre de ces collectivités rurales ont moins de possibilités économiques en raison de la dépopulation et ont donc davantage recours à l'aide gouvernementale. Les taux d'activité et d'études postsecondaires des jeunes en milieu rural ont tendance à être inférieurs à ceux des régions urbaines et les salaires de ceux qui ont un emploi sont aussi relativement moins élevés.

La participation économique et l'inclusion sociale des nouveaux immigrants

Les immigrants au Canada viennent maintenant de pays qui n'étaient pas une source d'immigration au cours des dernières années. Bien trop d'immigrants éprouvent de la difficulté à s'adapter au contexte canadien et bon nombre d'entre eux ont des problèmes à s'intégrer sur le marché du travail canadien. Leurs taux d'emploi sont inférieurs à ceux des autres Canadiens et leurs gains relatifs, tout spécialement chez ceux qui ont fait des études universitaires, sont inférieurs. Il est capital d'assurer la reconnaissance des titres de compétence pour que les immigrants puissent trouver un travail valorisant et s'intégrer dans la société canadienne. En outre, le

manque de capacités de lecture et d'écriture dans les langues officielles constitue un obstacle important pour de nombreux immigrants qui entrent sur le marché du travail canadien.

Le Canada possède le taux d'immigration nette le plus élevé de tous les pays du G 8. Le gouvernement croit que les immigrants seront la principale source de la croissance nette de la main-d'œuvre canadienne au cours des dix prochaines années. Il est déterminé à prendre des mesures pour accroître leur participation au marché du travail en réduisant les obstacles que doivent surmonter les groupes sous-représentés, y compris les nouveaux immigrants.

Les pressions socioéconomiques exercées sur les familles

Les familles jouent un rôle capital dans l'avenir social et économique du Canada et les familles canadiennes changent. Le nombre de femmes actives est à la hausse. En 2005, un peu plus de 60 % des femmes âgées de 15 ans et plus étaient actives, comparativement à environ 50 % en 1980². Les familles sont maintenant plus petites et les jeunes couples vivant en milieu urbain ont tendance à retarder l'établissement de leur famille. Étant donné la hausse du nombre de familles composées de deux conjoints qui travaillent ou d'un parent seul qui travaille, de nombreuses familles éprouvent de la difficulté à établir un équilibre entre leur vie professionnelle et personnelle.

Les familles ont besoin de la marge de manœuvre nécessaire pour choisir les services de garde qui répondent à leurs besoins. Tout spécialement, les milieux de travail peuvent jouer un rôle capital en offrant des dispositions plus souples aux parents.

En raison du vieillissement de la population, plus de pressions seront exercées sur les familles pour qu'elles remplissent leurs responsabilités à l'égard des soins à prodiguer à autrui. Dans ce contexte, il faudra apporter un soutien aux Canadiens qui s'occupent de ces activités pour qu'ils puissent bien équilibrer ces responsabilités tout en maintenant leur capacité de participer pleinement au tissu social et économique de la société canadienne.

² Statistique Canada, tableau 282-000211 à , www40.statcan.ca/101/cst/labor05.htm

Les défis des Autochtones du Canada

Les Autochtones sont souvent confrontés à de nombreux obstacles à leur participation au marché du travail, notamment de faibles compétences essentielles, en lecture et en écriture et le manque d'accès à la formation ou à l'éducation qu'exigent les employeurs. En outre, la population autochtone est jeune et croît à un rythme bien plus rapide que la population canadienne en général (hausse de 22 % entre 1996 et 2001), tout spécialement dans le Nord et dans l'Ouest, la grande majorité (62 %) vivant dans l'Ouest du Canada³. La croissance démographique est plus rapide dans le groupe d'âge qui cherche à acquérir des compétences professionnelles, qui fait des études postsecondaires et qui décroche un premier emploi. On estime que près de la moitié des Autochtones ont moins de 25 ans et qui au cours des 20 prochaines années, environ 400 000 Autochtones seront prêts à intégrer sur le marché du travail.

Les défis des personnes handicapées

Au Canada, il y a 3,6 millions de Canadiens handicapés, soit 12,4 % de la population⁴, ce qui inclut 180 930 enfants (5 %), 1,5 million d'aînés (40 %) et 1,9 million d'adultes en âge de travailler (55 %). Ces chiffres devraient augmenter à mesure que la population vieillira. Le Canada ne profite pas pleinement des possibilités d'emploi, des compétences et des talents des personnes handicapées et celles-ci ne vivent pas au pays de manière à se réaliser pleinement : 43,5 % des personnes handicapées étaient actives, comparativement à 73,8 % des personnes non handicapées. Une autre inquiétude vient du fait que de nombreuses personnes handicapées vivent dans la pauvreté (23 % des personnes handicapées âgées de 16 à 64 ans avaient un faible revenu, comparativement à 14 % des personnes non handicapées en 2001).

Bien que l'on ne connaisse pas tous les coûts qu'entraînent les limitations fonctionnelles pour la société, le coût annuel des programmes de soutien du revenu et de prestation de biens et de services aux personnes handicapées par le gouvernement fédéral sont

évalués à plus de 6 milliards de dollars. Ces chiffres ne comprennent pas les coûts des programmes provinciaux et ceux des régimes d'assurance privée, ni les revenus perdus et le manque à gagner en recettes fiscales.

Les tendances du revenu des Canadiens

La forte croissance économique des dernières années a beaucoup aidé à réduire la proportion de Canadiens à faible revenu. De 1996 à 2004, le nombre de Canadiens qui avaient un faible revenu a été ramené de 15,7 % à 11,2 %⁵.

Or, certains Canadiens et leurs personnes à charge continuent d'être plus susceptibles d'avoir un faible revenu parce qu'ils n'ont pas accès à un emploi adéquat et en raison de leur situation familiale et de leurs autres limitations personnelles. Parmi les Autochtones vivant hors réserve et les immigrants récents⁶, une personne sur cinq avait un faible revenu en 2004. Des progrès considérables ont été faits pour réduire la pauvreté infantile ces dernières années, qui est passée de 18,6 % en 1996 à 12,1 % en 2001, mais il reste des défis à relever puisque les taux de faible revenu chez les enfants ont légèrement augmenté en 2004⁷.

Même si le travail continue d'être l'un des facteurs les plus importants pour réduire le risque de faible revenu, ce n'est souvent pas une condition suffisante. En 2001, plus de 650 000 Canadiens en âge de travailler n'ont pu occuper un emploi équivalent à un emploi à temps plein que pendant près de la moitié de l'année et avaient donc un faible revenu. Au total, 1,5 million de Canadiens vivaient dans une famille de « travailleurs pauvres »⁸.

Chez les aînés, la situation s'est améliorée. Leurs taux de faible revenu ont diminué considérablement entre 1980 et 2004⁹. Néanmoins, il reste des groupes dans cette population, comme les personnes vivant seules (la plupart étant des femmes) et les immigrants récents, pour qui le risque d'avoir un faible revenu est bien plus élevé. Par ailleurs, on commence à entretenir des inquiétudes dans le volet privé du système de revenu de retraite canadien, tout particulièrement au sujet de la diminution de la protection assurée par les régimes de pensions pour les travailleurs.

³ Recensement de 2001 : série « analyses », Peuples autochtones : Un profil démographique, Statistique Canada

⁴ Enquête sur la participation et les limitations d'activités 2001, Statistique Canada

⁵ Le rendement du Canada 2006 : La contribution du gouvernement du Canada – annexe 3 – Indicateurs et renseignements additionnels, Statistique Canada

⁶ Ceux qui sont arrivés au Canada après 1993

⁷ Le revenu au Canada 2004 – Statistique Canada – www.statcan.ca/francais/freepub/75-202-XIF/75-202-X1F2004000.pdf

⁸ Ibid

⁹ De 21,3 % en 1980 à 5,6 % en 2004

L'itinérance

On estime que plus de 150 000 Canadiens fréquentent des refuges pour sans-abri chaque année¹⁰.

D'innombrables autres personnes vivent dans la rue ou comptent parmi les « sans-abri cachés », c'est-à-dire des gens qui échappent à la vue du public et qui vivent hors du réseau des refuges. De même, plus d'un demi-million de Canadiens consacrent plus de 50 % de leur revenu au logement¹¹ (un ménage qui consacre 30 % ou plus de son revenu avant impôt au logement se situe en dessous de la norme d'abordabilité), d'où leur risque élevé de devenir sans-abri.

Les raisons pour lesquelles des gens sont sans abri au pays sont nombreuses. Beaucoup de sans-abri n'ont plus de liens avec leur famille et leur collectivité. D'autres n'ont pas pu trouver d'emploi ou en garder un. Parfois, en raison des fluctuations sur le marché du travail, qui entraînent une certaine forme de chômage, il est difficile de maintenir un revenu suffisant pour payer le loyer et, dans certaines régions, le coût élevé du logement cause des problèmes d'abordabilité

Contexte stratégique

Le succès du Canada chez lui comme à l'étranger dépend de plus en plus de sa capacité de maintenir et d'améliorer le bien-être par le développement social et économique. Le milieu stratégique d'aujourd'hui exige une meilleure compréhension des conditions politiques, sociales et économiques et une meilleure collaboration avec les provinces, les territoires, les collaborateurs étrangers, les employeurs, les partenaires sociaux, les intervenants du milieu du travail et des intervenants clés tels que les établissements d'enseignement. Il est tout spécialement important de collaborer avec d'autres gouvernements dans des domaines de compétence partagée et d'intérêt mutuel.

Le Ministère a récemment instauré un processus pour mettre à jour son cadre stratégique. Ce faisant, RHDSC sera guidé par les grands objectifs suivants :

- renforcer l'union économique et les compétences des Canadiens, tout spécialement par des gains de quantité, de qualité et d'efficacité sur le marché du travail;
- appuyer la participation au marché du travail, à l'apprentissage continu et à la société en

préconisant des conditions de travail qui donnent plus de choix et en aidant les Canadiens à établir un équilibre entre leurs responsabilités en matière de revenu et de soins prodigués à autrui;

- améliorer la sécurité économique, tout particulièrement pour les Canadiens vulnérables et à faible revenu.

L'atteinte de ces objectifs nécessitera que RHDSC :

- exerce un leadership pour comprendre et appuyer les Canadiens à la maison, dans le domaine de l'apprentissage, au travail et dans la société;
- comprenne le rôle changeant du gouvernement et les limites financières;
- assure des partenariats efficaces avec d'autres intervenants;
- comprenne et interprète les nouvelles connaissances et les constatations afin de créer et de maintenir des politiques et des programmes solides, pertinents, efficaces et efficaces.

L'environnement du Ministère subit également l'incidence des travaux des comités parlementaires permanents, surtout du Comité permanent des ressources humaines, du développement social et de la condition des personnes handicapées. L'étude sur l'employabilité au Canada retient tout spécialement l'attention en ce moment. Elle englobe une foule de sujets, y compris la mobilité des travailleurs, les travailleurs saisonniers, les travailleurs âgés, les pénuries de travailleurs qualifiés, l'alphabetisation en milieu de travail et la reconnaissance des titres de compétence étrangers.

<http://cmte.parl.gc.ca/cmte/committeehome.aspx?lang=2&parlises=391&jnt=0&com=10478>

Contexte du service

Le service compte pour la population canadienne. Celle-ci veut un service utile, responsable et qui répond à ses besoins. La prestation d'un bon service fait toute la différence dans la satisfaction des citoyens et dans la confiance qu'ils ont à l'égard du gouvernement et de la fonction publique. De par le monde, on cherche à obtenir la satisfaction des citoyens et leur confiance générale dans la capacité des gouvernements d'offrir de meilleurs services. Selon un sondage réalisé par

¹⁰ Ces chiffres sont fondés sur un exercice interne d'estimation/extrapolation réalisé en 2004 par le Secrétariat national pour les sans-abri (maintenant la Direction générale du logement et des sans-abri)

¹¹ Statistique Canada, Recensement de 2001

Accenture en 2006, le Canada est à l'avant-garde de la tendance à offrir des services axés sur les citoyens et à transformer la prestation des services.

Selon l'Enquête initiale sur la sensibilisation réalisée par Service Canada en 2006, bien que les citoyens ne connaissent pas très bien le nouveau Service Canada, la perception du public quant à la valeur d'une organisation de service gouvernemental intégré et à guichet unique est positive et ouverte. Service Canada fournit un service amélioré à guichet unique aux Canadiens dans un plus grand nombre de collectivités au pays que par le passé, tout spécialement des régions rurales et éloignées qui étaient auparavant mal desservies par le gouvernement. Des tests ont démontré que 89 % des Canadiens appuyaient cette extension vers les collectivités rurales et éloignées.

Les attentes des Canadiens à l'égard de l'accès à l'information et aux services par des moyens variés sont grandes et à la hausse. En 2006, 79 % d'entre eux ont fait savoir qu'ils comptaient utiliser Internet pour communiquer avec Service Canada. En outre, les Canadiens s'attendent à pouvoir choisir d'autres modes de prestation de services lorsque ceux-ci répondent à leurs besoins. Dans un sondage récent sur la satisfaction des clients, le téléphone est venu en tête de liste des méthodes employées pour communiquer avec Service Canada (63 %), suivi des visites en personne (39 %) et du site Web (30 %).

Des facteurs tels que la fiabilité, les connaissances, l'équité et la confiance sont les aspects de la prestation des services qui comptent le plus pour les Canadiens. Plus de deux fois sur une, les préférences et les attentes du public sur ce qui constitue un service idéal sont l'exactitude et l'efficacité. La qualité du personnel et la qualité de l'information sont également les éléments les plus importants pour promouvoir la satisfaction des clients.

Contexte de la gestion

En plus des facteurs susmentionnés, le Ministère est guidé par les tendances de la gestion au gouvernement fédéral. L'un des piliers de ce contexte est la *Loi fédérale* sur la responsabilité, qui est entrée en vigueur le 12 décembre 2006. Cette loi fait du sous-ministre l'« administrateur des comptes » du Ministère qui est responsable devant les comités parlementaires de la gestion prudente des ressources. Elle exige aussi que le sous-ministre assure une

capacité de vérification interne suffisante pour les besoins du Ministère et qu'il établisse un comité de vérification indépendant.

www.faa-lfi.gc.ca/index_f.asp.

La gestion efficace des dépenses est un autre domaine d'intérêt. Les attentes sont croissantes à l'égard de la prestation plus rapide d'un plus grand nombre de services pour le même dollar fiscal, d'une manière plus efficace. Dans son budget de 2006, le gouvernement s'est engagé à trouver des moyens d'économiser un milliard de dollars à même les programmes et activités afin de réorienter les priorités du nouveau gouvernement.

Le gouvernement procède à l'instauration du Cadre de responsabilisation de gestion qui est un outil de responsabilisation et de surveillance du Conseil du Trésor. Dans des évaluations récentes, le Secrétariat du Conseil du Trésor a félicité le Ministère pour ses travaux dans des domaines liés à la gestion des ressources humaines et à la gestion du changement, en appui à la transformation organisationnelle, à la fonction d'évaluation, à la présentation de rapports au Parlement et à son processus de gestion du rendement des cadres de direction. Certains domaines à améliorer ont également été mentionnés, comme la gouvernance dans un milieu marqué par le changement organisationnel, les progrès à faire pour atteindre les objectifs de la diversité de ses employés, l'absence d'un plan d'immobilisations à long terme, le réseau de gestion de l'information et de technologie de l'information et ses anciens systèmes, ainsi que la nécessité de continuer d'améliorer l'analyse financière.

Les rapports de la vérificatrice générale sont une partie importante du processus de responsabilité gouvernementale. RHDSC est déterminé à prendre des mesures à l'égard des questions et recommandations formulées dans les rapports qui sont pertinents pour le ministère.

Les questions liées à la gestion des ressources humaines revêtent une importance croissante, étant donné le vieillissement du personnel au Ministère et dans la fonction publique. Le contexte de la gestion des ressources humaines à RHDSC est établi par les Priorités stratégiques de la fonction publique du Canada, qui sont fixées par le greffier du Conseil privé; les attentes à l'égard de la bonne gestion des ressources humaines et de la responsabilisation établies par la composante du Cadre de responsabilisation, de gestion lié aux personnes; ainsi que le Cadre de responsabilisation en gestion de la dotation.

Par ailleurs, le Ministère joue un rôle actif dans le Programme de renouvellement de la fonction publique, à RHDSC et à l'échelle du gouvernement.

La promulgation de la nouvelle *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* en décembre 2005 a mis fin à la mise en œuvre législative de la *Loi sur la modernisation de la fonction publique*. Cette dernière constitue une transformation importante de la gestion des ressources humaines. Elle confère aux ministères une plus grande marge de manœuvre en ce qui concerne les décisions de gestion des ressources humaines, une plus grande capacité de régler de manière constructive les questions touchant le rendement et une plus grande souplesse en matière de dotation. Elle prévoit également des relations patronales-syndicales davantage axées sur la collaboration, elle relie la planification des ressources humaines à la planification opérationnelle et elle garantit que les politiques sur les ressources humaines sont le reflet des diverses réalités opérationnelles et des différents besoins des clients.

Ces questions nous amènent aux trois principes qui orientent notre méthode de gestion des ressources humaines :

- une **méthode souple, fondée sur des valeurs**, pour la gestion des ressources humaines, comprenant la sous-délégation des pouvoirs en ressources humaines aux gestionnaires, conformément à la modernisation de la fonction publique.
- une **méthode générale** de gestion des principales collectivités fonctionnelles du Ministère.
- des **partenariats** : les secteurs et les syndicats sont les principaux partenaires qui font des initiatives ministérielles une réussite et qui leur donnent un sens; la méthode de gestion des ressources humaines de RHDSC optimise la synergie, la créativité et la coordination qu'apportent des partenariats et des réseaux solides.

La nouvelle *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* renforce les valeurs et les principes inhérents aux processus de dotation qui visent à :

- protéger et améliorer l'intégrité de la fonction publique du Canada;
- maintenir et conserver une fonction publique très compétente et qualifiée;
- faire en sorte que la fonction publique soit non partisane, exempte de discrimination et que ses membres soient représentatifs de la société canadienne.

Risques ministériels

À mesure que le Ministère va de l'avant, il continue de gérer les risques cernés dans le Rapport sur les plans et les priorités 2006–2007, en insistant sur les partenariats, les personnes et la gouvernance. Ces risques sont toujours pertinents, mais des dimensions s'y sont ajoutées et sont décrites ci-dessous.

Dans le cadre des discussions sur l'établissement des priorités pour 2007–2008, le Ministère a déterminé les principaux domaines de risques ministériels suivants :

- établir des relations avec les provinces, les territoires, les partenaires externes et les Canadiens;
- attirer et maintenir en poste une main-d'œuvre spécialisée et compétente;
- exercer une gouvernance et une supervision suffisantes sur la gestion des ressources financières;
- gérer la poursuite de la conception des politiques et des programmes de RHDSC et ses réseaux de prestation de services;
- élaborer des politiques et fournir des programmes qui réagissent aux changements soudains et importants des conditions socioéconomiques ou de l'orientation du gouvernement.

Les renseignements qui suivent présentent une image des principaux risques auxquels le Ministère est confronté, ainsi que certaines des stratégies d'atténuation connexes.

Établir des relations avec les provinces, les territoires, les partenaires externes et les Canadiens

Risque : Notre capacité d'établir, d'entretenir et de renforcer les relations avec les provinces, les territoires, les partenaires externes et les Canadiens afin d'assurer l'avancement rapide de nos engagements et d'améliorer la sensibilisation à notre programme social et économique.

Des efforts sont actuellement consentis pour renforcer les relations avec les gouvernements provinciaux et territoriaux, d'autres ministères et des organismes centraux. Le Ministère tâche constamment de maintenir et de renforcer la collaboration avec les gouvernements provinciaux et territoriaux afin d'obtenir des résultats pour les Canadiens, tout en reconnaissant et en respectant la compétence provinciale et territoriale dans les domaines de responsabilité partagée. Toutefois, le défi de la création de partenariats et de leur maintien

demeure important, en partie en raison de la complexité de nos politiques, de nos programmes et de nos mécanismes de prestation de services, ainsi que du grand nombre de partenaires visés. Un autre défi consiste à relier et engager les Canadiens pour qu'ils deviennent un élément constant de l'élaboration de politiques et de programmes.

Les relations fédérales-provinciales-territoriales à RHDSC subiront l'incidence du contexte intergouvernemental plus large. L'engagement pris dans le budget 2006 pour rétablir l'équilibre fiscal pourrait entraîner d'importantes modifications opérationnelles et liées à la mission. Dans ce contexte, le Ministère compte travailler avec les gouvernements provinciaux et territoriaux afin de renforcer la responsabilité envers les Canadiens, de clarifier les rôles et responsabilités des gouvernements et d'améliorer la gestion en collaboration de la fédération.

Des recherches et des consultations avec les intervenants continuent d'être prises en compte dans l'élaboration des politiques et des programmes. La recherche constante d'une présence sur le Web plus forte et interactive, offrant aux intervenants et aux citoyens la possibilité de faire une rétroaction, et la collecte électronique améliorée de l'information, aideront à accroître la participation des intervenants à l'élaboration des politiques et des programmes. Les recherches sur l'opinion publique continueront d'aider le Ministère à connaître le point de vue du public sur ses programmes et ses politiques. En outre, le poste de sous-ministre adjoint, Affaires publiques et relations avec les intervenants, a été créé pour servir de centre de liaison aux relations avec les intervenants externes.

Attirer et maintenir en poste une main-d'œuvre spécialisée et compétente

Risque : Notre capacité d'attirer des personnes compétentes et spécialisées, de les maintenir en poste et de renforcer la capacité de combler les exigences professionnelles dont le Ministère a besoin, ce qui pourrait nuire à notre capacité de réaliser nos engagements et de faire preuve de diligence raisonnable.

Le fait d'attirer des personnes qualifiées et compétentes et de les maintenir en poste est un défi constant. Les départs à la retraite de la fonction publique, ainsi que la concurrence accrue d'autres organisations pour les mêmes travailleurs du savoir,

créent des lacunes et des pénuries dans plusieurs milieux professionnels spécialisés (p. ex., les professionnels des communications, les ressources humaines, les finances et la vérification interne) et dans des domaines spécialisés de programmes particuliers (p. ex., les relations de travail et la santé et la sécurité au travail). Cette situation a également entraîné le roulement du personnel ministériel, d'où un plus grand nombre d'embauches, et de scéances de formation ainsi que la perte des connaissances ministérielles. Cela pourrait nuire à notre capacité de réaliser nos engagements de manière efficace et efficiente.

Le plan ministériel des ressources humaines décrit une gamme d'initiatives, notamment la formation au leadership, des exercices de recrutement au niveau postsecondaire, des programmes de perfectionnement professionnel et des processus de nomination collective. Les travaux se poursuivront afin de réagir aux questions naissantes qui ont été identifiées pendant le processus ministériel de planification des ressources humaines et un plan d'action sera instauré en réaction aux résultats ministériels du Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux de 2005.

Exercer une gouvernance et une supervision suffisantes sur la gérance des ressources financières

Risque : Notre capacité d'exercer une gouvernance et une supervision suffisantes sur la gérance des ressources financières et l'état des contrôles internes dans un milieu marqué par de grands changements opérationnels et l'évolution des relations hiérarchiques.

Bien que le Ministère ait fait des progrès en améliorant la responsabilisation et qu'il continue de remplir son engagement envers l'intégrité et le respect des valeurs de la fonction publique, l'exposition aux risques liés à la gérance des ressources financières est toujours grande. Les efforts consentis pour améliorer l'intégrité des programmes, clarifier la responsabilisation et renforcer la gestion financière efficace continueront d'être des domaines d'intérêt de la haute direction pendant toute l'année.

Tout comme les efforts consentis par le gouvernement pour renouveler l'actuel système de gestion des dépenses, le Ministère est en voie d'instaurer une série de mesures pour garantir l'amélioration de la présentation des rapports et de l'information sur le rendement, de la prise de décisions budgétaires et de la gestion des initiatives horizontales. Il continuera

de renforcer la gestion du rendement des programmes et l'élaboration des politiques afin d'établir nettement la preuve de l'optimisation des ressources. Par ailleurs, il est en voie de mettre en place de nouvelles pratiques de gestion conformes aux exigences de la *Loi fédérale sur la responsabilité*.

Gérer la poursuite de la conception des politiques et des programmes de RHDSC et ses réseaux de prestation de services

Risque : Notre capacité de gérer efficacement la poursuite de la conception des politiques et des programmes de RHDSC et ses réseaux de prestation de services afin d'atteindre des résultats significatifs pour les Canadiens.

Ressources humaines et Développement social Canada est une organisation grande et complexe qui continue d'améliorer sa structure et ses mécanismes de gouvernance pour que la poursuite de la conception des politiques et des programmes ainsi que ses réseaux de prestation de services soient bien gérés. Il reste des défis à relever pour assurer des échanges de communication suffisants et appropriés afin de transmettre et de gérer la poursuite des mesures de prestation de services, de programmes et de politiques, d'assurer le soutien technologique nécessaire au développement Web et de rester sur la bonne voie en vue d'améliorer la technologie de l'information partagée.

Des comités des sous-ministres adjoints entre Service Canada et RHDSC ont été créés pour surveiller la réalisation des résultats en matière de politiques, de programmes et de services et déterminer des domaines de travail conjoints. Ces comités discutent de questions d'intérêt commun, en vue de les régler, et travaillent à l'uniformisation des priorités pour qu'elles soient complémentaires et intégrées.

RHDSC et Service Canada collaborent à l'élaboration de mécanismes d'échange d'information afin d'appuyer efficacement la structure de gouvernance. Les travaux se poursuivent afin d'améliorer les mesures du rendement et de renforcer les liens entre l'élaboration des politiques et la conception des programmes, les résultats d'évaluation des programmes et les méthodes de gestion fondées sur les résultats. L'élaboration de plans de vérification et d'évaluation complémentaires de RHDSC et de Service Canada est en cours, et la participation et la représentation aux comités de vérification et d'évaluation de Service Canada et de RHDSC sont constantes.

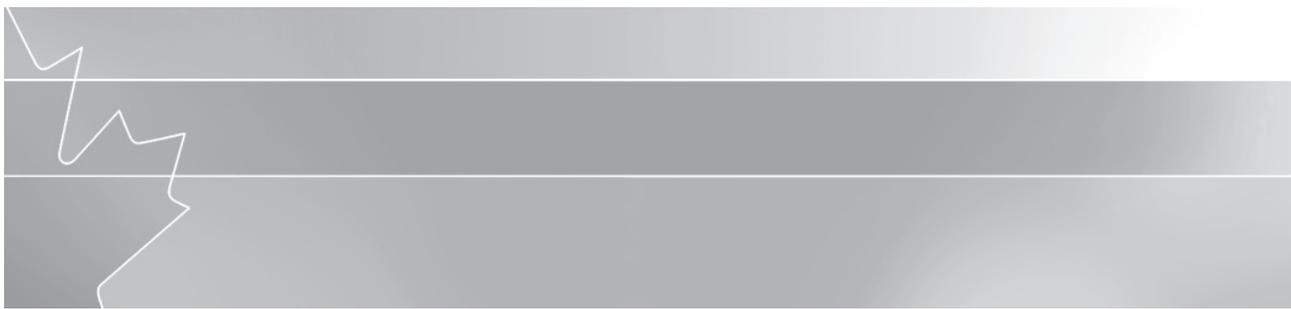
Le Ministère améliore aussi les systèmes et processus internes utiles à la gestion intégrée pour augmenter la qualité des services fournis.

Élaborer des politiques et fournir des programmes qui réagissent aux changements soudains et importants des conditions socioéconomiques ou de l'orientation du gouvernement

Risque : Notre capacité d'élaborer des politiques et de fournir des programmes pour réagir aux changements soudains et importants des conditions socioéconomiques ou de l'orientation du gouvernement.

Dans le contexte de l'évolution rapide de nos conditions socioéconomiques ou de l'orientation du gouvernement, nos politiques et nos programmes devraient avoir la capacité intrinsèque de réagir à un changement et la marge de manœuvre nécessaire pour le faire. La mondialisation a entraîné une plus grande migration, des déplacements internationaux, le flux des biens et des services et elle s'accompagne de risques de pandémies mondiales. Les changements liés à l'urbanisation et à la migration régionale causent des problèmes dans des secteurs où l'économie est moins robuste et où il y a moins de possibilités d'emploi. Dans ce contexte, le Ministère est confronté à la tâche accablante de devoir élaborer des politiques opportunes et adaptées et de constamment fournir ses programmes et services afin de relever les défis changeants d'une manière significative pour les Canadiens.

Le Ministère a prévu plusieurs stratégies pour bien relever ces défis. Tout spécialement, grâce à l'élaboration de stratégies du savoir destinées à diffuser des données intégrées et coordonnées, des recherches, des évaluations et des connaissances, il tente de renforcer la prestation de programmes et l'élaboration de politiques fondés sur des preuves afin de respecter les priorités du gouvernement du Canada et de RHDSC. De nouvelles relations sont établies avec le milieu de la recherche externe et avec des organisations nationales et internationales afin d'échanger de l'information et des pratiques exemplaires dans le domaine de la gestion des politiques sociales et économiques. RHDSC prépare également des plans de continuité des activités et surveille et gère constamment les questions d'ordre juridique.



Priorité du Ministère et cadre de mesure du rendement

Priorités du Ministère

Ressources humaines et Développement social Canada a déterminé ses priorités pour 2007–2008 à partir de l'évaluation de son mandat, dans le cadre des objectifs plus larges du gouvernement du Canada et dans le contexte où évolue le Ministère.

Priorité ministérielle ①

Notre engagement envers les Canadiens

Appuyer les enfants, les familles et les aînés

Le soutien des familles canadiennes est un aspect fondamental de l'engagement du Ministère envers les Canadiens puisque le fait de combler ces besoins aidera à assurer le bien-être de la société canadienne dans

l'ensemble. RHDSC a pour priorité de faire en sorte que les familles canadiennes puissent combler les besoins de leurs membres et qu'elles reçoivent toutes les possibilités qui existent de participer activement à la société.

Les familles ayant des enfants sont l'assise même de la société et RHDSC est déterminé à leur prodiguer des soins, à assurer leur perfectionnement et, dans le cas des familles à faible revenu, à leur apporter un soutien. Il y parvient notamment en offrant le choix en matière de services de garde en tenant les engagements établis dans le Plan universel pour la garde d'enfants, qui se compose de deux volets :

- la Prestation universelle pour la garde d'enfants, qui a débuté en juillet 2006, pour offrir une aide financière directe de 100 \$ par mois par enfant de moins de six ans;

Priorités de RHDSC pour 2007–2008

Bâtir un Canada plus fort et plus concurrentiel, aider les Canadiennes et Canadiens à faire les bons choix afin que leurs vies soient productives et gratifiantes, et améliorer leur qualité de vie.

Notre engagement envers les Canadiens

- Appuyer les enfants, les familles et les aînés
- Promouvoir les compétences et l'apprentissage
- Assurer l'excellence du service

Notre engagement envers les contribuables

- Responsabilisation et gestion efficace des dépenses

Notre engagement envers les employés

- Monde du travail rempli de possibilités

- L'Initiative sur les places en garderie, qui vise à favoriser la création de nouvelles places en garderie pour aider les parents à équilibrer leurs responsabilités professionnelles et familiales.

Le Ministère continuera de travailler en collaboration avec les provinces et les territoires afin d'appuyer les enfants et les familles, notamment en tenant les engagements liés à l'Accord sur le développement de la petite enfance, au Cadre multilatéral pour l'apprentissage et la garde des jeunes enfants et à la Prestation nationale pour enfants. En outre, il appuiera le ministère des Finances afin de tenir l'engagement du gouvernement d'instaurer une prestation fiscale pour le revenu gagné et de rendre le travail payant pour les Canadiens à faible et modeste revenu.

RHDSC veillera également à aider les Canadiens vulnérables en collaboration avec d'autres paliers de gouvernement et les collectivités afin de répondre aux besoins des sans-abri. La création de la nouvelle Stratégie des partenariats de lutte contre l'itinérance sera la pierre angulaire des efforts consentis par le gouvernement pour aider ces personnes vulnérables.

Le Ministère appuiera la pleine participation des personnes handicapées dans le domaine de l'emploi, de l'apprentissage, dans la société et dans la collectivité, et il élaborera un projet de loi national sur les Canadiens handicapés visant à améliorer l'accessibilité et l'inclusion de tous les Canadiens handicapés. Le Ministère collaborera avec les provinces et les territoires en vue d'élargir les ententes sur le marché du travail visant les personnes handicapées et examinera les perspectives d'avenir de ces ententes. Grâce au Programme de prestations d'invalidité du Régime de pensions du Canada, le soutien du revenu des personnes handicapées et de leurs enfants sera maintenu. Par ailleurs, les travaux se poursuivront afin d'améliorer les possibilités d'accès à des mesures de soutien du retour au travail pour renforcer la participation sociale et économique des personnes handicapées. De même, RHDSC continuera de promouvoir l'utilisation d'analyses comparatives entre les sexes à la grandeur du Ministère et effectuera des projets pilotes destinés aux communautés minoritaires de langue officielle.

RHDSC s'est engagé envers le bien-être et la qualité de vie des aînés du Canada, notamment en réagissant aux possibilités et aux défis que pose le vieillissement de la population et en assurant l'efficacité à long terme et la viabilité de ses programmes de pension de l'État. Cela inclut l'instaurer des modifications proposées (projet de loi C 36) du Régime de pensions

du Canada et de la Loi sur la sécurité de la vieillesse qui aideront à garantir que les programmes répondent aux besoins des aînés et des personnes handicapées d'aujourd'hui et de demain. RHDSC offrira également des services de soutien de secrétariat au nouveau Conseil national sur les aînés créé pour fournir au gouvernement du Canada des conseils sur des questions liées au bien-être et à la qualité de vie des aînés.

Enfin, le Ministère appuiera le comité d'experts qui, en partenariat avec les provinces et les territoires, réalise une étude de faisabilité afin d'évaluer des mesures actuelles et éventuelles visant à relever les défis auxquels les travailleurs âgés déplacés sont confrontés, notamment la nécessité d'améliorer la formation et le soutien du revenu, entre autres grâce à des prestations de préretraite. Le comité d'experts aura l'appui d'un secrétariat pour réaliser ses consultations et ses recherches et pourra avoir recours aux compétences particulières du Ministère. Pour répondre à leurs besoins immédiats, RHDSC collabore avec les gouvernements provinciaux et territoriaux grâce à l'Initiative ciblée pour les travailleurs âgés qui appuie les travailleurs âgés au chômage dans les collectivités touchées par une réduction importante de l'activité ou un grand nombre de fermetures afin qu'ils réintègrent le marché du travail.

Promouvoir les compétences et l'apprentissage

Le plan économique du gouvernement, intitulé *Avantage Canada – Bâtir une économie forte pour les Canadiens*, est un plan économique national à long terme conçu pour faire du Canada un meneur mondial dans le domaine de l'économie et améliorer la prospérité économique et la qualité de vie au pays. Un objectif principal de ce plan et un engagement clé de RHDSC consistent à faire en sorte que les Canadiens, quelles que soient leurs compétences, aient accès à une vaste gamme de possibilités et de choix qui les aident à devenir la main-d'œuvre la plus instruite, la plus qualifiée et la plus souple au monde.

Les orientations et les initiatives les plus capitales pour RHDSC ont trait au principe de la création de nouvelles possibilités et de choix pour les gens. Insistant sur l'amélioration des possibilités pour les Canadiens, *Avantage Canada* propose des mesures et des initiatives sur plusieurs fronts :

Accroître la participation des Canadiens et des immigrants au marché du travail :

- Examiner et éliminer les obstacles à la participation au marché du travail des groupes sous-représentés tels que les Autochtones, les travailleurs âgés et les personnes handicapées
- Améliorer les programmes du marché du travail afin d'aider les Canadiens à parfaire les compétences dont ils ont besoin et que les employeurs désirent
- Améliorer le Programme des travailleurs temporaires étrangers pour répondre aux besoins des employeurs

Améliorer les possibilités d'acquérir des connaissances et des compétences :

- Renforcer la qualité et la compétitivité du système d'éducation postsecondaire en offrant un financement stable et prévisible aux provinces et aux territoires
- Collaborer avec les provinces et les territoires afin de définir des cibles et des objectifs communs, de clarifier les rôles et les responsabilités et d'améliorer la responsabilité à l'égard du public
- Moderniser le système d'aide financière aux étudiants du Canada pour le rendre plus efficace
- Inciter un plus grand nombre d'étudiants à fréquenter des collèges et des universités au Canada en faisant valoir l'excellence de notre système d'éducation postsecondaire
- Collaborer avec les provinces, les territoires et le secteur privé pour que la formation et le perfectionnement des compétences soient plus accessibles aux travailleurs canadiens et qu'ils répondent mieux aux besoins du pays

Réduire les obstacles à la mobilité des Canadiens :

- Appuyer l'élimination des obstacles à la mobilité de la main-d'œuvre au pays
- Améliorer l'information sur le marché du travail dont disposent les Canadiens pour leur permettre de faire les meilleurs choix

Assurer l'excellence du service

Notre engagement envers les Canadiens sous-tend la prestation d'un excellent service, ce qui signifie qu'il faut une approche décloisonnée, à guichet unique et axée sur les besoins des Canadiens. Le mandat de Service Canada consiste à collaborer avec les ministères fédéraux, d'autres paliers de gouvernement et des partenaires communautaires afin de transformer la

prestation des services gouvernementaux destinés aux Canadiens par tous les modes de prestation : le téléphone, Internet et les visites en personne.

En 2007–2008, notre priorité consistera à *améliorer l'accès des Canadiens*. Pour ce faire, nous tâcherons d'augmenter notre rendement par rapport à nos normes de service, de concevoir et d'instaurer des services améliorés et de nouveaux services, ainsi que de mettre en œuvre des initiatives qui renforcent notre efficacité et modernisent notre infrastructure. Cela signifie qu'il faut appuyer l'agenda gouvernemental dans son ensemble :

- **Cibler l'action du gouvernement sur ce qu'il fait le mieux** : Insister sur les services offerts, comme l'assurance-emploi, le Régime de pensions du Canada et la Sécurité de la vieillesse, et l'amélioration des services dont les Canadiens ont le plus besoin en renforçant les services offerts par des agents réceptionnaires de passeports, en aidant les Canadiens à trouver les services et les programmes dont ils ont besoin et en simplifiant les processus destinés aux personnes handicapées.
- **Créer de nouvelles possibilités et des choix pour les gens** : Appuyer les initiatives stratégiques du gouvernement grâce à la prestation et à des stratégies de services efficaces, ainsi qu'à un meilleur service offert au moyen de nos modes de prestation.
- **Investir en vue d'une croissance durable** : Au cours des prochaines années, nous continuerons d'investir dans le projet Unifier l'information client, la modernisation de l'infrastructure et des initiatives connexes pour améliorer l'efficacité tout en renforçant le service.
- **Créer un climat propice à la croissance et à la réussite des entreprises** : Investir dans l'automatisation des processus, les relevés d'emploi électroniques et d'autres initiatives visant à réduire la paperasserie des activités liées à l'assurance-emploi et au Régime de pensions du Canada; instaurer des processus de demande simplifiés pour réduire les exigences que les Canadiens doivent remplir à l'égard des services actuels et nouveaux.

Priorité ministérielle ②

Notre engagement envers les contribuables

Notre engagement envers les contribuables consiste à utiliser leur argent de manière avisée afin d'obtenir des résultats et d'optimiser les ressources. Nous réaliserons

la gestion responsable et efficace des dépenses en renforçant la fonction de contrôle, la vérification, la gestion financière, la mesure du rendement et les évaluations qui démontrent l'optimisation des ressources. Une partie importante de l'atteinte de notre engagement envers les Canadiens et les contribuables consiste à respecter les exigences de la *Loi fédérale sur la responsabilité* et à les mettre en œuvre partout au Ministère.

Pour atteindre des résultats et assurer une gestion efficace, il est important de préciser les rôles et responsabilités du Ministère par rapport à ceux d'autres ministères et d'autres paliers de gouvernement. Cela nous permettra de nous assurer que nous travaillons ensemble dans le même but et de la manière la plus efficace et la plus rentable qui soit pour offrir les programmes et services auxquels les contribuables s'attendent.

En outre, nous continuerons l'intégration ministérielle pour que des structures organisationnelles efficaces soient en place afin d'assurer l'efficacité de nos activités et l'uniformité de nos programmes et de nos politiques. Service Canada et RHDSC continueront de remplir les objectifs d'économie. Par ailleurs, en diminuant la complexité de l'accès aux programmes et aux services et la paperasserie imposée aux employeurs, Service Canada réduira le fardeau administratif des contribuables.

Un aspect important de notre engagement consiste à appuyer le Parlement, ses comités permanents et le processus démocratique, y compris la présentation de rapports sur nos résultats de manière claire et transparente. Cela inclut les efforts que nous faisons pour élaborer et instaurer de nouvelles stratégies de mesure du rendement au niveau des directions générales et des programmes afin que les investissements donnent des résultats clairs et mesurables, qui profitent aux Canadiens.

RHDSC et Service Canada continueront de simplifier la gestion des subventions et contributions en équilibrant la responsabilisation et la présentation de rapports, afin de rationaliser les exigences et de réduire les pratiques non efficaces, tout en assurant l'efficacité et l'efficacité des programmes, ce qui inclut la réaction aux recommandations du groupe d'experts créé pour examiner les subventions et contributions à l'échelle du gouvernement fédéral.

Des programmes efficaces et efficaces seront appuyés par nos recherches sur les questions touchant les ressources humaines et le développement social. Nous veillerons à avoir une base de connaissances et

l'expertise nécessaires pour orienter l'élaboration des politiques. Grâce à des recherches, à des vérifications et à des évaluations, RHDSC comprendra mieux comment les programmes sont administrés et il déterminera leur efficacité en fonction du but recherché.

Les exigences relatives à la gérance financière et à la vérification efficace sont essentielles à la saine gestion de l'argent des contribuables. Le Ministère exercera une diligence raisonnable pour qu'une aide ne soit approuvée qu'aux bénéficiaires qui y sont admissibles et que le paiement ne soit versé que lorsque les conditions sont remplies. En outre, il tiendra les documents et les registres indiqués pour assurer la transparence.

Priorité ministérielle ③

Notre engagement envers nos employés

Notre engagement envers nos employés est capital pour que nous puissions respecter nos engagements envers les contribuables et les Canadiens. Un élément important de notre engagement envers les employés est un ministère dans lequel un milieu de travail positif et sain appuie le recrutement, la promotion de la carrière, le perfectionnement professionnel et l'apprentissage continu.

En outre, le fait que RHDSC devienne un centre d'excellence de la politique sur le développement social et les ressources humaines, en renforçant ses connaissances, sa capacité de recherche et d'élaboration de politiques et de programmes, est un élément important de cet engagement et inclut le renforcement de la capacité de créer, d'échanger et d'utiliser les connaissances pour améliorer l'efficacité et la productivité organisationnelles. Le travail d'équipe sera un autre concept majeur pour que ce nouveau ministère se dirige vers des méthodes novatrices ayant des buts et des objectifs communs. En outre, Service Canada créera une culture d'excellence du service en appuyant ses employés, en favorisant l'innovation et en renforçant le leadership et la capacité de fournir un service axé sur le citoyen.

Notre vision de RHDSC est celle d'une organisation reconnue comme un centre d'excellence, ce qui signifie que :

- nous attirons les meilleures recrues dans notre organisation parce que nous concevons des politiques d'avant-garde, nous offrons des programmes de

grande qualité de manière efficace, nous élaborons et nous fournissons sciemment des possibilités d'apprentissage ambitieuses à nos employés;

- notre culture d'excellence, notre intégrité, notre diversité, notre sens de l'innovation et le perfectionnement de nos employés signifient que nous attirons les personnes les plus talentueuses et que nous les maintenons en poste;
- nos systèmes de gestion de l'information, des ressources humaines et des connaissances sont souples et nous permettent d'assurer une gestion efficace dans un environnement en évolution rapide.

Pour remplir ses engagements prévus dans la *Loi sur les langues officielles* (partie VII) et la *Loi sur le multiculturalisme canadien*, le Ministère continuera de sensibiliser les employés afin de promouvoir des pratiques exemplaires.

RHSC servira aussi de modèle d'accessibilité au gouvernement fédéral et prêchera par l'exemple de manière à promouvoir l'accessibilité des lieux de travail partout dans l'administration publique.

Cadre de mesure du rendement*

RHSC est déterminé à mesurer son rendement, à effectuer une gestion axée sur les résultats et à présenter des rapports sur ses progrès. Pour y parvenir, le Ministère a établi un Cadre de mesure du rendement qui lui permet de comprendre son environnement opérationnel, de définir des attentes de rendement claires et de surveiller ses progrès. Ce cadre offre au Parlement et aux Canadiens de l'information qui leur permet de déterminer où en est rendu le Ministère dans l'atteinte de ces résultats.

Le Cadre de mesure du rendement du Ministère, illustré au diagramme 1 ci-dessous, établit trois types d'indicateurs : les indicateurs contextuels, les indicateurs de résultats stratégiques et les indicateurs de programmes.



*Pour plus d'information sur les indicateurs de rendement visitez le site www.rhsc.gc.ca/fr/sm/ps/rhdc/index/pim.shtml

Diagramme 2

Cadre de mesure du rendement de RHDSC Indicateurs de résultats stratégiques

Résultats stratégiques	Productivité et participation canadiennes accrues par des marchés du travail efficaces et inclusifs, des milieux de travail compétitifs et l'accès à l'apprentissage	Milieu de travail sécuritaires, sains, équitables, stables, productifs, où règne la coopération et normes internationales de travail efficaces	Amélioration de la sécurité du revenu, accès aux possibilités et mieux-être des personnes, des familles et des collectivités	Politiques et programme qui répondent aux besoins des Canadiens en matière de capital humain et de développement social	Améliorer les résultats des Canadiens grâce à l'excellence du service
Indicateurs de résultats stratégiques					
	<ul style="list-style-type: none"> Productivité Taux de participation Pourcentage de chômeurs à la recherche d'un emploi pendant un an et plus (52 semaines et plus) Pourcentage des jeunes (15–24 ans) qui ne sont ni actifs ou ni aux études Taux de chômage par groupe désigné Pourcentage de la population active d'âge adulte qui a reçu une formation structurée liée à l'emploi Pourcentage de la population active d'âge adulte qui a reçu une formation liée à l'emploi parrainée par l'employeur Pourcentage de la population d'âge adulte (25-65 ans) qui a pris part à des possibilités d'apprentissage pour les adultes 	<ul style="list-style-type: none"> Pourcentage de tous les jours ouvrables perdus en raison d'arrêts de travail (compétence fédérale) Pourcentage de Canadiens en âge de travailler qui n'atteignent pas le niveau de littératie constituant le minimum requis dans l'économie et la société d'aujourd'hui Fréquentation des études postsecondaires chez les 18–21 ans selon le revenu familial Proportion d'adultes qui fréquentaient l'université ou le collège selon les groupes d'âge Représentation de groupes désignés dans toutes les professions et disponible dans la main-d'œuvre, employeurs visés par le régime d'équité en matière d'emploi institué par le législateur 	<ul style="list-style-type: none"> Nombre et proportion de personnes de 65 ans et plus ayant un faible revenu familial Nombre et proportion de personnes de 65 ans et plus qui auraient un faible revenu sans l'aide du régime de pensions de l'État Principales dispositions de garde d'enfants âgés de six mois à six ans en 2002–2003 Pourcentage des jeunes enfants dont le niveau de développement verbal va de moyen à avancé Pourcentage d'enfants de familles non disfonctionnelles Besoin impérieux de logement. 	Long à moyen terme	

Les **indicateurs contextuels** illustrent l'environnement du Ministère en décrivant les tendances générales de la société, de l'économie et des marchés du travail, comme la croissance démographique et le produit intérieur brut par habitant. Les indicateurs contextuels orientent l'élaboration des politiques, des priorités et des plans ministériels en permettant au Ministère d'évaluer la pertinence continue des programmes et la nécessité d'avoir de nouveaux programmes.

En 2007–2008, le Ministère devrait inaugurer son *site Web sur les indicateurs de bien-être*, qui comprendra plus de 80 indicateurs répartis en 11 domaines de bien-être (p. ex., travail, apprentissage, sécurité financière, vie familiale, logement, liens avec la société, loisirs, santé, environnement, sécurité et participation communautaire).

Dans chaque domaine de bien-être, les indicateurs sont organisés en trois groupes liés au bien-être :

- **Statut** : indicateur de l'état ou des progrès (comme le niveau de scolarité, le nombre de Canadiens ayant un emploi ou l'espérance de vie);
- **Événements de la vie** : indicateurs liés aux transitions importantes que nous pouvons connaître dans notre vie (comme se marier, charger d'emploi ou avoir une maladie grave);
- **Principales influences** : indicateurs qui sont le reflet des ressources individuelles et de la société (p. ex., l'accès à des ordinateurs dans les écoles, l'exercice quotidien ou la disponibilité de transports en commun).

Imputabilité à l'égard du rendement ministériel

Les **indicateurs de résultats stratégiques** représentent les résultats ultimes que le Ministère cherche à obtenir à moyen et à long terme. Il faut savoir que, même si les résultats stratégiques demeurent à l'intérieur de la sphère d'influence de RHDSC, le Ministère n'est pas le seul à contribuer à leur réalisation. Dans certains cas, comme le pourcentage d'enfants ayant des problèmes de comportement et vivant dans des familles non dysfonctionnelles, l'influence du Ministère est limitée. D'autres paliers de gouvernement, d'autres ministères fédéraux, les principaux intervenants et les partenaires, ainsi que chaque Canadien, contribuent de façon importante à la réalisation de ces objectifs.

Les **indicateurs de programmes** sont liés directement aux programmes qu'offre le Ministère. Ces indicateurs facilitent l'établissement d'objectifs ou de cibles pour les programmes du Ministère et le suivi des résultats. La plupart d'entre eux sont des mesures sur lesquelles le Ministère exerce un contrôle considérable. Les indicateurs de programmes peuvent être de nature opérationnelle, être liés aux résultats et inclure la satisfaction des clients, l'accès aux programmes et leur portée, ainsi que des mesures de l'incidence ou des résultats d'un programme. Différents des indicateurs contextuels et de résultats stratégiques, les indicateurs de programmes sont une façon de reconnaître et d'identifier le résultat des mesures ministérielles et d'y appliquer la responsabilisation. Ces indicateurs sont le fondement du bulletin que le Ministère utilise pour rendre compte dans le Rapport ministériel sur le rendement.

Le changement positif des indicateurs de programmes devrait être interprété comme une condition nécessaire, mais non suffisante, pour améliorer les résultats stratégiques. En fait, le Ministère reconnaît que les indicateurs de rendement ne sont qu'une partie de tout un cadre de mesure du rendement. Des évaluations des programmes sont une autre source importante d'information sur l'efficacité des programmes de RHDSC.

Les services ministériels (tels que les ressources humaines, la technologie de l'information, la gestion de l'information et le contrôle financier) appuient la réalisation des priorités de RHDSC. Ils mettront en place des stratégies et renforceront la capacité de s'acquitter de toutes les responsabilités principales en vertu de la Loi fédérale sur la responsabilité. RHDSC

continuera de collaborer avec Service Canada afin d'assurer la prestation efficace et efficiente des services transactionnels.

En 2007–2008, RHDSC continuera de chercher à renforcer les indicateurs de rendement, en s'inspirant des résultats d'évaluation et de recherche. Il continuera d'évaluer la pertinence et la validité des indicateurs de rendement en ce qui concerne la réalisation des résultats attendus pour les Canadiens.

Indicateurs de service : Service Canada a créé un bulletin de rendement standard pour rendre compte de son rendement. Ce bulletin comprend les indicateurs de service et d'autres mesures ayant trait à la qualité, à l'opportunité et à la quantité associées à la prestation de services aux Canadiens. Le bulletin annuel de Service Canada dit aux Canadiens comment ce rendement se compare à ses normes de service, présentant à la fois les résultats positifs et les domaines qui nécessitent des améliorations. Service Canada continuera de s'inspirer des indicateurs de rendement actuels, en créera de nouveaux dans les domaines où il en existe peu et créera des indicateurs composés pour mesurer le rendement à partir des résultats. Ces travaux nous aideront à remplir notre engagement qui consiste à : « *exercer une administration publique responsable en obtenant des résultats pour les citoyens et le gouvernement* »

Indicateurs de programmes
Productivité et participation canadiennes accrues par des marchés du travail efficaces et inclusifs, des milieux de travail compétitifs et l'accès à l'apprentissage
Objectif 2007–2008

Clients ayant un emploi Nombre de clients ayant un emploi et/ou qui retournent aux études après une intervention d'un programme d'emploi et comme proportion du nombre total de clients qui ont terminé leur intervention d'un programme d'emploi.	Fourchette : de 205 000 à 225 000 Proportion : 55 % à 60 %
Apte au travail/Recherche d'emploi Nombre de clients du volet Apte au travail/Recherche d'emploi ^a qui ont un emploi ou qui sont retournés aux études après une intervention d'un programme d'emploi ^b .	Fourchette : de 87 000 à 95 000
Développement Nombre de clients ayant un emploi ou qui retournent aux études après une intervention d'un programme de développement ^c de l'emploi.	Fourchette : de 118 000 à 130 000
Nombre de clients ayant participé à une initiative de perfectionnement des compétences et comme proportion du nombre total des clients ayant participé à une intervention d'un programme de développement de l'emploi.	de 85 000 à 94 000 68 %
Nombre d'apprentis ayant reçu des prestations prévues par la partie I ou II de la <i>Loi sur l'AE</i> .	de 50 000 à 56 000
Pourcentage des conseils sectoriels qui atteignent ou dépassent le niveau de rendement attendu.	90 %
Augmentation du nombre de gens de métier qui sont tout à fait mobiles au Canada grâce à un certificat du Sceau rouge.	17 000
Proportion d'immigrants qualifiés exerçant des professions ciblées par des interventions systémiques de reconnaissance des titres de compétence étrangers.	53 %
Pourcentage des emprunteurs du Programme canadien de prêts aux étudiants pour qui l'incidence de ne pas avoir de prêt aurait été grande.	71 %
Satisfaction des clients à l'égard de la qualité générale des services fournis par le Programme canadien de prêts aux étudiants.	75 %
Pourcentage des enfants de 0 à 17 ans qui ont déjà reçu une incitation au régime enregistré d'épargne-études.	36 %

^a Apte au travail/Recherche d'emploi : appuie des programmes qui aident les clients à trouver un emploi qui leur convient le plus rapidement possible.

^b Il s'agira d'une année de référence pour calculer les proportions de cet indicateur et « les résultats réels seront déclarés dans le Rapport ministériel sur le rendement pour ce qui suit : Proportion du nombre total de clients du volet Apte au travail/Recherche d'emploi qui ont terminé leur intervention d'un programme d'emploi » et « Durée moyenne du chômage des demandeurs actifs qui ont décroché un emploi grâce au volet Apte au travail/Recherche d'emploi ».

^c Développement : programmes offrant des prestations qui aident les clients à acquérir de l'expérience de travail, à améliorer leurs compétences professionnelles ou à démarrer une entreprise.

Milieus de travail sécuritaires, sains, équitables, stables, productifs, où règne la coopération, et normes internationales du travail efficaces

Pourcentage des différends liés à des négociations collectives réglés en vertu de la partie I (relations de travail) du <i>Code canadien du travail</i> sans arrêt de travail.	90 %
Pourcentage des plaintes de congédiement injustifié réglées par des inspecteurs (partie III du <i>Code canadien du travail</i>).	75 %
Taux d'incidence des accidents invalidants mesurant le changement dans le taux de blessures et de maladies avec perte de temps, y compris les décès, dans les secteurs relevant de la compétence fédérale d'une année à l'autre.	Réduire de 10 % l'incidence des blessures invalidantes sur cinq ans (d'ici 2008–2009) dans les secteurs à risque élevé où nous faisons des interventions proactives ciblées
Pourcentage des sommes recueillies par rapport au montant dû relativement à des plaintes visées par la partie III (normes du travail) du <i>Code canadien du travail</i> (à l'exclusion des plaintes pour congédiement injustifié).	75 %
Satisfaction des clients à l'égard de la qualité des données de la Direction de l'information sur les milieux de travail.	80 %

Amélioration de la sécurité du revenu, accès aux possibilités et mieux-être des personnes, des familles et des collectivités

Nombre et pourcentage de clients dont l'employabilité est améliorée.	2 200 clients ou 40 %
Nombre de nouveaux projets ou initiatives communautaires de développement social qui ont obtenu un soutien pour promouvoir la participation des enfants et des familles, des personnes handicapées ou d'autres populations vulnérables.	30 projets
Nombre de personnes prenant part à des projets communautaires Nouveaux horizons pour les aînés.	50 000 participants
Pourcentage des familles qui reçoivent la Prestation universelle pour la garde d'enfants pour leurs enfants de moins de six ans .	100 % des familles admissibles
Montant investi dans les collectivités par des partenaires externes (groupes sans but lucratif, organismes du secteur privé et autres ministères) pour chaque dollar investi par l'Initiative des partenariats de lutte contre l'itinérance.	1,50 \$
Pourcentage de tous les investissements de la Stratégie des partenariats de lutte contre l'itinérance destinés aux services de logement stable à long terme et aux services connexes.	65 %

Indicateurs de service
Objectif 2007–2008
Améliorer les résultats des Canadiens grâce à l'excellence du service

Appels spécialisés auxquels un agent a répondu dans les 180 secondes – renseignements et opérations	95 %
Appels généraux auxquels un agent a répondu dans les 18 secondes (1 800 O-Canada).	85 %
Accès à des services automatisés d'information téléphonique.	95 %
Disponibilité des services Internet 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7 – renseignements et opérations.	98 %
Disponibilité de formules en ligne sous des formes accessibles aux personnes handicapées.	10
Pourcentage des Canadiens ayant accès à des services à moins de 50 km de leur domicile.	90 %
Nombre de centres de Service Canada dont les heures de service sont prolongées.	60
Nombre de points de service aux groupes communautaires minoritaires de langue officielle.	17
Langues offertes autres que le français et l'anglais.	10
Avis envoyés dans les sept jours de la réception de la demande.	80 %
Avis de paiement ou de non-paiement des prestations de retraite du Régime de pensions du Canada émis dans le premier mois du droit à pension.	85 %
Avis de paiement ou de non-paiement des prestations d'assurance-emploi émis dans les 28 jours du dépôt de la demande.	80 %
Appels devant le juge-arbitre de l'assurance-emploi envoyés au Bureau du juge-arbitre dans les 60 jours.	100 %
Appels devant le Conseil arbitral de l'AE inscrits au rôle dans les 30 jours.	90 %
Avis de paiement ou de non-paiement des prestations de base de la Sécurité de la vieillesse émis dans le premier mois du droit à ces prestations .	90 %
Permis de navigation de plaisance émis en une seule visite.	90 %
NAS émis en une seule visite.	90 %
Taux d'exactitude des paiements (y compris l'assurance-emploi et la Sécurité de la vieillesse) (en voie d'élaboration pour le Régime de pensions du Canada).	95 % (EI) ^a
Satisfaction des clients à l'égard des services fournis.	80 % ^b

^a Un indicateur combiné pour les paiements de l'assurance-emploi et de la Sécurité de la vieillesse sera instauré en 2007-2008.

^b Renvoie au sondage biennuel sur la satisfaction des clients auquel s'ajoutera une foule de commentaires des clients et de mécanismes connexes.

Outre les indicateurs susmentionnés, dans son Rapport ministériel sur le rendement 2007–2008, le Ministère rendra compte des statistiques sur la

gestion ministérielle liées à l'équité en matière d'emploi par groupe désigné et des plaintes relatives aux langues officielles.

Services ministériels

Les services ministériels (tels que les ressources humaines, la technologie de l'information, la gestion de l'information et le contrôle financier) appuient la réalisation des priorités de RHDSC. Ils mettront en

place des stratégies et renforceront la capacité de s'acquitter de toutes les responsabilités principales en vertu de la Loi fédérale sur la responsabilité. RHDSC continuera de collaborer avec Service Canada afin d'assurer la prestation efficace et efficiente des services transactionnels.

Plans

Plan : **Renforcer et assurer une gestion efficace au sein du Ministère.**

- Veiller à offrir des services ministériels efficaces et efficients.
- Renforcer les systèmes d'information et de gestion du savoir.
- Réagir aux questions soulevées dans l'évaluation du Cadre de responsabilisation de gestion.
- Assurer une relation de gouvernance efficace dans l'élaboration des politiques, la conception des programmes et la prestation des services par l'intermédiaire de Service Canada.

Plan : **Maintenir et améliorer la gestion financière dans tous les secteurs du Ministère.**

- Améliorer et maintenir les fonctions de transparence et de surveillance grâce à des mesures de responsabilisation, y compris la mise en œuvre de la *Loi fédérale sur la responsabilité*.
- Appuyer le sous-ministre dans son nouveau rôle d'« administrateur des comptes ».
- Réagir aux constatations figurant dans les rapports de la vérificatrice générale.
- Renforcer l'intégrité des programmes en améliorant les renseignements sur l'identité et en réduisant les erreurs et la fraude.
- Réaliser des économies dans l'examen des dépenses et remplir les engagements en matière de gestion efficace des dépenses.
- Améliorer les processus afin d'offrir une assurance raisonnable de l'efficacité et l'efficience des activités, de la fiabilité des rapports financiers et de la conformité aux politiques gouvernementales.
- Continuer de travailler en vue de respecter les délais du Bureau du contrôleur général établis pour la vérification externe des états financiers du Ministère en 2008–2009.

Plan : **Faire en sorte que de bonnes stratégies de gestion des ressources humaines soient employées à l'échelle du Ministère.**

- Veiller à ce qu'il y ait des méthodes de recrutement et de dotation efficaces pour attirer les gens dont notre organisation a besoin pour remplir son mandat et s'acquitter de ses responsabilités envers les Canadiens.
- Faire en sorte que des cadres et des politiques soient en place pour appuyer la planification intégrée des ressources humaines et des activités, ainsi qu'une approche fondée sur les valeurs pour assurer la dotation et le perfectionnement des employés.
- Veiller à ce qu'il y ait une culture d'excellence, assurer l'intégrité, l'innovation et la prestation efficace de programmes de grande qualité en offrant des possibilités d'apprentissage stimulantes à nos employés et en leur donnant les outils dont ils ont besoin pour faire leur travail.



Section II Activités de programmes par résultat stratégique

**Politiques et programmes qui
répondent aux besoins des
Canadiens en matière de capital
humain et de développement social**

A. Politique, recherche et communication

Les secteurs de politique stratégique, de recherche et de communication à RHDSC contribuent aux politiques et aux programmes qui aident à créer des possibilités et des choix pour les gens afin de favoriser leur épanouissement dans la société et sur le marché du travail. Les activités axées sur le savoir, comme la recherche et l'évaluation, peuvent déterminer les tendances et les pressions, ainsi que permettre de comprendre ce qui fonctionne et les pratiques exemplaires qui appuient l'élaboration de programmes et de politiques fondées sur des preuves. Le secteur politique stratégique peut s'attarder à ces tendances et pressions, et intégrer des réactions dans l'approche globale du Ministère visant la politique sur les ressources humaines et le développement social. La communication transpose ces politiques en produits facilitant l'échange avec les Canadiens, tout en offrant un mécanisme de consultation qui aide à intégrer le point de vue des Canadiens dans le processus d'élaboration de recherches et de politiques. Par conséquent, ces trois fonctions – politique stratégique, recherche et communication, aident RHDSC à remplir son mandat.

RHDSC continuera de diriger l'élaboration et l'instauration de politiques qui appuient le rôle du gouvernement fédéral dans les domaines suivants :

- la sécurité du revenu et le bien-être accru pour les Canadiens, tout spécialement les enfants et les familles au moyen d'initiatives telles que le Plan universel pour la garde d'enfants du Canada, qui inclut la Prestation universelle pour la garde d'enfants et l'Initiative sur les places en garderie, le système canadien de revenu de retraite et les programmes destinés aux personnes handicapées et sans-abri;
- des approches visant à relever les défis et à régler les questions liées au déséquilibre fiscal dans les domaines de la formation et des études postsecondaires ainsi que les programmes du marché du travail;
- des innovations pour régler les problèmes d'adaptation, tout spécialement pour les travailleurs âgés, y compris un groupe d'experts sur les travailleurs âgés, et des mesures d'incitation au travail;
- l'Avantage du savoir du Canada afin d'augmenter la participation au marché du travail et de créer des

possibilités et des choix pour que les gens puissent prospérer dans une économie du savoir grâce à des gains de quantité de la participation au marché du travail (augmenter l'activité pour combler les pénuries de main-d'œuvre actuelles et futures), de qualité de la participation au marché du travail (améliorer la qualité de l'éducation, du perfectionnement des compétences et de la formation, susciter de l'intérêt pour la recherche au Canada et en favoriser l'excellence) et d'efficacité de la main-d'œuvre (réduire les obstacles à la mobilité et améliorer la disponibilité de l'information sur le marché du travail nécessaire pour faire des choix bien informés liés au marché du travail);

- un cadre stratégique visant à faire de RHDSC un centre d'excellence pour la politique intégrée sur les ressources humaines et le développement social.

En outre, les travaux en collaboration sur les politiques horizontales qui sont réalisés à l'interne et entre les ministères fédéraux, ainsi qu'avec les provinces et les territoires, sont essentiels pour faire progresser le bien-être des Canadiens. RHDSC continuera aussi de collaborer avec le secteur communautaire sans but lucratif et les ministères fédéraux afin de promouvoir la collaboration et d'appuyer l'innovation.

RHDSC est déterminé à créer une base complète et intégrée de connaissances qui éclaireront l'action du gouvernement et répondront efficacement aux besoins des Canadiens. Le Ministère partage et échange ses connaissances sur les questions touchant les ressources humaines et le développement social afin d'appuyer la prise de décisions fondées sur des preuves par les gouvernements, les établissements publics, les entreprises, les collectivités et les citoyens. Il y parvient en gérant ses principales enquêtes nationales sur les ressources humaines et le développement social au Canada afin de suivre et de mieux comprendre les facteurs qui influent sur la vie et les besoins changeants des Canadiens. De même, il surveille et prévoit les conditions de l'offre et de la demande de main-d'œuvre par profession et secteur au Canada grâce au Système de projections des professions du Canada.

L'élaboration et la mise en œuvre du Plan d'action pour l'excellence permettra à RHDSC de devenir une organisation plus unifiée et efficace, qui offre de meilleurs services aux Canadiens. Le « Plan d'action pour l'excellence » est axé sur les personnes, les partenariats et les connaissances, il favorise l'intégration des employés dans une culture d'entreprise unifiée et assure l'orientation générale du Ministère. Le but du programme est de faire avancer le Ministère vers l'excellence des politiques, des programmes et des services en se concentrant sur les personnes, les partenariats et les connaissances. Ces trois aspects ont une résonance interne et externe. Par exemple, le volet personnes renvoie à un milieu de travail sain à l'interne, ainsi qu'à l'engagement, à l'information et au service des Canadiens à l'externe.

RHDSC effectue et commande des recherches stratégiques pour déterminer les facteurs qui influent sur le bien-être des Canadiens pendant toute leur vie, ce qui peut les aider à prendre des décisions. Les évaluations entreprises par RHDSC aident à déterminer ce qui fonctionne ainsi que les pratiques exemplaires qui appuient l'excellence dans la prestation de programmes et l'élaboration de politiques efficaces pour les Canadiens. Pour réaliser sa vision, soit devenir un centre d'excellence pour les politiques sur les ressources humaines et le développement social, RHDSC tâchera d'élaborer un plan complet et intégré des connaissances

ministérielles, notamment en renforçant les stratégies de diffusion des connaissances, afin d'appuyer la prise de décisions bien avisées. RHDSC renforcera également sa capacité de surveiller et de rendre compte des indicateurs sur les principales dimensions de la vie des Canadiens pour permettre au Ministère, aux provinces, aux territoires et aux partenaires de réagir plus efficacement aux questions socio-économiques actuelles et naissantes. En outre, le Ministère continuera d'améliorer ses connaissances en jouant un rôle de meneur dans la création, la gestion, la conservation, l'échange et l'utilisation des connaissances sur les questions touchant les ressources humaines et le développement social pour appuyer la prise de décisions de gestion efficaces, ce qui inclut les travaux en cours pour promouvoir l'examen des études et des analyses sur les politiques faites à l'étranger afin d'élaborer des initiatives stratégiques sur les priorités de mise en valeur des ressources humaines et du développement social.

RHDSC sait qu'il se doit d'expliquer aux citoyens comment leur point de vue a été pris en compte. La conception et l'application du plan ministériel de participation du public contribueront aux efforts proactifs du Ministère en vue de promouvoir et de faciliter la participation et la sensibilisation de la population à l'élaboration des programmes et au maintien de relations transparentes et interactives avec le public canadien.

Plans

Politique, recherche et communication

Plan : **Appuyer les politiques sur les ressources humaines et le développement social du gouvernement du Canada.**

- Élaborer des politiques qui appuient les engagements du gouvernement à créer de nouvelles possibilités et des choix afin que les gens puissent se réaliser pleinement et se créer une meilleure qualité de vie, ainsi que promouvoir l'inclusion et la participation de tous à la société et à l'économie.
- Entreprendre une étude de faisabilité sur les travailleurs âgés.
- Contribuer au développement et à la mise en œuvre d'une prestation fiscale pour le revenu gagné destinée aux Canadiens à faible et modeste revenus.

Plan : **Élaborer et instaurer des cadres et des stratégies ministériels.**

- Élaborer une politique-cadre à long terme qui intègre les ressources humaines et le développement social.
- Intégrer et coordonner les domaines stratégiques larges, comme l'emploi, l'apprentissage à l'âge adulte, la sécurité du revenu, le développement social et les compétences essentielles.
- Concevoir et instaurer une initiative panministérielle de gestion du savoir.
- Élaborer et instaurer un Plan d'action pour l'excellence.
- Élaborer un plan intégré des connaissances pour RHDSC, plus précisément une stratégie à moyen terme de création et de diffusion du savoir, et favoriser l'échange de connaissances.

- Renforcer les stratégies de manière à inclure l'évaluation dans le processus d'élaboration des politiques.
- Analyser les tendances sociales et du marché du travail qui pourraient influencer sur l'efficacité du système canadien de revenu de retraite à long terme et envisager des stratégies pour relever ces défis.

Plan : Faire avancer l'acquisition des connaissances pour appuyer une prise de décisions éclairées.

- Élaborer un savoir et recueillir des données de façon rigoureuse et intégrée pour cerner les enjeux actuels ou nouveaux liés à l'élaboration de la politique sociale et à la mise en valeur des ressources humaines, y compris l'élaboration, la mise au point et la mise à jour :
 - d'un plan de données – une stratégie complète et coordonnée pour planifier les enquêtes et les données;
 - d'un plan de recherche pour déterminer les principaux domaines de recherche afin d'éclairer sur l'élaboration de politiques et de programmes;
 - d'un plan d'évaluation pour déterminer les principaux domaines d'évaluation liés aux contrôles internes et aux activités des programmes ministériels;
 - d'un plan de vérification interne pour cerner les principaux domaines de vérification liés aux contrôles internes et aux activités de programmes ministériels;
 - des stratégies de diffusion des connaissances pour favoriser l'échange des connaissances de grande qualité, notamment une conférence nationale pour promouvoir le dialogue constant avec les provinces, les territoires et les partenaires externes;
 - une base commune de connaissances sur les tendances de l'élaboration de la politique sociale et de la mise en valeur des ressources humaines.
- Promouvoir l'examen d'analyses et de comparaisons internationales dans l'élaboration d'initiatives stratégiques pour réagir aux priorités en matière de développement social et de ressources humaines.

Plan : Accroître l'engagement et la collaboration avec les provinces, les territoires, les partenaires et les Canadiens grâce à la participation du public et à d'autres activités de manière à avoir des initiatives stratégiques meilleures, innovatrices et complémentaires.

- Instaurer une stratégie de mobilisation et un cadre de participation du public pour orienter toutes les activités de RHDSC dans ce domaine, et ce, par la coordination et l'intégration à l'échelle tant interministérielle qu'intraministérielle.
- Continuer de soutenir et de renforcer les relations fédérales-provinciales-territoriales par des réunions, des consultations et des ententes de travail à caractère officiel de sorte que le gouvernement puisse mieux consolider l'union économique et continuer d'appuyer l'union sociale.
- Élaborer des mécanismes pour faire participer les provinces, les territoires et les partenaires à l'élaboration de connaissances et de preuves intégrées (p. ex., le Comité consultatif externe sur les connaissances).
- Continuer de soutenir les relations du gouvernement du Canada avec les organismes du secteur communautaire qui jouent un rôle de premier plan dans les services offerts aux Canadiens.
- Entreprendre et promouvoir une analyse plus large du rôle de la collectivité dans la promotion du bien-être social en tirant des leçons des collaborations communautaires intégrales actuelles visant à aider les collectivités à être plus résistantes des points de vue économique et social.

Programmes

L'activité de programme Politique, recherche et communication assure un leadership en politique stratégique : en faisant la promotion des principales politiques relatives aux ressources humaines et le développement social du gouvernement du Canada; en élaborant et en mettant en œuvre les principaux cadres et stratégies du Ministère; ainsi qu'en collaborant avec les provinces, les territoires, les

partenaires et les Canadiens dans le cadre de programmes de participation du public et en contribuant au développement des connaissances.

Cette activité joue un rôle essentiel dans la réalisation des priorités et des résultats de RHDSC grâce à la communication avec les Canadiens, à leur mobilisation et à la création de relations solides avec les intervenants.

Pour en savoir plus sur ce programme, voir la section IV – Autres points d'intérêt.

	Dépenses prévues		
	2007–2008	2008–2009	2009–2010
Ressources financières (en millions de \$)			
Politique, recherche et communication			
Dépenses de fonctionnement brutes	197,5	195,1	200,9
Total	197,5	195,1	200,9
Ressources humaines			
Équivalents temps plein	991	984	1 006

Ressources financières détaillées par programmes ou service

Ressources financières (en millions de dollars)			
Politique, recherche et communication			
Politique stratégique	20,5	18,5	19,1
Analyse stratégique, vérification et évaluation	74,1	72,4	72,3
Affaires publiques et engagement	41,8	41,5	41,5
Répartition des services ministériels ^a	61,1	62,7	68,0
Total	197,5	195,1	200,9
Ressources humaines			
Équivalents temps plein	991	984	1 006

^a La portion des services ministériels liés au bureau du Ministre, au bureau du Sous-Ministre, au bureau du Contrôleur et des Services partagés a été divisée entre chaque activité de programme.



**Productivité et participation
canadiennes accrues par des marchés
du travail efficaces et inclusifs,
des milieux de travail compétitifs
et l'accès à l'apprentissage**

B. Marché du travail, compétences en milieu de travail et apprentissage

La prospérité continue du Canada réside dans le maintien et le renforcement de la croissance, d'une économie forte, de la productivité améliorée et de la compétitivité accrue, grâce à la création de la main-d'œuvre la plus scolarisée, la plus spécialisée et la plus souple qui soit. De plus en plus, le marché du travail aura besoin de travailleurs possédant des niveaux élevés de compétences et d'études, éléments essentiels pour améliorer la productivité et soutenir une croissance économique forte.

Les travailleurs qualifiés contribuent à la productivité puisqu'ils traitent l'information, exécutant des tâches de manière efficace et efficiente, et qu'ils savent s'adapter à et utiliser la nouvelle technologie. Ils génèrent également des innovations dans les produits, les services ainsi que dans les processus de production et de distribution. Par conséquent, RHDSC doit continuer de chercher à appuyer une main-d'œuvre très spécialisée et flexible. Pour atteindre ce résultat stratégique, les activités de programmes portant sur le marché du travail, les compétences en milieu de travail et l'apprentissage sont complémentaires et offrent aux Canadiens les possibilités et les choix nécessaires pour participer à une foule de programmes.

Bien que ces activités de programmes aient des rôles et des responsabilités distincts, certains de leurs éléments sont communs et aident le Ministère à appuyer l'apprentissage continu, le perfectionnement et l'utilisation des compétences nécessaires pour être actif sur le marché du travail d'aujourd'hui et de demain.

Les partenariats qui sont élaborés et qui continuent d'être renforcés avec les provinces, les territoires, les partenaires et les intervenants sont l'un de ces éléments. Grâce à eux, diverses stratégies et ententes sont élaborées et permettent au Ministère :

- de promouvoir la sensibilisation;
- de permettre l'accès à l'apprentissage, à la formation et au soutien financier;
- d'offrir des possibilités de perfectionnement des compétences tant en milieu de travail qu'à l'extérieur.

Le gouvernement fédéral a un rôle clair à jouer dans le règlement des questions touchant l'emploi et les compétences à l'échelle nationale. Ainsi, les responsabilités fédérales incluent le renforcement de l'union économique en cherchant à éliminer les obstacles à l'emploi, aux études postsecondaires et à l'apprentissage continu, en améliorant la mobilité et la reconnaissance des titres de compétence et en fournissant de l'information sur le marché du travail national.

Les programmes de RHDSC répondent aux besoins des Canadiens traditionnellement sous-représentés tels que les immigrants, les Autochtones, les personnes handicapées et les travailleurs âgés, qui souhaitent participer au marché du travail. Ces groupes sont souvent confrontés à des obstacles qui les empêchent de décrocher un emploi et de parfaire leur instruction. Grâce à des partenariats, le Ministère comprend les compétences en milieu de travail qui sont nécessaires, il favorise la mise à jour et le perfectionnement des compétences, il investit dans ces compétences et il veille à répondre aux besoins des clients, notamment ceux des marchés du travail locaux et régionaux.

Avec les provinces, les territoires et les partenaires, RHDSC tente de fournir aux particuliers et aux organisations les outils dont ils ont besoin pour réussir et, ce faisant, il renforce notre société et son économie du savoir croissante. Chacune des activités de programme qui appuie ce résultat stratégique en oriente les programmes et les services vers différents clients, mais vise l'objectif commun qui consiste à créer la main-d'œuvre la plus scolarisée, la plus spécialisée et la plus souple qui soit.

Indicateur de résultats stratégiques

Indicateurs	Niveau actuel		
Taux d'activité	Par groupe d'âge (2006)		
	15 ans et plus	67,2 %	
	15 à 24 ans	66,4 %	
	25 à 54 ans	86,2 %	
	55 ans et plus	32,1 %	
Croissance de la productivité du travail, secteur des entreprises	2,1 % (2005, selon les moyennes annuelles).		
Niveau de productivité du Canada, en pourcentage du niveau de productivité des États-Unis	82,9 % (2005) toute l'économie; 74,8 % (2005) secteur des entreprises		
Pourcentage de chômeurs à la recherche d'un emploi pendant un an et plus (52 semaines et plus)	2005	9,2 %	
	2004	9,5 %	
Pourcentage de jeunes (de 15 à 24 ans) qui ne sont ni actifs ni aux études ^a	2005	8,9 %	
	2004	9,3 %	
Taux de chômage selon les groupes désignés	Femmes	7,2 %	
	Personnes handicapées	10,7 %	
	Autochtones	19,1 %	
	Minorités visibles	9,5 %	
	Travailleurs âgés	6,0 %	
Pourcentage des Canadiens en âge de travailler qui n'ont pas atteint le niveau de littératie considéré être le minimum pour réussir dans l'économie et la société d'aujourd'hui.	Enquête sur l'alphabétisation et les compétences des adultes de 2003	42 %	
Pourcentage de la population d'âge adulte (25 à 64 ans) ayant participé à des possibilités d'apprentissage pour les adultes	2002 36,7 % (source : Statistique Canada, Enquête sur l'éducation et la formation des adultes, calcul de RHDSC)		
Participation aux études postsecondaires des personnes âgées de 18 à 21 ans par revenu familial (2001)	Participation aux EPS Université/Collège		
	Quartile de revenu familial après impôt		
	Inférieur	21 %	30 %
	Intermédiaire inférieur	25 %	32 %
	Intermédiaire supérieur	30 %	37 %
	Supérieur	38 %	30 %
Global	29 %	32 %	
Proportion d'adultes qui fréquentaient une université ou un collège selon le groupe d'âge (octobre 2006)	Groupes d'âge		
	Pourcentage		
	25-34	9.2%	
	35-44	3.5%	
	45-54	1.5%	
	55-64	0.6%	
Ensemble 25-64	3.7%		
Pourcentage de la population active d'âge adulte qui a reçu une formation structurée liée à l'emploi	1997	28,5 %	
	2002	34,7 %	
Pourcentage de la population active d'âge adulte qui a reçu une formation liée à l'emploi parrainée par l'employeur	1997	22,4 %	
	2002	25,0 %	

^a Les données du Recensement de 2001 incluent la population active de 15 ans et plus en chômage.

Le saviez-vous?

- Le pourcentage de l'emploi involontaire à temps partiel par rapport à tout l'emploi à temps partiel était de 25,6 % en 2005 – 2006, comparativement à 26,8 % en 2004 – 2005.
- En 2005 – 2006, le rapport entre le nombre de prestataires ordinaires d'assurance-emploi et le nombre de chômeurs était de 44,8 %, comparativement à 43,6 % en 2004 – 2005.
- En 2005 – 2006, 83,4 % des Canadiens au chômage ont reçu des prestations, ont été congédiés ou ont quitté leur emploi pour un motif valable et avaient le droit de toucher des prestations ordinaires d'assurance-emploi. Il s'agit d'une augmentation par rapport à 80,4 % en 2004 – 2005.
- La proportion des droits à prestations ordinaires exercés par les prestataires du Régime d'assurance-emploi en 2003 – 2004 était de 60,9 %, soit une baisse par rapport à 61,2 % l'année précédente.
- La proportion des droits à prestations de maternité ou de congé parental exercés par les prestataires du Régime d'assurance-emploi en 2004 – 2005 était de 92 %.
- En 2005 – 2006, 441 239 clients des programmes d'emploi ont obtenu des services.

Des marchés du travail efficaces et inclusifs...

Les programmes du marché du travail incluent des prestations de revenu et des mesures actives d'emploi qui apportent un soutien du revenu temporaire aux travailleurs admissibles et permettent aux Canadiens de perfectionner leurs compétences, de maintenir ou d'améliorer leur revenu d'emploi et de mieux s'adapter aux fluctuations du marché du travail.

Grâce à ces programmes, le Ministère favorise :

- la stabilité économique;
- le bien-être individuel;
- un marché du travail souple qui peut s'ajuster aux changements de l'économie.

Les efforts du Ministère pour accroître les possibilités et éliminer les obstacles auxquels sont confrontés des groupes cibles, comme les immigrants, les personnes handicapées, les Autochtones et les travailleurs âgés, constituent des objectifs clés des programmes du

marché du travail. Ils appuient le plan d'action du Ministère visant à promouvoir l'inclusivité, tout en aidant à répondre aux demandes du marché du travail. Le Ministère y parvient au moyen de plusieurs initiatives horizontales et de la collaboration qu'il gère grâce à des ententes sur le développement du marché du travail, à la Stratégie de développement des ressources humaines autochtones, au programme de Partenariat pour les compétences et l'emploi des Autochtones, aux ententes relatives au marché du travail pour les personnes handicapées, au Fonds d'intégration pour les personnes handicapées et à la Stratégie emploi jeunesse¹².

Des milieux de travail compétitifs...

Grâce à l'activité de programme portant sur les compétences en milieu de travail, le Ministère appuie des priorités économiques larges, comme une main-d'œuvre flexible et résiliente, possédant des compétences de grande qualité; un nombre suffisant de travailleurs qualifiés répondant aux besoins des employeurs; et un marché du travail souple et efficace.

Le Ministère produit de l'information sur le marché du travail actuelle et accessible pour renseigner sur la prise de décisions des employeurs et des salariés; il appuie et encourage les investissements des employeurs et des salariés dans le perfectionnement des compétences; il soutient les métiers, la formation par l'apprentissage et la mobilité. En collaboration avec les principaux intervenants, le Ministère tâche également d'améliorer l'intégration des travailleurs formés à l'étranger en favorisant l'évaluation et la reconnaissance des titres de compétence acquis hors du Canada. Il cherche aussi à réduire les pénuries de main-d'œuvre au pays en facilitant l'entrée des travailleurs étrangers temporaires. Tous ces efforts améliorent la reconnaissance des titres de compétence, des certificats et des compétences des Canadiens, des immigrants et des travailleurs temporaires afin qu'ils puissent mieux s'intégrer au marché du travail canadien et en profiter.

Pour bien appuyer ce résultat stratégique, la stratégie des compétences en milieu de travail s'inspire d'une vaste gamme de programmes, de services, de provinces, de territoires, de partenaires, d'employeurs et de main-d'œuvre, pour donner des réactions innovatrices aux

¹² Voir les détails sur les initiatives horizontales à : www.tbs-sct.gc.ca/rma/eppi-ibdrp/hrdb-rhbd/profil_f.asp

problèmes que posent les compétences, pour répondre aux besoins des employeurs et pour améliorer la compétitivité des milieux de travail canadiens.

L'accès à l'apprentissage...

L'apprentissage continu est essentiel au bien-être individuel des Canadiens, ainsi qu'à la productivité, à la compétitivité et à la prospérité du Canada.

RHDSC aide ceux-ci à accéder aux possibilités d'apprentissage nécessaires pour qu'ils soient plus présents dans une économie et une société du savoir. Le Ministère stimule une culture d'apprentissage continu en :

- encourageant la sensibilisation à l'importance de l'apprentissage continu et à la nécessité d'économiser en vue des études postsecondaires;
- favorisant l'accès des étudiants aux études postsecondaires et aux possibilités d'apprentissage à l'âge adulte;
- réduisant les obstacles non financiers à l'apprentissage des adultes en contribuant à l'élaboration d'approches novatrices de l'apprentissage des adultes et en renforçant la capacité de l'apprentissage, d'alphabetisation et des compétences essentielles pour les adultes;
- favorisant la création de possibilités pour les Canadiens d'acquérir les connaissances et les compétences essentielles dont ils ont besoin
- collaborant avec les gouvernements provinciaux et territoriaux et d'autres intervenants clés en vue d'offrir des services et des programmes d'apprentissage;
- renforçant la capacité des principaux organismes de soutien des apprenants.

Dans son mandat lié à l'apprentissage, le Ministère gère une initiative horizontale, le Programme canadien de prêts aux étudiants, et a conclu des ententes avec trois fondations, la Fondation canadienne des bourses d'études du millénaire, la Fondation Peter Gzowski pour l'alphabetisation et la Winnipeg Foundation¹³.

En septembre 2006, le gouvernement du Canada a annoncé des mesures actives de contrôle des dépenses destinées aux Programmes d'apprentissage d'alphabetisation et d'acquisition des compétences essentielles pour les adultes. Le programme Placement carrière-été (composante de la Stratégie emploi jeunesse), et le Fonds d'infrastructure de centres de formation et l'initiative Partenaires du milieu de travail (ayant trait au perfectionnement des compétences en milieu de travail). Ces mesures actives de contrôle des dépenses réorientent les investissements fédéraux à venir vers les priorités nationales et visent à atteindre des résultats concrets pour les Canadiens. Afin de mieux appuyer les besoins des étudiants en raison de la meilleure conjoncture du marché du travail du Canada, la nouvelle initiative Emplois d'été Canada a été annoncée au début de 2007.

Le saviez-vous?

- 61 % des Canadiens croient que faire des études collégiales ou universitaires est bien plus important aujourd'hui qu'il y a dix ans¹⁴.
- Le Programme canadien de prêts aux étudiants aide actuellement près de 42 % de toutes les personnes qui font des études postsecondaires à plein temps¹⁵.
- Depuis l'instauration des subventions canadiennes pour l'épargne-études en 1998, l'actif dans les régimes enregistrés d'épargne-études des enfants Canadiens est passé de 4 milliards de dollars à 20 milliards de dollars.¹⁶

¹³ Pour en savoir plus sur les fondations et les initiatives horizontales, voir les tableaux 8 et 9 de la section III

¹⁴ Conseil canadien sur l'apprentissage : *Canadian Post-secondary Education: A Positive Record – An Uncertain Future*, page V

¹⁵ RHDSC, Rapport ministériel sur le rendement 2005–2006

¹⁶ Ibid.

Marché du travail

Plan : Augmenter la participation au marché du travail et parfaire les compétences des Canadiens en collaborant avec les provinces, les territoires, le secteur privé et des partenaires à la mise en œuvre de stratégies qui élimineront les obstacles à l'emploi et amélioreront les choix et les possibilités.

- Travailler avec des partenaires autochtones, les provinces, les territoires et les employeurs afin de réduire les obstacles au marché du travail des Autochtones, en renforçant et appuyant la prestation de la Stratégie de développement des ressources humaines autochtones et des Partenariats pour les compétences et l'emploi des Autochtones.
- Poursuivre les travaux avec les provinces, les territoires, d'autres ministères et les intervenants afin d'aider les groupes cibles, comme les travailleurs âgés et les jeunes au chômage, à faire des transitions d'emploi.
- Collaborer avec les provinces, les territoires et les intervenants afin d'examiner la gamme actuelle des programmes du marché du travail, d'emploi et de perfectionnement des compétences dans le but de moderniser les programmes du marché du travail pour répondre aux besoins des employeurs et aider les Canadiens à trouver et à conserver des emplois.
- Continuer de collaborer avec d'autres ministères, des intervenants, les provinces et les territoires afin de réaliser des évaluations de programme pour garantir la pertinence continue des programmes d'emploi pour les jeunes. Tout spécialement, pour favoriser les emplois d'été pour étudiants, inaugurer une nouvelle initiative axée sur la création d'emplois liés à la carrière qui ne pourraient autrement être créés et qui aident les étudiants qui, autrement, ne pourraient décrocher un emploi en raison de l'endroit où ils vivent ou des obstacles auxquels ils font face.
- Continuer de collaborer avec les communautés minoritaires de langue officielle, au moyen d'un comité national, de consultations et d'autres initiatives, pour favoriser et appuyer les partenariats efficaces avec les intervenants du secteur privé et du secteur public afin d'assurer la vitalité de leur économie et de leurs marchés du travail locaux.

Compétences en milieu de travail

Plan : Instaurer les principales composantes de la stratégie des compétences en milieu de travail en collaboration avec les provinces, les territoires, les ministères et les intervenants pour faire progresser de nombreuses activités qui incluent la mobilité, l'information sur le marché du travail, l'intégration des immigrants, le perfectionnement des compétences en milieu de travail, les métiers spécialisés et la formation par l'apprentissage.

- Améliorer le Programme des travailleurs étrangers en instaurant une série de mesures conçues pour appuyer l'entrée plus rapide et plus efficace des travailleurs étrangers de manière à répondre aux demandes de main-d'œuvre régionales, professionnelles et sectorielles.
- Appuyer la création, l'adoption, la mise à l'essai et l'échange d'approches et d'outils prometteurs de perfectionnement des compétences en milieu de travail en encourageant les employeurs à investir dans les compétences de leurs employés grâce à l'initiative Compétences en milieu de travail.
- Collaborer avec les provinces, les territoires et les partenaires aux questions touchant la mobilité de la main-d'œuvre, y compris la reconnaissance des titres de compétence (tant au pays qu'à l'étranger) et des permis accordés par d'autres secteurs de compétence, en éliminant les obstacles et en améliorant la mobilité de la main-d'œuvre canadienne d'ici au 1er avril 2009, et déterminer quel genre d'aide supplémentaire le gouvernement du Canada peut apporter pour accélérer ces mesures.
- Continuer de travailler avec des partenaires internes et externes, les provinces et les territoires pour améliorer l'information sur le marché du travail, les produits, les services et l'uniformité pancanadienne, afin d'aider les utilisateurs à prendre des décisions sur le marché du travail optimales et avisées.
- Instaurer la stratégie sur les métiers et sur la formation par l'apprentissage ainsi que la Subvention incitative aux apprentis, en consultation avec le Conseil canadien des directeurs de l'apprentissage.
- Collaborer avec les provinces, les territoires et d'autres intervenants du milieu de travail afin d'améliorer les niveaux de compétences essentielles en renforçant la capacité des employeurs d'élaborer des outils, des modèles et d'autres mesures de soutien en milieu de travail.
- Poursuivre le renouveau du Programme des conseils sectoriels en renforçant le réseau de conseils sectoriels et en améliorant la réaction du programme grâce à l'instauration de nouveaux modèles de partenariat afin de répondre aux besoins en ressources humaines pressants dans des secteurs clés de l'économie.

Apprentissage

Plan : **Améliorer la gestion et la prestation des programmes de soutien des apprenants en faisant en sorte que les programmes soient efficaces, efficaces et qu'ils donnent des résultats pour les Canadiens.**

- Faire l'examen des activités du Programme canadien pour l'épargne-études et évaluer l'incidence des modifications qui y ont été apportées récemment.
- Déterminer des mesures pour accroître la sensibilisation et la participation des familles canadiennes à faible revenu aux mesures d'incitation à l'épargne-études et améliorer la sensibilisation à l'importance de la planification et de l'épargne en vue des études postsecondaires.
- Assurer la transition vers le fournisseur de services choisi du Programme canadien de prêts aux étudiants ainsi que la renégociation des accords sur l'intégration et les prix de revient en vue de la prestation intégrée de l'aide financière aux étudiants avec les quatre provinces intégrées.
- Instaurer la nouvelle direction gouvernementale sur la question du renouvellement des objectifs du Programme d'apprentissage, d'alphabetisation et d'acquisition des compétences essentielles pour les adultes afin d'assurer de manière efficace et efficiente, l'offre de service.

Plan : **Continuer de réagir aux obstacles financiers et non financiers à l'accès aux études postsecondaire et à l'apprentissage continu.**

- Poursuivre les travaux de diagnostic avec les provinces et les territoires sur l'aide aux étudiants afin de réagir aux obstacles financiers et non financiers qui nuisent aux études postsecondaires et à l'apprentissage continu.
- Continuer de collaborer avec les provinces et les territoires afin de chercher à moderniser l'aide financière offerte aux étudiants canadiens tel qu'annoncé dans *Avantage Canada*, le 23 novembre 2006.
- Poursuivre les travaux stratégiques sur les programmes afin d'identifier et de surmonter les obstacles non financiers à l'apprentissage des adultes.

Modèle logique • **Marché du travail, compétences en milieu de travail et apprentissage**

Résultat stratégique

Productivité et participation canadiennes accrues par des marchés du travail efficaces et inclusifs, des milieux de travail compétitifs et l'accès à l'apprentissage

Activité de programme

	Marché du travail	Compétences en milieu du travail	Apprentissage
Plans 2007-2008	<ul style="list-style-type: none"> Augmenter la participation au marché du travail et parfaire les compétences des Canadiens en collaborant avec les provinces, les territoires, le secteur privé et des partenaires à la mise en œuvre des stratégies qui élimineront les obstacles à l'emploi et amélioreront les choix et les possibilités. 	<ul style="list-style-type: none"> Instaurer les principales composantes de la stratégie des compétences en milieu de travail en collaboration avec les provinces, les territoires, les ministères et les intervenants pour faire progresser de nombreuses activités qui incluent la mobilité, l'information sur le marché du travail, l'intégration des immigrants, le perfectionnement des compétences en milieu de travail, les métiers spécialisés et la formation par l'apprentissage. 	<ul style="list-style-type: none"> Améliorer la gestion et la prestation des programmes de soutien des apprenants en faisant en sorte que les programmes soient efficaces, efficaces et qu'ils donnent des résultats pour les Canadiens. Continuer de réagir aux obstacles financiers et non financiers à l'accès aux études postsecondaire et à l'apprentissage continu.
Résultats attendus des activités de programmes	<ul style="list-style-type: none"> Les Canadiens en chômage admissibles selon les critères de la <i>Loi sur l'AE</i> sont appuyés pendant qu'ils cherchent du travail, ce qui vient favoriser des transitions harmonieuses et fécondes vers le marché du travail Les gens sont en mesure de concilier leurs responsabilités professionnelles et familiales Il se crée une main-d'œuvre résistante et adaptable qui opère sans heurts les transitions entre l'école et le travail et entre le chômage et le réemploi On atténue les difficultés que crée l'évolution du marché du travail en adoptant de nouvelles stratégies : travailleurs âgés Les employeurs sont capables de trouver des travailleurs qualifiés et, de ce fait, d'améliorer leur productivité et leur compétitivité De meilleurs résultats sur le marché du travail pour les Canadiens autochtones 	<ul style="list-style-type: none"> Meilleure compréhension de l'apprentissage et des besoins en milieu de travail chez tous les intervenants Utilisation accrue des compétences existantes sur le marché du travail Harmonisation pancanadienne des modes et des exigences de reconnaissance des compétences Engagement accru des intervenants en matière d'apprentissage en milieu de travail 	<ul style="list-style-type: none"> Réduction des obstacles financiers à la participation aux études postsecondaires Réduction des obstacles non financiers à la participation à l'apprentissage des adultes Sensibilisation accrue aux avantages de l'apprentissage continu et de la littératie Accès accru à l'éducation sur le plan international
Indicateurs de programme	<ul style="list-style-type: none"> Clients occupant un emploi : Nombre de clients qui trouvent un emploi et/ou retournent aux études après une intervention d'un programme d'emploi et comme proportion du nombre total de clients qui terminent une intervention d'un programme d'emploi Apte au travail/Recherche d'emploi : Nombre de clients du volet Apte au travail/Recherche d'emploi qui ont un emploi ou qui retournent aux études après une intervention d'un programme d'emploi Développement : Nombre de clients ayant un emploi ou qui retournent aux études après une intervention d'un programme de développement de l'emploi/ Nombre de clients ayant participé à une initiative de perfectionnement des compétences et comme proportion du nombre total des clients ayant participé à une intervention d'un programme de développement de l'emploi/Nombre de clients suivant une formation par l'apprentissage ayant reçu des prestations prévues par la partie I ou II de la <i>Loi sur l'AE</i>. 	<ul style="list-style-type: none"> Pourcentage des conseils sectoriels qui atteignent ou dépassent le niveau de rendement attendu Augmentation du nombre de gens de métier qui sont tout à fait mobiles au Canada grâce à un certificat du Sceau rouge Proportion d'immigrants spécialisés occupant des professions ciblées par des interventions systémiques de reconnaissance des titres de compétence étrangers. 	<ul style="list-style-type: none"> Pourcentage des emprunteurs du Programme canadien de prêts aux étudiants pour qui l'incidence de ne pas avoir de prêts aurait été grande Satisfaction des clients à l'égard de la qualité générale des services fournis par le Programme canadien de prêts aux étudiants Pourcentage des enfants de 0 à 17 ans qui ont déjà reçu une incitation à l'épargne-études
Programmes	<ul style="list-style-type: none"> Assurance-emploi : <ul style="list-style-type: none"> Prestations de revenu Programmes du marché du travail : <ul style="list-style-type: none"> Prestations d'emploi et mesures de soutien Ententes sur le développement du marché du travail Ressources humaines autochtones Partenariats pour les compétences et l'emploi des Autochtones Stratégie emploi jeunesse Adaptation au marché du travail Communautés minoritaires de langue officielle Initiative ciblée pour les travailleurs âgés 	<ul style="list-style-type: none"> Partenariats sur le marché du travail : <ul style="list-style-type: none"> Métiers et formation par l'apprentissage Normes interprovinciales du programme du « Sceau rouge » Initiative des compétences en milieu de travail Programme des conseils sectoriels Travailleurs étrangers et immigrants : <ul style="list-style-type: none"> Portail sur l'immigration Reconnaissance des titres de compétence étrangers Programme des travailleurs étrangers Mobilité interprovinciale de la main-d'œuvre Information sur les compétences et sur le marché du travail : <ul style="list-style-type: none"> Information sur les compétences et sur le marché du travail Classification nationale des professions Compétences essentielles 	<ul style="list-style-type: none"> Aide financière aux étudiants Programme canadien pour l'épargne-études Programme d'apprentissage, d'alphabétisation et d'acquisition des compétences essentielles pour les adultes Mobilité académique internationale
	Dépenses prévues : 15 406,7 M\$ / ETP : 236	Dépenses prévues : 213,7 M\$ / ETP : 338	Dépenses prévues : 2 100,0 M\$ / ETP : 407

Programmes

Marché du travail

Cette activité comprend les prestations de revenu du Programme d'assurance emploi et des mesures actives d'emploi. Les prestations de revenu de l'assurance-emploi favorisent le bien-être individuel, la stabilité économique et une main-d'œuvre souple en fournissant un soutien du revenu temporaire aux chômeurs admissibles en vertu de la partie I de la *Loi sur l'assurance-emploi*. L'assurance-emploi englobe un vaste éventail de prestations de revenu pour répondre aux besoins des travailleurs et du marché du travail, y compris les personnes malades, les femmes enceintes ou les personnes qui prennent soin d'un nouveau-né ou d'un enfant adopté, ainsi que celles qui doivent s'occuper d'un membre de leur famille souffrant d'une maladie grave qui risque de causer le décès, en plus des prestations et des mesures actives destinées à celles qui en ont besoin.

Les mesures actives d'emploi du volet Marché du travail permettent aux Canadiens, y compris les adultes au chômage et les personnes qui se heurtent à des obstacles à l'emploi, comme les jeunes, les travailleurs âgés déplacés et les Autochtones, de perfectionner leurs compétences, de trouver et de garder un emploi et de mieux s'adapter à l'évolution du marché du travail. Ces programmes et services renforcent la participation des Canadiens à un marché du travail dynamique et sont financés à même le Trésor et la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

Compétences en milieu de travail

Ce secteur collabore avec les intervenants et les partenaires de l'industrie dans le cadre de programmes de partenariats en milieu de travail visant à identifier et à promouvoir le perfectionnement des compétences en milieu de travail, ainsi qu'à résoudre les enjeux connexes.

Le volet Compétences en milieu de travail contribue à l'amélioration des résultats liés à l'intégration des immigrants grâce à des programmes destinés aux travailleurs étrangers et aux immigrants tels que la reconnaissance des titres de compétence étrangers, le Portail sur l'immigration et le Programme des travailleurs étrangers.

Le secteur s'emploie également à élaborer et à diffuser des connaissances et de l'information, ce qui est primordial pour assurer le bon fonctionnement du marché du travail, grâce à l'information sur les

compétences et le marché du travail, notamment la Classification nationale des professions, les Compétences essentielles et l'Information sur le marché du travail.

Le financement est administré au moyen de subventions et de contributions non législatives et les dépenses de fonctionnement sont financées à même le Trésor et le Compte d'assurance-emploi.

Apprentissage

Cette activité vise à aider les Canadiens à acquérir la formation et les compétences qui leur permettront de participer davantage à l'économie et à la société axées sur le savoir.

Le secteur travaille en étroite collaboration avec les provinces et les territoires, le secteur bénévole, les institutions financières, les fournisseurs de services et d'autres intervenants clés afin d'accroître la sensibilisation et l'accès à des possibilités d'alphabétisation et d'apprentissage continu en réduisant les obstacles financiers et non financiers pour les apprenants d'aujourd'hui et de demain.

Les programmes de ce volet, dont certains sont des programmes législatifs, sont offerts à l'échelle nationale. Pour ce qui est des programmes législatifs, le Programme canadien de prêts aux étudiants favorise l'accès aux études postsecondaires en fournissant des prêts et des subventions aux étudiants éprouvant des besoins financiers manifestes. Il offre en outre des mesures de gestion des dettes pour aider les emprunteurs à effectuer leur remboursement. Le Programme canadien pour l'épargne-études encourage les Canadiens à épargner en vue des études postsecondaires de leurs enfants grâce à des régimes enregistrés d'épargne-études qui offrent des subventions.

Pour ce qui est des programmes non législatifs, le Programme d'apprentissage, d'alphabétisation et d'acquisition des compétences essentielles pour les adultes administre les subventions et contributions liées à l'apprentissage, à l'alphabétisation et à l'acquisition des compétences essentielles par les adultes. L'initiative Mobilité académique internationale administre des programmes dans le domaine de la mobilité internationale des étudiants.

Les dépenses d'exploitation sont financées à même le Trésor et le Compte d'assurance-emploi.

Pour en savoir plus sur ces programmes, voir la section IV – Autres éléments d'intérêt.

Tableaux financiers

Ressources financières et humaines

	Dépenses prévues		
	2007–2008	2008–2009	2009–2010
Ressources financières (en millions de \$)			
Marché du travail			
Dépenses de fonctionnement brutes	38,0	34,8	33,9
Subventions et contributions non législatives	539,2	482,2	439,1
Paiements de transfert législatifs	0,1	0,1	0,1
Total des dépenses brutes	577,3	517,1	473,1
Assurance-emploi (Partie I) - Prestations de revenu	12 641,0	12 936,0	13 105,0
Assurance-emploi (Partie II) - Prestations d'emploi et mesures de soutien	2 143,1	2 143,1	2 143,1
Paiements des rentes sur l'État et du Régime d'assurance de la fonction publique	45,3	42,6	40,0
Sous-total Marché du travail	15 406,7	15 638,8	15 761,2
Compétences en milieu de travail			
Dépenses de fonctionnement brutes	52,1	34,3	31,2
Subventions et contributions non législatives	161,6	175,7	158,9
Sous-total Compétences en milieu de travail	213,7	210,0	190,1
Apprentissage			
Dépenses de fonctionnement brutes	162,3	156,5	170,9
Subventions et contributions non législatives	50,8	27,0	26,6
Paiements de transfert législatifs	1 031,2	1 051,4	1 063,6
Total des dépenses brutes	1 244,3	1 234,9	1 261,1
Prêts consentis en vertu de la <i>Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants</i>	855,7	749,3	607,0
Sous-total Apprentissage	2 100,0	1 984,2	1 868,1
Total	17 720,4	17 833,0	17 819,4
Ressources humaines (Équivalents temps plein)			
Marché du travail	236	215	209
Compétences en milieu de travail	338	257	249
Apprentissage	407	396	424
Total – Équivalents temps plein	981	868	882

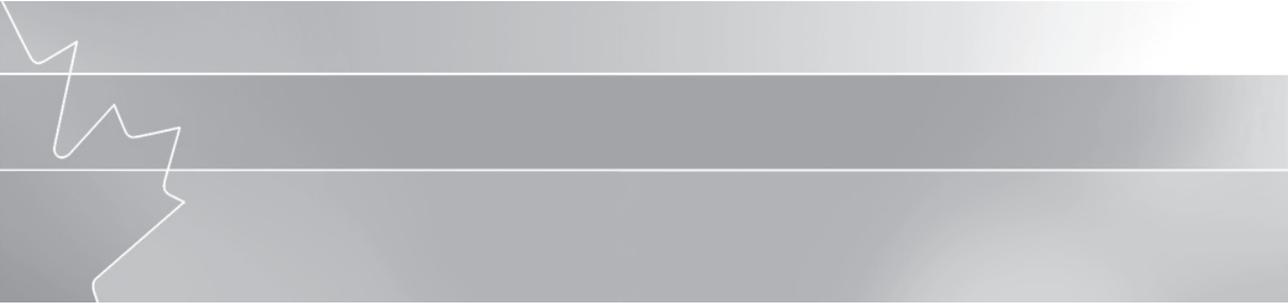
Tableaux financiers (suite)

Ressources financières détaillées par programmes ou service

	Dépenses prévues		
	2007–2008	2008–2009	2009–2010
Ressources financières (en millions de dollars)			
Marché du travail			
Assurance-emploi	12 697,9	12 990,4	13 154,8
Programmes du marché du travail	2 696,8	2 637,0	2 594,6
Répartition des services ministériels ^a	12,0	11,4	11,8
Sous-total	15 406,7	15 638,8	15 761,2
Compétences en milieu de travail			
Partenariats en milieu de travail	162,9	167,9	159,3
Travailleurs étrangers et immigrants	22,6	22,7	10,9
Compétences et information sur le marché du travail	5,7	6,5	6,5
Autres ^b	6,5	2,8	2,8
Répartition des services ministériels ^a	16,0	10,1	10,6
Sous-total	213,7	210,0	190,1
Apprentissage			
Aide financière aux étudiants	1 442,0	1 321,3	1 196,0
Programme canadien pour l'épargne-études	577,3	607,0	614,5
Programme sur l'apprentissage des adultes, l'alphabétisation et les compétences essentielles	51,4	26,6	26,6
Mobilité académique internationale	4,0	4,0	4,0
Autres ^b	5,1	4,3	4,4
Répartition des services ministériels ^a	20,2	21,0	22,6
Sous-total	2 100,0	1 984,2	1 868,1
Total	17 720,4	17 833,0	17 819,4
Ressources humaines			
Marché du travail	236	215	209
Compétences en milieu de travail	338	257	249
Apprentissage	407	396	424
Total – Équivalents temps plein	981	868	882

^a La portion des services ministériels liés au bureau du Ministre, au bureau du Sous-Ministre, au bureau du Contrôleur et des Services partagés a été divisée entre chaque activité de programme.

^b La catégorie "Autres" présente des ressources qui ne sont pas liées directement aux sous-activités recensées ci-haut.



**Milieux de travail sécuritaires,
sains, équitables, stables,
productifs, où règne la coopération,
et des normes internationales
du travail efficaces**

C. Travail

Dans une économie mondiale, il est capital de remplir le mandat du Programme du travail pour assurer le rendement, la productivité et la compétitivité des marchés du travail canadiens. Ce mandat peut se définir, en général, comme les relations de travail entre les employeurs et les employés et le milieu de travail. Plus spécialement, le Programme du travail comporte trois volets :

- 1) *Mandat lié à la compétence fédérale* – Élaboration et administration de la législation liée à la main-d'œuvre régissant les industries sous réglementation fédérale. Le mandat fédéral englobe environ 8,5 % de la main-d'œuvre canadienne;
- 2) *Mandat national* – Leadership national et coordination dans le réseau des administrations du travail au Canada afin de renforcer l'union économique canadienne;
- 3) *Mandat international* – Gérer les affaires du travail internationales du Canada, notamment le domaine relativement récent des accords internationaux sur la main-d'œuvre.

Les principaux intervenants du Programme du travail sont les employeurs, les employés et les syndicats dans les principaux secteurs de l'économie, soit :

- les transports (lignes aériennes, chemins de fer, camionnage interprovincial, ports et aéroports);
- les bureaux de poste et les services de messagerie;
- les communications (diffuseurs, entreprises de câblodistribution, entreprises de télécommunication, fournisseurs Internet);
- le secteur des banques, l'industrie céréalière et les industries nucléaires;
- les sociétés d'État fédérales, les ministères et organismes fédéraux (aux fins de la santé et de la sécurité au travail);
- une vaste gamme d'entreprises qui ont conclu d'importants marchés avec le gouvernement fédéral (aux fins de l'équité en matière d'emploi)
- les gouvernements autochtones, leurs employés, les collectivités autochtones et certaines entreprises autochtones.

Le mandat du Programme du travail dans le secteur de compétence fédérale vise environ 46 000 lieux de travail canadiens et jusqu'à 1 132 000 employés.

Indicateurs de résultats stratégiques

Travail

Indicateurs	Niveau actuel	
Pourcentage de tous les jours ouvrables perdus en raison d'arrêts de travail (compétence fédérale)	(2005) moins de 1 %	
Représentation de groupes désignés dans toutes les professions et disponibilité de la main-d'œuvre, employeurs visés par le régime d'équité en matière d'emploi institué par le législateur	Représentation des groupes désignés (2005)	
	Femmes	43,3 %
	Autochtones	1,8 %
	Minorités visibles	14,1 %
	Personnes handicapées	2,7 %
	Disponibilité de la main-d'œuvre (2001)	
	Femmes	47,3 %
	Autochtones	2,6 %
	Minorités visible	12,6 %
	Personnes handicapées	5,3 %

Les clients du Programme du travail dans le secteur de compétence fédérale sont les employeurs, leurs employés et leurs syndicats dans les principaux secteurs de l'économie. Ils sont avant-gardistes et bien organisés, qu'il s'agisse d'organisations du travail pour les employés ou d'associations de gens d'affaires pour les employeurs. Ces organisations sont bien informées, elles se préoccupent beaucoup de tous les aspects de la politique du travail et en sont des lobbyistes puissants. Les clients du Programme du travail s'attendent à de hauts niveaux de professionnalisme, tant en administration qu'en élaboration de politiques. Outre la compétence fédérale, le Programme du travail est en relation avec une vaste gamme d'organisations commerciales, du travail et d'autres organisations non gouvernementales représentant les divers intérêts des Canadiens sur des questions nationales et internationales.

Les relations de travail et le milieu de travail sont essentiels à la productivité et au bon fonctionnement des milieux de travail canadiens. Ils sont tout aussi importants pour la vie personnelle et familiale d'environ 16 millions de personnes qui vont au travail tous les jours au Canada. L'importance économique du secteur de compétence fédérale est énorme. Des répercussions sociales et économiques considérables peuvent découler de grèves dans les industries du transport aérien, des télécommunications, des chemins de fer, des ports, des services postaux et de messagerie et ainsi de suite. Les lois et politiques sur le travail définissent les relations entre les employeurs et les employés sous réglementation fédérale, que les employés soient traités comme des individus ou qu'ils fassent partie de syndicats reconnus. Non seulement les employeurs et les syndicats réglementés se tournent ils vers le gouvernement fédéral pour obtenir de l'aide dans leurs relations de travail, mais encore des milliers d'entreprises sous réglementation provinciale peuvent se ressentir immédiatement des effets des différends dans le secteur de compétence fédérale. Puisque les transports et les communications sont les infrastructures de l'économie, l'incidence de tierces parties dans ces secteurs se fait sentir immédiatement et elle est considérable.

Les droits sur le marché du travail sont parmi les droits les plus importants et les plus concrets dans le quotidien des citoyens. Chaque année, pour des milliers de Canadiens au travail à la grandeur du pays, la présence du gouvernement du Canada est assurée directement par des agents du Programme du travail dans les domaines qui les touchent le plus. Le

programme de réglementation du Programme du travail est tout particulièrement important pour les employés non syndiqués qui se défendent seuls. Les employés qui sont congédiés, ou qui n'ont pas reçu le salaire auquel ils avaient droit et dont aucun syndicat ne représente les intérêts, doivent compter sur un agent du Programme du travail pour protéger leurs droits. Le manque d'accès, ou les retards prolongés dans l'obtention de réponses aux plaintes, peut avoir un impact considérable sur la vie personnelle et coûter beaucoup plus cher aux employeurs, aux employés et au gouvernement qu'une résolution rapide, habituellement grâce à la médiation.

Les employés comptent sur les agents du Programme du travail pour promouvoir et protéger leur santé et leur sécurité au travail. L'application du droit de refuser de faire un travail dangereux et d'autres droits liés à la santé et à la sécurité au travail a de graves conséquences sur les employés et les employeurs. Une fois encore, la promotion de la santé et de la sécurité au travail est mieux assurée dans un contexte proactif et préventif. Les conséquences de l'administration laxiste dans ce domaine peuvent entraîner des coûts élevés pour les entreprises et l'économie et être tragiques pour les travailleurs. Par contre, les économies qui peuvent découler de bonnes méthodes de santé et de sécurité au travail s'élèvent à des milliards de dollars chaque année dans les systèmes de santé publique et d'indemnisation des accidentés du travail.

De même, les Canadiens autochtones, les minorités visibles, les femmes et les personnes handicapées se tournent vers le Programme du travail pour promouvoir l'équité de leurs possibilités d'emploi.

Pendant l'exercice 2007–2008, le Programme du travail se concentrera sur plusieurs activités, ainsi que sur ses activités courantes. Il analysera les recommandations découlant de l'examen de la partie III du *Code canadien du travail* et cherchera à obtenir le point de vue des intervenants dans le but de donner suite aux décisions du gouvernement ayant trait aux modifications législatives et administratives.

Conformément à une exigence réglementaire, le Parlement examine la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* tous les cinq ans. Cet examen est réalisé par le Comité permanent du développement des ressources humaines et du développement social. Des partenaires fédéraux, comme la Commission des droits de la personne et l'Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique, collaborent à cet examen.

La *Loi sur le programme de protection des salariés* a été adoptée par le Parlement le 25 novembre 2005 mais elle n'est pas encore en vigueur parce que le Parlement souhaite réexaminer plusieurs de ses dispositions techniques. La *Loi* établit un programme pour compenser les travailleurs, jusqu'à concurrence d'un plafond, pour le salaire et les vacances non payés qui leur sont dus lorsque leur employeur est en faillite ou qu'il fait l'objet d'une mise sous séquestre en vertu de la *Loi sur la faillite et l'insolvabilité*. Il reste à apporter des amendements de forme à la *Loi*, ainsi qu'à la conception et à la mise en œuvre du programme. Le Programme du travail y participera en établissant l'orientation et la politique du programme. Mais surtout, il faut que le Parlement approuve les modifications de la *Loi* avant qu'elle ne puisse entrer en vigueur.

Les principaux défis auxquels le Programme du travail sera confronté en 2007–2008 comprennent la gestion de différends de haut niveau dans des secteurs clés, ainsi que des questions litigieuses touchant les politiques sur les relations de travail. Tout particulièrement, un projet de loi d'initiative

parlementaire visant à modifier le *Code canadien du travail* pour abolir le recours à des briseurs de grève. Cette question fut retournée au Parlement en février 2007. Le Programme du travail, par l'entremise du Service fédéral de médiation et de conciliation, est tenu d'apporter un soutien constant au ministre du Travail dans ses efforts pour gérer les répercussions du processus parlementaire. En outre, un nouveau programme de stage en relations de travail en sera à sa première année de mise en œuvre. Il faudra faire tout spécialement des efforts pour embaucher des recrues et leur offrir une formation selon le principe de la rotation pendant une période de deux ans afin de renforcer les capacités du milieu des relations de travail.

Le nombre et la complexité des refus de travailler par des employés qui croient être en danger lorsqu'ils font certaines tâches ou qu'ils utilisent certains appareils a grimpé en flèche. Pour assurer une approche uniforme dans le traitement de ces refus, de nouvelles lignes directrices et directives opérationnelles sont en voie d'élaboration afin d'appliquer les exigences du *Code canadien du travail*.

Plans

Plan : **Analyser les recommandations figurant dans le rapport du commissaire sur l'examen de la Partie III (normes du travail) du Code canadien du travail, consulter des intervenants, déterminer et évaluer des possibilités de réponse gouvernementale.**

- Obtenir des réponses des intervenants sur les recommandations législatives et administratives de l'examen.
- Analyser le rapport et les recommandations; déterminer les domaines dans le rapport qui nécessiteraient plus de recherches et un suivi, le cas échéant; faire des analyses de l'incidence sociale et économique et déterminer la faisabilité opérationnelle de recommandations précises.

Plan : **Administration proactive de la législation actuelle sur l'équité salariale.**

- Promouvoir l'éducation et fournir du matériel promotionnel afin d'augmenter la sensibilisation à la législation sur l'équité salariale.
- Donner aux employeurs, aux employés et aux syndicats sous réglementation fédérale des conseils sur leurs droits et obligations.
- Fournir une aide à la médiation spécialisée aux partenaires en milieu de travail afin de leur offrir une aide essentielle dans leur tentative d'instaurer l'équité salariale conformément à leurs obligations législatives.
- Surveiller les progrès des employeurs, leur donner des conseils d'expert sur la mise en œuvre et, au besoin, renvoyer des cas à la Commission canadienne des droits de la personne en vue d'une enquête lorsque des employeurs refusent d'instaurer l'équité salariale.

Plan : **Préparation complète au Programme de protection des salariés.**

- Appuyer les processus réglementaire et législatif en fournissant des conseils stratégiques et de l'information pertinente, selon les besoins.
- Mettre au point la politique et les travaux sur le programme avec Service Canada afin de le concevoir, de l'élaborer et de le préparer à son instauration.

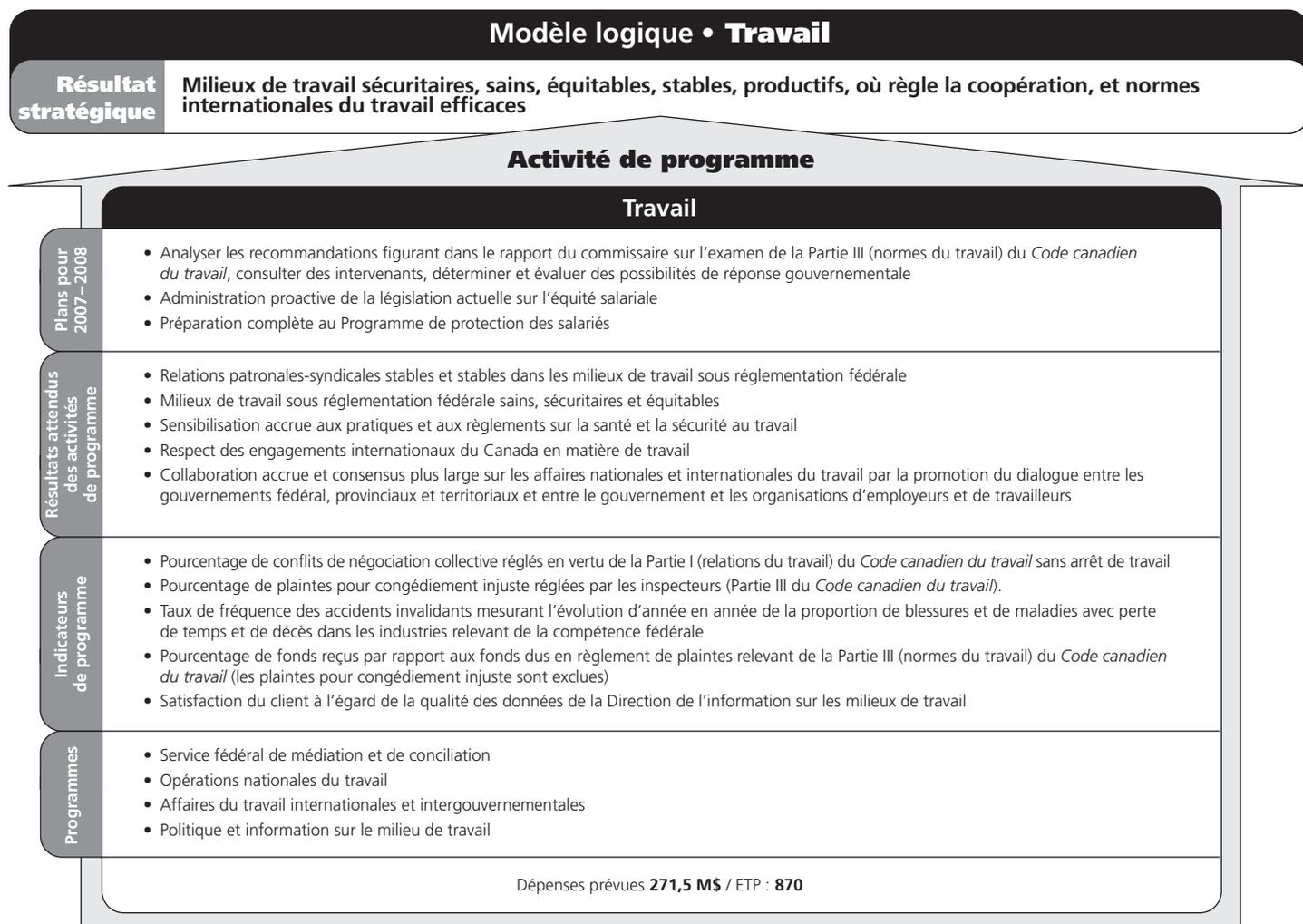
Le Programme du travail est confronté à un défi de taille en ce qui touche les affaires internationales et intergouvernementales : il doit renforcer l'engagement des provinces et des territoires du Canada envers les questions internationales dans le domaine du travail. Tout spécialement, il doit faire en sorte qu'il existe une entente provinciale-territoriale qui respecte les accords de coopération dans le domaine du travail que le Canada a signés avec ses partenaires de libre-échange et qui ratifie les conventions internationales de travail visant à protéger les droits fondamentaux au travail. En outre, une stratégie fédérale-provinciale-territoriale doit être élaborée pour améliorer le niveau de conformité avec les obligations internationales existantes. Le Programme du travail doit également relever le défi qui consiste à trouver des moyens d'assurer l'efficacité de la prestation de ses services dans les collectivités autochtones, ainsi que leur gestion adaptée à la culture.

La *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*, qui prévoit le versement de prestations aux employés

fédéraux qui sont blessés au travail, doit être modernisée, ce qui inclut le soutien nécessaire à la déclaration rapide des blessures, ainsi que le retour au travail, prompt et en toute sécurité des employés blessés.

Puisque ces objectifs ne sont pas suffisamment pris en compte, le traitement des demandes de réclamation du gouvernement fédéral est plus long que la normale. Des problèmes juridiques sont également survenus en raison de certaines contradictions entre les lois fédérales et provinciales. L'examen de la Loi est en cours pour relever ces défis. Par ailleurs, une stratégie fédérale de gestion des limitations fonctionnelles est à l'étude pour promouvoir une gestion plus efficace des limitations fonctionnelles, ainsi que des programmes efficaces de retour au travail et de prévention des accidents.

Pour en savoir plus sur le Programme du travail, voir : www.rhdsc.gc.ca/fr/passerelles/nav/nav_haut/programme/travail.shtml



Programmes

Programme de travail

L'activité du Programme du travail assure la promotion et le soutien de relations de travail stables et d'un milieu de travail sécuritaire, juste, sain, équitable et productif dans le secteur de compétence fédérale. Elle recueille et diffuse de l'information sur le travail et les milieux de travail, elle représente le Canada aux activités internationales en matière de travail, elle préconise

des relations patronales-syndicales constructives et elle fait en sorte que les normes du travail minimales et les dispositions sur la protection de la santé et de la sécurité au travail soient appliquées.

Les dépenses de fonctionnement sont financées à même le Trésor et le Compte d'assurance-emploi.

Pour en savoir plus sur ce programme, voir la section IV – Autres éléments d'intérêt.

Tableaux financiers

Ressources financières et humaines

	Dépenses prévues		
	2007–2008	2008–2009	2009–2010
Ressources financières (en millions de \$)			
Travail			
Dépenses de fonctionnement brutes	99,9	93,1	95,4
Subventions et contributions non législatives	3,9	3,9	3,9
Paiements de transfert législatifs	28,7	28,7	28,7
Total des dépenses brutes	132,5	125,7	128,0
Paiements d'indemnités aux travailleurs	139,0	129,0	131,0
Total	271,5	254,7	259,0
Ressources humaines			
Équivalents temps plein	870	817	826

Ressources financières détaillées par programmes ou service

Ressources financières (en millions de dollars)			
Travail			
Service fédéral de médiation et de conciliation	8,2	7,7	7,7
Opérations nationales du travail	187,5	173,6	175,5
Affaires intergouvernementales et internationales du travail	6,7	6,3	6,3
Politique et information sur le milieu de travail	38,1	37,3	37,3
Autres ^b	1,0	1,0	1,0
Répartition des services ministériels ^a	30,0	28,8	31,2
Total	271,5	254,7	259,0
Ressources humaines			
Équivalents temps plein	870	817	826

^a La portion des services ministériels liés au bureau du Ministre, au bureau du Sous-Ministre, au bureau du Contrôleur et des Services partagés a été divisée entre chaque activité de programme.

^b La catégorie « Autres » présente des ressources qui ne sont pas liées directement aux sous-activités recensées ci-haut.



**Amélioration de la sécurité
du revenu, accès aux possibilités
et mieux-être des personnes,
des familles et des collectivités**

D. Investissement social, enfants et familles, logement et sans-abri

Le bien-être des personnes, des familles et des collectivités...

La prospérité économique du Canada, le dynamisme de son marché du travail ainsi que la vigueur et la vivacité de sa société sont étroitement liés à la sécurité et au bien-être des Canadiens, des familles et des collectivités.

Comme nous l'avons souligné au début du présent rapport, les personnes, les familles et les collectivités sont confrontées à de nouveaux défis et RHDSC travaille avec d'autres ministères, des intervenants, les provinces et les territoires pour les relever.

RHDSC offre plusieurs programmes et services aux Canadiens pour leur apporter le soutien, les connaissances et l'information dont ils ont besoin pour maintenir leur bien-être et favoriser leur participation dans tous les domaines de la société. Il s'attarde tout spécialement aux Canadiens vulnérables.

En 2007–2008, le Ministère poursuivra ses efforts afin de créer et d'améliorer les investissements sociaux pour les Canadiens en se concentrant sur des programmes sociaux de base destinés aux groupes suivants :

- enfants et familles,
- aînés,
- personnes handicapées,
- collectivités,
- sans-abri.

Indicateurs de résultats stratégiques

Indicateurs	Niveau actuel		
Nombre et proportion de personnes de 65 ans et plus ayant un bas revenu familial	218 500	5,6 %	(2004)
Nombre et proportion de personnes de 65 ans et plus qui auraient un faible revenu sans l'aide du régime de pension de l'État	1 977 400	50,9 %	(2004)
Principales méthodes de garde des enfants âgés de six mois à six ans en 2002–2003 :	Parents	47 %	
	Autre que des parents	53 %	
	Membres de la famille	29 %	
	Autre qu'un membre de la famille	38 %	
	Garderie	28 %	
	Autres	5 %	
Pourcentage de jeunes enfants présentant un niveau de développement verbal variant de normal à avancé	2002–2003 86,9 % des enfants de 4 ou 5 ans présentaient un niveau de développement verbal variant de moyen à avancé.		
Pourcentage d'enfants de familles non disfonctionnelles	2002–2003 90,2 % des enfants de 0 à 5 ans appartenaient à des familles non disfonctionnelles		
Besoin impérieux de logement	1,5 million de ménages canadiens (Recensement de 2001) 13,7 %		

Il y arrivera en s'assurant que les programmes sont redevables, efficaces et gérés de manière à donner des résultats.

L'augmentation de la sécurité du revenu...

La sécurité du revenu est essentielle à la qualité de vie et au bien-être des Canadiens. RHDSC élabore et applique une vaste gamme de programmes qui répondent aux besoins des aînés, des personnes handicapées, des enfants et des familles.

Les aînés constituent le groupe de la population dont la croissance est la plus rapide dans la société canadienne. Au cours des trente prochaines années, près d'un Canadien sur quatre sera un aîné. Voilà un changement démographique fondamental. Bien que de nombreux aînés aujourd'hui soient généralement en meilleure santé, plus scolarisés et qu'ils aient une meilleure situation économique que leurs prédécesseurs, certains demeurent vulnérables et sont confrontés à des problèmes de taille. Le Ministère offre et applique le Régime de pensions du Canada et la Sécurité de la vieillesse, entre autres choses, pour que les aînés reçoivent toutes les prestations auxquelles ils ont droit et qu'ils aient un revenu stable pendant leur retraite.

La sécurité du revenu est également un défi important pour les personnes handicapées. De nombreuses personnes ayant une incapacité ne peuvent pas toujours gagner un revenu d'emploi suffisant. Voilà pourquoi le gouvernement du Canada utilise ses politiques fiscales et d'imposition pour appuyer les personnes handicapées et leurs aidants naturels grâce à une foule de mesures de soutien du revenu et d'incitatifs fiscaux. Dans le cadre des programmes de soutien du revenu du gouvernement du Canada, RHDSC gère le Programme de prestations d'invalidité du Régime de pensions du Canada qui verse des prestations mensuelles aux cotisants admissibles afin d'améliorer la participation sociale et économique des personnes handicapées. Il s'agit du régime d'assurance-invalidité à long terme le plus important au Canada et c'est une source de revenu de remplacement importante pour les cotisants au Régime de pensions du Canada qui ne peuvent travailler en raison d'une incapacité grave et prolongée.

La sécurité économique des familles ayant des enfants est un autre domaine d'intérêt principal à RHDSC. Le

Ministère continuera d'appuyer ces familles grâce à la Prestation nationale pour enfants, qui aide les enfants de familles à faible revenu à avoir le meilleur départ possible dans la vie. Grâce à l'initiative de la Prestation nationale pour enfants, le gouvernement fédéral travaille en partenariat avec les gouvernements provinciaux et territoriaux afin d'apporter un soutien du revenu, ainsi que des prestations et des services, aux familles à faible revenu et à leurs enfants. En plus de la prestation de base de la Prestation fiscale canadienne pour enfants, les familles à faible revenu ayant des enfants ont droit au Supplément de la prestation nationale pour enfants.

En 2007–2008, RHDSC continuera de collaborer avec le ministère des Finances afin d'instaurer une prestation fiscale pour le revenu gagné qui aidera à rendre le travail payant pour les Canadiens à faible ou modeste revenu.

Le programme de partenariats pour le développement social de RHDSC a été affecté par des mesures de rationalisation des dépenses de septembre 2006 de deux manières : le volet apprentissage et la garde des jeunes enfants et le volet inclusion sociale seront regroupés sous l'activité de programme Enfants et familles. Au lieu d'atteindre 100 collectivités comme il était prévu, l'initiative Comprendre la petite enfance en atteindra 50.

L'accès aux possibilités

L'accès aux possibilités renvoie à une vaste gamme de programmes et services sociaux qui aident les personnes confrontées à des obstacles dans la société et sur le marché du travail. À RHDSC, cela signifie renforcer la capacité d'augmenter l'accès aux services, à l'information et aux ressources, ainsi que financer et préconiser des programmes sociaux qui responsabilisent les citoyens et les font participer.

Reconnaissant que les besoins des familles sont variés, en 2006, le gouvernement du Canada a adopté une nouvelle approche en matière de services de garde qui accorde aux parents la liberté de choisir la possibilité qui répond le mieux à leurs besoins. Avec le Plan universel pour la garde d'enfants du Canada, on reconnaît que les familles sont le fondement de la société et on donne aux parents la souplesse voulue pour concilier comme ils l'entendent leur vie professionnelle et leur vie familiale.

Comme il est le coordonnateur principal des questions relatives aux aînés, le Secrétariat des

Le saviez-vous?

Les ministres ont, à l'unanimité, approuvé en principe plusieurs changements, notamment : l'assouplissement des critères d'admissibilité aux prestations pour les cotisants depuis 25 ans ou plus et l'adoption de lignes directrices afin d'opérationnaliser les exigences de manière à comptabiliser pleinement les améliorations apportées aux prestations. Ces modifications, ainsi que d'autres, font partie du projet de loi C 36, présenté au Parlement le 29 novembre 2006, dans le cadre de la loi modifiant le Régime de pensions du Canada et la *Loi sur la sécurité de la vieillesse*.

Examen triennal du Régime de pensions du Canada :
En juin 2006, les ministres des Finances fédéral, provinciaux et territoriaux ont mis fin à l'examen confirmant que le régime repose sur une assise financière solide et que le taux de cotisations actuelles, soit 9,9 %, sera suffisant pour assurer son maintien dans l'avenir prévisible.

La proportion moyenne du revenu provenant des pensions publiques est :

Aînés	SV 23,1 %, RPC 18 %
Aînés à faible revenu	Programme de SV 58,1 %

politiques sur les aînés et les pensions appuie et coordonne les efforts visant à définir les problèmes et les possibilités que présentent l'accroissement de la population aînée. RHDSC continuera de collaborer avec d'autres ministères fédéraux et avec les provinces, les territoires et des partenaires, y compris divers intervenants, à l'élaboration de politiques et de programmes, ainsi qu'à la coordination de la méthode gouvernementale adoptée pour aborder les questions visant les aînés au Canada. À ce titre, il appuiera également les travaux du tout nouveau Secrétariat d'État (aînés) et du Conseil national sur les aînés, une fois qu'il sera créé.

De plus, RHDSC appuie le gouvernement du Canada pour les questions qui touchent les personnes handicapées. Il veillera à mieux faire connaître les questions liées aux personnes handicapées, à en assurer la cohérence et la gestion horizontale au sein du Ministère et dans l'ensemble du gouvernement. Par ailleurs, le Bureau de la condition des personnes handicapées de RHDSC servira de modèle d'accessibilité au gouvernement fédéral et prêchera par l'exemple de manière à promouvoir l'accessibilité des lieux de travail partout dans l'administration publique.

Au niveau communautaire, RHDSC s'est aussi engagé à appuyer les efforts du secteur communautaire sans but lucratif en vue d'innover, de renforcer les réseaux de collaboration, de promouvoir l'autonomie et de mettre en commun les bonnes pratiques pour ainsi contribuer au bien-être communautaire.

RHDSC tente de prévenir et de réduire l'itinérance en collaborant avec les collectivités afin d'élargir et d'accroître les partenariats, tout spécialement avec les entreprises, les syndicats et les fondations, pour assurer la durabilité à long terme des efforts communautaires. Au cours des six dernières années, ces travaux ont mené à l'amélioration de la planification, de la prise de décisions, du réseautage et de l'échange d'information. Ces éléments précieux ont aidé à créer et à soutenir un réseau qui peut générer des solutions locales à l'itinérance. Une foule d'installations telles que des refuges d'urgence, des logements de soutien et de transition, et des services de soutien connexes sont mis à la disposition des sans-abri et des Canadiens à risque.

Le saviez-vous?

Les taux de pauvreté infantile ont diminué de 18,6 % en 1996 à 12,1 % en 2001. Ils ont par la suite augmenté légèrement, se situant à 12,4 %, en 2004.

En 2007, les prestations pour enfants versées dans le cadre de la Prestation fiscale canadienne pour enfants devraient atteindre 9,5 milliards de dollars par année.

- Cela inclut des prestations destinées aux familles à faible revenu ayant des enfants de plus de 3,7 milliards de dollars grâce au Supplément de la prestation nationale pour enfants.
- Le plafond des prestations fédérales pour enfants destinées aux familles à faible revenu ayant deux enfants passera de 6 175 \$ aujourd'hui à 6 312 \$ en 2007-2008

Grâce à la Prestation nationale pour enfants, on a évité que 106 000 enfants dans 45 900 familles aient un faible revenu en 2002, soit une réduction de 9,7 % (Rapport d'étape de 2004 sur la Prestation nationale pour enfants).

- Dans l'ensemble, les jeunes enfants au Canada ont un bon développement. Selon leurs parents, en 2002-2003, plus de 80 % des jeunes enfants âgés entre 2 et 5 ans présentaient des signes positifs de développement ayant trait à des comportements affectifs ou sociaux tels que l'hyperactivité ou l'inattention, l'anxiété, ou des problèmes d'agressivité et d'inconduite

Le saviez-vous?

- Au Canada, l'itinérance prend de nombreux visages : des hommes, des femmes, des enfants, des jeunes, de nouveaux arrivants, des réfugiés, des victimes de violence conjugale, des personnes ayant une maladie mentale, des toxicomanes et des travailleurs à faible revenu.
- L'Initiative visant à mettre des biens immobiliers excédentaires fédéraux à la disposition des sans-abri a transféré 76 biens fédéraux à des groupes communautaires en vue de la création de 982 lits.
- On estime que le coût d'entretien d'une personne dans un établissement correctionnel ou de santé va de 200 \$ à 600 \$ la nuit, tandis que le coût d'un logement de transition et de soutien varie entre 20 \$ et 60 \$ la nuit.

Une nouvelle Stratégie des partenariats de lutte contre l'itinérance a été annoncée par le gouvernement fédéral le 19 décembre 2006 afin de lutter contre l'itinérance au Canada. Elle remplace l'Initiative nationale pour les sans-abri et prévoit 269,6 millions de dollars sur deux ans pour mettre en place les structures et les mesures de soutien nécessaires pour que les personnes fassent la transition vers l'autonomie et la participation à la société canadienne. Cette nouvelle stratégie s'inspire de l'Initiative nationale pour les sans-abri et l'améliore en insistant sur l'approche « priorité au logement » contre l'itinérance au Canada. En collaboration avec les collectivités, les provinces, les territoires, les partenaires des secteurs privés et sans but lucratif et les partenaires autochtones, la stratégie favorisera l'harmonisation efficace des investissements fédéraux-provinciaux-territoriaux et l'accès à une foule de services et de programmes dont les sans-abri et leur famille ont besoin pour faire la transition vers l'autonomie. Dans le cadre de la Stratégie des partenariats de lutte contre l'itinérance, le gouvernement fédéral offrira aux provinces et aux territoires l'occasion de conclure des partenariats bilatéraux afin de renforcer la collaboration entre les deux paliers de gouvernement de manière à créer des liens entre les programmes fédéraux contre l'itinérance et les services sociaux provinciaux et territoriaux, aidant ainsi les collectivités à faire des investissements stratégiques afin d'optimiser les résultats pour les sans-abri.

RHDSC fera des efforts concertés, grâce à la Stratégie des partenariats de lutte contre l'itinérance, afin d'améliorer la collaboration interministérielle en

travaillant avec d'autres ministères et des organismes fédéraux dans le but d'atteindre des résultats communs et de trouver des instruments de prestation et de responsabilisation suffisants.

- Dans le domaine de la santé, RHDSC s'occupe du programme des Instituts de recherche en santé du Canada, du programme Réduire les disparités sur le plan de la santé et finance divers projets.
- Voici des exemples d'autres efforts interministériels de partenariats de recherche : avec le Conseil de recherches en sciences humaines, pour assurer la diffusion active des résultats de recherche financés antérieurement dans le domaine de l'itinérance et de la diversité grâce à diverses activités de transfert des connaissances externes; avec le projet Metropolis de Citoyenneté et Immigration Canada, grâce au soutien continu de son Comité interministériel¹⁷, la Conférence nationale et internationale Metropolis, par la collaboration de chercheurs financés par RHDSC dans diverses publications sur les politiques Metropolis et d'autres activités de transfert des connaissances; avec la Société canadienne d'hypothèques et de logement, grâce à plusieurs projets de recherche cofinancés; et avec Statistique Canada, grâce à la liaison continue afin d'améliorer les données dans le domaine du logement et de l'itinérance.
- Le personnel de RHDSC continuera de discuter avec des ministères, comme Justice Canada, Patrimoine canadien, Sécurité publique et Protection civile Canada et Condition féminine Canada, afin d'améliorer les relations entre les ministères fédéraux.

RHDSC travaille avec la Société canadienne d'hypothèques et de logement afin de renforcer la collaboration. Le Ministère continuera de faire en sorte que ses programmes destinés aux sans-abri se fassent le complément de ceux qu'offre la Société canadienne d'hypothèques et de logement dans le cadre de son Initiative en matière de logement abordable et de son Programme d'aide à la remise en état des logements. À cette fin, RHDSC renouvelle son engagement avec la Société sur des questions de recherche générales, l'échange et l'intégration des données. L'Initiative de revitalisation des quartiers dirigée par le Ministère est une autre initiative de collaboration et des ententes à cet égard ont été signées avec d'autres ministères, notamment Santé Canada et Sécurité publique et Protection civile Canada.

¹⁷ Le projet Metropolis est une tribune internationale de recherche comparative et d'élaboration de politiques publiques sur la migration de la population, la diversité culturelle et les défis de l'intégration des immigrants dans les villes au Canada et de par le monde

Investissement social

Plan : **Améliorer la sensibilisation aux questions touchant les aînés et améliorer le système de revenu de retraite.**

- Élaborer et mettre en œuvre un plan pour renseigner les gens sur le système de revenu de retraite et leur rôle à cet égard. Les efforts porteront tout spécialement sur les Autochtones vivant dans des réserves.
- Continuer de faire des efforts pour réformer la Sécurité de la vieillesse et le Régime de pensions du Canada afin que les programmes répondent aux besoins actuels et futurs. L'instauration des amendements proposés au projet de loi C 36 (loi modifiant le *Régime de pensions du Canada* et la *Loi sur la sécurité de la vieillesse*) seront une priorité en 2007–2008 si le projet de loi est adopté.
- Élaborer et, après sa création, appuyer un Conseil national sur les aînés qui avisera le gouvernement du Canada sur toutes les questions liées au bien-être et à la qualité de vie des aînés.

Plan : **Appuyer la pleine participation des personnes handicapées au marché du travail et à la société.**

- Entreprendre une recherche stratégique en vue d'élaborer un projet de loi national sur les personnes handicapées.
- Renouveler les programmes sur le marché du travail destinés aux personnes handicapées dans le cadre de l'élaboration et de l'instauration de la stratégie ministérielle du marché du travail.
- Contribuer à l'examen triennal du Régime de pensions du Canada en gérant l'adoption d'une modification visant à assouplir les critères d'admissibilité des cotisants de longue date qui demandent des prestations d'invalidité du RPC dans le cadre du projet de loi C 36 et en planifier la mise en œuvre éventuelle.
- Entamer la première étape de l'évaluation intégrale du Programme de prestations d'invalidité du RPC, y compris un examen de la documentation et des données actuelles, un plan de méthodologie et des entrevues auprès d'informateurs clés.
- Insérer les données administratives sur les prestations d'invalidité du RPC dans les centres de données de recherche de Statistique Canada pour que les chercheurs universitaires puissent constituer une base de connaissances sur les prestations d'invalidité du RPC.
- Améliorer la connaissance, la cohérence et la gestion horizontale des politiques et des programmes d'invalidité à RHDSC et au gouvernement du Canada.

Plan : **Soutenir les efforts du secteur communautaire sans but lucratif visant à innover, à renforcer les réseaux de collaboration, à créer des capacités et à échanger des pratiques exemplaires pour contribuer au bien-être des collectivités.**

- Faire des investissements stratégiques par l'entremise du Programme de partenariats pour le développement social afin d'améliorer les résultats sociaux des enfants, des familles, des personnes handicapées et d'autres populations vulnérables, conformément aux priorités sociales du gouvernement. Dégager des options et participer à des activités visant à appuyer le renouveau du programme dont les conditions prennent fin en mars 2008.
- Favoriser l'innovation et l'entrepreneuriat dans le secteur communautaire sans but lucratif afin d'atteindre de meilleurs résultats socio-économiques pour les personnes et de promouvoir l'autonomie sectorielle.
- Accroître la participation des aînés grâce à des projets financés par le programme Nouveaux horizons pour les aînés.
- Sélectionner de nouvelles collectivités et les faire participer à l'initiative Comprendre la petite enfance.
- Appuyer un dialogue gouvernemental sur la compréhension des approches stratégiques « fondées sur le lieu » et sur la manière dont les instruments fédéraux influent sur les collectivités lorsqu'elles sont confrontées à des problèmes sociaux et économiques complexes.
- Investir dans les organismes non gouvernementaux francophones nationaux pour promouvoir les programmes de développement de la petite enfance en langue française dans les communautés minoritaires de langue officielle.

Enfants et familles

Plan : **Assurer un soutien et offrir des choix aux familles grâce au nouveau Plan universel pour la garde d'enfants du Canada et à d'autres initiatives déjà lancées pour que les enfants aient le meilleur départ possible dans la vie.**

- Veiller à la bonne application du Plan universel pour la garde d'enfants du Canada par les moyens suivants :
 - offrir la Prestation universelle pour la garde d'enfants à tous les enfants de moins de six ans, en partenariat avec l'Agence du revenu du Canada;
 - instaurer une nouvelle Initiative sur les places en garderie pour appuyer la création de places en garderie
- Poursuivre l'instauration de l'Accord fédéral-provincial-territorial sur le développement de la petite enfance de 2000 et du Cadre multilatéral pour l'apprentissage et la garde des jeunes enfants de 2003.
- Continuer de collaborer avec les gouvernements provinciaux et territoriaux à l'initiative de la Prestation nationale pour enfants.
- Contribuer à l'élaboration et à la mise en application de la prestation fiscale pour le revenu gagné destinée aux Canadiens à faible ou modeste revenu et à leur famille.

Logement et sans-abri

Plan : **Instaurer la nouvelle Stratégie des partenariats de lutte contre l'itinérance.**

- Allouer des ressources au programme selon les plans/projets communautaires approuvés et mettre à jour les lignes directrices et les outils de programme afin d'instaurer la nouvelle Stratégie des partenariats de lutte contre l'itinérance pour assurer la continuité des services destinés aux sans-abri.
- Veiller à obtenir des résultats concrets pour les sans-abri grâce à une approche Priorité de logement.

Plan : **Élaborer des partenariats afin de mieux harmoniser les investissements.**

- Élaborer des ententes bilatérales avec les provinces et les territoires afin d'harmoniser les investissements fédéraux en immobilisations et les investissements provinciaux/territoriaux dans les services sociaux.
- Façonner des partenariats publics-privés significatifs dans le contexte des défis de l'itinérance à relever.

Plan : **Renforcer les liens horizontaux entre le logement, l'itinérance et d'autres secteurs stratégiques.**

- Améliorer la coordination et accroître la présentation de rapports sur les liens horizontaux avec les partenaires fédéraux.
- Élaborer des projets pilotes afin de tester les approches innovatrices et de collaboration destinées à prévenir et à réduire l'itinérance.

Modèle logique • Investissement social, enfants et familles, logement et itinérance

Résultat stratégique

Amélioration de la sécurité du revenu, accès aux possibilités et mieux-être des personnes, des familles et des collectivités

Activité de programme

	Investissement social	Enfants et familles	Logement et sans-abri
Plans 2007–2008	<ul style="list-style-type: none"> Améliorer la sensibilisation aux questions touchant les aînés et améliorer le système de revenu de retraite Appuyer la pleine participation des personnes handicapées au marché du travail et à la société Soutenir les efforts du secteur communautaire sans but lucratif visant à innover, à renforcer les réseaux de collaboration, à créer des capacités et à échanger des pratiques exemplaires pour contribuer au bien-être des collectivités 	<ul style="list-style-type: none"> Assurer un soutien et offrir des choix aux familles grâce au nouveau Plan universel pour la garde d'enfants du Canada et à d'autres initiatives déjà lancées pour que les enfants aient le meilleur départ possible dans la vie 	<ul style="list-style-type: none"> Instaurer la nouvelle Stratégie des partenariats de lutte contre l'itinérance Élaborer des partenariats afin de mieux harmoniser les investissements Renforcer les liens horizontaux entre le logement, l'itinérance et d'autres secteurs stratégiques
Résultats attendus	<ul style="list-style-type: none"> Améliorer la sécurité du revenu, l'inclusion sociale, les possibilités et la participation des Canadiens (plus particulièrement des aînés, des personnes handicapées et des collectivités) par nos propres initiatives et par la collaboration avec l'ensemble de nos partenaires 	<ul style="list-style-type: none"> Appuyer les familles à faible revenu ayant des enfants Offrir des choix aux familles en matière de service de garde 	<ul style="list-style-type: none"> Contribuer à la réduction et à la prévention de l'itinérance
Indicateurs de programmes	<ul style="list-style-type: none"> Nombre et pourcentage de clients dont l'employabilité est rehaussée Nombre de nouveaux projets ou initiatives communautaires de développement social qui ont obtenu un soutien pour promouvoir la participation des enfants et des familles, des personnes handicapées ou d'autres populations vulnérables Nombre de personnes prenant part à des projets communautaires Nouveaux horizons pour les aînés 	<ul style="list-style-type: none"> Pourcentage des familles qui reçoivent la Prestation universelle pour la garde d'enfants destinée à leurs enfants de moins de six ans 	<ul style="list-style-type: none"> Montant investi dans les collectivités par des partenaires externes (groupes sans but lucratif, organismes du secteur privé et autres ministères) pour chaque dollar investi par l'Initiative des partenariats de lutte contre l'itinérance. Pourcentage de tous les investissements de la Stratégie des partenariats de lutte contre l'itinérance destinés aux services de logement stable à long terme et aux services connexes.
Programmes	<ul style="list-style-type: none"> Programme de la Sécurité de la vieillesse Régime de pensions du Canada Programme de prestations d'invalidité du Régime de pensions du Canada Fonds d'intégration pour les personnes handicapées Ententes sur le marché du travail visant les personnes handicapées Programme de partenariats pour le développement social Programme Nouveaux horizons pour les aînés Comprendre la petite enfance Communautés minoritaires de langue officielle Secteur bénévole et sans but lucratif Adoption internationale 	<ul style="list-style-type: none"> Plan universel pour la garde d'enfants du Canada Prestation universelle pour la garde d'enfants Initiative sur les places en garderie Cadre multilatéral pour l'apprentissage et la garde des jeunes enfants Accord sur le développement de la petite enfance Prestation nationale pour enfants 	<ul style="list-style-type: none"> Initiative des partenariats de lutte contre l'itinérance Réseau sur les responsabilités en matière d'itinérance Initiative visant à mettre des biens immobiliers excédentaires fédéraux à la disposition des sans-abri
	Dépenses prévues : 59 971,1 M\$ / ETP : 1 009	Dépenses prévues : 2 481,2 M\$ / ETP : 163	Dépenses prévues : 144,5 M\$ / ETP : 319

Programmes

Investissement social

L'activité de programme du volet Investissement social verse aux Canadiens des pensions et des prestations de retraite, de décès et d'invalidité aux termes de la Loi sur la sécurité de la vieillesse et du Régime de pensions du Canada. Elle comprend également des programmes d'investissement social, des politiques, des subventions et des contributions visant à assurer aux enfants, aux familles, aux aînés, aux collectivités et aux personnes handicapées l'accès aux connaissances, à l'information et aux possibilités qui leur permettront de trouver leurs propres solutions pour relever les défis sociaux et économiques auxquels ils sont confrontés.

Les dépenses de fonctionnement sont financées à même le Trésor et le Compte du Régime de pensions du Canada.

Enfants et familles

L'activité de programme du volet Enfants et familles appuie les familles pour que les enfants connaissent le meilleur départ possible dans la vie et que les parents aient le choix en matière de service de garde. Elle s'emploie aussi à faire en sorte que ceux et celles qui prennent soin de leurs proches soient pris en compte et à maintenir la sécurité économique des familles.

Ce volet entreprend des initiatives précises appuyées par des ententes multilatérales entre les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux grâce à des programmes, comme la Prestation nationale pour enfants, le Cadre multilatéral pour l'apprentissage et la garde des jeunes enfants et le Plan universel pour la garde d'enfants du Canada.

Les dépenses de fonctionnement sont financées à même le Trésor.

Logement et sans-abri

Ce volet offre les programmes et services qui appuient les collectivités fournissant de l'aide aux personnes et aux familles sans abri, ainsi qu'à celles à risque d'itinérance, afin qu'elles deviennent autonomes et qu'elles contribuent à la société et à l'économie. Pour ce faire, des partenariats sont conclus avec tous les paliers de gouvernement, les secteurs bénévole et privé, des fondations, des groupes confessionnels et des syndicats.

L'activité atteint ses objectifs par l'entremise de la Stratégie des partenariats de lutte contre l'itinérance, qui est un programme de contribution et de subvention par catégorie. Les quatre programmes de contribution par catégorie sont les suivants : Initiative des partenariats de lutte contre l'itinérance – Collectivités désignées; Initiative des partenariats de lutte contre l'itinérance – Collectivités éloignées; Initiative des partenariats de lutte contre l'itinérance – Collectivités autochtones; Initiative des partenariats de lutte contre l'itinérance – Projets pilotes horizontaux du gouvernement fédéral. Le Programme de développement des connaissances sur l'itinérance est un programme de contribution et de subvention par catégorie qui comble les lacunes et s'occupe des priorités liées aux connaissances sur les questions touchant l'itinérance au Canada. L'Initiative visant à mettre des biens immobiliers excédentaires fédéraux à la disposition des sans-abri, dont les fonds sont gérés par Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, met à la disposition des collectivités canadiennes des biens immobiliers excédentaires fédéraux afin de leur permettre de répondre à leurs besoins locaux touchant l'itinérance.

Les dépenses de fonctionnement sont financées à même le Trésor.

www.homelessness.gc.ca/home/index_f.asp

Pour en savoir plus sur ces programmes, voir la section IV – Autres éléments d'intérêt.

Tableaux financiers

Ressources financières et humaines

	Dépenses prévues		
	2007–2008	2008–2009	2009–2010
Ressources financières (en millions de \$)			
Investissement social			
Dépenses de fonctionnement brutes	138,3	133,6	130,9
Subventions et contributions non législatives	294,9	290,0	288,7
Paiements de transfert législatifs:			
<i>Sécurité de la vieillesse</i>	24 093,0	25 168,0	26 347,0
<i>Supplément de revenu garanti</i>	7 413,0	7 685,0	7 959,0
<i>Versements d'allocation</i>	553,0	580,0	608,0
Total paiements de transfert législatifs	32 059,0	33 433,0	34 914,0
Total des dépenses brutes	32 492,2	33 856,6	35 333,6
Prestations du Régime de pensions du Canada	27 478,9	28 881,9	30 381,0
Sous-total Investissement social	59 971,1	62 738,5	65 714,6
Enfants et familles			
Dépenses de fonctionnement brutes	21,2	21,5	21,8
Paiements de transfert législatifs:			
<i>Prestation universelle pour la garde d'enfants</i>	2 460,0	2 470,0	2 480,0
Sous-total Enfants et familles	2 481,2	2 491,5	2 501,8
Logement et sans abri			
Dépenses de fonctionnement brutes	35,2	39,0	0,7
Subventions et contributions non législatives	109,3	109,3	–
Sous-total Logement et sans abri^a	144,5	148,3	0,7^a
Total	62 596,8	65 378,3	68 217,1
Ressources humaines			
Investissement social	1 009	991	1 001
Enfants et familles	163	164	165
Logement et sans abri	319	327	10
Total – Équivalents temps plein	1 491	1 482	1 176

^a Un nouveau programme, la Stratégie des partenariats de lutte contre l'itinérance, a été annoncé en décembre 2006 pour une période de deux ans (2007–2008 et 2008–2009)

Tableaux financiers (suite)

Ressources financières par programmes ou service

	Dépenses prévues		
	2007–2008	2008–2009	2009–2010
Investissement social			
Aînés et pensions	55 933,4	58 558,2	61 371,3
Programmes de prestations d'invalidité	273,7	273,8	272,1
Régime de pensions du Canada – Prestations d'invalidité	3 667,0	3 819,2	3 985,9
Développement communautaire et partenariats	54,0	45,1	41,8
Répartition des services ministériels ^a	43,0	42,2	43,5
Sous-total	59 971,1	62 738,5	65 714,6
Enfants et familles			
Soins aux enfants	2 460,6	2 470,6	2 480,4
Cadre multilatéral pour l'apprentissage et la garde des jeunes enfants	-	-	-
Ententes sur le développement de la petite enfance	2,8	2,8	2,8
Prestation nationale pour enfants	2,4	2,4	2,4
Autres ^b	8,8	8,8	8,8
Répartition des services ministériels ^a	6,6	6,9	7,4
Sous-total	2 481,2	2 491,5	2 501,8
Logement et sans-abri			
Initiative des partenariats de lutte contre l'itinérance	128,0	129,7	0,7
Réseau sur les responsabilités en matière d'itinérance	1,8	1,9	-
Initiative visant à mettre des biens immobiliers excédentaires fédéraux à la disposition des sans-abri	3,7	3,7	-
Répartition des services ministériels ^a	11,0	13,0	-
Sous-total^c	144,5	148,3	0,7
Total	62 596,8	65 378,3	68 217,1
Ressources humaines			
Investissement social	1 009	991	1 001
Enfants et familles	163	164	165
Logement et sans-abri	319	327	10
Total – Équivalents temps plein	1 491	1 482	1 176

^a La portion des services ministériels liés au bureau du Ministre, au bureau du Sous-Ministre, au bureau du Contrôleur et des Services partagés a été divisée entre chaque activité de programme.

^b La catégorie « Autres » présente des ressources qui ne sont pas liées directement aux sous-activités recensées ci-haut.

^c Un nouveau programme, la Stratégie des partenariats de lutte contre l'itinérance, a été annoncé en décembre 2006 pour une période de deux ans (2007–2008 et 2008–2009).



**Améliorer les résultats
des Canadiens grâce
à l'excellence du service**

E. Service Canada

Le mandat de Service Canada est de collaborer avec les ministères fédéraux, d'autres paliers de gouvernement et des partenaires communautaires afin de transformer la prestation des services gouvernementaux destinés aux Canadiens par tous les moyens : le téléphone, Internet et les visites en personne. Les cinq objectifs de Service Canada sont les suivants :

- offrir des services décloisonnés et axés sur les citoyens, par l'entremise d'un guichet unique et intégré, qui est fondé sur les besoins des citoyens;
- accroître l'intégrité des programmes en améliorant la confiance dans nos programmes et en réalisant des économies au chapitre des coûts des programmes;
- œuvrer selon un modèle de collaboration et de mise en réseau, c'est à dire adopter des approches pangouvernementales en matière de service pour appuyer le partage de l'information, la prestation intégrée de services et l'investissement stratégique pour le bénéfice des Canadiens;
- exercer une administration publique responsable en obtenant des résultats pour les Canadiens et le gouvernement, des économies pour les contribuables et en accroissant la transparence des rapports;
- instaurer une culture d'excellence du service en appuyant la direction et le personnel, en encourageant l'innovation et en appuyant l'émergence du leadership et des capacités pour offrir des services axés sur les citoyens.

Au cours des trois prochaines années, Service Canada insistera sur les quatre priorités de transformation suivantes pour atteindre ces objectifs :

- élargir les points de service régionaux et communautaires afin d'offrir plus de services et de prestations à un plus grand nombre de Canadiens;
- améliorer la gestion de l'information sur les clients en intégrant les renseignements sur les citoyens provenant de diverses sources gouvernementales et en augmentant l'automatisation;
- conformément à la Loi fédérale sur l'imputabilité, renforcer l'imputabilité et la transparence grâce à l'intégrité accrue des programmes et à la saine gestion afin de présenter une gouvernance responsable au Parlement et aux Canadiens;

- réaliser et maintenir une culture d'excellence du service en renforçant la capacité de la direction et des employés d'offrir un service axé sur le citoyen et en récompensant l'excellence du service.

Service Canada continuera de générer des économies grâce à des gains de rendement et à la réduction des erreurs et de la fraude liées au paiement des programmes.

Le service compte pour la population canadienne.

Le gouvernement du Canada est déterminé à offrir un service axé sur les citoyens, de grande qualité, qui répond aux besoins et aux attentes des Canadiens.

Instauré en septembre 2005, Service Canada fonctionne depuis plus d'un an. À titre d'organisation de prestation de services, il aide les Canadiens à obtenir les services et les prestations dont ils ont besoin en un seul endroit. En collaboration avec ses partenaires de service, il offre l'accès facile à guichet unique aux prestations et aux services gouvernementaux par de nombreux moyens. Pour créer un réseau intégré de centres d'appels de classe mondiale et des services Internet d'avant-garde, il offre des services plus personnalisés et mieux adaptés aux Canadiens. De nouvelles approches destinées aux clients dans toutes les collectivités sont instaurées pour améliorer l'accès aux services et aux prestations dont ils ont besoin, et leur offrir une excellente expérience en matière de service.

Service Canada offre aux Canadiens l'accès facile à plus de 60 programmes et services gouvernementaux, notamment le Régime d'assurance-emploi, le Régime de pensions du Canada et les prestations de la Sécurité de la vieillesse, les services des agents réceptionnaires de passeports, les permis de navigation de plaisance et bien d'autres outils et applications en ligne tels que Navigation carrière et Appli-Web.

Service Canada compte plus de 19 000 employés au service des Canadiens, il a 493 points de service au pays, il gère la ligne d'information téléphonique nationale 1 800 O-Canada et il offre une vaste gamme de services en ligne à

servicecanada.gc.ca.

Le saviez-vous?

Chaque année, Service Canada offre des services à plus de 32 millions de Canadiens en :

- versant des prestations de 70 milliards de dollars (190 millions par jour) aux Canadiens
- traitant plus de 5 millions de demandes de prestations gouvernementales
- traitant 4,8 millions d'opérations en ligne
- traitant 56 millions d'appels
- postant 20 millions de lettres

Service Canada appuie l'orientation générale du gouvernement des manières suivantes :

- **Cibler notre action et miser sur ce que nous faisons le mieux :**

Offrir aux Canadiens l'accès à guichet unique en commençant par élargir les services offerts et en améliorant les services dans quatre segments : les familles, les aînés, les jeunes et les personnes handicapées.

- **Créer de nouvelles possibilités et des choix pour les Canadiens :**

Appuyer les priorités gouvernementales par des stratégies de service efficaces qui améliorent les services offerts à l'aide de nos modes de prestation dans des domaines tels que la Subvention aux apprentis, la Prestation universelle pour la garde d'enfants et les paiements d'expérience commune.

- **Investir dans la croissance durable :**

Investir dans la conception d'un service à guichet unique idéal en modernisant l'infrastructure pour améliorer l'accès et l'efficacité, obtenir des améliorations concrètes et générer des engagements en matière d'économie.

- **Créer un climat propice à la croissance et à la réussite des entreprises**

Investir dans l'automatisation du traitement, la production électronique des relevés d'emploi et d'autres initiatives afin de réduire la paperasserie liée à l'assurance-emploi et au Régime de pensions du Canada.

Pour bien démontrer qu'il est déterminé à offrir une administration responsable et redevable, Service Canada s'inspire de son Protocole de service, qui décrit à quoi les Canadiens peuvent s'attendre et comment ils peuvent faire une rétroaction sur la qualité du service qu'ils reçoivent; de même que de ses normes de service, qui décrivent comment ces engagements seront remplis de

manière précise et mesurable. L'organisation rend compte de ces progrès dans son bulletin de rendement et son rapport annuel. En outre, le Bureau de la satisfaction des clients fait des recommandations à Service Canada sur les manières d'améliorer la prestation des services selon des sondages sur la satisfaction des clients et la rétroaction des Canadiens sur les services et les prestations qu'il offre. En 2007–2008, le plan d'activités de Service Canada insiste sur l'amélioration du rendement par rapport à nos normes de service, la conception et l'instauration de nouveaux services et l'amélioration des objectifs, ainsi que des initiatives qui augmentent notre efficacité et modernisent notre infrastructure. Le tableau ci-dessous illustre d'autres mesures qui témoignent de notre engagement.

Reconnaissant que ses employés sont essentiels pour fournir aux Canadiens d'excellents services, l'organisation appuie le perfectionnement et l'accréditation d'employés bien renseignés, bien formés et serviables, grâce à son tout nouveau centre de formation et à son programme d'excellence du service.

En 2007–2008, Service Canada continuera de tâcher à l'amélioration des services aux Canadiens, de renforcer la transparence et la responsabilisation et de favoriser l'excellence du service. Cette orientation se reflète directement dans les buts de ses programmes : des services décloisonnés et axés sur les citoyens; l'intégrité; la responsabilisation; des services gouvernementaux fondés sur la collaboration et structurés en réseau; et l'excellence du service.

Services décloisonnés et axés sur les citoyens

Par le passé, les Canadiens devaient découvrir par eux-mêmes comment avoir accès aux services et aux prestations d'une multitude de programmes et de ministères. En axant les services sur le citoyen, on change la façon dont l'État sert la population, on remet le citoyen au centre même des modes d'activité et on assure une qualité de service conforme aux besoins et aux attentes des gens.

Des services axés sur les citoyens sont des services intégrés de manière à réduire le travail des gens qui doivent chercher les programmes et services dont ils ont besoin et y avoir accès. En améliorant les modes de prestation actuels et en augmentant la présence du gouvernement fédéral dans les collectivités régionales, Service Canada offre aux Canadiens des possibilités de service plus pertinentes et significatives.

Service Canada continuera de s'améliorer dans cinq secteurs de service clés :

- Service Canada intégrera et adaptera davantage les programmes et services de manière plus pertinente, intégrale et intuitive pour les citoyens. Les programmes et services sont réunis en une gamme de services conçus pour répondre aux besoins de huit segments principaux de la population ou « collectivités », soit : les familles, les aînés, les jeunes, les personnes handicapées, les Autochtones, les communautés minoritaires de langue officielle, les salariés et les employeurs, et les nouveaux arrivants au Canada. Service Canada cherche et crée des stratégies qui orienteront l'élaboration des services offerts à ces collectivités.
- Service Canada transformera les priorités en matière d'élaboration de services et de produits afin de combler les attentes et les besoins des Canadiens, par exemple, en améliorant la capacité de prestation des services dans des domaines tels que les demandes de passeport ou en augmentant l'accès à des services tels que le paiement d'expérience commune destiné aux anciens résidents des pensionnats autochtones.

Le saviez-vous?

- Plus de 400 000 Canadiens ont appelé Service Canada au sujet de nouvelles initiatives fédérales en 2006
- Le nouveau site Web de Service Canada permet aux Canadiens d'avoir accès en un seul clic à 90 % des programmes et services les plus souvent demandés
- Les agents des services aux citoyens réalisent plus de 500 000 entrevues avec des clients par année

- Service Canada continuera d'élargir son réseau de services régionaux et communautaires aux régions qui étaient mal desservies pour que plus de 90 % des Canadiens aient accès à des services gouvernementaux dans un rayon de 50 kilomètres de leur domicile.
- Service Canada offrira une expérience de service plus uniforme afin de répondre aux besoins des Canadiens, quel que soit l'endroit où ils se trouvent.
- Service Canada continuera de bâtir un réseau intégré de centres d'appels de classe mondiale fournissant des services téléphoniques aux Canadiens grâce à un seul numéro. En plus des améliorations constantes

Autres mesures de Service Canada

Nombre de nouveaux services offerts	10
Demandes au titre du Régime de pensions du Canada	680 000
Demandes au titre de l'assurance-emploi	2,8 M
Demandes au titre de la Sécurité de la vieillesse	52,9 M ^a
Demandes de passeport	38 000
Demandes de permis d'embarcation de plaisance	125 000
Demandes de numéro d'assurance sociale	1,5 million
Nombre de clients des programmes d'emploi qui ont obtenu des services	500 000
Visites en personne – aide apportée aux clients (en personne et sur Internet)	Volumes réels à indiquer
Visites en personne – libre-service	Volumes réels à indiquer
Visites sur Internet	Volumes réels à indiquer
Chercheurs d'emploi qui utilisent le Guichet emplois	Volumes réels à indiquer
Appels téléphoniques – appels spécialisés auxquels un agent a répondu	Volumes réels à indiquer
Appels téléphoniques – réponse par le système de réponse vocale interactive	Volumes réels à indiquer

^a Comprend les renouvellements automatiques du Supplément de revenu garanti (SRG)

apportées aux services sur Internet et en personne, cette mesure améliorera les services généraux d'extension et le rendement des services destinés aux Canadiens.

Selon nos recherches, 96 % des Canadiens appuient le concept de la création d'un guichet unique de service, puisque le service est le principal moyen de contact direct et personnel entre les citoyens et leurs gouvernements.

En même temps, Service Canada continuera de créer une main-d'œuvre professionnelle et axée sur le service en :

- améliorant les compétences de ses employés grâce au nouveau centre de formation de Service Canada;
- récompensant les services axés sur les citoyens grâce à un programme de prix et de reconnaissance;
- créant un programme de développement du leadership, renforçant les qualités de chef et favorisant un environnement qui permet au personnel de présenter des idées innovatrices afin d'améliorer le service;
- mettant en place des mécanismes pour assurer le recrutement de personnes qui possèdent des compétences en excellence du service à la clientèle.

Service Canada continuera de rendre compte de ses progrès dans l'atteinte des engagements établis dans son Protocole de service et ses normes de service grâce à son bulletin de rendement et à son rapport annuel. Le Bureau de la satisfaction des clients présentera également des recommandations annuelles à Service Canada sur les domaines où la prestation du service devrait être améliorée.

Intégrité

Service Canada émet des prestations équivalant à plus de 70 milliards de dollars aux Canadiens chaque année. Ceux-ci s'attendent à ce que le bon montant soit versé à la bonne personne et à la bonne fin. L'intégrité de l'exécution des programmes et des prestations du gouvernement est capitale et cruciale pour améliorer la confiance du public. De saines méthodologies et des données fiables sont nécessaires pour mesurer nos réalisations et réaliser des économies pour les contribuables.

Service Canada continuera de favoriser les priorités suivantes afin de renforcer l'intégrité :

- Instaurer l'intégrité à la grandeur de l'organisation en améliorant les méthodes, systèmes et processus intégrés de gestion de la qualité et des risques pour assurer la sécurité et la confidentialité des renseignements sur les clients, notamment renforcer les processus liés au numéro d'assurance sociale, améliorer l'initiative de gestion des données de l'état civil et examiner les processus de validation du numéro d'assurance sociale pendant l'exercice 2007–2008. Le registre de l'assurance sociale sera également amélioré en établissant des buts clairs et concrets quant à son exactitude, à son intégralité et à sa fiabilité, en mesurant ces buts et en en rendant compte à partir de l'exercice 2007–2008. L'authentification et la vérification de la qualité assureront l'accès autorisé aux comptes des prestations et des services. Service Canada élargira également sa capacité d'analyse des risques en instaurant un cadre de gestion des risques à l'échelle de l'entreprise pour améliorer et mesurer la conformité, l'exactitude des prestations versées et la sécurité des renseignements personnels.
- La gestion rigoureuse des risques et de la qualité, à quoi s'ajoutera l'intégrité améliorée des systèmes, fournira des renseignements fiables, exacts et en temps opportun pour aider Service Canada à optimiser les économies. La prestation efficace et rentable des services, à quoi s'ajoutera le contrôle plus serré du paiement des prestations, maximisera les économies. De nouvelles méthodes de gestion des risques et de la qualité lui permettront de réaliser d'autres progrès en 2007–2008.

Par ailleurs, Service Canada continue d'automatiser ses systèmes d'information pour le traitement des paiements et la prestation des services dans des domaines tels que les centres d'appels et la gestion des données de l'état civil, ce qui lui permettra d'améliorer l'intégration des renseignements sur les clients et répondra aux attentes des Canadiens à l'égard de services meilleurs, plus rapides et plus pratiques. En automatisant les services, par exemple, dans le domaine de l'assurance-emploi, on réduira le temps de traitement et les erreurs.

Service gouvernementaux fondés sur la collaboration et structurés en réseau

Étant la plus grande organisation de prestation de services gouvernementaux au Canada, Service Canada est une ressource capitale pour les Canadiens. En travaillant en harmonie avec les provinces, les territoires et les administrations locales, Service Canada facilite l'obtention des services gouvernementaux et communautaires pour les

Canadiens. Au cours de la prochaine année, il continuera d'élargir ce réseau intégré et d'améliorer l'accès des Canadiens à tous les services clés dont ils ont besoin dans les collectivités où ils vivent. Regroupés sous un même toit, les services seront élargis grâce à la participation d'un plus grand nombre de municipalités, de provinces et de territoires qui seront des partenaires de prestation intégrée.

À titre de gestionnaire du service téléphonique gouvernemental 1 800 O-Canada ainsi que des services Internet servicecanada.gc.ca et Canada.gc.ca.

Plans

Services décloisonnés et axés sur les citoyens

Plan : **Transformer le service aux Canadiens.**

- Accroître la présence régionale et locale de Service Canada.
- Intégrer les centres d'appels.
- Appliquer les stratégies de prestation de services aux collectivités des clients.
- Faire du développement d'activités et de produits.

Plan : **Réaliser et maintenir une culture d'excellence du service.**

- Créer, réaliser et appuyer l'excellence du service.

Plan : **Renforcer la responsabilisation et la transparence.**

- Rendre compte du respect de nos engagements aux Canadiens et au Parlement.

Intégrité

Plan : **Renforcer la responsabilisation et la transparence.**

- Établir l'intégrité à l'échelle de l'entreprise.
- Générer des économies au chapitre des programmes et des opérations.

Plan : **Réaliser l'intégration des renseignements sur les clients.**

- Assurer l'automatisation du traitement.

Services gouvernementaux fondés sur la collaboration et structurés en réseau

Plan : **Transformer le service aux Canadiens.**

- Renforcer la capacité de Service Canada à titre de réseau de choix du gouvernement du Canada.
- Élaborer des stratégies de collaboration.

Plan : **Réaliser l'intégration des renseignements sur les clients.**

- Établir le projet « Unifier l'information client » pour les services axés sur les citoyens.
- Transformer la gestion des données de l'état civil.

Service Canada occupe la position idéale pour fournir des services et des prestations du gouvernement du Canada à tous les Canadiens.

Service Canada a établi les projets suivants pour investir davantage dans la prestation de services en intégrant les renseignements sur les clients et en faisant en sorte que les citoyens puissent avoir accès à ce réseau de collaboration de classe mondiale :

- Établir le projet « Unifier l'information client » au moment d'offrir des services. Pour rendre des services aux Canadiens, il faut être en mesure de voir l'information du point de vue du citoyen. La stratégie de ce projet (à élaborer au cours des prochaines années) transformera la manière dont Service Canada abordera la prestation des services en éliminant les silos actuels dans la prestation des programmes. Service Canada se spécialisera dans la collecte, l'utilisation et l'intégration de l'information pour mieux répondre aux besoins des Canadiens. Conformément aux lois et aux pratiques ayant trait à la protection des renseignements personnels, sa stratégie consistera à vérifier que l'information ne sera recueillie qu'une seule fois et que les Canadiens pourront trouver facilement les programmes et services à un seul endroit. Le service aux Canadiens sera transformé par la réduction considérable du fardeau administratif et l'efficacité accrue des services.

- Recueillir l'information à la source dans la mesure du possible. En collaboration avec les registres provinciaux des statistiques de l'état civil, Service Canada recueillera directement à la source des renseignements sur les naissances, les décès et les mariages. Il continuera de négocier et créera de nouvelles ententes avec l'Ontario et la Colombie-Britannique. Il élargira également l'entente avec Citoyenneté et Immigration Canada afin de recueillir des renseignements sur les nouveaux Canadiens dès leur arrivée au Canada.

Les provinces, les territoires et les partenaires ont le même but que nous : améliorer le service aux Canadiens et leur niveau de satisfaction lorsqu'ils demandent et obtiennent des services gouvernementaux.

Programmes

Services décloisonnés et axés sur les citoyens

L'activité de programme du volet Services décloisonnés et axés sur les citoyens élabore des stratégies de service, des politiques et des recherches et offre des services personnalisés, facilement accessibles à guichet unique et par des modes de prestation intégrés – téléphone, Internet et en personne – tout en veillant à ce que les besoins, les attentes et les priorités des citoyens et des collectivités soient au cœur de la conception et de la prestation des services, et que l'information recueillie sur les besoins des citoyens et des collectivités par l'entremise de la prestation des services renseigne sur le processus d'élaboration des politiques, des programmes et des services.

Les dépenses de fonctionnement sont financées à même le Trésor, le Compte d'assurance-emploi et le Compte du Régime de pensions du Canada.

Intégrité

L'activité de programme du volet Intégrité améliore et renforce l'intégrité des programmes afin que la bonne personne ou organisation reçoive le service souhaité ou la prestation voulue au bon moment et pour le but visé. Elle inclut l'instauration du numéro d'assurance sociale et du Registre d'assurance sociale comme base d'un code d'identification sécuritaire et commun, élabore des stratégies de gestion des risques liés à l'intégrité qui porteront sur les risques opérationnels et favoriseront la réduction des erreurs de paiement, et traite les demandes de subventions et contributions, de prestations individuelles et de services de postaux.

Les dépenses de fonctionnement sont financées à même le Trésor, le Compte d'assurance-emploi et le Compte du Régime de pensions du Canada.

Services gouvernementaux fondés sur la collaboration et structurés en réseau

L'activité de programme du volet Services gouvernementaux fondés sur la collaboration et structurés en réseau met en œuvre une approche organisationnelle coopérative et en réseau à l'échelle du gouvernement qui offre aux Canadiens des services axés sur les citoyens, en collaboration avec d'autres ministères et organismes fédéraux, d'autres paliers de gouvernement et des partenaires communautaires, en partageant de l'information, en adoptant des systèmes et des infrastructures interopérables, en assurant la gestion sécuritaire des renseignements personnels sur les citoyens et le respect de leur vie privée, et en augmentant l'exactitude du Registre d'assurance sociale grâce à des mises à jour plus opportunes et complètes auprès des organismes chargés des statistiques de l'état civil.

Les dépenses de fonctionnement sont financées à même le Trésor et le Compte d'assurance-emploi.

Pour en savoir plus sur ces programmes, voir la section IV – Autres éléments d'intérêt.

Indicateurs de services

Accès/choix

- Appel
 - Réponse aux appels spécialisés par un agent en moins de 180 secondes – renseignements et opérations
 - Réponse aux appels généraux par un agent en moins de 18 secondes ((1 800 O-Canada)
 - Accès à des services automatisés d'information téléphonique
- Clic
 - Disponibilité d'Internet 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7 – renseignements et opérations
 - Nombre de formulaires en ligne dans des formats accessibles aux personnes handicapées
- Visite
 - Pourcentage des Canadiens ayant accès à des services à moins de 50 km de leur domicile
 - Nombre de centres de Service Canada dont les heures de service sont prolongées
 - Nombre de points de service aux groupes communautaires minoritaires de langue officielle
 - Langues offertes autres que le français et l'anglais

Rapidité d'exécution

- Avis envoyés dans les sept jours de la réception de la demande
- Avis de paiement ou de non-paiement des prestations de retraite du RPC émis dans le premier mois du droit à pension
- Avis de paiement ou de non-paiement des prestations d'AE émis dans les 28 jours du dépôt de la demande
- Appels devant le juge-arbitre envoyés à son bureau dans les 60 jours
- Appels au conseil arbitral de l'AE inscrit au rôle dans les 30 jours
- Avis de paiement ou de non-paiement des prestations de base de la SV émis dans le premier mois du droit à ces prestations
- Permis de navigation de plaisance émis en une seule visite
- NAS émis en une seule visite

Qualité

- Taux d'exactitude des paiements (y compris l'AE et la SV) (en voie d'élaboration pour le RPC)

Satisfaction

- Satisfaction des clients à l'égard des services fournis

Résultats attendus

Les citoyens sont reliés aux programmes et services pangouvernementaux grâce à l'accès facile par de nombreux moyens de prestation qui répondent aux besoins de chacun.

Les prestations sont versées de la manière la plus rentable qui soit au bon citoyen, au bon moment et à la fin prévue.

Les programmes et services sont synchronisés dans le gouvernement fédéral et entre les secteurs de compétence afin d'améliorer l'efficacité et la facilité d'accès pour les citoyens.

Activités de programme

Services décloisonnés et axés sur les citoyens

Intégrité

Services gouvernementaux fondés sur la collaboration en réseau

Priorités et plans connexes

Transformer le service aux Canadiens

- Appliquer nos stratégies de prestation de service aux collectivités des clients
- Faire du développement d'activités et de produits
- Accroître notre présence régionale et communautaire
- Intégrer les centres d'appels

Renforcer la responsabilisation et la transparence

- Rendre compte du respect de nos engagements aux Canadiens et au Parlement

Réaliser et maintenir une culture d'excellence du service

- Créer l'excellence du service
- Réaliser l'excellence du service
- Maintenir l'excellence du service et de la gestion

Renforcer la responsabilisation et la transparence

- Établir l'intégrité à l'échelle de l'entreprise
- Générer des économies au chapitre des programmes et des opérations

Réaliser l'intégration des renseignements sur les clients

- Assurer l'automatisation du traitement

Transformer le service aux Canadiens

- Renforcer la capacité à titre de réseau de choix du gouvernement du Canada
- Élaborer des stratégies de collaboration

Réaliser l'intégration des renseignements sur les clients

- Établir le projet « Unifier l'information des clients » pour les services axés sur les citoyens

Orientation ministérielle : Renforcer la gestion et l'imputabilité financière

Engagements en matière de développement durable :

En prenant l'initiative d'acheter du matériel et des dispositifs d'éclairage éconergétiques, des véhicules hybrides et fonctionnant avec un carburant de remplacement, en utilisant des matériaux recyclés, dans la mesure du possible, et en réduisant la consommation d'énergie et de papier grâce à l'automatisation du traitement des services, Service Canada réalisera des effets cumulatifs considérables en vue de réduire les impacts sur l'environnement.

Services partagés :

Service Canada est chargé de fournir des services administratifs, financiers, de gestion des ressources humaines et des technologies de l'information à RHDSC à titre de fournisseur de services partagés, en réunissant des fonctions de soutien communes pour améliorer l'efficacité et la rentabilité de ces services.

Tableaux financiers

Ressources financières et humaines

	Dépenses prévues		
	2007–2008	2008–2009	2009–2010
Ressources financières (en millions de \$)			
Service décloisonné et axé sur les citoyens			
Dépenses de fonctionnement brutes	2 479,6	546,2	538,8
Sous-total Service décloisonné et axé sur les citoyens^c	2 479,6	546,2	538,8
Intégrité			
Dépenses de fonctionnement brutes	1 029,6	1 026,6	1 025,1
Sous-total Intégrité	1 029,6	1 026,6	1 025,1
Services gouvernementaux fondés sur la collaboration et structurés en réseau			
Dépenses de fonctionnement brutes	228,4	226,4	226,1
Sous-total Services gouvernementaux fondés sur la collaboration et structurés en réseau	228,4	226,4	226,1
Total^b	3 737,6	1 799,2	1 790,0
Ressources humaines (Équivalents temps plein)			
Service décloisonné et axé sur les citoyens	7 045	6 827	6 778
Intégrité	11 302	11 287	11 261
Services gouvernementaux fondés sur la collaboration et structurés en réseau	757	739	736
Total – Équivalents temps plein	19 104	18 853	18 775

Ressources financières détaillées par programmes ou service

	Dépenses prévues		
	2007–2008	2008–2009	2009–2010
Ressources financières (en millions de \$)			
Service décloisonné et axé sur les citoyens			
Stratégies et politiques du service	5,3	5,4	5,2
Groupes de services aux clients	22,6	23,0	22,5
Prestation des services	2 254,4	332,7	327,1
Répartition des services ministériels ^a	197,3	185,1	184,0
Sous-total^c	2 479,6	546,2	538,8
Intégrité			
Gestion de l'identité	10,9	10,7	10,7
Gestion du risque	105,0	104,6	104,6
Traitement	555,9	560,6	559,6
Répartition des services ministériels ^a	357,8	350,7	350,2
Sous-total	1 029,6	1 026,6	1 025,1
Services gouvernementaux fondés sur la collaboration et structurés en réseau			
Partenariats	148,1	148,1	148,1
Gestion de l'information et du savoir	1,0	1,0	1,0
Répartition des services ministériels ^a	79,3	77,3	77,0
Sous-total	228,4	226,4	226,1
Total^b	3 737,6	1 799,2	1 790,0
Ressources humaines (Équivalents temps plein)			
Service décloisonné et axé sur les citoyens	7 045	6 827	6 778
Intégrité	11 302	11 287	11 261
Services gouvernementaux fondés sur la collaboration et structurés en réseau	757	739	736
Total – Équivalents temps plein	19 104	18 853	18 775

^a La portion des services ministériels liés au bureau de l'administrateur général, au bureau du chef de la direction financière et des Services partagés a été divisée entre chaque activité de programme.

^b Les dépenses prévues pour le Secteur des programmes d'accès public (14,2 millions de dollars excluant RASE et la gestion des installations) sont déclarés par la Direction générale des services d'information du gouvernement (TPSGC) pour toutes les années en attendant le transfert des fonds à RHDSC. La responsabilité du contrôle et de la supervision de ces programmes a été transféré à RHDSC par décret en conseil le 12 septembre 2005.

^c Paiements d'expérience commune aux anciens résidents des pensionnats autochtones au montant de 1,9 milliard de dollars pour 2007–2008. (Entente de règlement en attente d'approbation).



Section III

Renseignements supplémentaires

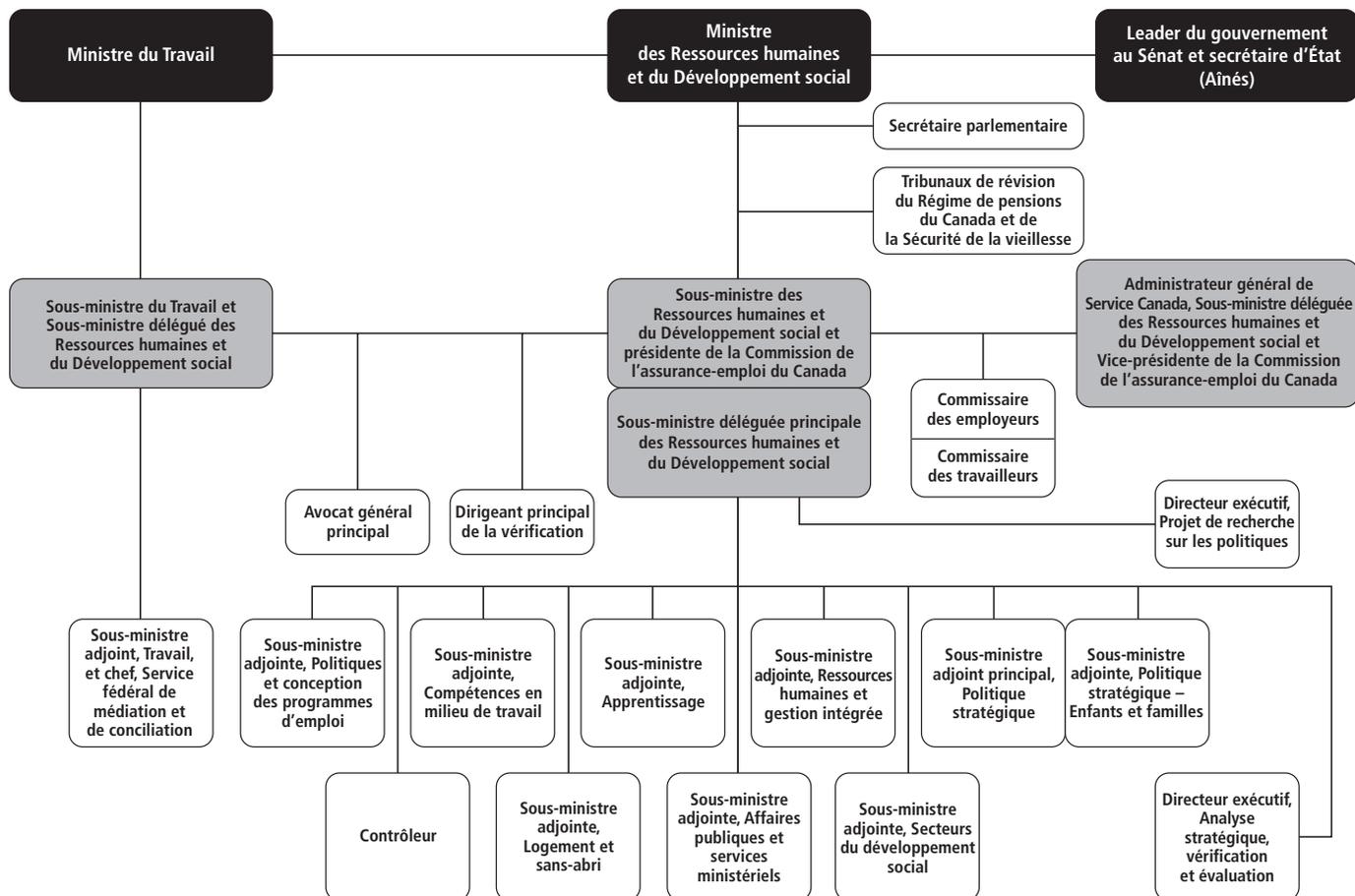


Table des matières

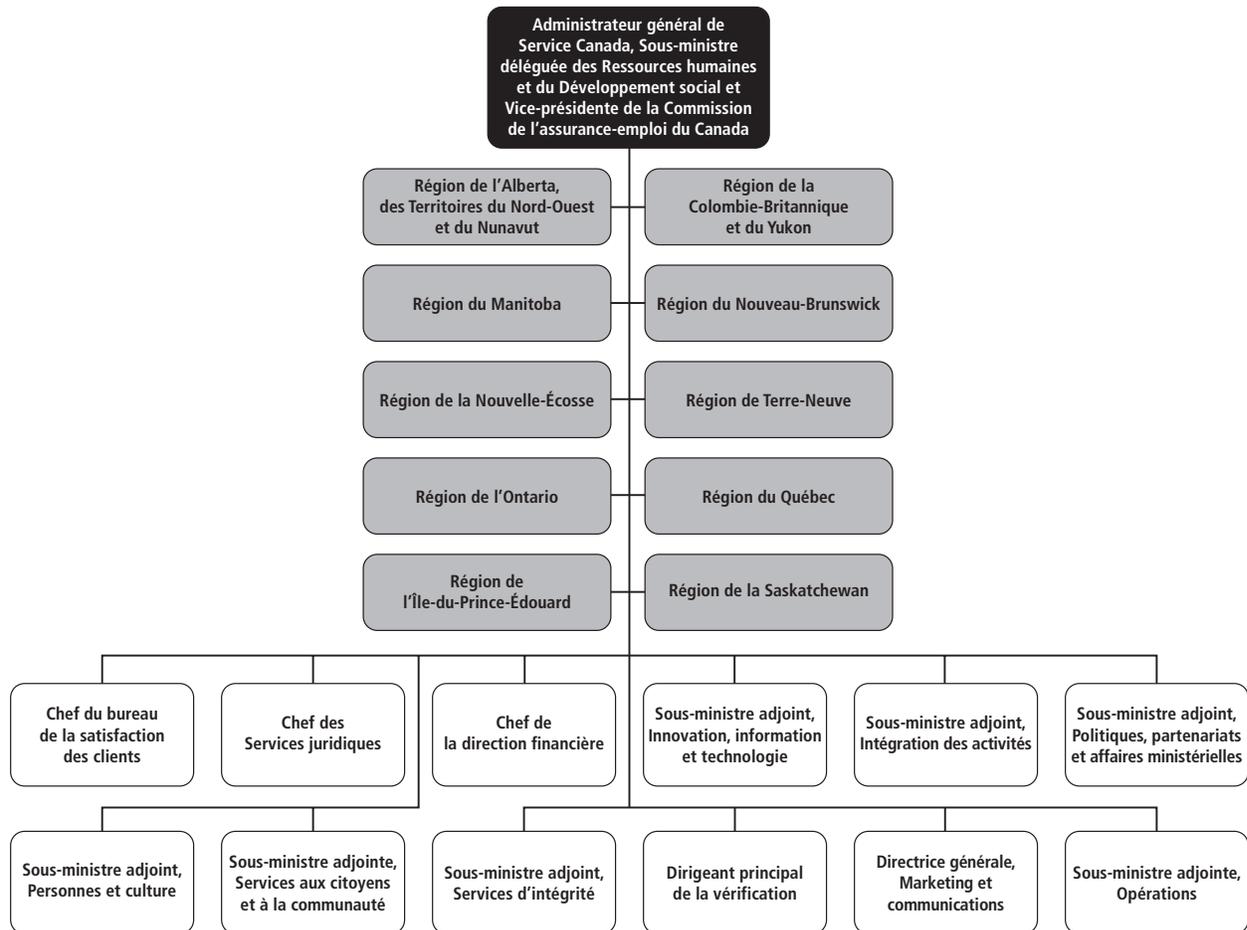
90	Information sur l'organisation
90	Ressources humaines et Développement social Canada
91	RHDSC – Service Canada
92	Liens ministériels vers les domaines de résultats du gouvernement du Canada
93	Budget principal des dépenses
94	Tableaux financiers
94	Tableau 1: Dépenses prévues et équivalents temps plein
104	Tableau 2: Postes votés et législatifs indiqués dans le Budget principal
109	Tableau 3: Services reçus à titre gracieux
109	Tableau 4: Prêts (non budgétaires)
110	Tableau 5: Sources de revenu disponibles et non disponibles
112	Tableau 6: Initiatives réglementaires au Ministère
113	Tableau 7: Détails sur les programmes de paiements de transfert
114	Tableau 8: Fondations (subventions conditionnelles)
114	Tableau 9: Initiatives horizontales
115	Tableau 10: Stratégie de développement durable 2007–2009 de RHDSC
118	Tableau 11: Vérifications internes et évaluations
124	Comptes à fins déterminées
124	Introduction
124	Compte d'assurance-emploi
132	Régime de pensions du Canada
139	Compte des rentes sur l'État
140	Fonds d'assurance de la fonction publique
141	Partie II de la <i>Loi sur l'assurance emploi</i> – Plan des dépenses 2007–2008
145	Rapport consolidé du programme canadien de prêts aux étudiants
153	Section IV
153	Autres éléments d'intérêt
154	Description détaillée des programmes par résultat stratégique
154	A. Des politiques et des programmes qui répondent aux besoins des Canadiens en matière de capital humain et de développement social
154	B. Une productivité et une participation améliorées des Canadiens par des marchés du travail efficaces et inclusifs, des milieux de travail concurrentiels et un accès à l'apprentissage
158	C. Des milieux de travail sécuritaires, sains, justes, stables, coopératifs et productifs, et des normes du travail internationales efficaces
159	D. Une amélioration de la sécurité du revenu, de l'accès aux perspectives et du mieux-être pour les personnes, les familles et les collectivités
166	Vérifications du BVG
167	Renvois à des sites Web
171	Index

Information sur l'organisation

Ressources humaines et Développement social Canada



RHDSC – Service Canada



Liens ministériels vers les domaines de résultats du gouvernement du Canada

Résultat stratégique	Activité de programme	Lien vers le domaine de résultat du gouvernement du Canada
Des politiques et des programmes qui répondent aux besoins des Canadiens en matière de capital humain et de développement social	Politique, recherche et communication	<ul style="list-style-type: none"> • Une forte croissance économique • La sécurité du revenu et l'emploi pour les Canadiens • Une société diversifiée qui favorise la dualité linguistique et l'inclusion sociale • Une économie axée sur l'innovation et le savoir
Une productivité et une participation améliorées des Canadiens par des marchés du travail efficaces et inclusifs, des milieux de travail concurrentiels et un accès à l'apprentissage	Marché du travail	<ul style="list-style-type: none"> • La sécurité du revenu et l'emploi pour les Canadiens • Une société diversifiée qui favorise la dualité linguistique et l'inclusion sociale
	Compétences en milieu de travail	<ul style="list-style-type: none"> • Une économie axée sur l'innovation et le savoir
	Apprentissage	<ul style="list-style-type: none"> • Une économie axée sur l'innovation et le savoir
Des milieux de travail sécuritaires, sains, justes, stables, coopératifs et productifs, et des normes du travail internationales efficaces	Travail	<ul style="list-style-type: none"> • Un marché équitable et sécurisé • Des Canadiens en santé • Des collectivités sécuritaires et sécurisées
Une amélioration de la sécurité du revenu, de l'accès aux perspectives, de l'inclusion sociale et du mieux-être pour les personnes, les familles et les collectivités	Investissement social	<ul style="list-style-type: none"> • La sécurité du revenu et l'emploi pour les Canadiens • Une société diversifiée qui favorise la dualité linguistique et l'inclusion sociale • Un Canada prospère grâce au commerce mondial
	Enfants et familles	<ul style="list-style-type: none"> • Une économie axée sur l'innovation et le savoir
	Logement et itinérance	<ul style="list-style-type: none"> • Une forte croissance économique • Une société diversifiée qui favorise la dualité linguistique et l'inclusion sociale
L'amélioration des résultats pour les Canadiens grâce à l'excellence du service	Services homogènes et axés sur les clients	<ul style="list-style-type: none"> • Un Canada où la prestation des services est axée sur les besoins des citoyens
	Intégrité	<ul style="list-style-type: none"> • Un Canada où la prestation des services est axée sur les besoins des citoyens
	Services gouvernementaux fondés sur la collaboration et structurés en réseau	<ul style="list-style-type: none"> • Un Canada où la prestation des services est axée sur les besoins des citoyens

	Budgétaire				Non budgétaire					
	Fonctionnement	Subventions	Contributions et autres paiements de transfert	Dépenses brutes	Moins: Revenus disponibles	Total des dépenses prévues	Prêts canadiens aux étudiants	Total Budget principal des dépenses	Ajustments (dépenses prévues non incluses dans le budget principal)	Total des dépenses prévues ^a
Résultat stratégique : Politiques et programmes qui répondent aux besoins des Canadiens en matière de capital humain et de développement social										
Politique, recherche et communication	196,6	-	-	196,6	137,7	58,9	-	58,9	0,9	59,8
Résultat stratégique : Productivité et participation canadiennes accrues par des marchés du travail efficaces et inclusifs, des milieux de travail compétitifs et l'accès à l'apprentissage										
Marché du travail	38,7	0,5	538,9	578,1	31,9	546,2	-	546,2	-	546,2
Compétences en milieu de travail	51,3	91,0	66,7	209,0	34,6	174,4	-	174,4	4,6	179,0
Apprentissage	162,3	723,1	358,8	1 244,2	22,1	1 222,1	855,7	2 077,8	-	2 077,8
Sous-total	252,3	814,6	964,4	2 031,3	88,6	1 942,7	855,7	2 798,4	4,6	2 803,0
Résultat stratégique : Milieux de travail sécuritaires, sains, équitables, stables, productifs, où règne la coopération, et normes internationales du travail efficaces										
Travail	235,4	2,0	1,9	239,3	80,0	159,3	-	159,3	32,2	191,5
Résultat stratégique : Sécurité du revenu, accès aux possibilités et inclusion sociale accrues et mieux être des personnes, des familles et des collectivités										
Investissement social	138,3	32 092,8	261,2	32 492,3	52,0	32 440,3	-	32 440,3	-	32 440,3
Enfants et familles	21,2	2 460,0	-	2 481,2	-	2 481,2	-	2 481,2	-	2 481,2
Logement et sans abri	35,2	0,9	108,4	144,5	-	144,5	-	144,5	-	144,5
Sous-total	194,7	34 553,7	369,6	35 118,0	52,0	35 066,0	-	35 066,0	-	35 066,0
Résultat stratégique : Améliorer les résultats des Canadiens grâce à l'excellence du service (Service Canada)										
Service décloisonné et axé sur les citoyens	2 475,0	-	-	2 475,0	293,8	2 181,2	-	2 181,2	4,6	2 185,8
Intégrité	1 028,8	-	-	1 028,8	841,7	187,1	-	187,1	0,8	187,9
Services gouvernementaux fondés sur la collaboration et structurés en réseau	228,2	-	-	228,2	218,1	10,1	-	10,1	0,2	10,3
Sous-total	3 732,0	-	-	3 732,0	1 353,6	2 378,4	-	2 378,4	5,6	2 384,0
Total	4 611,0	35 370,3	1 335,9	41 317,2	1 711,9	39 605,3	855,7	40 461,0	43,3	40 504,3

^a Les dépenses prévues des Comptes à fins déterminées sont exclues du total.

Tableaux financiers

Tableau 1 Dépenses prévues et équivalents temps plein

Activités de programmes (en millions de dollars)	Prévisions ^a		Dépenses prévues	
	2006–2007	2007–2008	2008–2009	2009–2010
Budgétaire : Budget des dépenses				
Politique, recherche et communication	212,4	196,6	198,6	200,5
Marché du travail	600,0	578,1	518,6	473,7
Compétences en milieu de travail	130,7	209,0	202,4	190,0
Apprentissage	1 224,6	1 244,2	1 236,1	1 261,0
Travail	211,7	239,3	224,2	226,6
Investissement social	31 005,6	32 492,3	33 881,5	36 807,6
Enfants et familles	672,9	2 481,2	2 492,0	2 501,8
Logement et sans-abri ^b	165,2	144,5	3,3	3,3
Service décroïonné et axé sur les citoyens	597,3	2 475,0	542,6	538,6
Intégrité	1 104,1	1 028,8	1 026,3	1 024,8
Services gouvernementaux fondés sur la collaboration et structurés en réseau	179,7	228,2	226,3	226,0
Dépenses brutes du Budget des dépenses	36 104,2	41 317,2	40 551,9	43 453,9
Moins : Revenus disponibles	1 727,0	1 711,9	1 707,0	1 706,4
Dépenses nettes	34 377,2	39 605,3	38 844,9	41 747,5
Non budgétaire				
Prêts consentis en vertu de la <i>Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants</i> (LFAFE)	981,5	855,7	749,3	607,0
Ajustements :				
Budget supplémentaire des dépenses (A)				
Postes votés				
Initiative nationale pour les sans-abri – report de fonds	37,2	-	-	-
Report du budget de fonctionnement	25,2	-	-	-
Initiative ciblée pour les travailleurs âgés et groupe d'experts	10,7	-	-	-
Entente sur le développement du marché du travail avec l'Ontario – réaménagement des effectifs	8,5	-	-	-
Administration régionale crie	7,0	-	-	-
Projet de recherche sur les politiques – transfert du Bureau du Conseil privé	3,1	-	-	-
Prestation universelle pour la garde d'enfants	2,0	-	-	-
Pressions financières au programme Travail	1,8	-	-	-
Prêts canadiens aux étudiants – Radiation de dettes	0,3	-	-	-
Prestations pour les coûts de l'énergie	0,3	-	-	-
Transfert du SCT – fonds pour le Conseil fédéral de l'Ontario	0,2	-	-	-

Tableau 1 Dépenses prévues et équivalents temps plein (suite)

Activités de programmes (en millions de dollars)	Prévisions ^a	Dépenses prévues		
	2006–2007	2007–2008	2008–2009	2009–2010
Partenariat interministériel avec les communautés de langue officielle – transfert du Patrimoine canadien	0,2	-	-	-
Restriction des dépenses	(29,8)	-	-	-
Transfert à l'Agence du revenu du Canada – pour les services de recouvrement national et les Conseils juridiques et litige – recouvrement	(18,2)	-	-	-
Examen des dépenses – Économies en approvisionnement	(4,8)	-	-	-
Programme canadien de prêts aux étudiants – frais reliés à l'initiative de recouvrement	(4,8)	-	-	-
Initiative nationale d'apprentissage – ajustement technique aux programmes de la petite enfance et la garde d'enfants	(3,6)	-	-	-
Plan de publicité du gouvernement du Canada	(2,5)	-	-	-
Coût réduit du nouveau ministère – Cabinet réduit	(1,6)	-	-	-
Transfert à Travaux publics et Services gouvernementaux Canada – Conseils fédéraux régionaux	(0,2)	-	-	-
Stratégie emploi jeunesse – transfert à Patrimoine canadien pour Action Canada	(0,2)	-	-	-
Sous-total	30,8	-	-	-
Postes législatifs				
Prestation universelle pour la garde d'enfants	1 610,0	-	-	-
Garde d'enfants – paiements aux provinces/territoires	650,0	-	-	-
Supplément de revenu garanti	42,0	-	-	-
Paiements d'Allocation	17,0	-	-	-
Transfert à l'Agence du revenu du Canada – paiements aux agences privées de recouvrement	(18,5)	-	-	-
Sécurité de la vieillesse	(10,0)	-	-	-
Sous-total – Postes législatifs	2 290,5	-	-	-
Sous-total – Budget supplémentaire des dépenses (A)	2 321,3	-	-	-
Budget supplémentaire des dépenses (B)				
Postes votés				
Subvention incitative aux apprentis	32,0	-	-	-
Transfert de Bureau du Canada sur le règlement des questions des pensionnats autochtones – résolution des questions des pensionnats indiens Canada – paiement d'expérience commune	7,7	-	-	-
Autorisations de dépenser disponibles à même le crédit	(32,0)	-	-	-

Tableau 1 Dépenses prévues et équivalents temps plein (suite)

Activités de programmes (en millions de dollars)	Prévisions ^a	Dépenses prévues		
	2006–2007	2007–2008	2008–2009	2009–2010
Transfert à Travaux publics et Services gouvernementaux Canada – Programme national des locaux pour les services de recouvrement national et les Conseils juridiques et litige – recouvrement	(1,9)	-	-	-
Transfert aux Affaires étrangères et Commerce international Canada – fournir l'appui au personnel de santé situé en mission à l'étranger pour des dépenses reliées à la position de conseiller à Bruxelles	(0,1)	-	-	-
Sous-total – Postes votés	5,7	-	-	-
Postes législatifs – budgétaire				
Supplément de revenu garanti	124,0	-	-	-
Subventions canadiennes pour études	30,7	-	-	-
Paiements d'intérêts et autres obligations aux institutions de crédit en vertu de la <i>Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants</i>	17,7	-	-	-
Indemnisation fédérale des accidentés	10,0	-	-	-
Obligations contractées sous la <i>Loi fédérale sur les prêts aux étudiants</i>	6,5	-	-	-
Sécurité de la vieillesse	(131,0)	-	-	-
Subvention canadienne pour l'épargne-études	(65,0)	-	-	-
Bon d'études canadien	(23,0)	-	-	-
Paiements liés aux modalités de financement direct	(8,8)	-	-	-
Paiements d'Allocation	(2,0)	-	-	-
Sous-total – Postes législatifs	(40,9)	-	-	-
Postes législatifs – non budgétaire				
Prêts consentis en vertu de la <i>Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants</i>	(103,4)	-	-	-
Sous-total – Budget supplémentaire des dépenses (B)	(138,6)	-	-	-
Autres				
Crédit 15 du CT – conventions collectives	6,9	-	-	-
Crédit 10 du CT – politique sur la vérification interne	0,2	-	-	-
Gel – Initiative nationale d'apprentissage	(646,4)	-	-	-
Autres gels	(21,8)	-	-	-
Transferts de budget de fonctionnement	(4,0)	-	-	-
Sous-total – Autres	(665,1)	-	-	-

Tableau 1 Dépenses prévues et équivalents temps plein (suite)

Activités de programmes (en millions de dollars)	Prévisions ^a		Dépenses prévues	
	2006–2007	2007–2008	2008–2009	2009–2010
Dépenses prévues				
Budget 2006				
<i>Programme de protection des salariés</i>	s/o	32,2	32,2	32,2
<i>Agence canadienne de reconnaissance des titres de compétence obtenus à l'étranger</i>	s/o	6,8	5,9	-
<i>Stratégie sur la compétitivité de l'industrie forestière</i>	s/o	2,0	3,0	-
<i>Vérification interne</i>	s/o	1,7	-	-
Autres				
<i>Compétences en milieu de travail – Stratégie des métiers et de l'apprentissage</i>	s/o	-	2,6	-
<i>Stratégie des partenariats de lutte contre l'itinérance^b</i>	s/o	-	134,8	-
<i>Comprendre la petite enfance – ajustement</i>	s/o	-	7,5	2,4
<i>Paiements d'Allocation</i>	s/o	-	(30,0)	(57,0)
<i>Sécurité de la vieillesse</i>	s/o	-	-	(1 149,0)
<i>Supplément de revenu garanti</i>	s/o	-	-	(272,0)
<i>Régime d'avantages sociaux des employés – ajustement (18,5 %)</i>	s/o	0,6	0,2	0,5
Total – Autres dépenses prévues	s/o	43,3	156,2	(1 442,9)
Total – Dépenses prévues (Nettes)	36 876,3	40 504,3	39 750,4	40 911,6
Comptes à fins déterminées				
Assurance-emploi	15 851,1	16 423,6	16 711,4	16 873,2
Régime de pensions du Canada	26 550,0	27 881,1	29 285,3	30 784,5
Autres comptes à fins déterminées	48,3	45,3	42,6	40,0
Régime d'avantages sociaux des employés recouvrable du compte d'Assurance-emploi et du Régime de pensions du Canada	(166,6)	(153,9)	(153,4)	(153,1)
Total RHDSC – consolidé	79 159,1	84 700,4	85 636,3	88 456,2
Moins : Revenus non disponibles	623,0	675,9	722,6	769,6
Plus : Services reçus à titre gracieux	35,8	34,5	33,0	31,9
Total de RHDSC	78 571,9	84 059,0	84 946,7	87 718,5
Équivalents temps plein	23 905	23 437	23 004	22 665

^a Pour 2006–2007, le Budget des dépenses et les prévisions ont été redressés pour intégrer l'ancien Ressources humaines et Développement des compétences Canada et l'ancien Développement social Canada selon l'architecture des activités des programmes approuvée pour 2007–2008.

^b Un nouveau programme, la Stratégie des partenariats de lutte contre l'itinérance, a été annoncé en décembre 2006 une période de deux ans (2007–2008 et 2008–2009).

Faits saillants financiers

Prévisions pour 2006–2007 et dépenses prévues pour 2007–2008

Les dépenses consolidées de Ressources humaines et Développement social devraient atteindre 84 700,4 millions de dollars en 2007–2008, soit une augmentation de 5 541,3 millions de dollars par rapport aux prévisions pour 2006–2007 qui s'élèvent à 79 159,1 millions de dollars. La différence est principalement attribuable aux éléments suivants :

- Une augmentation de 1 890,1 millions de dollars des dépenses de fonctionnement nettes pour les motifs suivants :
 - Un nouveau financement pour l'administration de programmes comme les suivants :
 - 1 922,9 millions de dollars pour que Service Canada verse les paiements forfaitaires reconnaissant ainsi l'expérience de la vie dans une école résidentielle indienne et ses conséquences (Paiements d'expérience commune);
 - 14,3 millions de dollars pour les Subventions incitatives à l'apprentissage consistant à remettre une subvention aux apprentis ayant complété avec succès la première ou la deuxième année d'un programme d'apprentissage des métiers du Sceau rouge ou d'un autre programme d'apprentissage stratégique du point de vue économique;
 - 4,4 millions de dollars pour permettre au Programme du travail d'atténuer les principales pressions qui découlent des responsabilités qui ne cessent d'augmenter;
 - 4,0 millions de dollars pour la reconnaissance des titres de compétences étrangers, principalement pour les fonds prévus pour l'Agence canadienne de reconnaissance des titres de compétences étrangers annoncés dans le budget 2006, pour la création d'une Agence canadienne d'évaluation et de reconnaissance des titres de compétences des immigrants formés à l'étranger;
 - 3,2 millions de dollars pour le Programme de protection des salariés, conçu pour verser à certains employés d'entreprises qui ont fait faillite, leurs salaires et indemnités de vacances non payés jusqu'à concurrence de 3 000 \$;
 - Ces hausses sont compensées par les baisses suivantes :
 - 3,2 millions de dollars pour geler en 2006–2007 les ressources liées au Programme canadien de prêts aux étudiants pour un nouveau fournisseur de services;
 - 3,0 millions de dollars pour d'autres éléments.
- Un nouveau financement pour des programmes comme les suivants :
 - 25,2 millions de dollars du financement du budget de fonctionnement reporté en 2006–2007;
 - 11,5 millions de dollars liés au financement réduit du Plan de publicité du gouvernement;
 - 8,5 millions de dollars pour les frais engagés en 2006–2007 pour la réaffectation des effectifs en vertu de l'Entente sur le développement du marché du travail conclue avec la province de l'Ontario;
 - 6,6 millions de dollars liés à la préparation du profil de financement du Bon d'études canadien et de la Subvention canadienne pour l'épargne-études en 2005;
 - 5,1 millions de dollars pour l'Enquête sur la participation et les limitations d'activités;
 - 2,7 millions de dollars pour la réduction du cabinet du nouveau ministre de Ressources humaines et Développement social;
 - 2,3 millions de dollars pour l'annonce du 25 septembre 2006 sur les dépenses efficaces;
 - 1,7 million de dollars pour le Programme canadien de prêts aux étudiants, découlant d'un examen des activités;
 - 1,3 million de dollars pour le Forum urbain mondial organisé en 2006 uniquement, pour le compte du Programme des Nations Unies sur les établissements humains.
- Une diminution de 0,4 million de dollars pour effacer la dette envers l'État pour le financement direct du Programme canadien des prêts aux étudiants et le Compte des rentes sur l'État en 2006–2007.
- Une augmentation de 26,1 millions de dollars en subventions et contributions votées pour les motifs suivants :
 - nouveau financement pour des programmes comme les suivants :
 - 59,0 millions de dollars pour les Subventions incitatives aux apprentis;
 - 37,0 millions de dollars pour l'Initiative ciblée pour les travailleurs âgés;

- 30,1 millions de dollars pour les reports de 2006–2007 à 2007–2008, notamment 20,2 millions de dollars pour la Stratégie des compétences en milieu de travail, 4,5 millions de dollars pour la Stratégie sur les compétences et l’emploi des Autochtones, 2,8 millions de dollars pour Comprendre la petite enfance et 2,6 millions de dollars pour la Stratégie pancanadienne communautaire d’incitation à l’épargne-études;
- 19,8 millions de dollars pour le Programme d’apprentissage, d’alphabétisation et d’acquisition des compétences essentielles pour les adultes, soit une augmentation de 5,2 millions de dollars par rapport à l’annonce dans le budget de 2005, une hausse de 20,0 millions de dollars découlant d’un report de fond de 2006–2007 et une baisse de 5,3 millions de dollars à la suite de l’annonce du 25 septembre 2006 sur les dépenses efficaces;
- 3,9 millions de dollars au Programme Nouveaux Horizons pour les aînés comme l’annonçait le budget de 2005;
- 2,9 millions de dollars pour la reconnaissance des titres de compétences étrangers, incluant un financement prévu pour l’Agence canadienne de reconnaissance des titres de compétences étrangers annoncé dans le budget de 2006, pour la création d’une Agence canadienne d’évaluation et de reconnaissance des titres de compétences des immigrants formés à l’étranger;
- 1,7 million de dollars pour la Stratégie sur la compétitivité de l’industrie forestière annoncée dans le budget de 2006;
- 0,4 million de dollars pour d’autres éléments.
- o Les hausses susmentionnées sont compensées par les baisses suivantes :
 - 66,2 millions de dollars pour l’Initiative nationale pour les sans-abri, liée aux fonds non dépensés et reportés à 2006–2007;
 - 39,4 millions de dollars après l’annonce du 25 septembre 2006 sur les dépenses efficaces, dont 33,2 millions de dollars liés au programme Placement carrière-été*, 3,2 millions de dollars au Programme de partenariats pour le développement social et 3,0 millions de dollars aux Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques;
 - 9,6 millions de dollars pour le Forum urbain mondial organisé en 2006 uniquement, pour le compte du Programme des Nations Unies sur les établissements humains;
 - 6,9 millions de dollars pour le financement de l’Administration régionale crie reçus pour 2006–2007;
 - 3,6 millions de dollars des 4,7 millions de dollars inclus dans le Budget principal des dépenses 2006–2007 pour Voisey’s Bay. 1,1 million de dollars inclus dans les résultats du Budget principal des dépenses 2007–2008 en raison d’un report de 2005–2006;
 - 3,0 millions de dollars liés aux Fonds d’infrastructure de centres de formation.
- Une augmentation de 1 747,3 millions de dollars des paiements de programmes législatifs, principalement pour les raisons suivantes :
 - o une hausse de 36,9 millions de dollars du Programme canadien de prêts aux étudiants pour les motifs suivants :
 - une hausse de 70,6 millions de dollars liée au financement direct en vertu de la *Loi fédérale sur l’aide financière aux étudiants*, résultat d’une augmentation des coûts nets du programme (53,4 millions de dollars) attribuable aux améliorations des mesures actuelles de gestion de la dette, et le volume accru de prêts avec exonération de remboursement en raison de la suppression des restrictions de temps associées à l’invalidité permanente ou au décès, ainsi qu’une augmentation liée au financement direct du Programme canadien des prêts aux étudiants (17,2 millions de dollars) attribuable à l’élimination des fournisseurs de services existants à la fin de leur contrat en vigueur;
 - une baisse de 0,1 million de dollars liés aux intérêts en vertu de la *Loi fédérale sur les prêts aux étudiants*;
 - une baisse de 7,8 millions de dollars liée aux obligations en vertu de la *Loi fédérale sur les prêts aux étudiants*. La variation est attribuable aux prévisions revues du portefeuille de prêts garantis en remboursements. Le Bureau de l’actuaire en chef a augmenté ce portefeuille par rapport aux prévisions de l’exercice précédent, par conséquent, les prévisions pour les règlements des demandes ont augmenté;

* Dans le cadre de la nouvelle initiative Emplois d’été Canada, le niveau de financement pour les organismes sans but lucratif sera maintenu à 77,3 millions de dollars.

- une baisse de 11,3 millions de dollars liée aux intérêts en vertu de la *Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants*;
- une baisse de 14,5 millions de dollars pour le Programme de subventions canadiennes pour études.
- o une hausse de 30,0 millions de dollars pour le programme de Subvention canadienne pour l'épargne-études;
- o une hausse de 3,0 millions de dollars pour le Bon d'études canadien, principalement en raison des hypothèses révisées du taux d'adhésion et du fait que la communication et les activités de sensibilisation prévues n'aient pas encore eu lieu;
- o une hausse de 1 444,0 millions de dollars pour les Programmes législatifs sur la sécurité du revenu qui englobent la Sécurité de la vieillesse (hausse de 979,0 millions de dollars), le Supplément de revenu garanti (hausse de 427,0 millions de dollars) et les Allocations (hausse de 38,0 millions de dollars). Ces augmentations s'expliquent par des changements survenus dans les taux moyens de paiement prévus et dans la démographie;
- o un financement accru de 850,0 millions de dollars pour la Prestation universelle pour la garde d'enfants, premier élément du Plan universel pour la garde d'enfants du Canada. La Prestation universelle pour la garde d'enfants est un nouvel avantage imposable conçu pour aider les familles canadiennes avec de jeunes enfants en appuyant leurs choix en matière de garde d'enfants par le biais d'un soutien financier direct;
- o une baisse de 650,0 millions de dollars des paiements aux provinces et aux territoires pour le financement de la transition en vue de supprimer graduellement les Accords sur l'apprentissage et la garde des jeunes enfants de 2005, signés par le gouvernement précédent;
- o une hausse de 28,7 millions de dollars liée au Programme de protection des salariés, destiné à verser à certains employés d'entreprises qui ont fait faillite, leurs salaires et indemnités de vacances payés jusqu'à concurrence de 3 000 \$;
- o une hausse de 1,0 million de dollars de l'Indemnisation des accidentés du travail;
- o une hausse de 3,7 millions de dollars pour les contributions au régime d'avantages sociaux des employés.
- Une baisse nette de 22,4 millions de dollars pour les paiements non budgétaires pour les prêts consentis en vertu de la *Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants*.
- Une hausse de 572,5 millions de dollars pour les dépenses prévues du Compte d'assurance-emploi.
- Une hausse de 1 331,1 millions de dollars pour le Régime de pensions du Canada. L'augmentation de 1 343,1 millions de dollars des prestations représente les prévisions de la population cliente et des versements de prestations moyens. Cette augmentation est compensée par une baisse de 12,0 millions de dollars des frais d'administration du plan.
- Une baisse de 3,0 millions de dollars d'autres comptes à fins déterminées (Compte des rentes sur l'État et Fonds d'assurance de la fonction publique).

Dépenses prévues pour 2007–2008 et dépenses prévues pour 2008–2009

Pour 2008–2009, les dépenses consolidées du Ministère devraient s'élever à 85 636,3 millions de dollars, soit une hausse de 935,9 millions de dollars par rapport aux dépenses prévues pour 2007–2008. Les principales différences sont les suivantes :

- Une baisse nette de 1 960,4 millions de dollars pour les dépenses de fonctionnement, principalement pour les motifs suivants :
 - o Le financement des initiatives suivantes :
 - 1 926,9 millions de dollars pour les versements forfaitaires reconnaissant l'expérience de la vie dans une école résidentielle indienne et ses conséquences (Paiements d'expérience commune);
 - 6,2 millions de dollars pour le financement du Programme du travail;
 - 5,5 millions de dollars pour l'Initiative en matière de compétences en milieu de travail;
 - 1,9 million de dollars pour le Programme d'apprentissage, d'alphabétisation et d'acquisition des compétences essentielles pour les adultes;
 - 1,7 million de dollars pour le Partenariat pour les compétences et l'emploi des Autochtones;
 - 1,6 millions de dollars pour les Communautés minoritaires de langue officielle;
 - 1,6 million de dollars pour la Politique de vérification interne;

- Des diminutions liées au financement pluriannuel des activités suivantes :
 - 7,0 millions de dollars pour la Stratégie des métiers et de l'apprentissage;
 - 3,5 millions de dollars pour Comprendre la petite enfance;
 - 1,4 million de dollars pour l'Initiative ciblée pour les travailleurs âgés;
 - 1,1 million de dollars pour les Subventions incitatives à l'apprentissage;
 - 0,8 million de dollars pour l'Agence canadienne de reconnaissance des titres de compétences étrangers;
 - 0,4 million de dollars en raison de l'examen des activités du Programme canadien de prêts aux étudiants;
 - 0,3 million de dollars pour le transfert de financement des agences de recouvrement privées à l'Agence du revenu du Canada;
 - 0,3 million de dollars pour le portail d'Immigration, pour élaborer des renseignements à l'intention des immigrants futurs et nouveaux sur l'évaluation des titres de compétences et des compétences et sur les perspectives d'emploi;
 - 0,1 million de dollars pour le Plan universel pour la garde d'enfants;
 - 0,1 million de dollars pour le Plan d'action canadien contre le racisme.
- Une baisse de 71,6 millions de dollars pour les subventions et contributions votées, principalement pour les motifs suivants :
 - Le financement des initiatives suivantes :
 - 22,4 millions de dollars pour les contributions au Programme national d'apprentissage;
 - 12,0 millions de dollars pour les Communautés minoritaires de langue officielle;
 - 1,2 million de dollars pour Voisey's Bay.
 - Des diminutions liées au financement pluriannuel des activités suivantes :
 - 32,0 millions de dollars pour l'Initiative ciblée pour les travailleurs âgés, depuis les 44,9 millions de dollars approuvés en 2007–2008 pour aider les travailleurs âgés des collectivités affichant un taux de chômage élevé et constant ou en cas de réduction des effectifs;
 - 10,8 millions de dollars pour le Partenariat pour les compétences et l'emploi des Autochtones;
 - 5,0 millions de dollars pour Comprendre la petite enfance;
 - 1,4 million de dollars en raison d'un report de contribution du Programme national d'apprentissage;
 - 0,5 million de dollars pour le Programme national d'apprentissage et de garde des jeunes enfants;
 - 0,4 million de dollars pour l'Administration régionale Kativik.
- Ces diminutions sont compensées par des augmentations de 8,0 millions de dollars pour les Subventions incitatives aux apprentis, 4,7 millions de dollars pour l'Initiative en matière de compétences en milieu de travail, 1,0 million de dollars pour la Stratégie sur la compétitivité de l'industrie forestière et 0,4 million de dollars pour la Reconnaissance des titres de compétences étrangers.
- Une hausse de 1 385,0 millions de dollars des paiements législatifs principalement attribuable aux éléments suivants :
 - 1 374,0 millions de dollars pour les Programmes de la sécurité du revenu qui englobent la Sécurité de la vieillesse (hausse de 1 075,0 millions de dollars), le Supplément de revenu garanti (hausse de 272,0 millions de dollars) et les Allocations (hausse de 27,0 millions de dollars);
 - 20,0 millions de dollars pour la Subvention canadienne pour l'épargne-études;
 - 10,0 millions de dollars pour la Prestation universelle pour la garde d'enfants;
 - 8,0 millions de dollars pour le Bon d'études canadien;
 - Ces hausses sont compensées par des diminutions de 9,0 millions de dollars pour le Service fédéral d'indemnisation des accidentés du travail, de 13,8 millions de dollars pour le Programme canadien de prêts aux étudiants et de 4,2 millions de dollars pour les contributions au régime d'avantage sociaux des employés.
- Une baisse nette de 106,4 millions de dollars des paiements non budgétaires pour les prêts consentis en vertu de la *Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants* principalement en raison des conséquences des remboursements des prêts par les emprunteurs dans le portefeuille de prêts.

- Une hausse de 287,8 millions de dollars pour le Compte d'assurance-emploi principalement en raison d'une augmentation des prestations prévues de la partie I de l'assurance-emploi de 295,0 millions de dollars.
- Une hausse de 1 404,2 millions de dollars pour le Régime de pensions du Canada principalement en raison d'une augmentation des prestations prévues du Régime de pensions du Canada de 1 403,0 millions de dollars.
- Une baisse de 2,7 millions de dollars pour les paiements et les autres frais liés au Compte des rentes sur l'État.

Dépenses prévues pour 2008–2009 et dépenses prévues pour 2009–2010

Les dépenses consolidées du Ministère pour 2009–2010 devraient atteindre les 88 456,2 millions de dollars, soit une hausse de 2 819,9 millions de dollars par rapport aux dépenses prévues pour 2008–2009. Les principales différences sont les suivantes :

- Une baisse nette de 37,8 millions de dollars des dépenses de fonctionnement, principalement attribuable aux éléments suivants :
 - Le financement des activités suivantes :
 - 22,2 millions de dollars pour la Stratégie de partenariats pour les sans-abri dont le financement a été approuvé pour deux ans (2007–2008 et 2008–2009);
 - 3,8 millions de dollars pour la Reconnaissance des titres de compétences étrangers;
 - 2,6 millions de dollars pour la Stratégie des métiers et de l'apprentissage;
 - 2,5 millions de dollars pour la Stratégie de développement des ressources humaines autochtones;
 - 1,5 million de dollars pour la Stratégie pour le secteur bénévole et communautaire;
 - 1,5 million de dollars pour l'Enquête sur la participation et les limitations d'activités;
 - 1,0 million de dollars liés à l'Initiative ciblée pour les travailleurs âgés;
 - 0,3 million de dollars pour la Stratégie sur la compétitivité de l'industrie forestière en raison de la fin du financement en 2008–2009.
- Des diminutions liées au financement pluriannuel des initiatives suivantes :
 - 1,2 million de dollars pour le versement de paiements forfaitaires reconnaissant ainsi l'expérience de la vie dans une école résidentielle indienne et ses conséquences (Paiements d'expérience commune);
 - 0,9 million de dollars pour Comprendre la petite enfance;
 - 0,5 million de dollars en raison de l'examen des activités du Programme canadien de prêts aux étudiants;
 - 0,3 million de dollars pour le transfert de financement des agences de recouvrement privées à l'Agence du revenu du Canada;
 - 0,3 million de dollars pour le Plan universel pour la garde d'enfants;
 - 0,1 million de dollars pour le portail d'Immigration, pour élaborer des renseignements à l'intention des immigrants futurs et nouveaux sur l'évaluation des titres de compétences et des compétences et sur les perspectives d'emploi.
- Ces diminutions sont compensées par une hausse de 0,9 million de dollars pour les Subventions incitatives à l'apprentissage.
- Une baisse de 171,0 millions de dollars pour les subventions et les contributions votées, principalement pour les raisons suivantes :
 - Le financement des initiatives suivantes :
 - 109,3 millions de dollars liés à la Stratégie de partenariats pour les sans-abri dont le financement a été approuvé pour deux ans;
 - 22,5 millions de dollars pour la Stratégie de développement des ressources humaines autochtones;
 - 12,9 millions de dollars pour l'Initiative ciblée pour les travailleurs âgés;
 - 8,1 millions de dollars pour le Partenariat pour les compétences et l'emploi des Autochtones;
 - 2,7 millions de dollars pour la Stratégie sur la compétitivité de l'industrie forestière;
 - 2,1 millions de dollars pour l'Agence canadienne de reconnaissance des titres de compétences étrangers.
 - Des diminutions liées au financement pluriannuel des initiatives suivantes :
 - 10,0 millions de dollars pour l'Initiative d'innovation en matière de compétences en milieu de travail;

- 9,0 millions de dollars pour la Reconnaissance des titres de compétences étrangers;
- 1,3 million de dollars pour la Stratégie pour le secteur bénévole et communautaire;
- 0,5 million de dollars pour la Stratégie pancanadienne communautaire d'incitation à l'épargne-études.
- o Ces diminutions sont compensées par des hausses de 7,0 millions de dollars pour les Subventions incitatives aux apprentis et de 0,4 million de dollars pour l'Administration régionale Kativik découlant d'un report de fonds des exercices précédents.
- Une hausse de 1 512,6 millions de dollars pour les paiements législatifs principalement pour les motifs suivants :
 - o 1 481,0 millions de dollars pour les Programmes de la sécurité du revenu qui englobent la Sécurité de la vieillesse (hausse de 1 179,0 millions de dollars), le Supplément de revenu garanti (hausse de 274,0 millions de dollars) et les Allocations (hausse de 28,0 millions de dollars);
 - o 17,0 millions de dollars pour le Programme canadien de prêts aux étudiants;
 - o 10,0 millions de dollars pour la Prestation universelle pour la garde d'enfants;
 - o 8,0 millions de dollars pour le Bon d'études canadien;
 - o cette hausse est compensée par une baisse de 3,4 millions de dollars pour les contributions aux régimes d'avantages sociaux des employés.
- Une baisse nette de 142,3 millions de dollars en paiements non budgétaires pour les prêts consentis en vertu de la *Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants* principalement en raison des conséquences des remboursements des prêts par les emprunteurs dans le portefeuille de prêts.
- Une hausse de 161,8 millions de dollars pour le Compte d'assurance-emploi, principalement en raison d'une augmentation des prestations prévues de la partie I de l'assurance-emploi de 169,0 millions de dollars.
- Une hausse de 1 499,2 millions de dollars pour le Régime de pensions du Canada principalement en raison d'une augmentation des prestations prévues du Régime de pensions du Canada de 1 499,0 millions de dollars.
- Une baisse de 2,6 millions de dollars pour les paiements et les autres frais liés au Compte des rentes sur l'État.

Tableau 2 Postes votés et législatifs indiqués dans le Budget principal des dépenses

N° du crédit		(en millions de dollars)	
		Budget principal des dépenses 2007–2008	Budget principal des dépenses 2006–2007
1	Dépenses de fonctionnement	2 508,9	323,2
5	Subventions et contributions	1 155,8	825,4
(L)	Ministre des Ressources humaines et du Développement social – Traitement et allocation pour automobile	0,1	0,1
(L)	Ministre du Travail et ministre de l'Agence de développement économique du Canada pour les régions du Québec – Traitement et allocation pour automobile	0,1	0,1
(L)	Versements de la Sécurité de la vieillesse	24 093,0	23 255,0
(L)	Versements du Supplément de revenu garanti	7 413,0	6 820,0
(L)	Versements d'allocations	553,0	500,0
(L)	Paiements liés aux modalités de financement direct accordés en vertu de la <i>Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants</i>	366,4	304,6
(L)	Paiements d'intérêts aux institutions de crédit en vertu de la <i>Loi fédérale sur les prêts aux étudiants</i>	0,1	0,1
(L)	Paiements relatifs aux obligations contractées sous forme de prêts garantis en vertu de la <i>Loi fédérale sur les prêts aux étudiants</i>	8,1	9,5
(L)	Paiements d'intérêts et autres obligations aux institutions de crédit en vertu de la <i>Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants</i>	52,9	46,4
(L)	Subventions canadiennes pour études aux étudiants à temps plein et à temps partiel admissibles aux termes de la <i>Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants</i>	136,1	119,9
(L)	Prestations de retraite supplémentaires – Pensions pour les agents des rentes sur l'État	-	-
(L)	Prestation universelle pour la garde d'enfants	2 460,0	-
(L)	Redressement du passif actuariel de l'assurance de la fonction publique	0,1	0,1
(L)	Paiements d'indemnités à des agents de l'État et à des marins marchands	59,0	48,0
(L)	Paiements de Bons d'études canadiens aux fiduciaires de régimes enregistrés d'épargne-études (REEE) au nom des bénéficiaires des REEE afin d'appuyer l'accès à l'éducation postsecondaire des enfants de familles à faible revenu	25,0	45,0
(L)	Paiements de Subventions canadiennes pour l'épargne-études aux fiduciaires de régimes enregistrés d'épargne-études (REEE) au nom des bénéficiaires des REEE afin d'encourager les Canadiens à épargner pour les études postsecondaires de leurs enfants	540,0	575,0
(L)	Contributions aux régimes d'avantages sociaux des employés	233,7	177,7
	Crédit non requis		
-	Dépenses de fonctionnement – (Développement social)	-	295,6
-	Subventions et contributions – (Développement social)	-	946,6

Tableau 2 Postes votés et législatifs indiqués dans le Budget principal des dépenses (*suite*)

N° du crédit	(en millions de dollars)	
	Budget principal des dépenses 2007–2008	Budget principal des dépenses 2006–2007
Postes non requis		
- Paiements aux agences privées de recouvrement en vertu de l'article 17.1 de la <i>Loi sur la gestion des finances publiques</i>	-	18,5
- Contributions aux régimes d'avantages sociaux des employés – (Développement social)	-	66,4
- Paiements de prestations d'aide à l'adaptation, conformément aux modalités prescrites par le gouverneur en conseil, en vue d'aider les travailleurs qui ont été mis à pied en raison de la concurrence des importations, de la restructuration d'une industrie et de graves perturbations économiques au niveau d'un secteur d'activité ou d'une région	-	-
Total des dépenses budgétaires	39 605,3	34 377,2
(L) Prêts consentis en vertu de la <i>Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants</i> (non budgétaire)	855,7	981,5
Total du Ministère	40 461,0	35 358,7

Faits saillants financiers

Le montant total de 40 461,0 millions de dollars du Budget principal des dépenses 2007–2008 pour Ressources humaines et Développement social Canada (RHDS) représente une augmentation nette de 5 102,3 millions de dollars par rapport au montant de 35 358,7 millions de dollars prévu au Budget principal des dépenses 2006–2007. Voici les principaux changements :

- Une augmentation de 1 890,1 millions de dollars du montant net des dépenses de fonctionnement attribuable surtout :
 - Au nouveau financement ayant trait à l'administration de programmes comme :
 - un montant de 1 930,6 millions de dollars afin que Service Canada verse des paiements forfaitaires pour reconnaître l'expérience de résider dans un pensionnat indien et ses répercussions (paiements d'expérience commune);
 - un montant de 14,3 millions de dollars ayant trait à la Subvention incitative aux apprentis pour offrir une subvention en espèces aux apprentis ayant complété avec succès la première ou la deuxième année d'un programme d'apprentissage dans l'un des métiers du Sceau rouge;
 - un montant de 6,2 millions de dollars pour permettre au Programme du travail de faire face aux pressions critiques sur les programmes résultant de l'augmentation sans cesse croissante des responsabilités;
 - un montant de 2,4 millions de dollars pour l'Initiative ciblée pour les travailleurs âgés afin de répondre aux besoins immédiats des travailleurs âgés employés dans les collectivités vulnérables et de mener une étude de faisabilité des mesures visant à aider les travailleurs âgés déplacés;
 - un montant de 1,4 million de dollars ayant trait à la Prestation universelle pour la garde d'enfants comme premier élément du Plan universel pour la garde d'enfants du Canada. La Prestation universelle pour la garde d'enfants est une nouvelle prestation imposable destinée à aider les familles canadiennes ayant de jeunes enfants, en appuyant leurs choix en matière de garde d'enfants par une aide financière directe.

- o De même que des augmentations de 5,6 millions de dollars ayant trait aux conventions collectives et de 3,8 millions de dollars à la suite du transfert du Projet de recherche sur les politiques à partir du Bureau du Conseil privé.
- o Ces augmentations sont compensées par des diminutions :
 - de 17,2 millions de dollars ayant trait au transfert des agences privées de recouvrement à l'Agence de revenu du Canada. Suite à l'intégration des activités de recouvrement de RHDSC, environ 95 p. 100 des activités de recouvrement du gouvernement relèvent maintenant de l'Agence du revenu du Canada. Il s'agit d'une mesure importante du gouvernement du Canada en vue d'adopter une méthode consolidée de gestion de la dette pour les recouvrements;
 - de 14,0 millions de dollars ayant trait à la réduction du financement du Plan de publicité du gouvernement du Canada,
 - de 7,1 millions de dollars ayant trait à l'annonce du 25 septembre 2006 au sujet des dépenses efficaces;
 - de 6,6 millions de dollars ayant trait au Bon d'études canadien et à la Subvention canadienne pour l'épargne-études en fonction du profil de financement approuvé en 2005;
 - de 5,7 millions de dollars ayant trait à la nouvelle initiative de recouvrement du Programme canadien de prêts aux étudiants. Le financement prend fin sous RHDSC en 2007–2008;
 - de 5,1 millions de dollars pour réduire le financement de l'Enquête sur la participation et les limitations d'activités;
 - de 4,8 millions de dollars ayant trait aux économies en approvisionnement du Comité d'examen des dépenses du gouvernement;
 - de 3,9 millions de dollars ayant trait à un plus petit cabinet pour le nouveau ministère des Ressources humaines et du Développement social;
 - de 2,1 millions de dollars découlant d'un transfert à Travaux publics et Services gouvernementaux Canada des locaux de RHDSC et pour les services bancaires;
 - de 1,7 million de dollars dans le Programme canadien de prêts aux étudiants à la suite de l'examen opérationnel;
 - de 1,3 million pour le Forum urbain mondial organisé et tenu en 2006 seulement pour le compte du Programme des établissements humains des Nations Unies;
 - de 4,7 millions de dollars ayant trait à d'autres postes.
- Une diminution de 616,2 millions de dollars dans les subventions et les contributions votées en raison des réductions suivantes :
 - o un montant de 650,0 millions de dollars pour éliminer graduellement les Accords sur l'apprentissage et la garde des jeunes enfants de 2005 signés par le gouvernement précédent;
 - o un montant de 48,2 millions de dollars pour faire suite à l'annonce du 25 septembre 2006 sur les dépenses efficaces, dont un montant de 43,2 millions de dollars se rattache au programme Placement carrière-été*, 2,0 millions de dollars, au Programme de partenariats pour le développement social et 3,0 millions de dollars, aux Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques;
 - o un montant de 29,0 millions de dollars liés aux sans-abri. Le Budget principal des dépenses 2006–2007 prévoyait 29,0 millions de dollars de plus, car il comprenait un report de fonds inutilisés de ce montant de l'exercice 2004–2005;
 - o un montant de 11,4 millions de dollars ayant trait à l'Initiative d'innovation en matière de compétences en milieu de travail en raison d'un report de 2007–2008 à 2009–2010;
 - o un montant de 11,0 millions de dollars ayant trait au Fonds d'infrastructure des centres de formation, dont une diminution de 4,2 millions de dollars à la suite de l'annonce du 25 septembre 2006 au sujet des dépenses efficaces;
 - o un montant de 9,6 millions de dollars ayant trait au Forum urbain mondial organisée et tenu en 2006 seulement, pour le compte du Programme des établissements humains des Nations Unies;
 - o un montant de 3,6 millions de dollars provenant du montant de 4,7 millions de dollars prévu au Budget principal des dépenses 2006–2007 pour

* Dans le cadre de la nouvelle initiative Emplois d'été Canada, le niveau de financement pour les organismes sans but lucratif sera maintenu à 77,3 millions de dollars.

Voisey's Bay. Le montant de 1,1 million de dollars prévu au Budget principal des dépenses 2007–2008 est attribuable à un report à partir de 2005–2006;

- un montant de 0,6 million de dollars ayant trait à Comprendre la petite enfance, qui comprend une diminution de 3,4 millions de dollars à la suite de l'annonce du 25 septembre 2006 au sujet des dépenses efficaces et une augmentation de 2,8 millions de dollars selon le profil de financement pluriannuel.
- Les réductions précédentes sont compensées par le nouveau financement destiné à des programmes comme :
 - un montant de 91,0 millions de dollars pour la Subvention incitative aux apprentis;
 - un montant de 44,9 millions de dollars pour l'Initiative ciblée pour les travailleurs âgés;
 - un montant de 5,1 millions de dollars pour le Programme d'apprentissage, d'alphabétisation et d'acquisition des compétences essentielles pour les adultes, qui comprend une augmentation de 5,2 millions de dollars découlant de l'annonce dans le budget de 2005, une augmentation de 10,0 millions de dollars découlant d'un report à partir de 2006–2007 et une diminution de 10,1 millions de dollars à la suite de l'annonce du 25 septembre 2006 au sujet des dépenses efficaces;
 - un montant de 3,9 millions de dollars au Programme Nouveaux Horizons pour les aînés annoncé dans le budget de 2005;
 - un montant de 2,3 millions de dollars se rattachant à d'autres postes.
- Une augmentation de 3 954,2 millions de dollars dans les paiements aux programmes législatifs, attribuable surtout à :
 - Une augmentation de 83,1 millions de dollars dans le Programme canadien de prêts aux étudiants en vertu de la *Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants* découlant :
 - d'une augmentation de 61,8 millions de dollars ayant trait au financement direct en vertu de la *Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants* à la suite d'une augmentation des coûts nets des programmes (45,3 millions de dollars) attribuable aux améliorations des mesures actuelles de gestion de la dette et d'une augmentation du volume de radiations de la dette découlant du retrait des restrictions en matière d'échéanciers associés à une invalidité permanente ou au décès, de même qu'une augmentation ayant trait au financement direct du Programme canadien de prêts aux étudiants (dépenses de fonctionnement législatives – 16,5 millions de dollars). L'ajustement découle surtout d'une augmentation des prévisions du Bureau de service par rapport aux années précédentes. Cette augmentation est surtout attribuable aux dépenses prévues supplémentaires ayant trait à la transition à partir des fournisseurs de services actuels, à la suite de la résiliation des contrats actuels;
 - d'une diminution de 1,4 million de dollars dans les obligations en vertu de la *Loi fédérale sur les prêts aux étudiants*. L'écart est attribuable aux prévisions révisées dans le portefeuille des prêts garantis dans les remboursements. Le Bureau de l'actuaire en chef a augmenté son portefeuille comparativement aux prévisions de l'année dernière, d'où une augmentation des prévisions ayant trait aux paiements des demandes de remboursement;
 - d'une augmentation de 6,5 millions de dollars ayant trait aux intérêts en vertu de la *Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants*. Le montant de l'ajustement pour 2007–2008 est surtout attribuable aux augmentations dans les prévisions de la réduction de la dette de même qu'aux prévisions d'exonération d'intérêts dont l'utilisation à la suite de la mise en œuvre du budget de 2005 est bien plus élevée que prévu au départ;
 - d'une augmentation de 16,2 millions de dollars de la Subvention canadienne pour l'épargne-études, soit de 119,9 millions de dollars à 136,1 millions de dollars, en raison surtout de l'utilisation plus élevée que prévu du nouveau programme de la Subvention canadienne pour l'accès aux études proposé dans le budget de 2004, qui est entré en vigueur en août 2005.
 - Une diminution de 35,0 millions de dollars de la Subvention canadienne pour l'épargne-études, soit de 575,0 millions de dollars à 540,0 millions de dollars, attribuable à un taux d'utilisation plus bas que prévu.

- Une diminution de 20,0 millions de dollars du Bon d'études canadien découlant surtout d'hypothèses révisées dans le taux d'utilisation et du fait que les activités prévues de communication et de relations externes ne se soient pas encore déroulées.
- Une augmentation de 1 484,0 millions de dollars pour les programmes législatifs de la sécurité du revenu, qui comprennent la Sécurité de la vieillesse, le Supplément de revenu garanti et l'Allocation. Cette augmentation est expliquée par les changements dans les taux moyens prévus de paiement et dans la population :
 - Sécurité de la vieillesse – Augmentation de 838,0 millions de dollars. Le taux moyen prévu du paiement de base de la Sécurité de la vieillesse s'est accru de 468,44 \$ à 477,35 \$ par mois, ce qui représente une augmentation de 462,0 millions de dollars. Le nombre estimatif de bénéficiaires a augmenté également, pour passer de 4 283 160 à 4 382 379, ce qui représente une augmentation de 564,0 millions de dollars. De même il y a une augmentation prévue du remboursement de prestations de la Sécurité de la vieillesse, ce qui réduira les paiements de prestations de la Sécurité de la vieillesse de 188,0 millions de dollars;
 - Supplément de revenu garanti – Augmentation de 593,0 millions de dollars. Le taux moyen prévu s'est accru de 361,21 \$ à 378,03 \$ par mois, ce qui se traduit par une augmentation de 324,0 millions de dollars. Le nombre estimatif de bénéficiaires est passé de 1 573 397 à 1 634 112, ce qui représente une augmentation de 269,0 millions de dollars;
 - Paiements d'Allocation – Augmentation de 53,0 millions de dollars. Le taux prévu moyen est passé de 418,79 \$ à 449,32 \$ par mois, ce qui représente une augmentation de 37,0 millions de dollars. Le nombre estimatif de bénéficiaires est passé de 99 492 à 102 563, ce qui représente une augmentation de 16,0 millions de dollars.
- Un nouveau financement de 2 460,0 millions de dollars pour la Prestation universelle pour la garde d'enfants comme premier élément du Plan universel pour la garde d'enfants du Canada.
- La Prestation universelle pour la garde d'enfants est une nouvelle prestation imposable destinée à aider les familles canadiennes ayant de jeunes enfants, en appuyant leurs choix en matière de garde d'enfants par une aide financière directe;
- Une diminution de 18,5 millions de dollars ayant trait au transfert des agences privées de recouvrement à l'Agence de revenu du Canada. Suite à l'intégration des activités de recouvrement de RHDSC, environ 95 p. 100 des activités de recouvrement du gouvernement relèvent maintenant de l'Agence du revenu du Canada. Il s'agit d'une mesure importante du gouvernement du Canada en vue d'adopter une méthode consolidée de gestion de la dette pour les recouvrements;
- Une augmentation de 11,0 millions de dollars dans les indemnisations des accidentés. Les dépenses augmenteront (en raison surtout des paiements de prestations effectués en Nouvelle-Écosse à la suite de la décision de la Cour d'appel provinciale ayant trait à la douleur chronique) de 5,4 millions de dollars pour 2006–2007 et 2007–2008. Toutes les autres dépenses devraient s'accroître au taux permanent de 2 p. 100;
- Une diminution de 10,4 millions de dollars dans les cotisations au régime d'avantages sociaux des employés, qui découle surtout d'une diminution du taux qui est passé de 19,0 p. 100 au cours de l'année précédente à 18,5 p. 100.
- Une diminution de 125,8 millions de dollars dans les paiements non budgétaires pour les prêts consentis en vertu de la *Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants*, qui passeront de 981,5 millions de dollars à 855,7 millions de dollars à la suite d'une augmentation de 113,9 millions de dollars dans les prêts déboursés en raison d'un taux d'utilisation plus élevé que prévu des mesures prévues au budget de 2004, qui visent à faciliter la transition à l'enseignement postsecondaire, qui a été compensée par une augmentation de 239,7 millions de dollars dans les remboursements de prêts en raison d'hypothèses révisées au sujet des recouvrements.

Tableau 3 Services reçus à titre gracieux

(en millions de dollars)	2007–2008
Contributions visant la part des employeurs des primes d'assurance et coûts payés par le Secrétariat du Conseil du Trésor	30,7
Traitements et coûts connexes des services juridiques fournis par Justice Canada	3,8
Total des Services reçus à titre gracieux en 2007–2008	34,5

Tableau 4 Prêts (non budgétaires)

(en millions de dollars)	Prévisions	Dépenses prévues		
	2006–2007	2007–2008	2008–2009	2009–2010
Apprentissage				
Prêts consentis en vertu de la <i>Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants</i>	878,1	855,7	749,3	607,0
Total	878,1	855,7	749,3	607,0

Tableau 5 Sources de revenus disponibles et non disponibles

	Prévisions ^a		Revenus prévus	
	2006–2007	2007–2008	2008–2009	2009–2010
Revenus disponibles (en millions de dollars)				
Marché du travail				
Recouvrement de l'assurance-emploi ^b	59,6	31,2	28,2	27,1
Compétences en milieu de travail				
Recouvrement de l'assurance-emploi ^b	33,3	34,7	26,7	19,7
Apprentissage				
Recouvrement de l'assurance-emploi ^b	24,6	22,2	23,6	22,3
Travail				
Indemnisation des accidentés du travail – autres ministères du gouvernement	78,4	79,4	78,4	80,4
Recouvrement de l'assurance-emploi ^b	0,6	0,6	0,6	0,6
	79,0	80,0	79,0	81,0
Investissement social				
Recouvrement du Régime de pensions du Canada	63,1	51,9	51,9	51,9
Politique, recherche et communication				
Recouvrement de l'assurance-emploi ^b	127,6	132,0	137,8	147,2
Recouvrement du Régime de pensions du Canada	12,1	5,7	5,7	5,7
	139,7	137,7	143,5	152,9
Service décloisonné et axé sur les citoyens				
Recouvrement de l'assurance-emploi ^b	271,9	191,1	190,1	190,7
Recouvrement du Régime de pensions du Canada	101,0	102,7	102,7	102,7
	372,9	293,8	292,8	293,4
Intégrité				
Recouvrement de l'assurance-emploi ^b	719,6	752,7	754,3	752,1
Recouvrement du Régime de pensions du Canada	86,6	88,9	88,9	88,9
	806,2	841,6	843,2	841,0
Services gouvernementaux fondés sur la collaboration et structurés en réseau				
Recouvrement de l'assurance-emploi ^b	175,0	218,1	217,4	216,4
Total des revenus disponibles	1 753,4	1 711,2	1 706,3	1 705,7
Revenus non disponibles (en millions de dollars)				
Marché du travail				
Remboursement des dépenses liées au RASE de l'assurance-emploi	0,3	3,0	2,6	2,6
Compétences en milieu de travail				
Remboursement des dépenses liées au RASE de l'assurance-emploi	2,2	3,5	3,0	2,3
Apprentissage				
Remboursement des dépenses liées au RASE de l'assurance-emploi	2,7	1,5	1,8	1,9
Programme canadien de prêts aux étudiants	449,5	517,6	564,6	611,8
	452,2	519,1	566,4	613,7

Tableau 5 Sources de revenus disponibles et non disponibles (suite)

	Prévisions ^a		Revenus prévus	
	2006–2007	2007–2008	2008–2009	2009–2010
Travail - Frais de services	2,3	2,3	2,4	2,5
Investissement social				
Remboursement des dépenses liées au RASE du Régime de pensions du Canada	2,6	3,2	3,2	3,2
Frais utilisateurs : Recherches sur les banques de données du Régime de pensions du Canada et de la Sécurité de la vieillesse	0,1	0,1	0,1	0,1
	2,7	3,3	3,3	3,3
Politique, recherche et communication				
Remboursement des dépenses liées au RASE de l'assurance-emploi	9,8	7,7	8,0	8,6
Remboursement des dépenses liées au RASE du Régime de pensions du Canada	1,5	0,3	0,3	0,3
	11,3	8,0	8,3	8,9
Service décloisonné et axé sur les citoyens				
Remboursement des dépenses liées au RASE de l'assurance-emploi	46,1	20,9	20,7	20,8
Remboursement des dépenses liées au RASE du Régime de pensions du Canada	9,0	9,2	9,2	9,1
	55,1	30,1	29,9	29,9
Intégrité				
Remboursement des dépenses liées au RASE de l'assurance-emploi	84,3	90,3	90,5	90,2
Remboursement des dépenses liées au RASE du Régime de pensions du Canada	7,7	7,3	7,3	7,3
Frais utilisateurs : frais pour le remplacement des cartes pour le numéro d'assurance sociale	1,9	1,9	1,9	1,9
	93,9	99,5	99,7	99,4
Services gouvernementaux fondés sur la collaboration et structurés en réseau				
Remboursement des dépenses liées au RASE de l'assurance-emploi	0,5	7,1	7,0	7,0
Total des revenus non disponibles	620,5	675,9	722,6	769,6
Total des sources de revenus disponibles et non disponibles	2 373,9	2 387,1	2 428,9	2 475,3

^a Pour 2006–2007, les prévisions ont été redressées pour intégrer l'ancien RHDCC et l'ancien DSC selon l'architecture des activités de programme approuvée pour 2007–2008.

^b Les fonds de l'assurance-emploi sont utilisés aux fins du Compte d'assurance-emploi.

Tableau 6 Initiatives réglementaires au Ministère

Règlements	Résultats prévus
<p>Résultat stratégique : Productivité et participation canadiennes accrues par des marchés du travail efficaces et inclusifs, des milieux de travail compétitifs et l'accès à l'apprentissage</p>	
<p>Améliorations d'ordre administratif apportées au cadre réglementaire du Programme canadien de prêts aux étudiants.</p> <p>Le cadre législatif et réglementaire du Programme canadien de prêts aux étudiants a subi des changements fréquents – presque à une cadence annuelle – depuis la création de ce programme. Des améliorations permanentes d'ordre législatif et réglementaire s'imposent si on entend rester à la hauteur de ces changements incessants.</p>	<p>Le Programme canadien de prêts aux étudiants prévoit procéder à des changements d'ordre réglementaire qui en accroîtront l'efficacité et l'efficience et qui clarifieront les règles applicables à certaines prestations.</p> <p>Pour la mise en œuvre de ces changements, il faut modifier le <i>Règlement fédéral sur l'aide financière aux étudiants</i> et le <i>Règlement fédéral sur les prêts aux étudiants</i>.</p> <p>Ces modifications comprennent, mais sans s'y limiter :</p> <ul style="list-style-type: none"> • les bourses pour les femmes inscrites au doctorat; • la reconnaissance des restrictions provinciales; • la limite des prêts aux étudiants à temps partiel; • les critères d'admissibilité
<p>Résultat stratégique : Productivité et participation canadiennes accrues par des marchés du travail efficaces et inclusifs, des milieux de travail compétitifs et l'accès à l'apprentissage</p>	
<p>Des initiatives réglementaires et législatives sont nécessaires pour répondre aux priorités stratégiques et opérationnelles de l'assurance-emploi, au besoin.</p>	
<p>Résultat stratégique : Milieux de travail sécuritaires, sains, équitables, stables, productifs, où règne la coopération, et des normes internationales du travail efficaces</p>	
<p><i>Loi sur le Programme de protection des salariés – et son règlement</i></p>	<p>La <i>Loi sur le Programme de protection des salariés</i> (LPPS) a été adoptée et a reçu la sanction royale le 25 novembre 2005 mais elle n'est pas encore en vigueur parce qu'on attend l'instauration des modifications qui visent à assurer le fonctionnement du programme de la manière prévue au départ. Le règlement sera élaboré pour préciser certaines conditions d'admissibilité au programme, clarifier la définition des salaires protégés en vertu de la Loi et établir les procédures administratives.</p>
<p>Règlement sur la prévention de la violence en milieu de travail</p>	<p>Ce règlement vise à prévenir les actes directs ou indirects de violence dans les milieux de travail relevant de la compétence fédérale.</p>
<p>Partie I (Relations de travail), II (Santé et sécurité au travail) et III (Normes du travail) du <i>Code canadien du travail</i></p>	<p>Le but de ce règlement est de combler un vide juridique qui existe actuellement relativement à l'application des lois du travail aux installations nucléaires de Point Lepreau au Nouveau-Brunswick.</p>
<p>Règlement sur l'utilisation de moyens électroniques pour l'application du paragraphe 254(1) du <i>Code canadien du travail</i></p>	<p>Ce règlement permettra aux employeurs relevant de la compétence fédérale d'émettre des talons de chèque de paye à l'intention de leurs employés par voie électronique.</p>

Tableau 7 Détails sur les programmes de paiements de transfert

Au cours des trois exercices financiers (2007–2008 à 2009–2010), RHDSC gèrera les programmes suivants de paiements de transfert d'une valeur de plus de 5 millions de dollars :

1. Stratégie emploi jeunesse
2. Programme d'apprentissage, d'alphabétisation et d'acquisition des compétences essentielles pour les adultes
3. Programme canadien de prêts aux étudiants – Obligations
4. Programme canadien de prêts aux étudiants – Paiements d'intérêts et obligations
5. Programme canadien de prêts aux étudiants – Modalités de financement direct
6. Subventions canadiennes pour études et d'accès
7. Bon d'études canadien
8. Subvention canadienne d'épargne-études
9. Programme de la sécurité de la vieillesse
10. Supplément de revenu garanti
11. Versements d'allocations
12. Programme de partenariats pour le développement social
13. Nouveaux horizons pour les aînés
14. Fonds d'intégration pour les personnes handicapées
15. Cadre multilatéral pour les ententes sur le marché du travail visant les personnes handicapées
16. Partenariat pour les compétences et l'emploi des Autochtones
17. Stratégie de développement des ressources humaines autochtones
18. Programme de développement des ressources humaines autochtones – Administration mixte de formation et d'emploi de Voisey's Bay
19. Programme des conseils sectoriels
20. Programme de reconnaissance des titres de compétence étrangers
21. Fonds d'appui aux communautés minoritaires de langue officielle
22. Stratégie des partenariats de lutte contre l'itinérance
23. Stratégie des compétences en milieu de travail
24. Prestation universelle pour la garde d'enfants
25. Subvention incitative aux apprentis
26. Programme de protection des salariés
27. Initiative ciblée pour les travailleurs âgés

On peut trouver des renseignements supplémentaires sur ces projets à l'adresse suivante :
http://www.tbs-sct.gc.ca/est-pre/20072008/p3a_f.asp

Tableau 8 Fondations (subventions conditionnelles)

En 2007–2008, RHDSC contribuera aux subventions suivantes ou en rendra compte :

1. Conseil canadien sur l'apprentissage
2. Fondation canadienne des bourses d'études du millénaire
3. Fondation Peter Gzowski pour l'alphabétisation
4. Winnipeg Foundation

On peut trouver des renseignements supplémentaires sur ces projets à l'adresse suivante
http://www.tbs-sct.gc.ca/est-pre/20072008/p3a_f.asp

Tableau 9 Initiatives horizontales

Pendant l'exercice 2007–2008, RHDSC s'occupera des initiatives horizontales suivantes. À moins d'avis contraire dans la liste, RHDSC est le ministère responsable de ces initiatives.

1. Stratégie emploi jeunesse
2. Programme des conseils sectoriels
3. Ententes sur le développement du marché du travail
4. Programme de reconnaissance des titres de compétence étrangers
5. Programme canadien de prêts aux étudiants
6. Prestation nationale pour enfants
7. Cadre multilatéral pour l'apprentissage et la garde des jeunes enfants
8. Accord sur le développement de la petite enfance
9. Programme de partenariats pour les compétences et l'emploi des Autochtones
10. Stratégie de développement des ressources humaines autochtones
11. Plan d'action pour les langues officielles (le Bureau du conseil privé en assume la responsabilité principale)
12. Stratégie des partenariats de lutte contre l'itinérance
13. Initiative ciblée pour les travailleurs âgés

On peut trouver des renseignements supplémentaires sur les initiatives horizontales à l'adresse suivante :
http://www.tbs-sct.gc.ca/rma/eppi-ibdrp/hrdb-rhbd/lmda-edmt/description_f.asp

Tableau 10 Stratégie de développement durable 2007–2009 de RHDSC

La Stratégie de développement durable de Ressources humaines et Développement social Canada a été déposée au Parlement le 20 décembre 2006. En tant que ministère important, ayant un large mandat social et dans le domaine du travail, RHDSC a un rôle capital à jouer dans le soutien des efforts du gouvernement. Sa Stratégie de développement durable inclut des activités écologiques et la viabilité à long terme grâce à sa vision :

En faisant avancer le développement durable en soutenant une société et un marché du travail fort et inclusif, en étant un exemple de viabilité dans la prestation des services du gouvernement du Canada aux Canadiens de manière à réduire les impacts sur l'environnement

Les stratégies de développement durable sont un élément clé de l'approche de développement durable du gouvernement du Canada : des moyens de répondre aux besoins du présent sans compromettre la capacité des générations futures de répondre à leurs besoins à elles. Elles communiquent les moyens par lesquels les ministères et organismes fédéraux intègrent des facteurs environnementaux, économiques et sociaux dans la prise de décisions. Cette quatrième série est dirigée en collaboration par Environnement Canada, TPSGC et le Secrétariat du Conseil du Trésor. Les conseils du gouvernement fédéral pour cette série visent à améliorer la cohérence, la coordination et la présentation des résultats dans les ministères.

Selon leur mandat respectif, les ministères et les organismes collaborent afin d'appuyer la réalisation de six objectifs du développement durable à l'échelle de l'administration fédérale : de l'air pur, de l'eau propre, la réduction des émissions de gaz à effet de serre, des collectivités durables, le développement durable et l'utilisation des ressources naturelles, ainsi que la régie du développement durable. Les engagements de RHDSC sont harmonisés à ces objectifs et intégrés dans les priorités administratives.

La stratégie de RHDSC comporte deux volets : elle est axée sur l'application d'une perspective de développement durable pendant l'élaboration des politiques et des programmes grâce à un nombre choisi de projets de prestige, ainsi que sur l'écologisation de ses activités quotidiennes. Pendant la durée de la stratégie, les principales priorités ministérielles sont les suivantes :

- l'énergie des immeubles;
- la réduction des émissions des véhicules;
- les achats écologiques;
- le traitement écologique de ses activités;
- la collaboration avec les collectivités en vue d'assurer la viabilité;
- l'élaboration de projets de prestige qui sont des exemples de notre approche de développement durable dans l'élaboration des politiques et la conception des programmes.

Le Ministère est déterminé à réduire son impact sur l'environnement tout en veillant à ce que les collectivités au pays puissent avoir accès aux prestations et aux services grâce à toute la gamme de services qui sont à leur disposition. Nos activités écologiques, dirigées en grande partie par Service Canada, comprendront notamment des initiatives d'économie d'énergie dans les infrastructures, l'éclairage écoénergétique, la diminution de la consommation d'énergie par le matériel de bureau, le recyclage, l'optimisation du parc de véhicules, la conduite écologique ou le covoiturage, l'utilisation écologique des hôtels, les achats écologiques, la gestion écologique des déchets, la simplification des exigences relatives aux documents de prestation des programmes et les initiatives liées au paiement électronique des chèques.

L'approche à long terme de RHDSC pour sa Stratégie de développement durable consiste à choisir un nombre précis de projets significatifs pour faire avancer les connaissances sur le développement durable du point de vue de l'élaboration des politiques et des programmes. Ces projets de prestige permettront d'examiner les programmes et de déterminer les domaines dans lesquels les trois secteurs de développement durable – économique, environnemental et social – sont pris en compte. RHDSC entreprendra des projets de prestige dans les trois domaines suivants qui sont axés sur les personnes, les partenariats et les connaissances :

- **Personnes** : Appuyer des initiatives qui aident les Canadiens à investir en eux mêmes, en leur offrant l'accès à l'apprentissage, à la sécurité du revenu et en appuyant des marchés du travail efficaces et inclusifs afin d'améliorer la viabilité des collectivités.
- **Partenariats** : En misant sur les connaissances et les personnes afin d'élaborer des partenariats et de déterminer de nouvelles possibilités de favoriser l'emploi durable, tout particulièrement en ce qui touche l'environnement.
- **Connaissances** : En générant une base de renseignements pour que des facteurs sociaux, environnementaux et économiques informent sur la prise de décisions.

Pour garantir la mise en œuvre réussie de cette stratégie, les mécanismes de régie ministérielle seront renforcés en déterminant des « champions » pour les composantes politiques et programmes, ainsi que les activités écologiques. Grâce à des méthodes de communication efficaces, à des campagnes de sensibilisation, à la formation des analystes des politiques, au suivi des activités connexes, à l'intégration de la stratégie dans la planification opérationnelle et au compte rendu des résultats au Parlement, le Ministère pourra offrir une structure de régie solide à cette stratégie.

Tableau 10 Stratégie de développement durable 2007–2009 de RHDSC (suite)

Le tableau suivant est un aperçu des activités prévues et des résultats attendus en 2007–2008, conformément aux objectifs gouvernementaux et ministériels :

Priorité ministérielle	Activité	Résultats attendus pour 2007–2008 ^a
Énergie des immeubles	Initiative concernant l'éclairage économe d'énergie	Utilisation accrue d'ampoules économes d'énergie
	Diminution de la consommation d'énergie par le matériel de bureau	Réduction de la consommation d'énergie du matériel de bureau
	Initiative sur le recyclage	Augmentation du volume de matériaux recyclés
Réduction des émissions des véhicules	Initiative d'utilisation optimale des véhicules	Réduction des émissions de GES par le parc de véhicules
	Initiative de covoiturage – Service de navette de Vanier à Portage	Augmentation du covoiturage avec les autres ministères et secteurs de compétence
	Initiative de conduite écologique	Augmentation de la sensibilisation à l'utilisation viable des véhicules auprès des employés
Achats écologiques	Initiative de choix d'hôtels « écologiques »	Augmentation du nombre d'achats de produits et de services viables ou « écologiques » par le ministère
	Initiative sur les déchets électroniques	Augmentation du nombre d'achats selon la disposition sur les déchets électroniques
	Initiative d'achats viables	Augmentation du nombre d'achats de produits et de services viables ou « écologiques » par le ministère
	Initiative de réduction du nombre d'annuaires téléphoniques dans les bureaux régionaux	Acquisition réduite de documents sur papier
Traitement écologique	Initiative d'automatisation du traitement	Réduction de la consommation d'énergie et de papier grâce à l'automatisation du traitement des services
	Simplification des documents requis pour la prestation des programmes	Réduction des exigences quant au traitement de la prestation des services
	Initiative sur la réduction du volume de papier utilisé	Réduction de la quantité de papier imprimé
Collaboration avec les collectivités	Promotion de modes de prestation de services sains pour l'environnement	Réduction du volume de courrier à traiter
	Renforcement de la fonction de l'évaluation environnementale	Examen préalable des propositions de subventions
	Incitation au bénévolat des employés dans leur collectivité	Augmentation du nombre d'activités de bénévolat par les employés de SC
	Incitation au recyclage dans les centres de Service Canada	Augmentation du volume de matériaux recyclés dans les centres de Service Canada

^a Les engagements doivent être réalisés au cours de la période de trois ans.

Tableau 10 Stratégie de développement durable 2007–2009 de RHDSC (suite)

Priorité ministérielle	Activité	Résultats attendus pour 2007–2008
Projets de prestige	Partenariats – Promouvoir la collaboration avec le Conseil de l’OCE:	
	Renforcer le projet de la phase 1 de la croissance de <i>Building Environmental Aboriginal Human Resources</i>	Résultats du comité directeur national et des groupes consultatifs pour orienter les phases ultérieures du projet
	Étude du marché du travail sur les sites contaminés – Offre	Présentation des résultats préliminaires du projet
	Savoir – Développer le site Internet pilote – Indicateurs de bien-être des Canadiens	Les principaux « Indicateurs de bien-être au Canada » sont disponibles en vue d’améliorer la prestation des politiques, des programmes et des services
	Personnes – Appuyer les projets de prestige avec l’initiative d’innovation pancanadienne :	
	British Columbia Reclamation and Prospecting Teams project	Les participants acquièrent des compétences et ont une perception positive des secteurs de l’exploration minérale, de l’exploitation minière et de la protection de l’environnement comme source d’emploi
<i>Projet Partners Building Futures</i> au Nouveau-Brunswick	Aider les femmes qui ont touché des prestations d’aide sociale et les inciter à poursuivre leur formation par l’apprentissage afin qu’elles décrochent un emploi à titre de compagnon qualifié dans un métier non traditionnel	
Mesures de gestion renforcées	Identification des champions du développement durable	Les champions du développement durable sont identifiés et sont des meneurs dans la mise en œuvre de la stratégie
	Élaboration d’un plan d’action pour instaurer la stratégie de développement durable	Un plan d’action est élaboré avec des jalons et des délais de réalisation des résultats de la stratégie
	Élaboration d’un plan de communication interne	Les employés du Ministère en apprennent sur les divers aspects de la stratégie
	Organisation de conférences et d’autres activités de sensibilisation au Ministère	Renforcer la sensibilisation des employés
	Prestation des modules de formation au leadership en développement durable avec l’École de la fonction publique du Canada et Santé Canada	Les modules de formation en développement durable destinés aux analystes des politiques sont élaborés pour que la formation puisse débiter
	Séances de formation sur les achats écologiques destinées aux adjoints administratifs	Sensibilisation accrue des adjoints administratifs aux achats écologiques
	Présentation des résultats au Parlement	Les résultats sont présentés au Parlement grâce au processus des rapports ministériels

Tableau 11 Vérifications internes et évaluations

RHDSC et Service Canada

Pour le moment, les plans de vérification interne et d'évaluation de RHDSC et Service Canada sont en voie d'élaboration, leur approbation étant prévue au début de 2007–2008. Le plan de vérification respectera les exigences de la Politique sur la vérification interne 2006 du Conseil du Trésor et s'harmonisera à l'architecture d'activités de programme. Les plans d'évaluation seront élaborés en fonction de plusieurs facteurs de risque :

- **pour RHDSC** : les dépenses liées aux programmes, les exigences du Secrétariat du Conseil du Trésor, le moment de la dernière évaluation de l'incidence, les priorités gouvernementales, l'intérêt du public et la complexité des programmes.
- **pour Service Canada** : le lien avec les priorités de la transformation, les exigences de la Loi fédérale sur la responsabilité et du Secrétariat du Conseil du Trésor, les exigences conjointes en matière d'évaluation avec les ministères chargés de l'élaboration de politiques, le moment de la dernière évaluation et les dépenses consacrées à la prestation des services.

Voici la liste des projets de vérification et d'évaluation, déterminés dans les plans de transition 2006–2007, qui seront reportés en 2007–2008. Plusieurs de ces projets sont presque achevés et seront présentés au Comité de vérification et d'évaluation de la direction pour examen et approbation au cours de l'année à venir.

Vérification interne de RHDSC

Nom de la vérification interne	Type de vérification	État	Date d'achèvement prévue
Santé et sécurité au travail	Attestation de la qualité	Travail sur le terrain en cours	Printemps 2007
Forum urbain mondial	Vérification des programmes	À l'étape de la vérification du programme sur le terrain	Printemps 2007
Éthique et valeurs	Attestation de la qualité	Mandat en voie d'élaboration	Été 2007
Comprendre la petite enfance	Examen de la mise en œuvre initiale	Travail terminé Ébauche de rapport en voie d'élaboration	Printemps 2007
Accords internationaux et opérations	Attestation de la qualité (conception des programmes/ politique et conformité)	Phase de planification Travail sur le terrain devant débuter à l'hiver 2007	Été 2007
Subventions et contributions – processus d'évaluation des propositions	Attestation de la qualité (conformité)	À instaurer	Automne 2007
Subventions et contributions – réclamations et traitement des paiements	Attestation de la qualité (conformité)	À instaurer	Automne 2007
Régime de pensions du Canada – retraite	Attestation de la qualité (conception des Programmes/Politique)	À instaurer	Automne 2007

Nota : Une fois approuvées, les évaluations de RHDSC sont affichées sur le site Web ci-dessous : http://www.rhdsc.gc.ca/fr/passerelles/nav/nav_gauche/publications.shtml

Tableau 11 Vérifications internes et évaluations (suite)

Vérification interne de Service Canada

La fonction de vérification interne de Service Canada débute sa deuxième année de fonctionnement. Elle est bien placée pour offrir à Service Canada, conformément à la Politique sur la vérification interne du Conseil du Trésor, une Direction générale de la vérification interne pleinement opérationnelle et efficace d'ici la fin de 2008. En outre, Service Canada établira un plan de vérification fondé sur les risques en collaboration avec le Bureau du contrôleur général.

À titre de feuille de route et d'utilisateur précoce de la Politique sur la vérification interne du Conseil du Trésor, ce plan décrira les principales activités de vérification qui évalueront l'amélioration des processus de gestion, de contrôle et de gouvernance des risques à Service Canada et y contribueront. Le Plan de vérification annuel sera présenté à la haute direction et approuvé par le Comité de vérification et d'évaluation au début du nouvel exercice. Plusieurs projets de vérification sont reportés de l'exercice 2006–2007, soit les suivants :

- Vérification annuelle des dépenses du Programme de la sécurité de la vieillesse pour l'exercice 2006–2007
- Examen des contrôles informatiques généraux;
- Examen du processus de la Sécurité de la vieillesse;
- Examen du processus de prestation et d'indemnisation;
- Examen du processus d'achat;
- Examen du processus de subventions et contributions;
- Examen du processus des comptes débiteurs;
- Examen des autres processus dans les états financiers ministériels;
- Surveillance financière et des activités;
- Ententes sur le développement des ressources humaines autochtones;
- Vérifications au hasard;
- Vérifications judiciaires/services spéciaux;
- Vérification des systèmes en voie d'élaboration – information du Régime de pensions du Canada/de la Sécurité de la vieillesse, Renouvellement de la technologie.

Évaluation de RHDSC

Nom de la vérification interne	Type de vérification	État	Date d'achèvement prévue
Projet pilote sur le travail saisonnier pendant cinq semaines	Sommative	Analyse des résultats en cours	Été 2007
Évaluation des nouveaux venus et des rentrants	Formative	Phase d'élaboration de la méthodologie	Été 2007
Trois projets pilotes – travailleurs saisonniers	Sommative	Phase d'élaboration de la méthodologie	Hiver 2008
Évaluation de l'entente Canada-Nouveau-Brunswick sur le développement du marché du travail	Sommative	Résultats d'analyse en cours, seront prêts d'ici le printemps 2007	Été 2007

Tableau 11 Vérifications internes et évaluations (suite)

Nom de la vérification interne	Type de vérification	État	Date d'achèvement prévue
Évaluation de l'entente Canada-Nouvelle-Écosse sur le développement du marché du travail	Sommative	Phase d'élaboration de la méthodologie	Hiver 2007
Évaluation de l'entente Canada-Île-du-Prince-Édouard sur le développement du marché du travail	Sommative	Phase d'élaboration de la méthodologie	Hiver 2007
Évaluation de l'entente Canada-Manitoba sur le développement du marché du travail	Sommative	Mandat en voie d'élaboration	Été 2008
Évaluation de l'entente Canada-Alberta sur le développement du marché du travail	Sommative	Validation des résultats	Été 2007
Évaluation sommative de l'entente Canada-Saskatchewan sur le développement du marché du travail	Sommative	Analyse des résultats en cours	Été 2007
Évaluation de l'entente Canada-Yukon sur le développement du marché du travail	Sommative	Phase d'élaboration de la méthodologie	Printemps 2008
Évaluation de l'entente Canada-T.N. O. sur le développement du marché du travail	Sommative	Mandat en voie d'élaboration	Automne 2008
Évaluation des ententes de développement des ressources humaines autochtones	Formative	Analyse des résultats en cours	Automne 2007
Évaluation des ententes de développement des ressources humaines autochtones	Formative	Mandat en voie d'élaboration	Printemps 2008
Évaluation des partenariats pour les compétences et l'emploi des Autochtones	Formative	Analyse des résultats en cours	Automne 2007
Évaluation du projet pilote de Voisey's Bay	Formative	Analyse des résultats en cours	Été 2007

Tableau 11 Vérifications internes et évaluations (*suite*)

Nom de la vérification interne	Type de vérification	État	Date d'achèvement prévue
Évaluation de la Stratégie emploi-jeunesse – phase II	Sommative	Mandat en voie d'élaboration	Hiver 2007
Évaluation du programme des conseils sectoriels – phase II	Sommative	Phase d'élaboration de la méthodologie	Automne 2007
Projet pilote du Fonds d'infrastructure des centres de formation	Sommative	Phase d'élaboration de la méthodologie	Hiver 2007
Initiative d'innovation en matière de compétences en milieu de travail	Collecte des données de base	Phase d'élaboration de la méthodologie	Été 2007
Évaluation du Programme canadien de prêts aux étudiants	Formative	Intérimaire	Été 2007
Évaluation du Bureau des technologies d'apprentissage	Sommative	Analyse des résultats en cours	Été 2007
Évaluation de la Subvention canadienne pour l'épargne-études	Sommative	Phase d'élaboration de la méthodologie	Hiver 2007
Évaluation de la santé et sécurité au travail	Formative	Mandat en voie d'élaboration	Printemps 2008
Évaluation de l'équité en matière d'emploi	Stratégique	Analyse des résultats en cours	Été 2007
Évaluation du programme fédéral d'indemnisation des accidentés du travail	Formative	Projet remanié	Été 2007
Évaluation du Programme du travail « Commerce international »	Formative	Analyse des résultats en cours	Été 2007
Évaluation du Fonds d'intégration pour les personnes handicapées — phase II	Sommative	Analyse des résultats en cours	Hiver 2007
Évaluation du Programme de partenariats pour le développement social	Sommative	Phase d'élaboration de la méthodologie	Hiver 2007
Évaluation des ententes sur le marché du travail visant les personnes handicapées au Manitoba	Formative	Contrat signé, méthodologie en cours	Hiver 2007

Tableau 11 Vérifications internes et évaluations (suite)

Nom de la vérification interne	Type de vérification	État	Date d'achèvement prévue
Évaluation des ententes sur le marché du travail visant les personnes handicapées à l'Île-du-Prince-Édouard	Sommative	Mandat en voie d'élaboration	Hiver 2007
Évaluation des ententes sur le marché du travail visant les personnes handicapées de la Nouvelle-Écosse	Sommative	Mandat en voie d'élaboration	Hiver 2007
Évaluation du programme Nouveaux horizons pour les aînés	Formative	Phase d'élaboration de la méthodologie	Printemps 2008
Évaluation de la participation au Supplément de revenu garanti	Initiative spéciale	Phase d'élaboration de la méthodologie	Été 2008
Évaluation du Régime de pensions du Canada – incapacité	Sommative	Phase d'élaboration de la méthodologie	Été 2008
Évaluation de la Sécurité de la vieillesse	Sommative	Phase d'élaboration de la méthodologie	Automne 2008
Évaluation de l'initiative Comprendre la petite enfance	Formative	Mandat en voie d'élaboration	Printemps 2008
Prestation universelle pour la garde d'enfants	Cadre d'évaluation	Mandat en voie d'élaboration	Été 2007
Fonds habilitant – langue officielle	Formative	Mandat en voie d'élaboration	Hiver 2007
Évaluation des initiatives du secteur bénévole – phase I	Sommative	Analyse des résultats en cours	Été 2007
Évaluation des initiatives du secteur bénévole – phase II	Sommative	Analyse des résultats en cours	Hiver 2007
Évaluation de la Stratégie pour le secteur bénévole	Cadre d'évaluation	Mandat en voie d'élaboration	Été 2007

Nota : Une fois approuvées, les évaluations de RHDSC sont affichées sur le site Web ci-dessous : http://www.rhdsc.gc.ca/fr/passerelles/nav/nav_gauche/publications.shtml

Tableau 11 Vérifications internes et évaluations (suite)**Évaluation de Service Canada**

L'évaluation est une fonction créée à Service Canada à la fin de l'exercice 2005–2006. En 2006–2007, beaucoup d'efforts ont été faits pour renforcer la capacité d'évaluation et l'élaboration d'un plan d'évaluation fondé sur les risques après de longs examens et consultations internes et externes. Les versions préliminaires du plan ont été examinées et le Comité de vérification et d'évaluation (avril 2006) ainsi que d'autres comités de la haute direction en ont discuté en mai et juillet 2006 avant que le plan 2006–2007 ne soit approuvé à la réunion du Comité de vérification et d'évaluation, en octobre 2006.

En 2006–2007, les travaux d'évaluation visaient à tirer des leçons et à connaître des répercussions préliminaires découlant des services nouvellement offerts (permis d'embarcation de plaisance et agent réceptionnaire de passeports), des projets pilotes (initiative des services multilingues) et des stratégies destinées à des segments de clients (personnes handicapées). Les évaluations en cours à Service Canada examinent la pertinence des programmes et fourniront des constatations préliminaires sur les résultats obtenus relativement aux clients et à l'organisation. En outre, elles cherchent à tirer des leçons qui pourraient être utiles pour offrir d'autres services destinés à réaliser la vision d'excellence de Service Canada dans la prestation du service afin d'obtenir de meilleurs résultats stratégiques pour les Canadiens. À mesure que Service Canada renforcera sa capacité d'évaluation, la gamme des évaluations portant sur les services et les programmes s'élargira pour remplir les exigences de la Loi fédérale sur la responsabilité et de la Politique d'évaluation du SCT.

Le tableau suivant présente la liste des évaluations qui ont débuté en 2006–2007 et qui seront reportées à 2007–2008 :

Nom de la vérification interne	Type de vérification	État	Date d'achèvement prévue
Projet pilote des services multilingues	Évaluation du cadre du projet pilote	Travaux sur le terrain débutant en mars 2006	Mars 2007 Automne 2007
Passeports (phase I) (Phase II)	Cadre Formative et mise en œuvre	En cours Commence au début de 2006–2007	Mars 2007 Automne 2007
Permis d'embarcations de plaisance	Formative/leçons apprises	Travail sur le terrain	Mai 2007
Modèle de l'expérience des services en personne	Évaluation formative et sommative des projets pilotes	Méthodologie préliminaire élaborée	À déterminer

Introduction

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

RHDSC est responsable de la surveillance de quatre de ces comptes :

- le Compte d'assurance-emploi;
- le Régime de pensions du Canada;
- le Compte des rentes sur l'État;
- le Fonds d'assurance de la fonction publique.

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

Le Régime de pensions du Canada est un compte à fins déterminées qui **ne fait pas partie des états financiers consolidés** du gouvernement du Canada. Il relève à la fois de ce gouvernement et des provinces participantes. L'autorisation de dépenser du gouvernement en tant qu'administrateur du régime se limite au solde de ce dernier.

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

Le Fonds d'assurance de la fonction publique est un **compte consolidé** à fins déterminées qui fait partie

du processus de déclaration financière du gouvernement du Canada. Il a été créé en vertu de la *Loi de l'assurance du service civil*. Conformément au paragraphe 16(3) du *Règlement concernant l'assurance du service civil*, le montant des déficits actuariels est transféré du Trésor au Compte d'assurance de la fonction publique afin d'équilibrer l'actif et le passif du programme.

Compte d'assurance-emploi

Description

Le Compte d'assurance-emploi a été établi dans les Comptes du Canada en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi* en vue d'enregistrer toutes les sommes reçues ou déboursées en application de cette loi. La *Loi sur l'assurance-emploi* apporte un soulagement financier à court terme et offre de l'aide aux travailleurs admissibles. Le régime vise tous les travailleurs ayant des relations employeur-salarié. Les pêcheurs indépendants sont également couverts en vertu d'un règlement spécial de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

L'assurance-emploi prévoit ce qui suit :

- Des **prestations de revenu**, au titre de la partie I de la *Loi sur l'assurance-emploi*, remplacent temporairement le revenu des prestataires, incluant des pêcheurs indépendants, à la recherche d'un emploi. Grâce notamment à des ententes de travail partagé conclues en période de manque de travail temporaire, les travailleurs peuvent aussi recevoir des prestations au prorata lorsqu'ils travaillent une partie de la semaine, évitant ainsi les mises à pied. On verse aussi quatre types de prestations spéciales : prestations de maternité, payables aux mères biologiques qui s'absentent du travail en raison d'une grossesse et d'un accouchement; prestations parentales, payables aux parents biologiques et adoptifs qui s'absentent du travail pour s'occuper d'un nouveau-né ou d'un enfant adopté; prestations de maladie, payables aux prestataires incapables de travailler pour raison de maladie; prestations de compassion, payables aux prestataires qui prodiguent des soins à un membre de la famille gravement malade ou mourant.

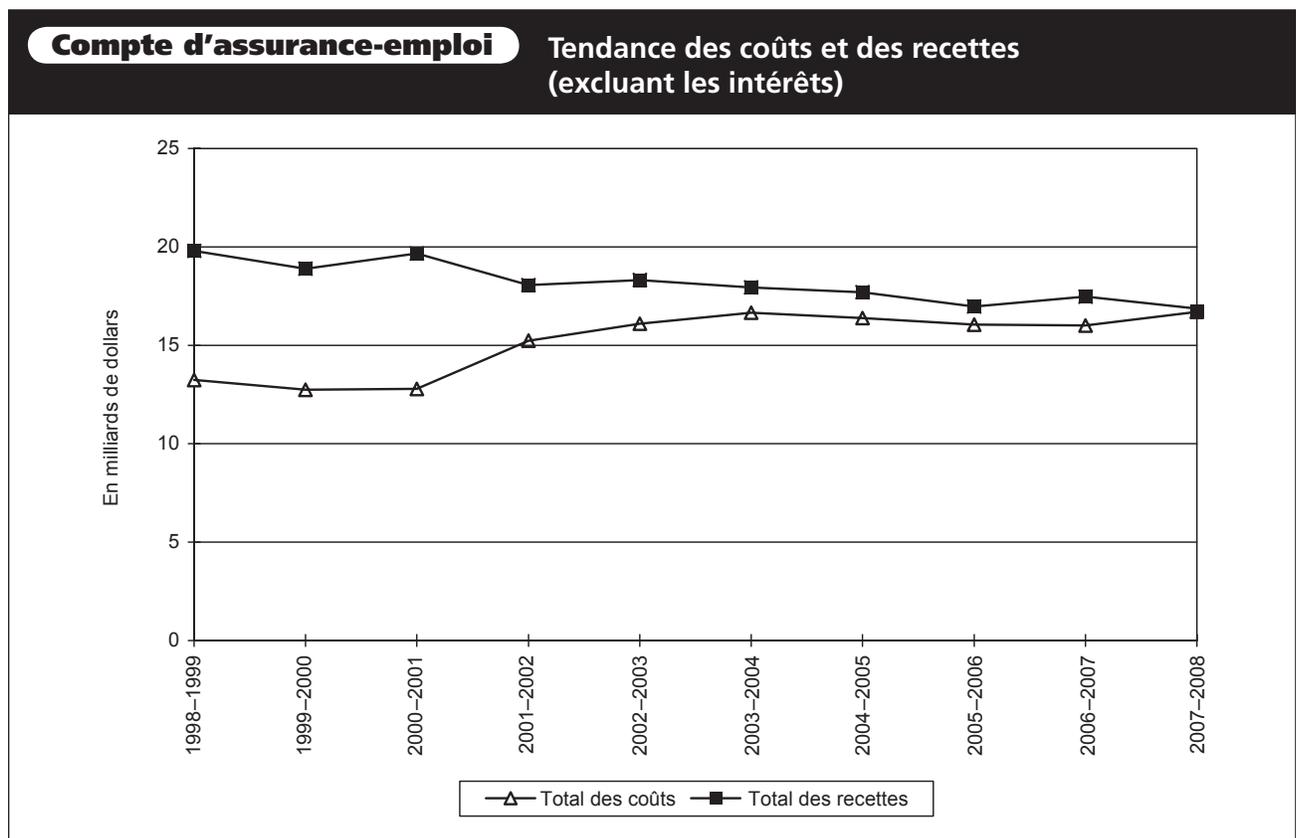
- Des **prestations d'emploi**, au titre de la partie II de la Loi, peuvent être adaptées en prestations d'emploi et mesures de soutien selon les besoins individuels et les facteurs locaux. Le gouvernement du Canada a établi des ententes sur le développement du marché du travail avec les gouvernements des provinces et des territoires. Celles-ci permettent aux gouvernements provinciaux et territoriaux, d'assumer la responsabilité directe de concevoir et d'offrir ces prestations ou de prendre part à des ententes de cogestion avec le gouvernement fédéral.

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

Sommaire financier

Le taux de cotisation à l'assurance-emploi pour l'année civile 2007 a été établi au seuil d'équilibre prévu le 6 novembre 2006 par la Commission de l'assurance-emploi conformément à la *Loi sur l'assurance-emploi*. En 2007-2008, les revenus totaux de 16,6 milliards de dollars prévus à l'automne 2006 devraient correspondre aux coûts de 16,6 milliards de dollars aussi prévus à l'automne 2006

Le tableau suivant résume les tendances des coûts et des recettes du Compte d'assurance-emploi de 1998–1999 à 2007–2008.



Le tableau ci-dessous présente un sommaire des cotisations et des dépenses d'assurance-emploi à partir des résultats financiers de 2004–2005 à 2007–2008.

Compte d'assurance-emploi		Sommaire – Cotisations et dépenses		
(en millions de dollars)	Dépenses réelles		Prévisions	Prévisions^a
	2004-2005	2005-2006	2006-2007	en date du 13 oct. 2006 2007-2008
Dépenses				
Prestations d'assurance-emploi				
Prestations de revenu	12 681	12 402	12 028	12 752
Prestations d'emploi et mesures de soutien	2 067	2 016	2 138	2 177
Prestations d'assurance-emploi totales	14 748	14 418	14 166	14 928
Coûts administratifs	1 542	1 576	1 631	1 614
Créances douteuses	95	56	55	57
Somme partielle	16 385	16 050	15 851	16 599
Cotisations et pénalités				
Recettes tirées des cotisations	17 655	16 917	17 383	16 554
Pénalités	51	50	60	45
Somme partielle	17 706	16 967	17 443	16 599
Variance	1 321	917	1 592	-

^a Les prévisions sont en date du 13 octobre 2006, lorsque l'actuaire en chef a présenté son rapport sur les taux de cotisation à la Commission de l'assurance-emploi.

Notes

¹ Les cotisations d'assurance-emploi figurant dans les états financiers sommaires du gouvernement du Canada excluent la quote-part du gouvernement du Canada à titre d'employeur.

² En raison de l'arrondissement, l'addition des montants peut ne pas égaler les totaux.

Versement des prestations

En 2007–2008, les prestations versées devraient être 14,8 milliards¹⁸, soit de 12,6 milliards sous la forme de prestations de revenu et 2,1 milliards sous la forme de prestations d'emploi et de mesures de soutien.

Prestations de revenu

Les prestations de revenu de l'AE incluent les prestations ordinaires, spéciales, pour travail partagé et de pêcheurs¹⁹. Voici quels en sont les principaux aspects.

Prestations ordinaires

Critères d'admissibilités

- La plupart des prestataires doivent avoir accumulé de 420 à 700 heures de travail durant leur période d'admissibilité et ce, qu'ils occupent un emploi à

temps plein ou à temps partiel, ou qu'ils travaillent pour le compte d'un ou de plusieurs employeurs. Le nombre exact d'heures requis, appelé « norme variable d'admissibilité », est déterminé selon le taux de chômage caractérisant la région où vit le prestataire au moment où il fait sa demande de prestations. En général, plus le taux de chômage est élevé, plus le nombre d'heures requis est bas.

- Les personnes qui viennent tout juste d'entrer sur le marché du travail (« nouveaux venus ») et celles qui y reviennent après une absence (« rentrants ») doivent avoir accompli 910 heures de travail. Par contre, celles qui ont travaillé au moins 490 heures au cours des 12 mois précédents ou qui ont reçu au moins une semaine de prestations de maternité ou de prestations parentales au cours des quatre années précédant cette période sont admissibles l'année suivante, conformément aux règles habituelles.

¹⁸ Le total des prestations d'assurance-emploi est de 14 784 millions de dollars, soit la somme de 12 641 millions de dollars en prestations de revenu et de 2 143 millions de dollars en prestations d'emploi et mesures de soutien

¹⁹ Pour en savoir plus, voir le site Web de l'assurance-emploi à <http://www.rhdsc.gc.ca/fr/passerelles/topiques/tyt-gxr.shtml>

Détermination du taux des prestations et de l'admissibilité

- Les prestataires ordinaires peuvent recevoir des prestations pendant une durée de 14 à 45 semaines selon le nombre d'heures d'emploi assurable et le taux de chômage caractéristique de leur région.
- Les prestataires ont droit à des prestations hebdomadaires équivalant à 55 % de leur rémunération assurable moyenne des 26 dernières semaines de travail, jusqu'à concurrence de 423 \$, en fonction du maximum de la rémunération annuelle assurable établie à 40 000 \$. La rémunération assurable moyenne est calculée à partir du nombre réel de semaines de travail, mais elle est assujettie à un dénominateur minimal qui est lié au taux de chômage régional.
- Les prestataires dont le revenu familial était de moins de 25 921 \$ et qui sont admissibles à la Prestation fiscale canadienne pour enfants reçoivent un supplément familial établi d'après :
 - le revenu familial net;
 - le nombre d'enfants à charge;
 - l'âge des enfants à charge.
- Les prestataires qui reçoivent un supplément familial peuvent voir leur taux de prestation augmenter pour atteindre un maximum de 80 % de leur rémunération hebdomadaire assurable moyenne, jusqu'à concurrence de la prestation hebdomadaire maximale de 423 \$.

Prestations spéciales

Pour recevoir les prestations de maladie ou de maternité, les prestations parentales ou les prestations de compassion, il faut travailler 600 heures. Leur réception n'est pas assujettie à la règle applicable aux nouveaux venus et aux rentrants. Tous les prestataires peuvent recevoir des prestations de maladie jusqu'à concurrence de 15 semaines. Des prestations parentales de 35 semaines sont offertes aux parents biologiques et adoptifs en plus des 15 semaines de prestations de maternité dont peuvent disposer les mères biologiques. Les prestations de compassion peuvent être versées pendant un maximum de six semaines aux travailleurs admissibles qui doivent s'absenter temporairement de leur travail pour

prodiguer des soins à un membre de leur famille gravement malade qui va probablement mourir au cours des 26 prochaines semaines.

Le 1^{er} mars 2005, les gouvernements du Canada et du Québec ont conclu une entente définitive au sujet du Régime québécois d'assurance parentale. Depuis janvier 2006, les résidents du Québec obtiennent leurs prestations de maternité et leurs prestations parentales du gouvernement provincial.

Travail partagé

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

Prestations de pêcheur

Le taux des prestations de pêcheur varie selon les gains provenant de la pêche et le taux de chômage régional et il est déterminé à l'aide d'un dénominateur minimal. Tous les pêcheurs sont assujettis à une période maximale d'admissibilité de 31 semaines et ils peuvent être admissibles à 26 semaines de prestations au maximum. Les pêcheurs d'été peuvent recevoir des prestations entre le 1^{er} octobre et le 15 juin et ceux qui pratiquent la pêche hivernale, entre le 1^{er} avril et le 15 décembre. Les pêcheurs peuvent demander des prestations pour ces deux saisons.

Remboursement des prestations

Lorsque le revenu annuel net des prestataires d'assurance-emploi est supérieur à 1,25 fois le maximum de la rémunération annuelle assurable (« seuil de remboursement »), ces personnes doivent rembourser le moindre de 30 % (« taux de remboursement ») du revenu net excédentaire et de 30 % du montant total des prestations versées autres que les prestations spéciales. Cette mesure ne s'applique pas aux prestataires qui reçoivent pour la première fois des prestations ordinaires ou des prestations de pêcheur.

Prestations de revenu d'assurance-emploi Dépenses

(en millions de dollars)	Dépenses réelles		Prévisions	Dépenses prévues
	2004-2005	2005-2006	2006-2007	2007-2008
Prestations de revenu				
Régulières	8 669	8 411	8 472	8 927
Maladie	797	835	895	940
Maternité	925	903	775	808
Parentales	2 112	2 064	1 765	1 837
Compassion	7	8	10	12
Pêcheurs	313	285	266	276
Travail partagé	11	13	9	15
Remboursement de prestation	(153)	(117)	(164)	(174)
Total des prestations de revenu	12 681	12 402	12 028	12 641

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

Facteurs relatifs aux prestations de revenu

	Dépenses réelles		Prévisions	Dépenses prévues	Diff. en %
	2004-2005	2005-2006	2006-2007	2007-2008	
Prestations de revenu (M\$)	12 681	12 402	12 028	12 641	5,1 %
Moyenne mensuelle de bénéficiaires (en milliers)	819	788	737	755	2,4 %
Taux de prestations (\$/semaine)	299	302	314	322	2,5 %

Prestations d'emploi et mesures de soutien

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

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

La partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi* autorise aussi le gouvernement fédéral à effectuer des paiements aux gouvernements provinciaux et territoriaux pour qu'ils mettent en œuvre des

programmes semblables aux prestations d'emploi et aux mesures de soutien. La contribution fédérale prévue pour les provinces et les territoires (c. à d. le Nouveau Brunswick, le Québec, l'Ontario, le Manitoba, la Saskatchewan, l'Alberta, les Territoires du Nord Ouest et le Nunavut), conformément aux ententes sur le développement du marché du travail, est fixée à 1 418 millions de dollar pour 2007–2008.

Les dépenses totales prévues liées aux prestations d'emploi et aux mesures de soutien en 2007–2008 totalisent à 2 143 millions.

Prestations d'emploi et mesures de soutien

(en millions de dollars)	Dépenses réelles		Prévisions	Dépenses prévues ^a
	2004-2005	2005-2006	2006-2007	2007-2008
Partenariats pour la création d'emploi	71	54	50	
Développement des compétences	429	410	384	
Travail indépendant	115	107	92	
Subventions salariales ciblées	48	42	39	
Aide à l'emploi	324	322	290	
Partenariats du marché du travail	173	177	169	
Recherche et innovation	17	15	43	
Total des programmes de RHDSC	1 176	1 127	1 067	725
Transferts aux provinces et territoires	891	889	1 071	1 418
Total	2 067	2 016	2 138	2 143

^a La ventilation par élément n'est pas disponible, parce que les dépenses seront effectuées en fonction des besoins locaux en matière de main d'œuvre.

La répartition par province et territoire figure à la section intitulée Assurance-emploi – Partie II – Plan de dépenses de 2007-2008.

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

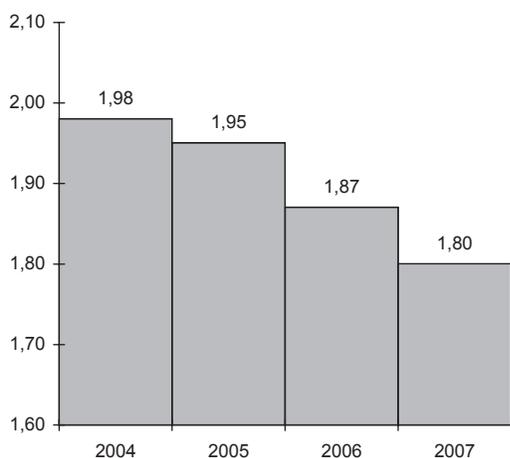
Cotisations

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

Taux de cotisation

Dans le processus actuel d'établissement du taux, l'actuaire en chef a l'obligation de calculer annuellement, dans un exercice prospectif, un taux estimatif d'équilibre pour l'année qui vient en se fondant sur les prévisions établies basées sur les plus récentes variables économiques pertinentes fournies par le ministre des Finances. Dans un tel exercice prospectif, les excédents antérieurs, les déficits et les intérêts théoriques portés au crédit du Compte d'assurance-emploi n'entrent pas dans le calcul du taux de cotisation d'équilibre. Pour 2007, la Commission a fixé le taux applicable aux salariés à 1,8 % de la rémunération assurable comparativement à 1,87 % en 2006. Le taux correspondant pour les employeurs est de 2,52 %, soit une réduction par rapport à 2,62 % en 2006.

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



Maximum de la rémunération annuelle assurable

Les cotisations sont payées sur tous les revenus d'emploi des salariés assurés, jusqu'au maximum de la rémunération annuelle assurable. L'actuaire en chef a établi le maximum de la rémunération annuelle assurable pour 2007 à 40 000 \$, soit une hausse de 1 000 \$ par rapport au niveau de 2006. Le maximum de la rémunération annuelle assurable avait été établi à 39 000 \$ jusqu'à ce que le salaire moyen au Canada le rattrape, ce qui s'est déjà produit. Dorénavant, le maximum de la rémunération annuelle assurable augmentera au même rythme que les gains annuels moyens prévus du Canada.

Réduction des cotisations

L'employeur offrant un régime approuvé d'assurance-salaire est admissible à une réduction des cotisations. Il est tenu de partager cette réduction avec ses employés.

Ajoutons que, depuis la mise en application du Régime québécois d'assurance-parentale, le taux de cotisation applicable aux salariés de cette province baisse à 1,46 % en 2007. Le taux correspondant des employeurs est de 2,04 %.

Remboursement de cotisations

- Le salarié dont la rémunération annuelle est de 2 000 \$ ou moins peut recevoir un remboursement de ses cotisations à l'assurance-emploi par l'entremise de l'impôt sur le revenu.

Les cotisations à l'assurance-emploi sont remboursées aux salariés lorsque leur rémunération assurable dépasse le maximum de la rémunération annuelle assurable.

Intérêts gagnés

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

Intérêts gagnés

(en millions de dollars)	Dépenses réelles		Prévisions	Dépenses prévues
	2004-2005	2005-2006	2006-2007	2007-2008
Sources				
Solde du compte	968	1 324	1 932	1 961
Compte à recevoir	27	28	34	36
Total	995	1 352	1 966	1 997

Conformément à un règlement du Conseil du Trésor, des intérêts sont perçus sur les comptes débiteurs en souffrance par fausse déclaration. Le taux d'intérêt utilisé dans ce calcul correspond à la moyenne du taux d'escompte de la Banque du Canada pour le mois précédent, plus 3 %.

Les intérêts gagnés devraient augmenter légèrement pour passer à 2 milliards de dollars malgré la baisse prévue des taux d'intérêt en 2007-2008 en raison de la hausse de l'excédent cumulatif, qui s'élevait à 50,8 milliards de dollars au 31 mars 2006.

Frais d'administration

L'article 77 de la *Loi sur l'assurance-emploi* précise que les frais d'administration de la loi doivent être imputés au Compte d'assurance-emploi.

La ministre des Ressources humaines et du Développement social doit rendre compte du Régime d'assurance-emploi au Parlement. Toutefois, la responsabilité de l'administration du régime est partagée avec l'Agence du revenu du Canada, qui

perçoit les cotisations et les remboursements de prestations et prend les décisions en matière d'assurabilité selon la loi. Le Secrétariat du Conseil du Trésor et le ministère de la Justice fournissent des services à l'appui de la gestion et de l'exécution des programmes en application de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

Les frais d'administration que les gouvernements provinciaux et territoriaux engagent pour administrer les prestations d'emploi et les mesures de soutien dans le cadre d'ententes sur le développement du marché du travail sont également imputés au Compte d'assurance-emploi.

Les frais d'administration de l'assurance-emploi de 1 581 millions de dollars représentent les ressources initiales pour 2007-2008, soit un peu moins que l'autorisation finale de dépenser pour 2006-2007.

Frais d'administration

(en millions de dollars)	Dépenses réelles		Prévisions	Dépenses prévues
	2004-2005	2005-2006	2006-2007	2007-2008
Fédéral	1 458	1 494	1 526	1 438
Provincial	92	92	112	156
Recouvrement	(8)	(9)	(8)	(12)
Total	1 542	1 576	1 631	1 581

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

Régime de pensions du Canada

Description

Le Régime de pensions du Canada est un régime d'assurance sociale à participation fondé sur la rémunération. C'est un programme fédéral-provincial conjoint en vigueur dans tout le Canada, sauf au Québec, qui dispose d'un régime comparable. Le RPC offre diverses prestations axées sur les changements qui surviennent dans la vie des gens. Mieux connu pour ses prestations de retraite, le RPC offre également des prestations au survivant et aux enfants d'un cotisant, d'autres prestations aux personnes handicapées et à leurs enfants, et un montant forfaitaire maximal de 2 500 \$ en cas de décès.

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

Environ 12 millions de Canadiens de plus de 18 ans versent des cotisations au RPC chaque année et environ 4,2 millions en recevront en 2007-2008.

Versement de prestations

Pensions de retraite

Les cotisants peuvent commencer à toucher une pension de retraite du RPC dès l'âge de 60 ans ou attendre d'avoir atteint 70 ans. Les demandeurs âgés de 60 à 65 ans doivent avoir cessé de travailler ou toucher un salaire inférieur à un niveau déterminé lorsqu'ils commencent à recevoir une pension de retraite. Dès qu'il a commencé à recevoir sa pension du RPC, un bénéficiaire peut gagner un salaire, peu importe le montant, sans que sa pension en soit influencée. Il ne verse toutefois plus de cotisations sur sa rémunération ultérieure. Les cotisants âgés de plus de 65 ans ne sont pas tenus d'avoir cessé de travailler pour être admissibles.

La pension de chaque cotisant dépend du montant et de la durée de ses cotisations et de l'âge auquel il commence à toucher des prestations. Les pensions sont rajustées de 0,5 % par mois avant ou après le seuil de 65 ans à partir du moment où le bénéficiaire commence à toucher sa pension. Les cotisants qui commencent à toucher une pension de retraite à l'âge de 60 ans reçoivent 70 % du montant habituellement versé aux prestataires âgés de 65 ans, alors que les personnes qui attendent d'avoir atteint 70 ans reçoivent 130 % du montant payable aux personnes de 65 ans.

Païement de prestations par catégorie et par type

(en millions de dollars)	Dépense réelles		Prévision	Dépenses prévues
	2004-2005	2005-2006	2006-2007	2007-2008
Pensions de retraite	16 795	17 664	18 657	19 693
Prestations d'invalidité				
Pensions d'invalidité	2 921	3 105	3 165	3 345
Prestations pour enfant de cotisant invalide	257	268	272	279
Total des prestations d'invalidité	3 178	3 373	3 437	3 624
Prestations de survivant				
Prestations de conjoint ou de conjoint de fait survivant	3 327	3 459	3 554	3 664
Prestations d'orphelin	215	218	220	224
Prestation de décès	248	263	268	275
Total des prestations de survivant	3 790	3 940	4 042	4 163
Total	23 763	24 977	26 136	27 480

Les époux ou les conjoints de fait qui sont âgés d'au moins 60 ans ont le droit de partager les prestations de retraite accumulées pendant leur période de cohabitation aussi longtemps que les intéressés demeurent ensemble. Cela peut donner lieu à des économies d'impôt. Si un seul des époux a cotisé au RPC, la pension peut être partagée entre les deux. Le montant global des prestations n'augmente ni ne diminue en cas de partage de la pension.

Prestations d'invalidité

Des prestations d'invalidité sont payables aux cotisants qui satisfont aux exigences minimales en matière de cotisations et dont l'invalidité est « grave et prolongée », selon la définition de la loi. Une invalidité de cette nature les empêcherait d'occuper régulièrement quelque poste que ce soit et de toucher un revenu appréciable durant une période prolongée. Par des réévaluations périodiques, on veille à ce que les prestations ne soient versées qu'aux prestataires admissibles. Les prestataires qui tentent de retourner sur le marché du travail pour accepter un emploi rémunéré ont aussi droit à du soutien. Une prestation mensuelle uniforme peut également être versée à l'enfant du bénéficiaire d'une prestation d'invalidité du RPC, pourvu qu'il ait moins de 18 ans ou moins de 25 ans s'il fréquente l'école à plein temps. En décembre 2006, un peu plus de 305 000 bénéficiaires et 89 000 enfants recevaient ces prestations chaque mois.

Prestations au survivant

Le survivant d'un cotisant, conjoint de droit ou de fait, peut avoir droit à une pension mensuelle si le cotisant a versé des cotisations pendant une période minimale et si, au moment de son décès, ce conjoint est âgé d'au moins 35 ans ou, s'il n'a pas cet âge, qu'il a des enfants à charge ou qu'il est handicapé. En cas de remariage du conjoint de droit ou de fait survivant, les paiements se poursuivent. Des prestations mensuelles sont également payables au nom des enfants des cotisants au RPC qui sont décédés. Le montant est uniforme et payable jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge de 18 ans ou de 25 ans s'il étudie à plein temps. Une prestation forfaitaire est payable à la succession du cotisant décédé, pourvu que les cotisations versées par celui-ci soient suffisantes.

Détermination du taux de prestation

Les prestations du RPC se calculent généralement d'après la rémunération. En janvier de chaque année, elles sont rajustées en fonction du coût moyen de la vie mesuré par l'Indice des prix à la consommation. Certaines prestations, comme les prestations aux enfants, ne sont pas fondées sur les gains. Il s'agit plutôt d'un montant fixe. Les prestations d'invalidité et les prestations au survivant se fondent en partie sur la rémunération et en partie sur un tarif fixe ou un taux uniforme.

Frais d'administration

Ressources humaines et Développement social Canada, Finances Canada, l'Agence du revenu du Canada, Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, la Gendarmerie royale du Canada et le Bureau du surintendant des institutions financières fournissent des services aux fins de la gestion et de la prestation du RPC et de la distribution de ces fonds.

Les frais engagés par ces ministères et organismes pour l'administration du Régime peuvent être récupérés du RPC, conformément aux principes d'établissement des coûts approuvés par le Conseil du Trésor. Pour l'essentiel, les frais doivent, selon ces principes, avoir été engagés en raison de responsabilités concernant le RPC et ils doivent être identifiables. Les frais d'administration pour l'exercice 2007–2008 sont estimés à 402,2 millions de dollars, soit une baisse de 2,9 % par rapport aux prévisions de 2006–2007.

Le personnel chargé du service des prestations et les processus qu'il met en œuvre à cette fin sont extrêmement efficaces pour verser les prestations aux cotisants. En 2006–2007, les dépenses totales d'administration et de distribution des prestations du RPC représentent approximativement 1,6 % du total prévu des prestations.

Frais d'administration par ministère

(en millions de dollars)	Dépenses réelles		Prévision	Dépenses prévues
	2004-2005	2005-2006	2006-2007	2007-2008
Développement social Canada				
Administration du Régime, opérations, dossiers et locaux	224,0	240,5	-	-
Ressources humaines et Développement des compétences Canada				
Services en personne aux demandeurs et aux prestataires.	6,6	15,3	-	-
Ressources humaines et Développement social Canada				
Administration du Régime, opérations, dossiers et locaux	-	-	262,8	249,2
Compte d'assurance-emploi – Remboursement au Compte d'assurance-emploi en relation avec les attributions de numéros d'assurance sociale et la tenu du fichier central				
	2,7	3,3	3,0	4,2
Secrétariat du Conseil du Trésor				
Primes d'assurance et cotisations au régime d'avantages sociaux des employés	39,0	30,1	29,0	27,5
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada				
Émission des chèques, services d'informatique	15,8	16,1	15,2	15,6
Gendarmerie royale du Canada				
Enquêtes des infractions	-	0,3	0,3	0,3
Agence des douanes et du revenu Canada				
Perception des cotisations	96,5	100,8	102,1	103,2
Bureau du surintendant des institutions financières				
Services actuariels	1,3	1,4	1,5	1,9
Finances Canada				
Services d'investissement	0,4	0,4	0,3	0,3
TOTAL	386,4	408,3	414,2	402,2

Revenus

Le RPC est financé par les cotisations obligatoires des salariés, des employeurs et des travailleurs autonomes, ainsi que par des revenus de placement. Les cotisations sont payées sur la partie de la rémunération du cotisant qui se situe entre le minimum déterminé (exemption de base de l'année) et le maximum déterminé (maximum des gains ouvrant droit à pension pour l'année). Le minimum est constant à 3 500 \$, tandis que le maximum dépend du taux moyen de rémunération dans l'industrie au Canada et fait l'objet d'un rajustement annuel. Les personnes qui touchent des prestations de retraite ou d'invalidité du RPC ou qui atteignent l'âge de 70 ans ne peuvent plus cotiser au Régime. Les dépenses de ce dernier comprennent les prestations du RPC et les frais d'administration liés à la gestion du programme.

Quand il a été mis en œuvre en 1966, le RPC était un régime par répartition disposant d'une petite réserve. Cela voulait dire que les prestations d'une génération seraient largement payées par les cotisations des générations suivantes. Toutefois, l'évolution de la population et de l'économie et les modifications apportées aux prestations dans les trente années suivantes se sont traduites par des coûts sensiblement plus élevés. Il est devenu évident qu'il n'était plus possible de continuer à financer le Régime par répartition, car cela imposerait un lourd fardeau financier aux Canadiens faisant partie de la population active durant ces années. Les administrateurs ont plutôt choisi de modifier le mode de financement du Régime et opté pour un financement hybride par répartition et par capitalisation intégrale.

En 1998, les gouvernements fédéral et provinciaux ont adopté un mode de financement dit « de régime permanent » en vertu duquel le taux de cotisation allait progressivement passer de 5,6 % en 1996 à 9,9 % en 2003 pour demeurer à ce niveau par la suite. Le Rapport actuariel (21e) du Bureau du surintendant des institutions financières sur la viabilité du Régime de pensions du Canada indique que le taux de cotisation de régime permanent est de 9,8 % des gains cotisables. Ce taux représente le taux le plus faible pouvant être appliqué pour assurer la viabilité du Régime sans qu'une augmentation supplémentaire

s'impose; il se situe à 0,1 % en deçà du taux de cotisation prévu par la loi. En appliquant le taux de cotisation de 9,9 % prévu par la loi, l'actif devrait nettement augmenter au cours des 17 prochaines années. Le ratio de l'actif sur les dépenses de l'année suivante passerait de 3,1 en 2004 à 5,6 en 2021²⁰.

Ainsi, entre 2001 et 2021, les cotisations dépasseront les prestations versées chaque année. Les fonds qui ne sont pas immédiatement nécessaires au paiement des prestations sont confiés à l'Office d'investissement du RPC, qui les place sur les marchés financiers. Avec le temps, il se constituera une réserve suffisante pour aider à acquitter les coûts croissants auxquels on peut s'attendre, à mesure que le nombre de baby-boomers qui prendront leur retraite augmentera.

Grâce à ce mode de financement diversifié, le système canadien de revenu de retraite est moins vulnérable devant la conjoncture économique et l'évolution de la population et il constitue un modèle d'avant-garde pour la gestion des régimes publics de retraite dans le monde.

Revenu de placement

Les investissements sur le marché des actions, dans l'immobilier et sur le marché monétaire produisent des revenus, auxquels s'ajoutent les intérêts obligataires.

Responsabilité financière

Le Régime de pensions du Canada et ses ressources se répartissent en trois composantes :

- Le **Compte du Régime de pensions du Canada** sert à enregistrer les cotisations, l'intérêt, les pensions et les prestations ainsi que les frais d'administration du Régime. En septembre 2004, la réserve de fonctionnement²¹ du compte du RPC a commencé à être transférée à l'Office d'investissement du RPC et le transfert s'est terminé en août 2005. Par ailleurs, depuis septembre 2004, l'Office d'investissement du Régime de pensions du Canada reçoit les fonds excédentaires qui ne sont pas nécessaires pour payer des prestations et les dépenses afférentes au RPC en fonction des prévisions hebdomadaires, mensuelles et semestrielles produites par le personnel chargé de la comptabilité du RPC.

²⁰ Bureau de l'actuaire en chef, Rapport actuariel sur le Régime de pensions du Canada (21e) en date du 31 décembre 2003. Ottawa : Bureau du surintendant des institutions financières Canada, 2004. p. 10.

²¹ La réserve est constituée d'un montant équivalant à trois mois de prestations et de dépenses du Régime de pensions du Canada.

- Le **Fonds d'investissement du Régime de pensions du Canada** est là pour enregistrer les investissements dans les titres des provinces, des territoires et du Canada. Après l'adoption du projet de loi C-3 en avril 2004, le Fonds d'investissement du RPC a été transféré graduellement à l'Office d'investissement du RPC sur une période de trois ans. Le transfert du Fonds d'investissement a débuté le 1^{er} mai 2004 et prendra fin le 1^{er} avril 2007. Ce jour là, le Fonds d'investissement du RPC cessera d'exister.
- L'**Office d'investissement du Régime de pensions du Canada** est un organisme indépendant établi par une loi du Parlement en décembre 1997. Il a commencé à être exploité en mars 1999 et sa raison d'être est d'aider le RPC à atteindre un financement de régime permanent en plaçant les fonds dont le RPC n'a pas besoin pour le service courant des pensions et en accumulant de l'intérêt sur les fonds transférés du Compte du RPC²². L'Office doit rendre compte de ses opérations au public et aux gouvernements dans des rapports réguliers. Il est soumis à des règles semblables à celles qui régissent les investissements des autres régimes de retraite au Canada.

Sommaire financier

On prévoit que les prestations atteindront 27,5 milliards de dollars en 2007–2008, soit une hausse de

1,4 milliard de dollars, ou 5,1 %, par rapport à 2006–2007, selon les prévisions sur la population des prestataires et la moyenne des prestations.

En 2007–2008, on s'attend à une croissance nette de 3,4 % du nombre de prestataires et à une croissance nette de 1,7 % de la moyenne des prestations.

Le tableau ci-dessous résume les résultats financiers du RPC entre 2004–2005 et 2007–2008. En 2002–2003, le gouvernement du Canada a délaissé la méthode de comptabilité d'exercice modifiée pour adopter la méthode de comptabilité d'exercice intégrale. Cette nouvelle méthode a été appliquée rétroactivement et les états financiers ont été retraités en conséquence.

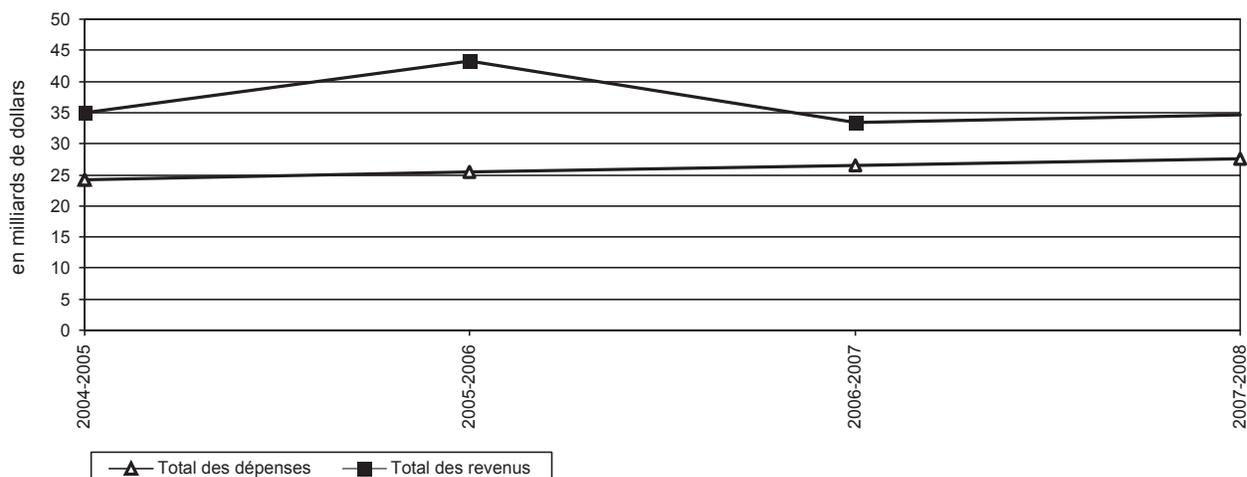
De même, depuis l'adoption du projet de loi C-3 en 2003–2004, l'évaluation des obligations provinciales-territoriales et fédérales ne se fait plus au prix coûtant mais à la valeur marchande. Ce changement a été appliqué rétroactivement et les états financiers ont été retraités en conséquence.

Le solde cumulé du RPC devrait augmenter à environ 112 milliards de dollars d'ici au 31 mars 2008. À l'heure actuelle, le RPC dispose de fonds équivalant à quatre fois ses prestations et, d'ici 2021, cette supériorité devrait être d'environ 5,6 fois.

Le graphique qui suit résume les tendances des revenus et des dépenses du RPC, ainsi que sa situation de 2004–2005 à 2007–2008.

²² On peut se renseigner sur l'Office d'investissement du Régime de pensions du Canada à l'adresse suivante : <http://www.cppib.ca/fr/>

Tendances des revenus et des dépenses du Compte et situation entre 2004-2005 et 2007-2008



Régime de pensions du Canada – Sommaire

(en millions de dollars)	Dépenses réelles		Prévisions	Dépenses prévues
	2004-2005	2005-2006	2006-2007	2007-2008
Revenus				
Cotisations	28 941	30 117	31 395	32 900
Revenu de placement				
Régime de pensions du Canada	2 070	1 093	514	6
Office d'investissement du RPC ¹	4 983	12 139	1 459	1,736
Fond d'investissement du RPC ²	(945)	(254)	n.d.	-
Total du revenu de placement	6 108	12 978	1 973	1 742
Total des revenus	35 049	43 095	33 368	34 642
Dépenses				
Paiements de prestations	23 763	24 977	26 136	27 480
Frais d'administration	386	408	414	402
Total des dépenses	24 149	25 385	26 550	27 882
Augmentation	10 900	17 710	6 818	6 760
Solde de fin d'année	83 411	101 121	107 939	114 699

¹ Les montants réels concernant l'Office d'investissement du RPC sont basés sur les états financiers vérifiés de l'Office. Celui-ci investit principalement dans les actions. Toutefois, le 1^{er} avril 2007, les obligations détenues dans le Fonds d'investissement auront toutes été transférées. Par conséquent, les revenus des placements proviendront des intérêts produits par les obligations ainsi que des changements dans la valeur marchande de divers placements en actions à cette date. Puisqu'il est difficile de prévoir la valeur marchande future, les revenus des placements pour les années 2006-2007 et 2007-2008 ne comprennent que les intérêts des obligations détenues par l'Office d'investissement du RPC.

² Le Fonds d'investissement du RPC est composé d'obligations provinciales, territoriales et gouvernementales. Depuis le 31 mars 2004, ces obligations sont évaluées à la valeur marchande. Les revenus de ce fonds proviennent des intérêts produits par les obligations ainsi que des changements dans la valeur marchande des placements. Les revenus d'intérêts du Fonds d'investissement sont présentés sous la rubrique « Régime de pensions du Canada » de la présente section. Puisqu'il est difficile de prévoir la valeur marchande future, les revenus des placements ne sont pas disponibles pour l'année 2006-2007. Le 1^{er} avril 2007, le Fonds d'investissement cessera d'exister, car tous les droits et les titres des obligations auront été transférés à l'Office d'investissement du RPC.

Prévisions à long terme

La législation régissant le RPC prévoit l'établissement d'un barème des taux de cotisation et un examen réalisé tous les trois ans par le ministre fédéral et les ministres provinciaux des Finances. Cet examen permet de déterminer s'il est nécessaire de rectifier le barème. Le cas échéant, les rajustements sont mis en œuvre, conformément à la loi ou à une entente conclue entre les ministres des Finances, ou automatiquement, selon une formule qui garantit que le taux de cotisation suffira à assurer la viabilité du Régime en situation de vieillissement de la population. Les modifications au barème des taux ou à la formule de rajustement automatique doivent être approuvées par au moins les deux tiers des provinces et au moins les deux tiers de la population de l'ensemble des provinces.

Le tableau qui suit indique les prévisions des revenus et des dépenses qui auront une incidence sur le RPC pendant la période allant du 31 décembre 2010 au 31 décembre 2035, selon le Rapport actuariel (21^e) sur le Régime de pensions du Canada publié par le Bureau du surintendant des institutions financières le 31 décembre 2003. Le ratio de l'actif sur les dépenses reflète la valeur de l'actif en fin d'exercice par rapport à la valeur des dépenses.

Prévisions des revenus et des dépenses

Année	Taux de cotisation %	Cotisations	Revenus de placement	Dépenses	Actif au 31 déc.	Ratio actif/dépenses
			en millions de dollars			
2010	9,90	36 128	8 982	31 868	146 795	4,37
2015	9,90	45 579	14 635	42 022	226 815	5,09
2020	9,90	57 537	21 497	56 253	332 116	5,57
2025	9,90	71 145	29 177	74 887	454 613	5,75
2030	9,90	88 011	37 958	97 015	591 404	5,81
2035	9,90	109 468	48 500	122 246	754 965	5,91

Source: 21^e rapport actuariel du Bureau du surintendant des institutions financières Canada.

Compte des rentes sur l'État

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

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

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

Au 31 mars 2006, il restait 2 400 rentes différées en vigueur dont le dernier remboursement débutera vers l'an 2030.

Compte des rentes sur l'État Recettes et déboursés

(en millions de dollars)	Dépenses réelles		Prévisions	Dépenses prévues
	2004-2005	2005-2006	2006-2007	2007-2008
Dépenses				
Provisions actuarielles -				
Solde au début de l'exercice	405,8	377,2	347,2	321,9
Revenu	26,3	24,5	24,3	22,5
Paiements et autres charges	54,6	51,0	47,9	45,0
Excédent des paiements et autres charges sur les revenus de l'exercice	28,3	26,5	23,6	22,5
Surplus actuariel	0,3	3,5	1,7	1,5
Provisions actuarielles -				
Solde à la fin de l'exercice	377,2	347,2	321,9	297,9

Fonds d'assurance de la fonction publique

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

Le nombre de contrats d'assurance en vigueur au 31 mars 2006 était de 1 424 et l'âge moyen des souscripteurs était de 87,0 ans. Les rentrées et autres crédits se composent des primes et d'une somme (imputée aux dépenses) qui a été transférée du Trésor afin de permettre d'équilibrer l'actif et le passif actuariel du programme. Les paiements et autres débits se composent de prestations de décès, de rentes en règlement versées aux prestataires et du remboursement des primes.

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

Fonds d'assurance de la fonction publique Recettes et déboursés

(en millions de dollars)	Dépenses réelles		Prévisions	Dépenses prévues
	2004-2005	2005-2006	2006-2007	2007-2008
Recettes				
Solde d'ouverture	7,1	6,6	6,3	6,0
Recettes et autres crédits	0,0	0,1	0,1	0,1
Paiements et autres charges	0,5	0,4	0,4	0,3
Excédent des paiements et autres charges sur les revenus de l'exercice	0,5	0,3	0,3	0,2
Solde de fermeture	6,6	6,3	6,0	5,8

Partie II de la Loi sur l'assurance-emploi

Plan de dépenses 2007 – 2008

Contexte

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

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

- Des accords de cogestion dans le cadre desquels Ressources humaines et Développement social Canada, auparavant Ressources humaines et Développement des compétences Canada, assure avec la province ou le territoire la responsabilité conjointe de la planification et de l'élaboration des prestations d'emploi et des mesures de soutien tandis que la mise en œuvre des programmes et des services continue de relever de RHDSC qui les offrent par l'entremise de son réseau de prestation de services. De tels accords ont été conclus avec Terre-Neuve-et-Labrador, l'Île-du-Prince-Édouard, la Colombie-Britannique et le Yukon. Un accord de partenariat stratégique qui est une forme de cogestion a aussi été signé avec la Nouvelle-Écosse;
- Des accords de transfert dans le cadre desquels la province ou le territoire assume l'entière responsabilité de l'élaboration et de la mise en œuvre de programmes actifs d'emploi semblables aux Prestations d'emploi et mesures de soutien. De tels accords ont été conclus avec le Nouveau-Brunswick, le Québec, l'Ontario, le Manitoba, la Saskatchewan, l'Alberta, les Territoires du Nord-Ouest et le Nunavut. Ces programmes semblables constituent des contributions en vertu de l'article 63 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

Outre les programmes de Prestations d'emploi et mesures de soutien et autres programmes semblables offerts à l'échelle locale ou régionale, des activités pancanadiennes dont la portée est nationale ou plurirégionale sont exécutées par RHDSC dans toutes les provinces et tous les territoires dans le cadre de ces programmes de Prestations d'emploi et mesures de soutien et autres programmes semblables. Les activités pancanadiennes comprennent des programmes semblables aux Prestations d'emploi et mesures de soutien mise en œuvre par des organisations autochtones dans le cadre des Ententes de développement des ressources humaines autochtones.

Prestations d'emploi et mesures de soutien

Les cinq prestations d'emploi sont les suivantes :

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

Il est à noter que, parmi les prestations d'emploi mentionnées plus haut, les suppléments de revenu ciblé n'ont pas encore été mis en application. Des projets pilotes ont été menés pour évaluer l'efficacité des suppléments des revenus ciblés, mais RHDSC n'est pas encore parvenue à arrêter un modèle réalisable

L'admissibilité aux prestations d'emploi s'étend aux participants assurés au terme de l'article 58 de la *Loi sur l'assurance-emploi*, soit les prestataires d'assurance-emploi actifs et les anciens prestataires d'assurance-emploi (qui ont touché des prestations d'assurance-emploi au cours des trois années précédentes ou des prestations parentales ou de maternité au cours des cinq années précédentes, après lesquelles ils ont quitté le marché du travail pour s'occuper de nouveaux-nés ou de nouveaux enfants adoptés).

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

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

Données financières

Pour l'année 2007–2008, le pouvoir de dépenser de la partie II de l'assurance-emploi est de 2,167 milliards de dollars et correspond à 0,5 % de la rémunération assurable totale estimée à 428,921 milliards de dollars. Voilà qui représente des dépenses inférieures au plafond de 0,8 % imposé par la Loi, lequel est évalué à 3,431 milliards de dollars en 2007–2008.

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

Plan de l'assurance-emploi de 2007–2008

(en millions de dollars)	Base	Réinvestissement	Total du Plan
Terre-Neuve-et-Labrador	59,3	73,1	132,4
Nouvelle-Écosse	50,7	30,3	81,0
Nouveau-Brunswick	50,5	42,1	92,6
Île-du-Prince-Édouard	16,7	10,0	26,7
Québec	348,8	248,1	596,9
Ontario	345,1	184,1	529,2
Manitoba	36,4	10,2	46,6
Saskatchewan	29,0	9,9	38,9
Alberta	71,5	35,9	107,4
Territoires du Nord-Ouest	1,8	1,6	3,4
Nunavut	1,8	1,0	2,8
Colombie-Britannique	136,6	151,7	288,3
Yukon	1,8	2,0	3,8
	1 150,0	800,0	1 950,0
Responsabilités pancanadiennes ^a	193,1	0,0	193,1
Fonds disponibles pour les prestations d'emploi et les mesures de soutien	1 343,1	800,0	2 143,1

^a Fonds réservés aux priorités pancanadiennes telles que les programmes pour les Autochtones, les projets sectoriels et les projets d'innovation. Ce montant est net d'une somme de 12,8 millions de dollars des fonds convertis en coûts de fonctionnement et des ressources liées à l'exercice de réaffectation des fonds à l'échelle du gouvernement.

Résultats prévus

On a établi un cadre de responsabilité qui respecte la responsabilité légale du ministre des Ressources humaines et du Développement des compétences en ce qui concerne le compte d'assurance-emploi. Les indicateurs clés mesureront les résultats à court et à long terme des Prestations d'emploi et mesures de soutien.

On prévoit que 360 000 prestataires actifs et anciens prestataires recevront de l'aide en 2007–2008. Ces prévisions peuvent changer en fonction des conditions qui règnent sur le marché du travail et des ententes passées avec les provinces et les territoires.

Des évaluations formatives ont été terminées au cours de la mise en œuvre initiale des programmes d'Ententes sur le développement du marché du travail de 1999 à 2002. Elles étaient axées sur la conception et l'exécution des programmes, des questions de mise en œuvre, la satisfaction des clients et le succès à court terme.

On peut obtenir de plus amples renseignements sur les évaluations formatives sur le site :

http://www11.hrdc-drhc.gc.ca/pls/edd/v_report.report_index.

Les évaluations sommatives des Prestations d'emploi et mesures de soutien visent à fournir des renseignements sur la mesure dans lesquelles les Prestations d'emploi et mesures de soutien aident les participants à se préparer pour un emploi, à obtenir un emploi et à le conserver. En plus des effets sur l'emploi, ces évaluations examinent un éventail de résultats liés à la participation aux Prestations d'emploi et mesures de soutien, y compris l'acquisition de compétences, la qualité de l'emploi et l'indépendance accrue par rapport au soutien au revenu du gouvernement.

Les résultats des évaluations jusqu'à présent (tirés des études formatives et sommatives) soulignent l'importance du contexte socio-économique local et des caractéristiques des clients pour les programmes et les résultats des programmes. Les différences de situations socio-économiques locales semblent influencer la mise en œuvre et l'efficacité des Prestations d'emploi et mesures de soutien, ce qui indique l'importance d'adapter les programmes aux besoins locaux pour améliorer les résultats des interventions.

PEMS (activités de la partie II de l'AE)^a

	Clients employés/ indépendants	Prestations non versées	Prestataires actifs servis
Résultats ciblés 2005–2006 ^{ab}	217 622	837,9 M\$	442 549
Résultats réels 2005–2006	198 727	807,5 M\$ ^c	361 491 ^d
Résultats ciblés 2006–2007	199 763	765,1 M\$	332 134
Résultats prévus 2007–2008	190 000 ^e	800,0 M\$	360 000 ^f

^a Ne comprend pas les résultats des Services d'information sur l'emploi. Ce tableau inclut les données relatives aux Prestations d'emploi et mesures de soutien pancanadiennes destinées aux Autochtones, lesquelles n'étaient pas incluses dans cette annexe du Plan de dépenses de l'assurance-emploi (partie II) de 2005–2006.

^b Les résultats ciblés pour ce qui est des clients employés et des prestations non versées pour 2004–2005 et 2005–2006 sont les totaux soumis par les régions, les provinces et les territoires. Parmi les « clients servis », on compte les prestataires d'AE actifs de toutes les régions et provinces et de tous les territoires ainsi que les anciens prestataires d'AE du Québec. L'entente du Québec exige que la province rende compte des prestataires actifs et anciens prestataires d'AE, en tant que « clients servis »

^c Représentent les prestations non versées pour chaque client considéré une fois, pour éviter de compter en double les prestations non versées à des clients qui participent à la fois à des Prestations d'emploi et mesures de soutien régulières et autochtones.

^d Les clients des Prestations d'emploi et mesures de soutien régulières comprennent les prestataires d'assurance-emploi actifs de toutes les régions ainsi que les anciens prestataires du Québec. L'entente du Québec exige que la province rende compte des prestataires d'assurance-emploi actifs et des anciens prestataires d'assurance-emploi en tant que « clients servis ». Sont également compris 7 948 clients servis des Prestations d'emploi et mesures de soutien pancanadiennes destinées aux Autochtones.

^e Comprend les résultats des PEMS régulières (182 500) et pancanadiennes autochtones (7 500).

^f Comprend les résultats des PEMS régulières (341 500) et pancanadiennes autochtones (18 500).

Rapport consolidé du Programme canadien de prêts aux étudiants

En août 2000, le Programme canadien de prêts aux étudiants (PCPE) est passé du financement à risques partagés, en vigueur avec des institutions financières entre 1995 et juillet 2000, au financement direct des prêts aux étudiants²³. Il a donc fallu repenser les mécanismes de prestation pour financer directement les prêts aux étudiants. Selon les nouvelles ententes, le gouvernement du Canada finance lui-même les étudiants, et deux fournisseurs de services administrent les prêts. En mars 2008, le gouvernement du Canada fera la transition de deux fournisseurs de services à contrat à un seul.

Entité comptable

Le présent rapport porte uniquement sur le Programme canadien de prêts aux étudiants et non sur les activités ministérielle liées à la prestation de ce programme. Les montants représentant les dépenses sont avant tout les dépenses législatives autorisées par la *Loi canadienne sur les prêts aux étudiants* et la *Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants*.

Méthode comptable

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

Conventions comptables particulières

Revenus

Deux sources de revenus sont présentées : les intérêts gagnés sur les prêts directs et les sommes recouvrées sur les prêts garantis et les reprises de prêts. Selon les conventions comptables en vigueur au gouvernement, les revenus de ces deux sources doivent être crédités au Trésor. Ils n'apparaissent pas avec les dépenses dans les comptes du PCPE, mais ils sont déclarés

séparément dans les états financiers de Ressources humaines et Développement social Canada et du gouvernement.

Revenus d'intérêts sur les prêts directs

Les emprunteurs sont tenus de payer l'intérêt simple sur leurs prêts lorsqu'ils terminent leurs études à temps plein. Quand ils quittent l'école, ils peuvent opter pour un taux d'intérêt variable (taux préférentiel + 2,5 %) ou un taux fixe (taux préférentiel + 5 %). Les montants représentent uniquement l'intérêt couru sur le solde impayé des prêts directs et remboursables au gouvernement. Les emprunteurs continuent de payer directement aux prêteurs privés l'intérêt couru sur les prêts garantis ou à risques partagés. Depuis le 1^{er} août 2005, la limite hebdomadaire des prêts est passée de 165 \$ à 210 \$ par semaine d'études. Compte tenu que les étudiants bénéficient de plus d'argent, l'affectation totale des prêts et les revenus générés par les intérêts augmenteront sans doute.

Recouvrement des intérêts sur les prêts garantis

Le gouvernement rembourse aux prêteurs privés les prêts consentis avant le 1^{er} août 1995 et restés en souffrance (c.-à-d. pour lesquels les prêteurs attendent toujours un remboursement du capital et des intérêts). Les montants représentent le recouvrement du capital et des intérêts de ces prêts en souffrance.

Sommes recouvrées sur les reprises de prêts

En vertu des accords sur les prêts à risques partagés, le gouvernement acquerra des institutions financières participantes tous les prêts consentis entre le 1^{er} août 1995 et le 31 juillet 2000 restés en souffrance pendant au moins 12 mois après la période d'études et qui, au total, ne sont pas supérieurs à 3 % du solde mensuel moyen des prêts d'études non remboursés du prêteur. Le montant payé est établi à 5 % de la valeur du prêt en question. Les montants représentent le recouvrement du capital et des intérêts de ces prêts.

²³ Pour en savoir plus sur le Programme canadien de prêts aux étudiants, voir <http://www.rhdsc.gc.ca/fr/passerelles/topiques/cxp-gxr.shtml>

Subventions canadiennes pour études et subventions canadiennes d'accès

Les Subventions canadiennes pour études et les Subventions canadiennes d'accès améliorent l'accessibilité aux études postsecondaires en offrant à des étudiants de niveau postsecondaire une aide financière non remboursable. Quatre types de Subventions canadiennes pour étudiants sont offertes : 1) celles destinées aux étudiants ayant une invalidité permanente pour les frais d'études liés à une invalidité (jusqu'à 8 000 \$ par année); 2) celles destinées aux étudiants ayant des personnes à charge (jusqu'à 3 120 \$ par année pour les étudiants à temps plein et jusqu'à 1 920 \$ pour les étudiants à temps partiel); 3) celles destinées aux étudiants à temps partiel dans le besoin (jusqu'à 1 200 \$ par année); 4) celles destinées aux étudiantes de doctorat dans certains domaines (jusqu'à 3 000 \$ par année pour une période pouvant aller jusqu'à trois ans). Depuis le 1^{er} août 2005, deux subventions canadiennes d'accès sont disponibles pour aider : 1) les étudiants issus d'une famille à faible revenu qui entreprennent leur première année d'études postsecondaires (50 % des frais de scolarité, jusqu'à concurrence de 3 000 \$); 2) les étudiants ayant une invalidité permanente pour les inciter à poursuivre leurs études et pour couvrir leurs frais de subsistance (jusqu'à 2 000 \$ par année)²⁴.

Frais de recouvrement

Les frais de recouvrement correspondent à ce qu'il en coûte pour faire appel à des agences privées dans le but de recouvrer les prêts d'études canadiens non remboursés. Les prêts faisant l'objet de mesures de recouvrement sont : les prêts à risques partagés et les prêts garantis qui sont en souffrance pour lesquels le gouvernement a remboursé le prêteur privé, et les prêts directs versés après le 31 juillet 2000 qu'un tiers fournisseur de services a renvoyés à RHDSC parce qu'ils n'étaient pas remboursés. Depuis le 1^{er} août 2005, la Direction des recouvrements non fiscaux de l'Agence du revenu du Canada est chargée d'administrer le recouvrement des prêts d'études garantis, à risques partagés et directs.

Coûts des fournisseurs de services

Le PCPE fait appel à des tiers fournisseurs de services pour administrer la constitution d'un dossier de prêt,

la gestion en cours d'études, le remboursement une fois les études terminées et la gestion de la dette. Ce poste représente les coûts associés aux services prévus dans l'accord.

Prime de risque

La prime de risque constitue une partie de la rémunération versée aux institutions prêteuses ayant participé au programme de prêts à risques partagés entre le 1^{er} août 1995 et le 31 juillet 2000. Elle correspondait à 5 % de la valeur des prêts consolidés, laquelle était calculée et payée au moment où ces derniers terminaient leurs études et commençaient à rembourser leur dette. En retour, les prêteurs assumaient tous les risques associés au non-remboursement des prêts.

Reprise de prêts

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

Frais d'administration des provinces et des territoires

Conformément à la *Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants*, le gouvernement a conclu avec neuf provinces participantes et un territoire des accords visant à faciliter l'administration du PCPE. Les provinces et le territoire administrent les activités de mise en application et d'évaluation des besoins inhérentes au programme fédéral d'aide aux étudiants et, en contrepartie, les frais d'administration leur sont payés. Depuis le 1^{er} août 2005, les frais administratifs versés aux provinces ont augmenté afin de mieux compenser pour le rôle qu'elles jouent dans l'administration du Programme canadien de prêts aux étudiants.

²⁴ La nouvelle Subvention canadienne d'accès pour étudiants ayant une invalidité permanente a remplacé la Subvention canadienne pour études à l'intention des étudiants dans le besoin ayant une incapacité permanente.

Frais d'intérêts liés aux emprunts pendant les études

Le capital requis pour accorder un prêt direct est réuni grâce aux activités générales de financement du ministère des Finances et le coût d'emprunt de ce capital est comptabilisé à même les opérations de financement global de ce ministère. Les montants représentent le coût attribué au PCPE au titre des prêts directs pendant que les étudiants poursuivent leurs études. Depuis le 1^{er} août 2005, la limite hebdomadaire des prêts étudiants est plus élevée. Compte tenu que les étudiants peuvent maintenant bénéficier de plus d'argent, l'affectation totale des prêts s'est accrue et, par conséquent, les frais d'intérêts liés aux emprunts pendant les études augmenteront.

Frais d'intérêts liés aux emprunts pendant le remboursement

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

Bonification d'intérêts pendant les études

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

Exemption d'intérêts

Les emprunteurs qui ont de la difficulté passagère à rembourser leur prêt peuvent obtenir une aide financière couvrant les intérêts et visant à suspendre les paiements sur le capital des prêts à rembourser pendant une période maximale de 54 mois. La transition des prêts garantis et à risques partagés aux prêts directs n'a pas eu d'incidence sur l'exemption d'intérêts sur les prêts en souffrance du point de vue de l'emprunteur mais la

méthode de comptabilisation des coûts connexes a changé. Pour les prêts consentis avant le 1^{er} août 2000, le PCPE verse aux institutions prêteuses une indemnisation pour intérêts perdus, équivalente au montant des intérêts courus sur les prêts faisant l'objet d'une exemption d'intérêts. Dans le cas des prêts consentis après le 1^{er} août 2000, une dépense d'exemption d'intérêts est enregistrée contre les intérêts courus sur les prêts directs. Depuis le 1^{er} août 2005, le seuil de revenu fixé pour établir l'admissibilité à l'exemption d'intérêts a été relevé afin qu'un plus grand nombre d'emprunteurs puissent en bénéficier.

Réduction de la dette en cours de remboursement

Le programme de réduction de la dette en cours de remboursement (RDR) aide les emprunteurs qui éprouvent des difficultés financières à long terme à rembourser leurs prêts. La RDR est un programme fédéral d'aide au remboursement dans le cadre duquel le gouvernement canadien, une fois que toutes les autres mesures d'exemption d'intérêts ont été épuisées, réduit jusqu'à un montant abordable le capital impayé des prêts consentis aux emprunteurs admissibles et seulement lorsqu'il s'est écoulé cinq ans après la fin des études à temps plein de l'étudiant. Depuis le 1^{er} août 2005, le montant maximum de la réduction s'élève à 26 000 \$, et est offert aux emprunteurs admissibles sous la forme d'une réduction initiale pouvant atteindre 10 000 \$, suivie d'une deuxième pouvant atteindre 10 000 \$ et enfin, d'une troisième pouvant atteindre 6 000 \$. Pour les prêts consentis avant le 1^{er} août 2000, le PCPE verse aux institutions prêteuses le montant du capital de la dette de l'étudiant réduit par le gouvernement canadien en vertu de la RDR. Dans le cas des prêts consentis après le 1^{er} août 2000, le gouvernement du Canada renonce à une partie du capital de l'emprunt.

Réclamations réglées et prêts radiés

Depuis l'entrée en vigueur du programme, en 1964, jusqu'au 31 juillet 1995, le gouvernement garantissait pleinement tous les prêts consentis à des étudiants par des prêteurs privés. Il rembourse aux prêteurs privés les prêts d'études non remboursés (sous réserve de certaines conditions, les emprunteurs peuvent demander une partie du capital ou des intérêts non remboursés intégralement que les Services nationaux

de recouvrement de l'Agence du revenu du Canada tenteront par la suite de recouvrer)²⁵. Conformément aux accords à risques partagés, les prêts consentis entre le 1^{er} août 1995 et le 31 juillet 2000 étaient également garantis dans certaines circonstances. Ce poste représente les coûts associés à cette garantie de prêt.

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

Créances irrécouvrables

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

Paiements compensatoires aux provinces et aux territoires non participants

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

Engagements

Pour l'exercice 2007–2008, les mouvements de trésorerie prévus pour les contrats des fournisseurs de services sont de 103,6 millions de dollars. La dernière option de prolongation des contrats jusqu'au 31 mars 2008 devrait être exercée.

²⁵ Le 1^{er} août 2005, on a annoncé que les activités de perception qui étaient autrefois exécutées par Développement social Canada (DSC) seraient transférées à l'Agence du revenu du Canada.

Ventilation consolidée du Programme canadien de prêts aux étudiants Programmes combinés

	Dépenses réelles			Prévisions			Dépenses prévues ^e		
	2004-2005	2005-2006	2006-2007	2007-2008	2008-2009	2009-2010			
Revenus									
Intérêts gagnés sur les prêts directs	226,6	315,7	370,4	445,3	497,9	549,5			
Sommes recouvrées sur les prêts garantis	76,2	66,8	62,5	53,1	45,1	38,3			
Sommes recouvrées sur les reprises de prêts	11,0	13,1	16,6	19,1	21,6	24,0			
Total des revenus	313,8	395,6	449,5	517,5	564,6	611,8			
Dépenses									
Paiements de transfert									
Subventions canadiennes pour études et pour l'accès aux études	64,5	129,7	150,6	136,1	138,0	140,4			
Administration des prêts									
Frais de recouvrement ^a	14,8	13,6	18,5	21,0	23,3	23,3			
Coûts des fournisseurs de service	46,0	50,2	66,1	83,3	77,2	89,9			
Prime de risque	5,5	2,7	1,9	1,8	1,4	1,2			
Reprise de prêts	4,2	4,3	4,8	5,4	5,6	5,7			
Frais d'administration des provinces et territoires	9,4	13,9	14,2	14,2	14,2	14,3			
Total des frais d'administration des prêts	79,9	84,7	105,5	125,7	121,7	134,4			
Coût de l'aide gouvernementale									
Avantages consentis aux étudiants									
Frais d'intérêts liés aux emprunts pendant les études (classe A) ^b	163,8	159,3	179,1	187,5	199,1	215,1			
Frais d'intérêts liés aux emprunts pendant le remboursement (classe B) ^b	96,6	111,4	150,1	174,6	200,2	228,0			
Bonification d'intérêts pendant les études (classe A)	16,1	12,1	11,9	9,2	6,1	3,9			
Exemption d'intérêts	63,2	67,2	87,1	84,4	84,6	84,5			
Réduction de la dette en cours de remboursement	27,1	31,4	24,3	24,5	12,8	7,0			
Réclamations payées et prêts pardonnés	27,7	24,8	27,5	24,7	23,9	23,2			
Créances irrécouvrables ^c									
Réduction de la dette en cours de remboursement	11,5	13,3	13,6	14,1	14,6	14,9			
Créances irrécouvrables	456,2	297,2	328,2	354,5	380,9	399,1			
Total du coût de l'aide gouvernementale	862,2	716,7	821,8	873,5	922,2	975,7			
Total des dépenses	1 006,6	931,1	1 077,9	1 135,3	1 181,9	1 250,5			
Résultats d'exploitation nets	692,8	535,5	628,4	617,8	617,3	638,7			
Paiements compensatoires aux provinces non participantes et Territoires ^d	175,8	158,2	141,8	172,6	177,9	186,0			
Résultats d'exploitation finaux	868,6	693,7	770,2	790,4	795,2	824,7			

^a Ces dépenses se rapportent aux prêts canadiens directs d'études mais sont maintenant déclarées par l'Agence du revenu du Canada.

^b Ces dépenses se rapportent aux prêts canadiens directs d'études mais sont déclarées par le ministère des Finances.

^c Correspond à l'ajustement de la provision pour créances irrécouvrables et la réduction de la dette en cours de remboursement, conformément à la comptabilité d'exercice. Le montant des créances irrécouvrables pour 2004-2005 inclut un rajustement de 257,1 millions de dollars afin d'inclure la charge en contrepartie de la provision des intérêts à recevoir sur les prêts en défaut, conformément au rapport actuariel sur le Programme canadien de prêts aux étudiants en date du 31 juillet 2004. Ce rajustement est rétroactif au début du régime de financement direct (2000).

^d La charge réelle en trésorerie au titre des paiements compensatoires aux provinces et aux territoires non participants pour l'année 2005-2006 s'élevait à 161,3 millions de dollars.

^e Ces chiffres tiennent compte des montants décaillant des annonces du budget de 2006.

Ventilation consolidée du Programme canadien de prêts aux étudiants

Prêts directs seulement

	Dépenses réelles		Prévisions		Dépenses prévues	
	2004-2005	2005-2006	2006-2007	2007-2008	2008-2009	2009-2010
(en millions de dollars)						
Revenus						
Intérêts gagnés sur les prêts directs	226,6	315,7	370,4	445,3	497,9	549,5
Dépenses						
Paiements de transfert						
Subventions canadiennes pour études et pour l'accès aux études	64,5	129,7	150,6	136,1	138,0	140,4
Administration des prêts						
Frais de recouvrement ^a	7,0	6,9	11,3	13,7	16,2	16,2
Coûts des fournisseurs de service	46,0	50,2	66,1	83,3	77,2	89,9
Frais d'administration des provinces et territoires	9,4	13,9	14,2	14,2	14,2	14,3
Total des frais d'administration des prêts	62,4	71,0	91,6	111,2	107,6	120,4
Coût de l'aide gouvernementale						
Avantages consentis aux étudiants						
Frais d'intérêts liés aux emprunts pendant les études (classe A) ^b	163,8	159,3	179,1	187,5	199,1	215,1
Frais d'intérêts liés aux emprunts pendant le remboursement (classe B) ^b	96,6	111,4	150,1	174,6	200,2	228,0
Exemption d'intérêts	28,4	43,9	68,0	73,6	78,4	80,8
Réclamations payées et prêts pardonnés	2,0	9,1	9,3	15,3	17,0	18,6
Créances irrécouvrables ^c						
Réduction de la dette en cours de remboursement	11,5	13,3	13,6	14,1	14,6	14,9
Créances irrécouvrables	456,2	297,2	328,2	354,5	380,9	399,1
Total du coût de l'aide gouvernementale	758,5	634,2	748,3	819,6	890,2	956,5
Total des dépenses	885,4	834,9	990,5	1 066,9	1 135,8	1 217,3
Résultats d'exploitation nets	658,8	519,2	620,1	621,6	637,9	667,8
Paiements compensatoires aux provinces non participantes et territoires ^d	175,8	158,2	141,8	172,6	177,9	186,0
Résultats d'exploitation finaux	834,6	677,4	761,9	794,2	815,8	853,8

^a Ces dépenses se rapportent aux prêts canadiens directs d'études mais sont maintenant déclarées par l'Agence du revenu du Canada.

^b Ces dépenses se rapportent aux prêts canadiens directs d'études mais sont déclarées par le ministère des Finances.

^c Correspond à l'ajustement de la provision pour créances irrécouvrables et la réduction de la dette en cours de remboursement, conformément à la comptabilité d'exercice. Le montant des créances irrécouvrables pour 2004-2005 inclut un rajustement de 257,1 millions de dollars afin d'inclure la charge en contrepartie de la provision des intérêts à recevoir sur les prêts en défaut, conformément au rapport actuariel sur le Programme canadien de prêts aux étudiants en date du 31 juillet 2004. Ce rajustement est rétroactif au début du régime de financement direct (2000).

^d Ces données représentent la charge annuelle comptabilisée en vertu de la méthode de comptabilité d'exercice, et non pas le montant réel versé aux provinces et territoires non participants. En 2005-2006 le montant total des paiements compensatoires aux provinces non participantes et territoires était de \$ 161.3M.

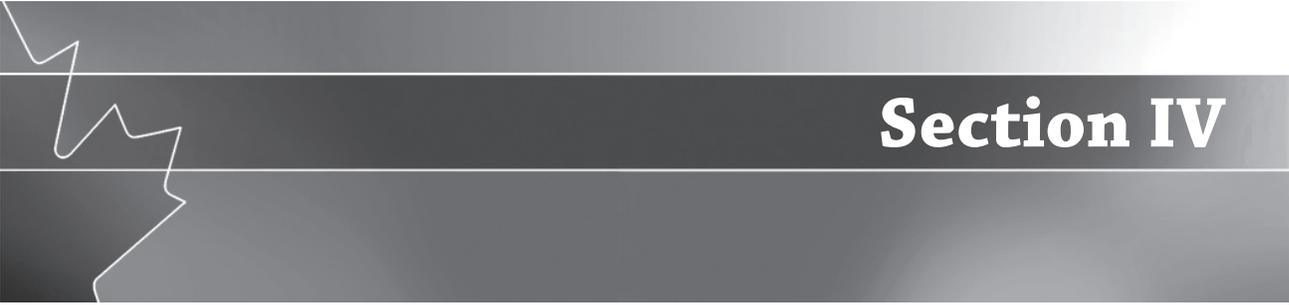
^e Les dépenses prévues présentées pour l'année 2006-2007 ainsi que les années suivantes, incluent les annonces fait dans le Budget 2006.

Ventilation consolidée du Programme canadien de prêts aux étudiants

Prêts garantis et à risques
partagés seulement

	Dépenses réelles		Prévisions		Dépenses prévues	
	2004-2005	2005-2006	2006-2007	2007-2008	2008-2009	2009-2010
Revenus						
Sommes recouvrées sur les prêts garantis	76,2	66,8	62,5	53,1	45,1	38,3
Sommes recouvrées sur les reprises de prêts	11,0	13,1	16,6	19,1	21,6	24,0
Total des revenus	87,2	79,9	79,1	72,2	66,7	62,3
Dépenses						
Administration des prêts						
Frais de recouvrement ^a	7,8	6,7	7,2	7,3	7,1	7,1
Prime de risque	5,5	2,7	1,9	1,8	1,4	1,2
Reprise de prêts	4,2	4,3	4,8	5,4	5,6	5,7
Total des frais d'administration des prêts	17,5	13,7	13,9	14,5	14,1	14,0
Coût de l'aide gouvernementale						
Avantages consentis aux étudiants						
Bonification d'intérêts pendant les études (classe A)	16,1	12,1	11,9	9,2	6,1	3,9
Exemption d'intérêts	34,8	23,3	19,1	10,8	6,2	3,7
Réduction de la dette en cours de remboursement	27,1	31,4	24,3	24,5	12,8	7,0
Réclamations payées et prêts pardonnés	25,7	15,7	18,2	9,4	6,9	4,6
Total du coût de l'aide gouvernementale	103,7	82,5	73,5	53,9	32,0	19,2
Total des dépenses	121,2	96,2	87,4	68,4	46,1	33,2
Résultats d'exploitation nets	34,0	16,3	8,3	(3,8)	(20,6)	(29,1)

^a Ces dépenses se rapportent aux prêts canadiens directs d'études mais sont maintenant déclarées par l'Agence du revenu du Canada.



Section IV

Autres éléments d'intérêt

Description détaillée des programmes par résultat stratégique

A. Des politiques et des programmes qui répondent aux besoins des Canadiens en matière de capital humain et de développement social

Politique stratégique

RHDSC tâche de relever les défis en matière de développement social et de capital humain qui se présentent aux Canadiens en trouvant des solutions stratégiques et innovatrices. Pour donner suite aux engagements pris par le gouvernement dans le domaine des ressources humaines et du développement social, le Ministère se dote de cadres et de stratégies de base sur le plan des politiques qui lui permettent aussi de reconnaître les enjeux nouveaux pour les Canadiens.

Connaissances, analyse, vérification et évaluation

RHDSC assure la direction de la gestion des connaissances, de la recherche, de la diffusion et de l'échange, du suivi et des rapports, ainsi que de la vérification et de l'évaluation afin d'appuyer la reddition de comptes, l'adoption de politiques et de programmes innovateurs et répondant aux besoins, ainsi que la prise de décisions fondées sur des preuves par les gouvernements, les organismes publics, les entreprises, les collectivités, les familles et les citoyens.

Affaires publiques et engagement

Le Ministère organise des activités de mobilisation en vue d'élaborer des politiques et des programmes améliorés en sollicitant le point de vue des Canadiens et en enrichissant le savoir et la recherche.

B. Une productivité et une participation améliorées des canadiens par des marchés du travail efficaces et inclusifs, des milieux de travail concurrentiels et un accès à l'apprentissage

Marché du travail

Régime d'assurance-emploi

Prestations de revenu du Régime d'assurance-emploi

Ce programme procure une aide financière temporaire aux personnes sans emploi (y compris les pêcheurs indépendants) pendant qu'elles cherchent du travail ou qu'elles partagent un emploi, ainsi qu'aux personnes qui doivent s'absenter temporairement du travail pour cause de maladie, en raison d'une grossesse et de la naissance d'un enfant, pour s'occuper d'un nouveau-né ou d'un enfant adopté, ou pour prodiguer des soins à un membre de leur famille gravement malade qui risque fort de mourir. Cette mesure temporaire de soutien du revenu est offerte aux chômeurs en vertu de la partie I de la *Loi sur l'assurance-emploi*. En vertu d'une entente conclue avec le gouvernement canadien en janvier 2006, la province de Québec verse ses propres prestations de maternité et d'assurance parentale à sa population plutôt que par le Régime d'assurance-emploi.

<http://www1.servicecanada.gc.ca/fr/ae/menu/accueilae.shtml>

Programmes du marché du travail

Prestations d'emploi et mesures de soutien et ententes sur le développement du marché du travail

La Partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi* autorise l'élaboration et l'exécution de **prestations d'emploi et mesures de soutien** qui aident les participants au chômage à se préparer à l'emploi, à trouver du travail et à le garder.

Dans le cadre de la *Loi sur l'assurance-emploi*, des ententes sur le développement du marché du travail ont été conclues avec l'ensemble des provinces et des territoires, notamment une entente récemment conclue avec l'Ontario le 1^{er} janvier 2007. Huit d'entre elles ont pris la forme d'une entente de transfert selon laquelle six provinces et deux territoires ont pris en charge l'élaboration et la mise en œuvre de programmes et de services provinciaux et territoriaux analogues aux Prestations d'emploi et mesures de soutien. En vertu d'ententes sur le développement du marché du travail cogérées dans quatre provinces et un territoire, les prestations d'emploi et mesures de soutien sont conçues et gérées conjointement par Service Canada, RHDSC et la province ou le territoire. Les programmes pancanadiens gérés RHDSC sont offerts pour répondre aux priorités et aux problèmes d'envergure nationale ou plurirégionale dans le domaine du travail.

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

Stratégie de développement des ressources humaines autochtones

Cette stratégie est conçue pour aider les Autochtones à se préparer à l'emploi, à en trouver un et à le garder, ainsi qu'à renforcer leur capacité en développement des ressources humaines. La stratégie est offerte au moyen de 80 ententes sur le développement des ressources humaines autochtones au pays. La stratégie intègre la plupart des programmes de RHDSC destinés aux Autochtones.

Partenariats pour les compétences et l'emploi des Autochtones

Ces partenariats se font le complément de la Stratégie de développement des ressources humaines autochtones et constituent un programme géré à l'échelle nationale qui vise à soutenir la collaboration entre les groupes autochtones, le secteur privé et les

gouvernements provinciaux et territoriaux. Leur objet est d'offrir des emplois viables aux Autochtones dans l'exploitation d'importantes possibilités économiques à grande échelle (comme l'exploitation de mines de diamant, l'exploration et la prospection de pétrole et de gaz, ainsi que des initiatives forestières importantes), se traduisant par des avantages à long terme pour les collectivités, les familles et les personnes d'appartenance autochtone.

Stratégie emploi jeunesse

Les programmes relevant de la Stratégie emploi jeunesse servent à bien préparer les jeunes Canadiens à prendre leur place sur un marché du travail en évolution et à y réussir. Cette stratégie est mise en application de concert avec le secteur privé et des organisations non gouvernementales grâce aux efforts collectifs de 12 ministères, organismes et sociétés du palier fédéral sous la direction de RHDSC. Les mesures relevant de la Stratégie emploi jeunesse visent les jeunes de 15 à 30 ans en situation de chômage ou de sous-emploi. C'est une stratégie nationale qui prévoit un large éventail d'initiatives dans le cadre de trois programmes : Connexion compétences, Expérience emploi été et Objectif carrière.

Ajustement de la main-d'œuvre

Les activités visent la réalisation des objectifs d'intégration du système du marché du travail. Elles sont aussi là pour garantir que les bons outils seront en place en fonction des besoins d'un marché du travail polyvalent et en expansion.

Initiative ciblée pour les travailleurs âgés

Cette initiative fédérale-provinciale-territoriale à frais partagés de deux ans vise à aider les travailleurs âgés au chômage dans les collectivités touchées par une réduction des effectifs ou des fermetures considérables, ou le chômage élevé, grâce à des programmes destinés à les réintégrer sur le marché du travail. Elle est offerte grâce à des ententes bilatérales avec les provinces et les territoires qui doivent identifier les collectivités touchées, ainsi que déterminer la conception et le mode de prestation des projets.

Cette initiative intérimaire a été mise en place pendant la réalisation d'une étude de faisabilité pour déterminer les mesures actuelles et éventuelles qui permettraient de relever les défis auxquels les travailleurs âgés déplacés sont confrontés.

<http://www.rhdsc.gc.ca/fr/sm/ps/rhdc/pcpe/icta.shtml>

Communautés minoritaires de langue officielle

RHDSC veille à la vitalité des communautés minoritaires de langue officielle grâce à une initiative horizontale ministérielle qui vise à orienter les politiques et l'analyse à l'échelle des programmes. Le but est d'améliorer le développement des ressources humaines, l'employabilité et l'acquisition de capacités dans les communautés minoritaires de langue officielle. Le Ministère a établi six grandes priorités dans le cadre du Plan d'action pour les langues officielles du gouvernement du Canada : Alphabétisation, Jeunes stagiaires, Fonds d'appui, Intégration des immigrants d'expression française au marché du travail canadien, Projets pilotes de garde des enfants et Organisations non gouvernementales.

http://www.rhdsc.gc.ca/fr/passerelles/nav/nav_haut/programme/travail.shtml

Compétences en milieu de travail

Partenariats en milieu de travail

Ces partenariats sont établis avec l'industrie et le réseau de l'apprentissage afin que les Canadiens aient les compétences et les connaissances requises en milieu de travail. Ils permettent au secteur privé d'investir dans le perfectionnement des compétences et de renforcer les systèmes d'apprentissage par la formation au Canada, notamment la mobilité des travailleurs de métiers spécialisés. Les activités se divisent selon les programmes/secteurs suivants:

Programme des conseils sectoriels

Les conseils sectoriels sont des organismes permanents qui réunissent des représentants des principaux groupes d'intervenants dans un secteur industriel. Le Programme des conseils sectoriels appuie les activités sous forme de projets proposés par les conseils sectoriels et par des organisations nationales (sectorielles) qui se penchent sur les problèmes liés aux compétences et à l'apprentissage.

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

Métiers et apprentissage

Ce programme applique la Stratégie des métiers et de l'apprentissage et collabore avec Service Canada à la mise en œuvre de la Subvention aux apprentis. Il travaille également avec les provinces et les territoires par l'intermédiaire du Conseil canadien des directeurs de l'apprentissage en vue de faciliter et d'accroître la mobilité professionnelle des travailleurs de métiers

spécialisés, et avec les partenaires et les intervenants des secteurs publics et privés afin de renforcer les systèmes d'apprentissage au Canada.

http://www.rhdsc.gc.ca/fr/passerelles/nav/nav_haut/programme/imammo.shtml

Programme interprovincial du Sceau rouge

Grâce à la normalisation interprovinciale de la formation et à la certification sur les normes professionnelles nationales pour 49 métiers du Sceau rouge, ce programme favorise la mobilité des gens de métiers entre les provinces et les territoires du Canada. Les apprentis qui ont achevé leur formation et qui sont devenus des compagnons agréés peuvent faire apposer le Sceau rouge sur leur certificat de reconnaissance au terme de leur apprentissage s'ils réussissent à l'examen interprovincial.

http://www.sceau-rouge.ca/Site/index_f.htm

Initiative des compétences en milieu de travail

Ce programme soutient des projets en collaboration pour la mise à l'essai et l'évaluation de stratégies novatrices en matière de perfectionnement des compétences chez les Canadiens ayant un emploi.

<http://www.rhdsc.gc.ca/fr/cmt/initiatives/icmt/index.shtml>

Information sur les compétences et le marché du travail

Le programme d'information sur les compétences et le marché du travail aide les demandeurs d'emploi (qui ont déjà un emploi ou qui sont au chômage), les personnes devant faire un choix de carrière, les orienteurs professionnels, les fournisseurs de services d'emploi, les employeurs, les établissements d'enseignement ou d'apprentissage et les organismes de développement communautaire à prendre des décisions éclairées visant les compétences, les ressources humaines et le marché du travail. Il comprend trois grands secteurs d'activité.

Classification nationale des professions

Faisant autorité en ce qui concerne l'information relative aux professions, la Classification nationale des professions décrit les fonctions qu'exercent les Canadiens sur le marché du travail. Elle classe et décrit 520 groupes de base et comprend plus de 30 000 titres professionnels.

http://www.rhdsc.gc.ca/fr/pip/phr/cnp_index.shtml

Compétences essentielles

Ce sont les compétences au travail, à domicile et dans la société qui sont essentielles (comme la lecture, l'écriture, la communication orale et les notions de calcul) à l'acquisition de toutes les autres compétences liées à l'emploi et qui permettent aux gens d'être flexibles et de s'adapter à l'évolution du milieu de travail et de la main-d'œuvre. L'Initiative des compétences essentielles vise à relever le niveau de ces compétences chez les Canadiens qui entrent ou se trouvent déjà sur le marché du travail. Les partenariats avec les provinces/territoires et d'autres intervenants sur le marché du travail aident à sensibiliser aux compétences essentielles, et à en promouvoir la compréhension et l'utilisation sur le marché du travail.

http://www.rhdsc.gc.ca/fr/pip/prh/competences_essentiels/competences_essentiels_index.shtml

Information sur le marché du travail

Par l'intermédiaire de Service Canada, l'information sur le marché du travail renseigne aussi sur les tendances nationales et régionales de l'emploi, les perspectives d'emploi local, les taux de salaire, les compétences et la formation exigées dans les diverses professions, ainsi que les possibilités d'emploi et de formation. Service Canada offre aussi des services d'annonce, de recherche, d'avertissement et d'appariement d'emploi aux demandeurs et aux employeurs.

http://www.rhdsc.gc.ca/fr/passerelles/nav_nav_haut/programme/int.shtml

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

<http://www.labourmarketinformation.ca>

Travailleurs étrangers et immigrants

Ce programme aide les gens formés à l'étranger à bien s'intégrer et participer au marché du travail canadien, et il améliore la mobilité interprovinciale des travailleurs formés à l'étranger ou au pays. Ce travail se fait en collaboration avec les provinces, les territoires, les partenaires et les intervenants de tout le pays, y compris les autres ministères fédéraux, l'industrie et les organismes de réglementation. Quatre secteurs d'activités principaux appuient ce programme.

Reconnaissance des titres de compétence étrangers

Ce programme favorise les activités proposées par les conseils sectoriels, les groupes de l'industrie, les organismes de réglementation, les provinces et territoires et les établissements d'enseignement qui s'occupent des questions d'évaluation et de reconnaissance des titres de compétence étrangers.

<http://www.rhdsc.gc.ca/asp/passerelle.asp?hr=/fr/cmt/programmes/prtce/index.shtml/&hs=hzp>

Portail sur l'immigration

Ce programme enrichit le site Web Se rendre au Canada et il offre aux candidats à l'immigration, aux étudiants, aux travailleurs et aux nouveaux venus des renseignements, des services et des outils qui les aideront à prendre une décision éclairée s'ils veulent venir au Canada et qui faciliteront leur intégration au marché du travail et à la société.

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

Programme des travailleurs étrangers

Ce programme aide les employeurs canadiens à combler leurs besoins en ressources humaines en facilitant l'entrée de travailleurs étrangers temporaires dans les secteurs du marché du travail où des pénuries professionnelles sont manifestes, tout en tenant compte des efforts des employeurs en vue de recruter et d'embaucher des Canadiens.

http://www.rhdsc.gc.ca/fr/passerelles/nav_nav_haut/programme/te.shtml

Mobilité interprovinciale de la main-d'œuvre

Ce programme coordonne les activités fédérales en vue d'améliorer la mobilité interprovinciale de la main-d'œuvre dans le cadre de l'Accord sur le commerce intérieur, de sorte que les travailleurs qui se qualifient dans une province ou un territoire puissent aussi faire reconnaître leurs compétences ailleurs au pays.

Apprentissage

Aide financière aux étudiants

Le *Programme canadien de prêts aux étudiants*, y compris les subventions canadiennes d'accès et les subventions canadiennes pour études, favorisent l'accès aux études postsecondaires pour les étudiants qui ont

un besoin financier manifeste en leur offrant des prêts et des subventions afin de réduire leurs obstacles financiers. Le programme offre en outre des mesures de gestion des dettes pour aider les emprunteurs à effectuer le remboursement, ce qui inclut l'exemption d'intérêt, la réduction de la dette en cours de remboursement et la radiation des prêts en cas d'invalidité permanente ou de décès d'un emprunteur qualifié.

<http://www.rhdsc.gc.ca/fr/passerelles/topiques/cxp-gxr.shtml>

<http://www.cibleetudes.ca/cgi-bin/gateway/canlearn/fr/parent.asp>

Programme canadien pour l'épargne-études

Le *Programme canadien pour l'épargne-études* inclut la Subvention canadienne pour l'épargne-études et le Bon d'études canadien. Ces programmes offrent des subventions pour inciter les Canadiens à investir dans des régimes enregistrés d'épargne-études en vue des études postsecondaires de leurs enfants. Le Bon d'études canadien est conçu pour aider les familles canadiennes à faible revenu à faire des économies en vue des études de leurs enfants.

http://www.rhdsc.gc.ca/fr/passerelles/nav/nav_haut/programme/scle.shtml

Programme d'apprentissage, d'alphabétisation et d'acquisition des compétences essentielles pour les adultes

Le *Programme d'apprentissage, d'alphabétisation et d'acquisition des compétences essentielles pour les adultes*, qui fonctionne au moyen de subventions et de contributions non prévues par la loi, vise à réduire les obstacles non financiers à l'apprentissage des adultes, à l'alphabétisation et à l'acquisition des compétences. Les principaux objectifs de ce programme sont :

- favoriser la production, l'échange et l'application de connaissances en matière d'apprentissage, d'alphabétisation et d'acquisition des compétences
- contribuer à l'élaboration de méthodes novatrices d'apprentissage, d'alphabétisation et d'acquisition des compétences essentielles pour les adultes
- renforcer la capacité des secteurs de l'apprentissage, de l'alphabétisation et de l'acquisition des compétences essentielles pour les adultes

- promouvoir l'importance de l'apprentissage des adultes, de l'alphabétisation et de l'acquisition des compétences essentielles.

<http://www.rhdsc.gc.ca/fr/pip/daa/bta/PAAACEA.shtml>

Mobilité académique internationale

L'initiative *Mobilité académique internationale* favorise l'acquisition de compétences et de connaissances sur le plan international par les étudiants canadiens et la création de liens internationaux entre les établissements d'études postsecondaires.

http://www.rhdsc.gc.ca/fr/passerelles/nav/nav_haut/programme/mai.shtml

C. Des milieux de travail sécuritaires, sains, justes, stables, coopératifs et productifs, et des normes du travail internationales efficaces

Service fédéral de médiation et de conciliation

Ce service a pour mandat d'aider les syndicats et les employeurs qui relèvent de la partie I (relations de travail) du *Code canadien du travail* à régler leurs différends et à prévenir les conflits. Il favorise des relations patronales-syndicales constructives à la grandeur de l'économie. Le service fédéral de médiation et de conciliation fournit l'aide d'experts en médiation et conciliation dans environ 300 différends en matière de travail par année. Il doit également administrer les nominations ministérielles pour régler les différends relatifs aux droits en vertu de la partie III (*normes du travail*) du *Code canadien du travail*. Il réalise aussi des recherches approfondies sur les questions actuelles et nouvelles touchant les relations industrielles.

http://www.rhdsc.gc.ca/asp/passerelle.asp?hr=fr/pt/sfmc/11Service_federal_de_mediation_et_de_conciliation.shtml&hs=

Opérations nationales du travail

Ce secteur opérationnel est chargé de la promotion, de l'application et de l'exécution de conditions de travail

qui sont sécuritaires, saines, justes et équitables. Pour y parvenir, plusieurs lois et programmes appuient ces objectifs. L'objet de la partie II (santé et sécurité au travail) du *Code canadien du travail* est de prévenir les accidents et les blessures liés au travail, y compris les maladies professionnelles. La *Loi sur la santé des non-fumeurs* est en vigueur pour interdire le tabagisme dans des lieux de travail qui relèvent d'employeurs sous réglementation fédérale. La *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* prévoit le versement de prestations aux employés fédéraux qui subissent une blessure reliée au travail ou une maladie professionnelle et la *Loi sur l'indemnisation des marins marchands* prévoit le versement de prestations aux marins marchands blessés et à leurs survivants. En outre, les Services de protection contre les incendies doivent assurer la protection des propriétés fédérales et de leurs occupants contre les risques d'incendie en administrant et en appliquant les politiques du Conseil du Trésor, ainsi que les codes et normes connexes.

En ce qui touche les conditions de travail justes et équitables, la partie II (normes du travail) du *Code canadien du travail* prévoit des normes minimales pour le paiement du salaire, ainsi que des prestations précises et des politiques et pratiques en milieu de travail. La *Loi sur l'équité* en matière d'emploi et le Programme de contrats fédéraux pour l'équité en matière d'emploi visent à éliminer les obstacles auxquels certains groupes désignés sont confrontés (les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les minorités visibles) sur le marché du travail et à réduire la discrimination.

http://www.rhdsc.gc.ca/fr/passerelles/nav/nav_haut/programme/travail.shtml

Affaires du travail internationales et intergouvernementales

Ce groupe gère les responsabilités touchant les affaires du travail internationales, intergouvernementales et autochtones du Programme du travail. Tout spécialement, il supervise la participation du Canada à des forums nationaux dans le domaine du travail, comme l'Organisation internationale du Travail, il négocie et met en œuvre des accords internationaux de coopération dans le domaine du travail et il apporte une aide technique aux pays en développement. Il coordonne les relations fédérales-provinciales-territoriales dans le domaine du travail. Il analyse les données et fournit de l'information sur la législation canadienne sur le travail aux analystes des politiques, aux chercheurs et au grand public. De même, il favorise

le dialogue avec les intervenants du Programme du travail et coordonne les activités de ce programme dans les collectivités autochtones.

http://www.rhdsc.gc.ca/fr/passerelles/nav/nav_haut/programme/travail.shtml

Politique et information sur le milieu de travail

Cette direction fait des recherches et des analyses sur des questions liées au marché du travail et au travail et sur leur impact sur le développement social et économique du Canada. Elle apporte des conseils stratégiques sur des questions qui ont trait au mandat du secteur de compétence fédérale du ministre du Travail et à des mandats nationaux plus larges. Elle recueille, analyse et diffuse de l'information sur les pratiques en milieu de travail afin d'appuyer le ministre et de faire avancer les priorités stratégiques et le mandat du Programme du travail. Ce groupe informe également les groupes de clients sur les pratiques en milieu de travail, notamment les pratiques innovatrices visant à améliorer les relations de travail et la productivité au travail.

http://www.rhdsc.gc.ca/fr/passerelles/nav/nav_haut/programme/travail.shtml

D. Une amélioration de la sécurité du revenu, de l'accès aux perspectives et du mieux-être pour les personnes, les familles et les collectivités

Investissement social

Aînés et pensions

Le *Programme de la sécurité de la vieillesse* procure un revenu de base aux citoyens et aux résidents du Canada qui remplissent des critères relatifs à l'âge, au statut de résident et à la résidence. Il est financé à même les revenus fiscaux généraux du gouvernement du Canada et indexé trimestriellement à l'Indice des prix à la consommation. Il offre des prestations supplémentaires

aux personnes à faible revenu, selon leur revenu, à savoir le Supplément de revenu garanti, l'allocation de personne âgée et l'allocation de survivant.

<http://www.rhdsc.gc.ca/fr/passerelles/topiques/ozs-gxr.shtml>

Le *Régime de pensions du Canada* est un régime d'application fédérale-provinciale, sauf au Québec qui dispose d'un régime comparable, qui offre diverses prestations axées sur les changements qui surviennent dans la vie des gens. Mieux connu pour ses prestations de retraite, le RPC offre également des prestations au survivant et aux enfants d'un cotisant, d'autres prestations aux personnes handicapées et à leurs enfants (la description des prestations d'invalidité du Régime de pensions du Canada est présentée ci dessous) et un montant forfaitaire maximal de 2 500 \$ en cas de décès.

<http://www.rhdsc.gc.ca/fr/passerelles/topiques/cpr-gxr.shtml>

Le programme *Nouveaux horizons* pour les aînés subventionne dans tout le pays des projets locaux qui encouragent les personnes âgées à contribuer à leur milieu par leur participation sociale et la vie active. Il incite la population du troisième âge à tirer parti de ses compétences, de son expérience et de sa sagesse pour le mieux-être social des collectivités et il favorise l'intégration permanente du troisième âge à la vie communautaire en vue de réduire les risques d'isolement social. Ces fonds viennent aussi renforcer les réseaux et les associations reliant les membres des collectivités, les organismes communautaires et les gouvernements et ils accroissent les possibilités de créer des capacités et des partenariats communautaires en vue de relever les défis sociaux actuels ou nouveaux.

<http://www.rhdsc.gc.ca/fr/psr/horizons/tabmat.shtml>

Programmes de prestations d'invalidité

Le *Fonds d'intégration* pour les personnes handicapées est conçu pour aider les personnes handicapées qui, autrement, seraient inadmissibles aux programmes d'emploi du Régime d'assurance-emploi. Grâce à ce financement, les personnes handicapées admissibles peuvent se préparer et accéder à un emploi ou à un travail autonome, ainsi qu'acquérir les compétences nécessaires pour conserver leur nouvel emploi.

http://www.rhdcc.gc.ca/fr/dgpe/dis/cia/subventions/ph/descf_ph.shtml

Les *Ententes sur le marché du travail* visant les personnes handicapées ont pour but d'améliorer la situation d'emploi des Canadiens ayant une invalidité en améliorant leur employabilité, en augmentant le nombre de possibilités d'emploi qui leur sont offertes et en s'appuyant sur les connaissances actuelles. Elles facilitent la coordination des programmes du marché du travail destinés aux personnes handicapées grâce à des accords avec les provinces.

http://www.rhdsc.gc.ca/fr/pip/bcph/08_cadreMultilatéral.shtml

Prestations d'invalidité du Régime de pensions du Canada

Des prestations sont payables aux cotisants qui remplissent les critères relatifs aux cotisations minimales et dont l'invalidité est « grave et prolongée », selon la définition du législateur. Il s'agit d'une invalidité mentale ou physique qui empêche une personne de travailler régulièrement à un emploi contre un salaire appréciable.

<http://www.rhdsc.gc.ca/fr/passerelles/topiques/cdp-gxr.shtml>

Développement communautaire et partenariats

Le Programme de partenariats pour le développement social est un programme à grande échelle qui investit dans plusieurs composantes de financement distinctes pour appuyer les priorités gouvernementales liées aux enfants et aux familles, aux personnes handicapées, ainsi qu'aux autres populations vulnérables. Ces investissements sont faits avec des organismes nationaux et communautaires pour leur permettre d'élaborer de nouveaux programmes qui répondent mieux aux besoins des Canadiens en matière de bien-être social.

http://www.rhdsc.gc.ca/fr/pip/ds/05_PPDS.shtml

Communautés minoritaires de langue officielle

Cette initiative fait des investissements avec des organismes non gouvernementaux francophones nationaux afin de créer des produits qui préconisent des services et des programmes de développement de la petite enfance pertinents des points de vue linguistique et culturel dans les communautés minoritaires de langue officielle.

Comprendre la petite enfance

Le programme *Comprendre la petite enfance* aide les collectivités à la grandeur du pays à comprendre les besoins des jeunes enfants et de leur famille. C'est une initiative nationale qui renseigne les collectivités sur le développement de leurs enfants, sur les facteurs communautaires et familiaux qui influent sur le développement de l'enfance, et sur les ressources locales mises à la disposition des jeunes enfants et des familles. Les collectivités peuvent se servir de ces renseignements pour établir et offrir des politiques, des programmes ou des investissements qui aident leurs enfants à s'épanouir.

http://www.rhdsc.gc.ca/fr/pip/ds/300_CPEInfo.shtml

Secteur sans but lucratif et bénévole

La Stratégie pour le secteur bénévole investit dans des organismes communautaires sans but lucratif afin de promouvoir l'entrepreneuriat et l'innovation sociale et d'assurer une plus grande viabilité et l'autonomie à long terme.

http://www.rhdsc.gc.ca/fr/pip/ds/06_isb.shtml

Adoption internationale

Les Services à l'adoption internationale collaborent avec d'autres ministères fédéraux, des gouvernements étrangers et les provinces et territoires à titre de ministère fédéral responsable des questions liées aux adoptions internationales.

http://www.rhdsc.gc.ca/fr/pip/ds/08_adoptInter.shtml

Enfants et familles

Garde d'enfants

Plan universel pour la garde d'enfants du Canada

En 2006, le gouvernement fédéral a adopté le Plan universel pour la garde d'enfants du Canada composé de deux grands volets conçus pour donner aux parents le choix de leur service de garde afin qu'ils puissent concilier vie professionnelle et vie familiale.

Prestation universelle pour la garde d'enfants

En juillet 2006, toutes les familles ont commencé à recevoir une somme s'élevant jusqu'à 1 200 \$ par année pour chaque enfant de moins de six ans. Cette prestation est imposable chez le conjoint au revenu inférieur. Les paiements se font directement aux parents pour qu'ils puissent choisir les services de garde qui conviennent le mieux à leurs enfants et aux besoins de la famille. La Prestation universelle pour la garde d'enfants s'ajoute aux programmes fédéraux en vigueur, notamment la Prestation fiscale canadienne pour enfants et le Supplément de la prestation nationale pour enfants, et n'a pas d'effet sur les prestations que les familles reçoivent en vertu de ces programmes ni sur la déduction pour frais de garde d'enfants. Pour en savoir plus, consulter le site.

www.gardedenfants.ca

Initiative sur les places en garderie

Reconnaissant que la disponibilité de places en garderie est un défi auquel de nombreux parents canadiens sont confrontés, le gouvernement investit 250 millions de dollars par année dans le cadre de l'Initiative sur les places en garderie, à compter de l'exercice 2007–2008, pour appuyer la création de places en garderie.

En consultation avec les provinces et territoires, les employeurs et des organismes communautaires sans but lucratif, les places créées au pays seront souples, adaptées et efficaces afin de répondre aux besoins des parents en matière de service de garde. Pour en savoir plus, consulter le site.

www.gardedenfants.ca

Cadre multilatéral sur l'apprentissage et la garde des jeunes enfants

En s'appuyant sur leur accord de septembre 2000 sur le développement de la petite enfance, les ministres fédéraux-provinciaux-territoriaux responsables des services sociaux²⁶ se sont entendus en mars 2003 sur un cadre propre à rendre plus accessibles des programmes et des services sous réglementation provinciale-territoriale pour l'apprentissage et la garde des enfants. Cette initiative vise tout spécialement à promouvoir le développement de la petite enfance et à soutenir la participation des parents en emploi et en

²⁶ Le gouvernement du Québec adhère aux principes généraux de l'initiative d'apprentissage et de garde des jeunes enfants, mais n'a pas participé à son élaboration puisqu'il tient à préserver sa compétence exclusive en matière de service social. Toutefois, le Québec reçoit sa part des subventions fédérales et le gouvernement du Québec investit d'importantes sommes dans les programmes et services aux enfants et aux familles.

formation en améliorant l'accès à des programmes et à des services d'apprentissage et de garde d'enfants abordables et de qualité.

Aux fins de la réalisation de ces objectifs, le gouvernement canadien affecte des fonds par l'entremise du Transfert social canadien au soutien des investissements des gouvernements provinciaux et territoriaux dans l'apprentissage et la garde des enfants. En 2007–2008, le niveau de financement sera de 350 millions de dollars. Les programmes et les services financés à cette fin par une telle initiative assureront surtout ce soutien aux enfants dans les garderies institutionnelles et familiales, les établissements préscolaires, les jardins d'enfants, etc. On prévoit notamment des fonds d'investissement et de fonctionnement, des subventions de places de garde, des sursalaires, des services de formation, de perfectionnement professionnel et de soutien, une assurance de la qualité et des activités d'information et d'orientation des parents. Les gouvernements rendent compte annuellement de leurs activités et de leurs dépenses, ainsi que des indicateurs clés, relativement à cette entente. Pour en savoir plus, voir l'adresse

<http://www.ecd-elcc.ca>

Accord sur le développement de la petite enfance

En septembre 2000, le gouvernement du Canada et les gouvernements provinciaux et territoriaux ont conclu l'Accord fédéral-provincial-territorial sur le développement de la petite enfance afin d'améliorer et d'élargir les services et programmes qu'ils offrent aux enfants de moins de six ans et à leur famille²⁷. Le but général de cette initiative est d'améliorer et d'enrichir les services de soutien aux jeunes enfants (du stade prénatal jusqu'à six ans) et à leurs parents. Les objectifs précis sont : promouvoir le développement de la petite enfance de façon à ce que les enfants s'épanouissent pleinement, c'est-à-dire qu'ils soient en bonne santé physique et affective, et qu'ils soient en sécurité, prêts

à s'instruire, socialement engagés et responsables; et aider les enfants à s'épanouir pleinement et les familles à appuyer leurs enfants au sein de collectivités vigoureuses.

Afin d'atteindre ces objectifs, dans le cadre de l'accord, le gouvernement du Canada transfère chaque année 500 millions de dollars au moyen du Régime de Transfert social canadien aux gouvernements provinciaux et territoriaux pour l'amélioration et l'élargissement des programmes et des services dans quatre grands domaines : promotion de la santé pendant la grossesse, de la naissance et de la petite enfance; amélioration des services de soutien à l'activité parentale et à la vie familiale; renforcement du développement, de l'apprentissage et de la garde des jeunes enfants; renforcement des services de soutien à la vie communautaire.

Les gouvernements rendent compte annuellement de leurs activités et de leurs dépenses en application de cet accord. En outre, ils préparent un rapport biannuel sur un ensemble commun d'indicateurs sur le bien-être des jeunes enfants. Pour en savoir plus sur cette initiative, consulter le site.

<http://www.ecd-elcc.ca>

Prestation nationale pour enfants

Instituée en 1998 comme complément à la Prestation fiscale canadienne pour enfants²⁸, la Prestation nationale pour enfants est un engagement clé pour garantir que les enfants de familles à faible revenu obtiennent le meilleur départ qui soit dans la vie. La Prestation nationale pour enfants est un partenariat entre les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux²⁹, y compris le volet Premières nations, qui apporte des mesures de soutien du revenu, ainsi que des prestations et des services aux familles à faible revenu ayant des enfants. Elle aide à prévenir et à réduire la pauvreté chez les enfants, favorise l'intégration au marché du travail en veillant à ce que les familles aient toujours intérêt à travailler et atténue les

²⁷ Bien que le gouvernement du Québec entérine les principes généraux de l'Accord sur le développement de la petite enfance, il n'a pas pris part à l'élaboration de cette initiative, car il entend préserver sa seule responsabilité en matière de service social. Toutefois, le Québec reçoit sa part des subventions fédérales et le gouvernement du Québec investit d'importantes sommes dans les programmes et services aux enfants et aux familles.

²⁸ La Prestation fiscale canadienne pour enfants est administrée par l'Agence du revenu du Canada, qui rend compte de ses priorités stratégiques, de ses indicateurs et de ses résultats.

²⁹ Le gouvernement du Québec a déclaré qu'il entérine les principes généraux de la Prestation nationale pour enfants mais a décidé de ne pas participer à l'initiative parce qu'il veut être maître du soutien du revenu pour les enfants au Québec; toutefois, il a adopté une démarche semblable à la Prestation nationale pour enfants. Dans cette section, les renvois aux positions conjointes fédérales-provinciales-territoriales n'incluent pas le Québec.

chevauchements et le double emploi en harmonisant les objectifs et les prestations et en simplifiant l'administration du régime.

Grâce à cette initiative, le gouvernement canadien apporte un soutien pécuniaire aux familles à faible revenu ayant des enfants au moyen du Supplément de la prestation nationale pour enfants. Ressources humaines et Développement social Canada se charge de l'élaboration des politiques relatives à cette initiative et son ministre représente le gouvernement du Canada à cet égard. L'application de la Prestation nationale pour enfants et son degré d'efficacité dans la réalisation des objectifs fixés font l'objet d'un suivi par la production de rapports d'étape annuels et de coévaluations fédérales-provinciales-territoriales. Ces documents peuvent être consultés sur le site Web de la Prestation nationale pour enfants à l'adresse.

http://www.nationalchildbenefit.ca/home_f.html

Logement et itinérance

L'une des principales améliorations apportées à la nouvelle Stratégie des partenariats de lutte contre l'itinérance par rapport à l'Initiative nationale pour les sans-abri est qu'elle offre d'envisager des ententes bilatérales avec les provinces et territoires intéressés. Le but du partenariat fédéral-provincial-territorial est de permettre la planification et la prise de décisions conjointes entre les paliers de gouvernement pour assurer une coordination plus systématique et efficiente des investissements dans les programmes de lutte contre l'itinérance afin d'optimiser les résultats pour les sans-abri.

La nouvelle Stratégie des partenariats de lutte contre l'itinérance incite les ministères fédéraux à collaborer dans des domaines liés à l'itinérance, comme les services correctionnels, la prévention du crime, la santé mentale, la violence familiale, le perfectionnement des compétences et l'immigration. Ainsi, toutes les dépenses d'immobilisations fédérales sont coordonnées de manière stratégique avec d'autres investissements fédéraux, provinciaux et territoriaux dans les services sociaux, de santé et de formation, ce qui optimise les possibilités d'autonomie des sans-abri et favorise l'accès au soutien pour répondre aux besoins individuels des sans-abri, comme la formation axée sur les compétences, les services de santé et le traitement de la toxicomanie,

pour qu'ils deviennent autonomes, qu'ils sortent des refuges d'urgence et qu'ils entrent dans un logement de transition ou permanent. Le partenariat améliorera aussi le suivi des progrès réalisés en vue de prévenir et de réduire l'itinérance.

Cette stratégie orientera davantage les fonds fédéraux vers le développement de maisons de transition et de soutien et l'amélioration des programmes qui aident les sans-abri à devenir autonomes, comme la formation axée sur les compétences, la santé et le traitement de la toxicomanie.

La Stratégie des partenariats de lutte contre l'itinérance se compose de trois initiatives.

Initiative des partenariats de lutte contre l'itinérance

L'Initiative des partenariats de lutte contre l'itinérance est la pierre angulaire qui appuiera des installations et des services communautaires pour aider les sans-abri à atteindre la stabilité en matière de logement et de refuge, selon leurs besoins, qu'il s'agisse de sans-abri chroniques ayant de nombreux obstacles ou de sans-abri occasionnels à court terme. Elle s'inspirera d'un modèle communautaire existant et obtiendra un soutien en invitant les provinces et les territoires, ainsi que les municipalités lorsque les provinces et territoires seront d'accord, à conclure des ententes de partenariat afin d'harmoniser les services de soutien aux établissements de logement et d'optimiser les investissements publics.

L'Initiative des partenariats de lutte contre l'itinérance comporte quatre volets de financement :

- **Initiative des partenariats de lutte contre l'itinérance – Collectivités désignées :**
Ces collectivités, surtout de grands centres urbains, ont été identifiées parce qu'elles ont un grave problème d'itinérance. Elles pourraient avoir accès à des fonds pluriannuels qui seraient jumelés à ceux d'autres sources. Les projets financés doivent appuyer les secteurs prioritaires identifiés grâce à un processus de planification communautaire.
- **Initiatives des partenariats de lutte contre l'itinérance – Collectivités éloignées :** Ces régions, qui comprennent de petites villes, des régions rurales et des zones suburbaines, ainsi que le Nord, auront droit à un financement pour

appuyer des projets ponctuels afin de combler des lacunes précises dans leur infrastructure pour répondre aux besoins en matière d'itinérance. Les collectivités qui reçoivent ces fonds n'auraient pas à élaborer un plan communautaire mais devraient établir la preuve de leur besoin et du soutien communautaire à grande échelle.

- **Initiatives des partenariats de lutte contre l'itinérance – Collectivités autochtones :** Ces partenariats permettraient d'offrir des services qui répondent aux besoins aigus et propres aux itinérants autochtones, en milieu rural ou urbain. Le volet du financement autochtone serait mis à la disposition de toutes les collectivités, en fonction de la représentation élevée des Autochtones dans la population itinérante et à risque. Il n'y aurait à remplir aucun critère de financement à parts égales mais les contributions communautaires seraient préconisées. Les projets doivent faire la preuve du besoin et démontrer que les investissements seront destinés à des interventions suffisantes et efficaces pour répondre aux problèmes d'itinérance chez les Autochtones.
- **Initiative des partenariats de lutte contre l'itinérance – Projets pilotes horizontaux du gouvernement fédéral :** Ces projets mettraient à l'essai des méthodes innovatrices de lutte contre l'itinérance grâce à la collaboration au palier fédéral. RHDSC mobilisera des ministères fédéraux afin de collaborer sur des questions qui peuvent mener à l'itinérance, comme les services correctionnels, la santé mentale, la violence familiale et l'immigration.

Initiative visant à mettre des biens immobiliers excédentaires fédéraux à la disposition des sans-abri

Cette initiative met des biens fédéraux excédentaires à la disposition des collectivités de tout le pays pour qu'elles puissent répondre à leurs besoins locaux en ce qui concerne les sans-abri. Les ministères et organismes publics que l'on encourage à faire l'inventaire des biens immobiliers utiles sont indemnisés à la valeur marchande et transfèrent les biens à des organismes communautaires et à d'autres organismes — moyennant une somme symbolique — pour la réduction et la prévention de l'itinérance. Trois organismes fédéraux, soit Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, RHDSC et la Société canadienne d'hypothèques et de logement, sont des partenaires aux paliers national et régional dans la mise en œuvre et la gestion de cette initiative.

Un financement complémentaire applicable aux frais de construction et de rénovation pourrait être offert grâce à des programmes fédéraux apparentés, comme l'Initiative des partenariats de lutte contre l'itinérance et la Société canadienne d'hypothèques et de logement. Dans le cadre de la nouvelle Stratégie des partenariats de lutte contre l'itinérance, l'Initiative visant à mettre des biens immobiliers excédentaires fédéraux à la disposition des sans-abri est plus flexible et permet des échanges de terrains. À certaines conditions, les groupes communautaires peuvent échanger un bien immobilier fédéral qu'ils ont obtenu grâce à un programme contre un autre bien semblable qui leur convient mieux.

Réseau sur les responsabilités en matière d'itinérance

Le Réseau sur les responsabilités en matière d'itinérance rationalise la déclaration des résultats, renforce la responsabilité à l'égard des programmes, préconise des réseaux de partenariats régionaux et nationaux, crée des connaissances, des pratiques exemplaires et des échanges à cet égard. Le réseau s'inspire de deux volets : le Système d'information sur les personnes et les familles sans abri et le Programme national de recherche (maintenant le Programme de développement des connaissances sur l'itinérance) de

l'ancienne Initiative nationale pour les sans-abri en favorisant l'accès à de l'information et à des outils sur le soutien au logement, ainsi que leur diffusion.

Le tableau suivant présente les différences entre la nouvelle Stratégie des partenariats de lutte contre l'itinérance et l'ancienne Initiative nationale pour les sans-abri.

Ancienne structure 2006 – 2007	Nouvelle structure 2007 – 2008
<p align="center">Initiative nationale pour les sans-abri</p>	<p align="center">Stratégie des partenariats de lutte contre l'itinérance</p>
<p>Initiative de partenariats en action communautaire; Fonds régional d'aide aux sans-abri; Autochtones sans abri en milieu urbain</p>	<p>Initiative des partenariats de lutte contre l'itinérance</p> <ul style="list-style-type: none"> • Initiative des partenariats de lutte contre l'itinérance – Collectivités désignées • Initiative des partenariats de lutte contre l'itinérance – Collectivités éloignées • Initiative des partenariats de lutte contre l'itinérance – Collectivités autochtones • Initiative des partenariats de lutte contre l'itinérance – Projets pilotes horizontaux du gouvernement fédéral
<p>Programme national de recherche; Système d'information sur les personnes et les familles sans abri</p>	<p>Réseau sur les responsabilités en matière d'itinérance</p> <ul style="list-style-type: none"> • Programme de développement des connaissances sur l'itinérance • Système d'information sur les personnes et les familles sans abri
<p>Initiative visant à mettre des biens immobiliers excédentaires fédéraux à la disposition des sans-abri</p>	<p>Initiative visant à mettre des biens immobiliers excédentaires fédéraux à la disposition des sans-abri</p>



Système de gestion des dépenses au centre du gouvernement et dans les ministères – Novembre 2006

Bien que le RHDSC n'ait pas fait partie de cette vérification, les recommandations ont des répercussions importantes sur lui. Dans son rapport de novembre 2006, la vérificatrice générale a présenté les résultats de ses vérifications sur l'actuel Système de gestion des dépenses, qui est au cœur du fonctionnement du gouvernement. S'inspirant de cet examen, la vérificatrice générale a fait des recommandations dans certains domaines qu'elle incite le gouvernement à examiner. Conformément aux efforts consentis par le gouvernement pour assurer le renouvellement de l'actuel Système de gestion des dépenses, RHDSC est à mettre en œuvre plusieurs mesures pour garantir l'amélioration de la présentation de rapports, de la prise de décisions budgétaires et de la gestion des initiatives horizontales. Le Ministère établira nettement la preuve de l'optimisation des ressources en continuant à renforcer la gestion du rendement des programmes et l'élaboration des politiques. L'intégrité des programmes, la responsabilisation claire et la gestion financière efficace demeureront des domaines d'intérêt.

Sécurité de la vieillesse – novembre 2006

La vérificatrice générale a reconnu que RHDSC avait amélioré l'accès des aînés aux prestations de sécurité de la vieillesse en simplifiant le processus de demande et en instaurant des initiatives pour accroître la participation au Supplément de revenu garanti chez les aînés à faible revenu. Toutefois, la prestation du programme profiterait d'améliorations dans certains domaines. Le Ministère convient de toutes les recommandations de la vérificatrice générale et s'est engagé à prendre des mesures pour renforcer la gestion du Programme de la sécurité de la vieillesse. D'ici la fin de 2007, Service Canada aura recueilli et déclaré de l'information améliorée sur la satisfaction des clients et les services à la clientèle, instauré un système national d'examen de la qualité et amélioré l'information sur les trop-payés. En ce qui concerne les trop-payés, un projet de loi a été déposé au Parlement le 26 novembre 2006 afin de modifier les exigences

relatives aux intérêts sur les trop-payés. RHDSC prévoit également émettre une politique révisée sur la gestion des trop-payés.

Gestion des subventions et contributions votées – mai 2006

La vérificatrice générale a constaté que, dans l'ensemble, le gouvernement avait fait des progrès satisfaisants depuis 2001 dans le domaine de la gestion des subventions et contributions. D'autres travaux réalisés en 2006–2007 se sont fait l'écho des constatations de la vérificatrice générale, notamment ceux du Groupe de travail mixte de Service Canada et du secteur bénévole et communautaire sur les programmes d'emploi, du Groupe de travail sur les investissements communautaires dirigé par RHDSC et, plus récemment, du groupe d'experts indépendant sur les subventions et contributions. Les bénéficiaires de subventions et contributions ont dit entretenir des inquiétudes quant à la manière dont le Ministère applique la Politique sur les paiements de transfert et la vérificatrice générale a recommandé la rationalisation des processus afin de réduire le fardeau administratif qui leur est imposé.

Gestion du numéro d'assurance sociale – février 2007

Grâce à la vérification de suivi qui a porté sur la gestion du numéro d'assurance sociale, le Ministère a réalisé des progrès satisfaisants à l'égard de six des neuf recommandations du rapport de 2002. Dans les trois domaines où les progrès ont été jugés non satisfaisants – l'utilisation du numéro d'assurance sociale uniquement lorsque cela est autorisé, l'établissement de buts relativement à l'exactitude du Registre d'assurance sociale et les rapports à présenter au Parlement – des recommandations ont été faites et tiennent compte des activités prévues par Service Canada pour régler les problèmes touchant la gestion et l'administration du numéro d'assurance sociale.



Renvois à des sites WEB

Site Web de RHDSC

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

L'honorable Monte Solberg, C.P., député

*Ministre des Ressources humaines et
du Développement social Canada*

<http://pm.gc.ca/fra/bio.asp?id=18>

L'honorable Jean-Pierre Blackburn

Ministre du Travail et du Logement

<http://pm.gc.ca/fra/bio.asp?id=50>

Lois et règlements régissant RHDSC et SC

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

Vérification interne de RHDSC

<http://www.hrsdc.gc.ca/en/cs/sp/sdc/audit/page00.shtml>

<http://www.hrsdc.gc.ca/en/cs/fas/iarms/toc.shtml>

Évaluation de RHDSC

http://www.rhdsc.gc.ca/fr/passrelles/nav/nav_gauche/publications.shtml

Aperçu de RHDSC

- **Liste des programmes et services de RHDSC**
http://www.rhdsc.gc.ca/fr/passrelles/nav/nav_haut/ps.shtml
- **Discours du Trône, le 4 avril 2006**
<http://www.sft-ddt.gc.ca/>

Une productivité et une participation améliorées des Canadiens par des marchés du travail efficaces et inclusifs, des milieux de travail concurrentiels et un accès à l'apprentissage

Marché du travail

Prestations d'assurance-emploi

http://www.hrsdc.gc.ca/en/gateways/nav/top_nav/program/ei.shtml

Prestations d'emploi et mesures de soutien

http://www.rhdsc.gc.ca/fr/passrelles/nav/nav_haut/programme/sc.shtml

Ententes sur le développement du marché du travail

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

Stratégie de développement des ressources humaines autochtones

http://www17.hrdc-drhc.gc.ca/AHRDSInternet/general/public/HomePage1_e.asp

http://www17.hrdc-drhc.gc.ca/AHRDSInternet/general/public/HomePage1_f.asp

Partenariats pour les compétences et l'emploi des Autochtones

http://www17.hrdc-drhc.gc.ca/AHRDSInternet/general/public/asep/asep_e.asp

http://www17.hrdc-drhc.gc.ca/AHRDSInternet/general/public/asep/asep_f.asp

Stratégie emploi jeunesse

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

Communautés minoritaires de langue officielle

http://www.hrsdc.gc.ca/en/gateways/nav/top_nav/program/solmc.shtml

Travail partagé

http://www.rhdsc.gc.ca/fr/dgpe/dis/cia/subventions/tp/descf_tp.shtml

Compétences en milieu de travail

Compétences essentielles

http://www.rhdsc.gc.ca/fr/pip/prh/competences_essentielles/competences_essentielles_index.shtml

Classification nationale des professions

http://www.rhdsc.gc.ca/fr/pip/prh/cnp/cnp_index.shtml

Apprentissage et initiatives sur la mobilité de la main-d'œuvre

http://www.rhdsc.gc.ca/fr/passrelles/nav/nav_haut/programme/imammo.shtml

Programme des travailleurs étrangers

http://www.hrsdc.gc.ca/en/gateways/nav/top_nav/program/fw.shtml

Programme du Sceau rouge

<http://sceau-rouge.ca/>

Stratégie des compétences en milieu de travail

<http://www.rhdsc.gc.ca/fr/cmt/index.shtml>

Initiative des compétences en milieu de travail

<http://www.rhdsc.gc.ca/fr/cmt/initiatives/icmt/index.shtml>

Reconnaissance des titres de compétence étrangers

<http://www.rhdsc.gc.ca/asp/passarelle.asp?hr=fr/cmt/programmes/prtce/index.shtml&hs=hzp>

Programme des conseils sectoriels

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

Information sur le marché du travail

http://www.rhdsc.gc.ca/fr/passerelles/nav/nav_haut/programme/imt.shtml

Apprentissage

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

<http://www.rhdsc.gc.ca/fr/passerelles/topiques/cxp-gxr.shtml>

<http://www.cibletudes.ca>

Subvention canadienne pour l'épargne-études

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

Programme d'apprentissage, d'alphabétisation et d'acquisition des compétences essentielles pour les adultes

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

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

Mobilité académique internationale

http://www.rhdsc.gc.ca/fr/passerelles/nav/nav_haut/programme/mai.shtml

Des milieux de travail sécuritaires, sains, justes, stables, coopératifs et productifs, et des normes du travail internationales efficaces

Travail

Service fédéral de médiation et de conciliation

http://www.rhdsc.gc.ca/asp/passarelle.asp?hr=fr/pt/sfmc/02Au_sujet.shtml&hs=mxm/

Programme du travail

http://www.rhdsc.gc.ca/fr/passerelles/nav/nav_haut/programme/travail.shtml/

Affaires du travail internationales

<http://www.rhdsc.gc.ca/fr/pt/ait/index.shtml>

Conciliation travail-vie et nouveaux défis dans les milieux de travail

<http://www.rhdsc.gc.ca/fr/passerelles/topiques/wnc-gxr.shtml>

Négociations collectives

<http://www.rhdsc.gc.ca/fr/passerelles/entreprises/groupement/categorie/cc.shtml>

Service fédéral d'indemnisation des accidentés du travail

<http://www.rhdsc.gc.ca/fr/passerelles/topiques/xfx-gxr.shtml>

Normes du travail

<http://www.rhdsc.gc.ca/asp/passarelle.asp?hr=fr/pt/ot/ntemt/nt/apropos.shtml&hs=lxn>

Équité en matière d'emploi

<http://www.rhdsc.gc.ca/asp/passarelle.asp?hr=fr/pt/ot/ntemt/emt/information/Apercu.shtml&hs=wzp>

Santé et sécurité au travail

<http://www.rhdsc.gc.ca/asp/passarelle.asp?hr=fr/pt/ot/sst/apercu/index-sst.shtml&hs=oxs>

Services de protection contre les incendies

<http://www.rhdsc.gc.ca/asp/passarelle.asp?hr=fr/pt/ot/pi/apercu/services.shtml&hs=fzp>

Analyse du droit du travail

<http://www.hrsdc.gc.ca/en/gateways/topics/lzl-qxr.shtml>

Une amélioration de la sécurité du revenu, de l'accès aux perspectives, de l'inclusion sociale et du mieux-être pour les personnes, les familles et les collectivités

Investissement social

Aînés et pensions

Programmes de la sécurité du revenu

http://www.rhdsc.gc.ca/fr/passerelles/nav/nav_haut/programme/psr.shtml

Aînés

<http://www.rhdsc.gc.ca/fr/passerelles/particuliers/auditoires/aines.shtml>

Programme de la sécurité du revenu (SR)

<http://www.rhdsc.gc.ca/fr/passerelles/topiques/ozs-gxr.shtml>

Régime de pensions du Canada (RPC)

<http://www.rhdsc.gc.ca/fr/passerelles/topiques/cpr-gxr.shtml>

Nouveaux horizons pour les aînés (NHA)

<http://www.rhdsc.gc.ca/fr/psr/horizons/tabmat.shtml>

Programmes de prestations d'invalidité

Bureau de la condition des personnes handicapées

http://www.rhdsc.gc.ca/fr/pip/bcph/01_a propos.shtml

Personnes handicapées

<http://www.hrsdc.gc.ca/en/gateways/individuals/audiences/pd.shtml>

Fonds d'intégration pour les personnes handicapées

<http://www.rhdsc.gc.ca/fr/passerelles/particuliers/auditoires/ph.shtml>

Ententes sur le marché du travail visant les personnes handicapées (EMTPH)

http://www.rhdsc.gc.ca/fr/pip/bcph/08_cadreMultilateral.shtml

Programme de partenariats pour le développement social (PPDS) – composante personnes handicapées

<http://www.rhdsc.gc.ca/fr/pip/bcph/ppdsph/ppdsph.shtml>

Régime de pensions du Canada – prestations d'invalidité

<http://www.rhdsc.gc.ca/fr/passerelles/topiques/cdp-gxr.shtml>

Collectivités

Développement communautaire et partenariats

http://www.rhdsc.gc.ca/fr/pip/ds/999_DDPC.shtml

Programme de partenariats pour le développement social (PPDS)

http://www.rhdsc.gc.ca/fr/pip/ds/05_PPDS.shtml

Comprendre la petite enfance (CPE)

http://www.rhdsc.gc.ca/fr/pip/ds/300_CPEInfo.shtml

Soutien au secteur bénévole et communautaire

http://www.rhdsc.gc.ca/fr/pip/ds/06_isb.shtml

Services à l'adoption internationale

http://www.rhdsc.gc.ca/fr/pip/ds/08_adoptInter.shtml

Enfants et familles

Plan universel pour la garde d'enfants du Canada

<http://www.gardedenfants.ca/>

Accord fédéral-provincial-territorial sur le développement de la petite enfance

<http://www.ecd-elcc.ca>

Cadre multilatéral pour l'apprentissage et la garde des jeunes enfants

<http://www.ecd-elcc.ca>

Prestation nationale pour enfants

<http://www.prestationnationalepourenfants.ca/>

Logement et itinérance

Stratégie des partenariats de lutte contre l'itinérance

<http://www.sans-abri.gc.ca/>

Amélioration des résultats pour les Canadiens grâce à l'excellence du service

Service Canada

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

Questions et renseignements du public

Si vous avez des questions sur des programmes et des services ministériels, vous pouvez communiquer avec votre bureau de Service Canada le plus près dont le numéro apparaît dans l'annuaire téléphonique du gouvernement du Canada ou sur le site Web de RHDSC à l'adresse

http://www.rhdsc.gc.ca/fr/passerelles/nav/nav_haut/nos_bureaux.shtml.

Pour obtenir des publications de RHDSC, communiquez avec le Centre de renseignements à

<http://www.rhdsc.gc.ca/fr/sm/comm/rhdc/publications/commander.shtml>

Index

A

- Accord sur le développement de la petite enfance **29, 114, 162**
- Accords de coopération dans le domaine du travail **61**
- Activités de programmes **7, 32, 39, 42, 46**
- Adaptation au marché du travail **52**
- Affaires du travail internationales et intergouvernementales **61**
- Aide financière aux étudiants **15, 16, 30, 51, 52, 54, 55, 94, 96, 99, 100, 101, 103, 104, 107, 108, 109, 145, 146, 148, 157, 168,**
- Allocations **16, 100, 101, 103, 104, 113**
- Alphabétisation **12, 22, 47, 49, 51, 52, 53, 55, 99, 100, 107, 113, 114, 156, 158, 168**
- Apprentissage **12, 13, 14, 18, 19, 22, 28, 29, 31, 32, 33, 35, 38, 41, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 65, 69, 70, 71, 73, 92, 93, 94, 95, 96, 97, 98, 99, 100, 101, 102, 103, 105, 106, 107, 109, 108, 112, 113, 114, 115, 117, 121, 154, 156, 157, 158, 161, 162, 167, 168, 169**
- Apprentissage continu **12, 19, 22, 31, 46, 49, 51, 52, 53**
- Autochtones **6, 18, 19, 21, 30, 46, 47, 48, 50, 52, 53, 58, 59, 61, 67, 68, 71, 78, 85, 95, 99, 100, 101, 102, 113, 114, 119, 120, 141, 143, 144, 155, 159, 164, 165, 167**
- Autochtones sans abri en milieu urbain **165**

B

- Briseurs de grève **162**
- Budget **7, 23, 25, 93, 94, 95, 96, 97, 98, 99, 104, 105, 106, 107, 108, 149, 150**

C

- Cadre de mesure du rendement **32, 33, 34**
- Classification nationale des professions **52, 53, 156, 167**

Code canadien du travail **15, 36, 59, 60, 61, 112, 158, 159**

Collectivités **12, 13, 18, 20, 23, 24, 29, 32, 33, 36, 40, 42, 58, 61, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 70, 71, 76, 77, 78, 80, 82, 92, 93, 101, 105, 115, 116, 154, 155, 159, 160, 161, 162, 163, 164, 165**

Communautés minoritaires de langue officielle **12, 29, 50, 52, 70, 113, 156, 160**

Compassion **124, 127**

Compétences en milieu de travail **12, 18, 46, 48, 49, 50, 52, 53, 54, 55, 92, 93, 94, 97, 99, 100, 101, 106, 108, 113, 121, 156, 167, 168**

Compétences essentielles **21, 49, 50, 51, 52, 53, 55, 99, 100, 107, 113, 157, 158, 170, 168**

Comprendre la petite enfance **65, 68, 70, 97, 99, 101, 107, 161, 169**

Comptes à fins déterminées **16, 97, 100, 124**

Conseils sectoriels **35, 50, 52, 113, 114, 121, 156, 157**

Consultations – travail **25, 29, 42, 50, 123**

E

Enfants et familles **18, 32, 64, 65, 69, 70, 72, 73, 92, 93, 94, 161, 169**

Ententes sur le développement du marché du travail **48, 52, 114, 125, 129, 131, 141, 144, 155**

Ententes sur le marché du travail visant les personnes handicapées **5, 29, 113, 121, 122, 160, 169**

Études postsecondaires **12, 20, 21, 33, 40, 46, 47, 49, 51, 52, 53, 104, 146, 157, 158**

Étudiants **15, 16, 17, 30, 35, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 93, 94, 95, 96, 98, 99, 100, 101, 102, 103, 104, 105, 106, 107, 108, 108, 145, 146, 147, 148, 157, 158, 168**

Examen des dépenses **38, 95, 106**

F

Fondation **49, 66, 71, 114**

G

Gestion des ressources **23, 24, 38, 59, 83**
Gestion des ressources humaines **24, 38, 59, 83**

I

Indemnisation des accidentés du travail **16, 59, 100, 101, 108, 121, 168**
Indicateurs contextuels **32, 33, 34**
Indicateurs de programmes **32, 34, 35, 36, 70**
Indicateurs de service **34, 37, 83**
Information sur le marché du travail **12, 30, 40, 46, 48, 50, 52, 53, 55, 157, 168**
Information sur les milieux de travail **36, 61**
Initiative nationale pour les sans-abri **67, 94, 99, 163, 165**
Initiative visant à mettre des biens immobiliers excédentaires fédéraux à la disposition des sans abri **71, 73, 164, 165**
Initiatives horizontales **25, 48, 49, 114, 166**
Initiatives réglementaires **112**
Intervenants – travail **22, 25, 34, 42, 46, 48, 49, 50, 52, 53, 58, 59, 60, 61, 64, 66, 156, 157, 159**
Investissement social **18, 32, 64, 68, 70, 71, 72, 73, 92, 93, 94, 108, 111, 159, 169**

J

Jeunesse **19, 20, 29, 33, 47, 50, 52, 53, 64, 65, 66, 67, 69, 70, 71, 73, 77, 78, 100, 101, 105, 106, 108, 114, 155, 156, 161, 162, 167, 169**

L

Langues officielles **20, 32, 37, 114, 156**
Logement et itinérance **70, 92, 163, 169**
Loi sur la santé des non-fumeurs **159,**
Loi sur le Programme de protection des salariés **60, 112**

M

Mandat **12, 15, 30, 38, 49, 58, 61, 76, 115, 118, 120, 121, 122, 158, 159**
Méthodes de gestion **24, 26, 79**
Métiers et apprentissage **54**
Mobilité académique internationale **52, 53, 55, 158, 168**

N

Normes du travail **36, 60, 61, 62, 92, 112, 158, 159, 168**
Nouveaux horizons pour les aînés **12, 36, 70, 99, 113, 122, 160, 169**

O

Opérations nationales du travail **61, 62, 158**
Organisation internationale du travail **159**

P

Paiements de transfert **15, 16, 17, 54, 62, 72, 113, 149, 150, 166**
Personnes handicapées **5, 6, 12, 19, 21, 22, 29, 30, 36, 40, 46, 47, 48, 58, 59, 64, 65, 66, 68, 70, 71, 77, 78, 83, 113, 121, 122, 123, 132, 159, 160, 169**
Plans **1, 5, 6, 7, 8, 9, 12, 13, 14, 24, 26, 33, 38, 41, 42, 50, 51, 52, 60, 61, 68, 69, 70, 80, 83, 118,**
Prestation de services **13, 23, 24, 25, 26, 34, 76, 80, 81, 141**
Prestation nationale pour enfants **29, 65, 66, 69, 70, 73, 114, 162, 163, 169**
Prestation universelle pour la garde d'enfants **5, 28, 36, 40, 69, 70, 72, 94, 95, 100, 101, 103, 104, 105, 108, 113, 161**
Prestations d'assurance-emploi **16, 37, 167**
Prestations d'emploi et mesures de soutien **52, 126, 129, 141, 144, 155, 167**
Principales initiatives réglementaires **89, 112**
Priorités **1, 3, 5, 6, 7, 8, 9, 13, 15, 23, 24, 26, 28, 33, 34, 38, 41, 42, 48, 49, 68, 71, 76, 77, 78, 79, 82, 83, 112, 115, 118, 143, 155, 156, 159, 160, 162**

Programme canadien de prêts aux étudiants **35, 49, 51, 89, 95, 98, 99, 100, 102, 103, 106, 107, 108, 112, 113, 114, 144, 149, 150, 151, 157**

Programme canadien pour l'épargne-études **51, 52, 53, 158**

Programme d'apprentissage, d'alphabétisation et d'acquisition des compétences essentielles pour les adultes **52, 53, 98, 99, 100, 105, 107, 113, 158, 168**

Programme de contrats fédéraux pour l'équité en matière d'emploi **159**

Programme de partenariats pour le développement social **68, 99, 106, 113, 169**

Protection des renseignements personnels des Canadiens **81**

R

Reconnaissance des titres de compétence étrangers **22, 35, 52, 53, 113, 114, 157, 168, 170**

Réduction de la dette **107, 147, 148, 149, 150, 151, 158**

Régime de pensions du Canada **5, 12, 15, 16, 17, 30, 37, 65, 66, 68, 70, 72, 73, 78, 82, 89, 90, 97, 100, 102, 103, 108, 111, 119, 124, 132, 135, 136, 137, 138, 160, 169, 173**

Prestations d'invalidité du Régime de pensions du Canada **14, 29, 68, 70, 73, 133, 169**

Régime enregistré d'épargne-études **35, 49, 51, 52, 53, 104, 158, 168**

Réseau sur les responsabilités en matière d'itinérance **73**

Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques **99, 106**

Résultats attendus **34, 52, 61, 70, 116, 117**

Résultats stratégiques **7, 13, 32, 33, 34, 47, 58, 64, 123**

Risque **3, 5, 21, 22, 24, 25, 26, 36, 53, 66, 71, 79, 82, 85, 118, 119, 123, 145, 146, 147, 148, 151, 154, 159, 160, 164**

Risques ministériels **3, 24**

S

Santé et sécurité **112, 118, 159, 168**

Santé et sécurité au travail **112, 118, 159, 168**

Sceau rouge **35, 52, 98, 105, 156, 168**

Secteurs d'activité **156**

Sécurité de la vieillesse **5, 15, 16, 29, 30, 37, 66, 68, 70, 71, 72, 78, 91, 95, 96, 97, 100, 101, 103, 104, 108, 113, 119, 159, 166**

Service Canada **5, 9, 12, 13, 14, 15, 18, 23, 26, 30, 31, 34, 37, 38, 60, 76, 77, 78, 79, 80, 81, 82, 83, 84, 85, 89, 91, 93, 98, 100, 105, 115, 116, 118, 119, 123, 155, 156, 157, 166, 170, 173**

Services de protection contre les incendies **168**

Service fédéral de médiation et de conciliation **60, 61, 62**

Soutien du revenu **12, 29, 48, 53, 65, 154, 162**

Stratégie de développement des ressources humaines autochtones **50, 102, 113, 114, 155, 167**

Stratégie de développement durable **115, 116, 117**

Stratégie des partenariats de lutte contre l'itinérance **5, 18, 29, 69, 71, 72, 73, 97, 113, 165**

Stratégie emploi jeunesse **14, 48, 52, 95, 113, 114, 155, 167**

Structure organisationnelle **31, 90, 91**

Subventions canadiennes d'accès **146, 157**

Subvention canadienne pour l'épargne-études **96, 100, 101, 106, 107, 113, 158**

Subventions canadiennes pour études **96, 100, 104, 113, 146, 149, 150, 157**

Subventions conditionnelles **89, 114**

Subventions et contributions **15, 16, 17, 31, 53, 54, 62, 72, 82, 98, 101, 104, 119, 166**

Supplément de revenu garanti **16, 72, 78, 95, 96, 97, 100, 101, 103, 104, 108, 113, 122, 160, 166**

Système fédéral d'indemnisation des accidentés du travail **16, 59, 100, 101, 108, 121, 166**

T

Travail **3, 5, 6, 8, 12, 13, 14, 15, 16, 18, 19, 20, 21, 25, 26, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 35, 36, 38, 40, 41, 43, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 52, 53, 54, 55, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 64, 65, 66, 67, 68, 70, 77, 80, 89, 90, 92, 93, 94, 97, 98, 99, 100, 101, 102, 104, 105, 106, 107, 108, 111, 112, 113, 114, 115, 117, 118, 119, 120, 121, 122, 124, 125, 126, 127, 129, 131, 132, 133, 135, 140, 142, 143, 144, 154, 155, 156, 157, 158, 159, 160, 162, 166, 167, 168, 169**

Travailleurs âgés (Initiative ciblée pour les travailleurs âgés) **19, 22, 29, 30, 40, 41, 46, 47, 48, 50, 52, 94, 98, 100, 101, 102, 105, 107, 113, 114, 155**

Travailleurs étrangers et immigrants **52, 55, 157**

V

Voisey's Bay **99, 101, 107, 113, 120**

Winnipeg Foundation **49, 114**