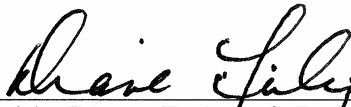

RESSOURCES HUMAINES ET DÉVELOPPEMENT SOCIAL CANADA

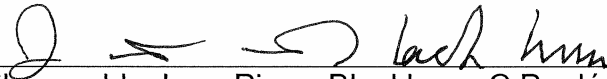
**Budget des dépenses
2006-2007**

Rapport sur les plans et les priorités

Approuvé par :



L'honorable Diane Finley, C.P., députée
Ministre des Ressources humaines et du Développement social



L'honorable Jean-Pierre Blackburn, C.P., député
Ministre du Travail

TABLE DES MATIÈRES

MESSAGES DES MINISTRES	5
DÉCLARATIONS DE LA DIRECTION.....	8
APERÇU DU MINISTÈRE DES RESSOURCES HUMAINES ET DU DÉVELOPPMENT SOCIAL	11
INTRODUCTION.....	12
MANDAT	17
PROFIL DES DÉPENSES.....	18
VUE D'ENSEMBLE DE LA PLANIFICATION	21
Contexte social et économique	21
Contexte stratégique	28
Milieu de gestion.....	31
Risques ministériels.....	33
PRIORITÉS DU MINISTÈRE ET CADRE DE MESURE DU RENDEMENT	37
PRIORITÉS DU MINISTÈRE	38
RÉSULTATS STRATÉGIQUES ET INDICATEURS DE RENDEMENT DES PROGRAMMES	45
ANALYSE DES PLANS, DES PRIORITÉS ET DES ACTIVITÉS DES PROGRAMMES SELON LES RÉSULTATS STRATÉGIQUES	51
Recherche en politiques et communications.....	54
Marché du travail	56
Compétences en milieu de travail	63
Apprentissage.....	70
Travail	75
Investissement social	80
Enfants et familles	88
Logement et sans-abri.....	95
Service Canada	109
INFORMATION SUPPLÉMENTAIRE.....	113
INFORMATION ORGANISATIONNELLE	114
TABLEAUX FINANCIERS	116
Tableau 1 : Dépenses prévues et équivalents temps plein	116
Tableau 2 : Ressources par activité de programme	125
Tableau 3 : Postes votés et législatifs mentionnés dans le budget principal	127
Tableau 4 : Services reçus à titre gracieux	132
Tableau 5 : Prêts (non budgétaires).....	132

Tableau 6 : Sources de revenus disponibles et non disponibles	133
Tableau 7 : Principales initiatives d'ordre réglementaire	136
Tableau 8 : Description détaillée des programmes de paiements de transfert.....	138
Tableau 9 : Fondations (subventions conditionnelles).....	138
Tableau 10 : Initiatives horizontales	139
Tableau 11 : Stratégie de développement durable	139
Tableau 12 : Vérifications internes et évaluations.....	140
Tableau 12 : Vérifications internes et évaluations.....	141
COMPTES À FINS DÉTERMINÉES	142
Introduction	142
Compte de l'assurance-emploi.....	143
Régime de pensions du Canada.....	153
Compte des rentes sur l'État	161
Fonds d'assurance de la fonction publique.....	161
PARTIE II DE L'ASSURANCE-EMPLOI -- PLAN DE DÉPENSES 2006–2007	163
RAPPORT CONSOLIDÉ DU PROGRAMME CANADIEN DE PRÊTS AUX ÉTUDIANTS	167
AUTRES POINTS D'INTÉRÊT.....	175
BUDGET PRINCIPAL DES DÉPENSES 2006–2007 ET ARCHITECTURE DES ACTIVITÉS DE PROGRAMMES POUR LE RPP	176
RÉFÉRENCES – SITES INTERNET.....	177



MESSAGES DES MINISTRES



Le portefeuille de Ressources humaines et Développement social Canada est l'un des plus dynamiques et diversifiés du gouvernement fédéral, car il concerne la vie des Canadiens sous de nombreux aspects. Les programmes, les politiques et les partenariats du Ministère ouvrent de nouvelles possibilités et offrent des services permettant aux Canadiens de toutes les régions d'atteindre leur plein potentiel. Ce faisant, le Ministère contribue à bâtir un Canada prospère et concurrentiel.

Selon moi, le soutien du bien-être économique et social des particuliers, des familles et des collectivités, la promotion de la main-d'œuvre canadienne et le souci de notre milieu d'apprentissage sont essentiels au succès du Canada au XXI^e siècle et après.

Le 23 janvier, les Canadiens ont élu un nouveau gouvernement. Celui-ci a des positions claires et se concentre sur ses cinq priorités : l'imputabilité, la réduction des taxes, la criminalité, la garde des enfants et les soins de santé. Le budget de 2006 indique de quelle façon notre gouvernement et notre ministère offriront une aide considérable aux enfants et aux familles, investiront dans les compétences et l'apprentissage et s'engageront à consulter les provinces et les territoires, les citoyens et les intervenants. Je suis très fière qu'on m'ait confié ce mandat, qui fait partie intégrante du programme de priorités du gouvernement. Le présent rapport contient nos objectifs, les initiatives et les activités qui nous permettront de les atteindre avec les résultats que nous prévoyons obtenir en 2006-2007.

Je vais continuer de travailler en collaboration avec l'honorable Jean-Pierre Blackburn, ministre du Travail, et M^{me} Lynne Yelich, secrétaire parlementaire. Je suis également enthousiasmée à l'idée de travailler avec tous nos partenaires, y compris les provinces, les territoires et les intervenants, pour obtenir des résultats au service des Canadiens.

L'un de nos objectifs est de mieux offrir les programmes et les services par l'intermédiaire de Service Canada. Les Canadiens sont très clairs : ils veulent des services qu'ils peuvent trouver, obtenir et utiliser facilement. Ils s'attendent également à ce que les personnes qui répondent à leurs questions le fassent avec empressement, avec rapidité et en fonction de leurs besoins. Service Canada est synonyme de service supérieur, de simplicité et de choix. Nous veillerons à ce que Service Canada rende service à l'ensemble des Canadiens.

En tenant notre engagement et en travaillant selon nos principes, nous nous efforcerons de respecter les plus hautes normes d'intégrité, d'efficacité et d'imputabilité en matière de service à la population.

Le Canada est un pays prospère. Nos efforts seront centrés sur le maintien de cette prospérité aujourd'hui et demain.

*L'honorable Diane Finley, C.P., députée
Ministre des Ressources humaines et du Développement social*



Le Programme du Travail contribue au bien-être social et économique de tous les Canadiens. Il joue un rôle prépondérant dans la vie professionnelle des Canadiens car il veille à ce qu'ils bénéficient de milieux de travail sains, sécuritaires, justes, stables, coopératifs et productifs.

Le Programme du Travail joue également un rôle de chef de file dans la promotion des droits fondamentaux des travailleurs à l'échelle internationale, ce qui favorise une croissance équitable et la stabilité sociale dans les pays en voie de développement.

Un milieu de travail sain profite aux travailleurs, à leurs familles, à leurs employeurs et à l'économie. Le Programme du Travail préconise des milieux de travail sains et sécuritaires par la consultation, la recherche, le partage d'information, la coopération et la collaboration dans le cadre de projets mixtes entre les différentes administrations selon le cas.

Nos engagements portent sur les conventions collectives, les services de résolution de conflits, les services de protection contre les incendies, la santé et la sécurité, les normes du travail, l'équité en matière d'emploi, la coopération internationale dans le domaine du travail et d'autres questions relatives au milieu de travail, qu'il s'agisse de la formulation d'une politique du travail ou de la communication de renseignements sur le travail.

Le Programme du Travail est chargé de l'application de deux lois fondamentales qui contribuent à l'instauration de milieux de travail équitables, sécuritaires et représentatifs – le *Code canadien du travail* et la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Nos principaux engagements pour l'année à venir sont l'examen de la Partie III (Normes du travail) du *Code canadien du travail* et la mise en place du Programme de protection des salariés. Notre objectif est de moderniser la législation fédérale régissant le travail de manière qu'elle réponde davantage aux besoins des employés et des employeurs dans l'économie d'aujourd'hui et protège les travailleurs qui sont les plus vulnérables en cas de faillite.

Je continuerai de travailler avec l'honorable Diane Finley, ministre des Ressources humaines et du Développement social, et avec mes collègues, afin de bâtir un pays plus prospère et plus concurrentiel.

Le Canada est un pays prospère qui a un potentiel illimité. Le 21^e siècle offre d'innombrables possibilités et le meilleur est encore à venir.

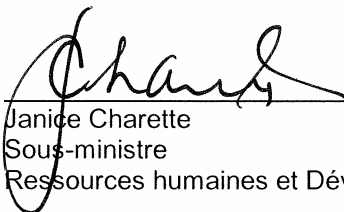
*L'honorable Jean-Pierre Blackburn, C.P., député
Ministre du Travail*

Déclaration de la direction

Je sou mets, en vue de son dépôt au Parlement, le *Rapport sur les plans et les priorités 2006-2007* de Ressources humaines et Développement social Canada.

Ce document a été préparé conformément aux principes d'établissement de rapports contenus dans le Guide pour la préparation de la partie III du Budget des dépenses : Rapports sur les plans et priorités.

- Il décrit fidèlement les plans et les priorités de l'organisation. Le document est complet et exact.
- Il respecte les principes et les exigences décrits dans les lignes directrices du Secrétariat du Conseil du Trésor.
- Les plans et les priorités du Ministère sont fondés sur l'architecture des activités de programmes (AAP) approuvée pour 2007-2008; cependant, à titre comparatif, le Ministère utilise l'AAP approuvée pour 2006-2007 de Ressources humaines et Développement des compétences Canada et de Développement social Canada pour présenter ses renseignements financiers.
- Il fournit une base de reddition de comptes pour les résultats réalisés au moyen des ressources et des pouvoirs qui lui sont confiés.
- Il rend compte des finances en se fondant sur les prévisions approuvées de dépenses du Secrétariat du Conseil du Trésor.



Janice Charette
Sous-ministre
Ressources humaines et Développement social

Déclaration de la direction

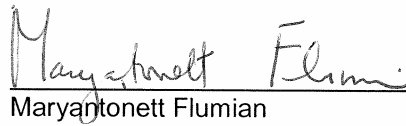
Les plans, les priorités, les dépenses prévues et les mesures du rendement à l'appui du programme du travail sont présentés fidèlement dans le *Rapport sur les plans et les priorités 2006-2007* de Ressources humaines et Développement social Canada.



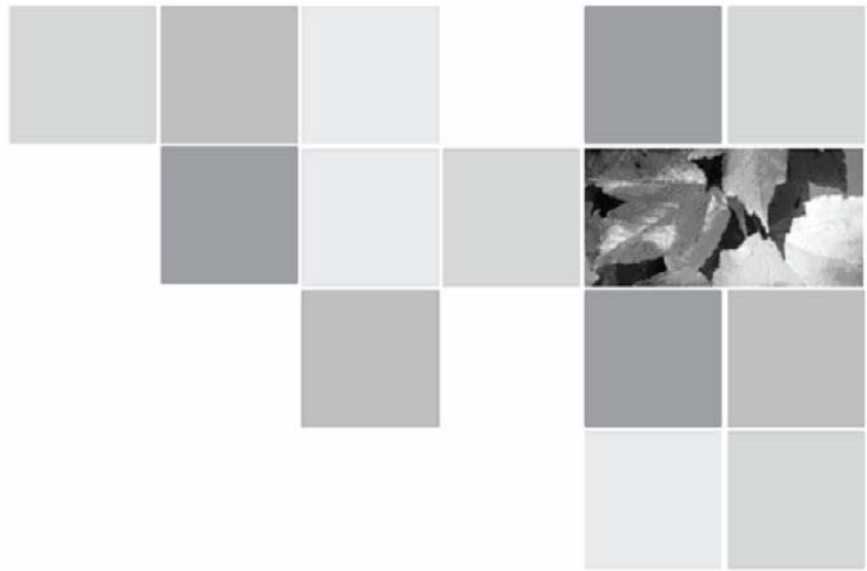
Munir A. Sheikh
Sous-ministre du Travail et sous-ministre délégué,
Ressources humaines et Développement social

Déclaration de la direction

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 2006-2007* de Ressources humaines et Développement social Canada.



Maryanett Flumian
Administratrice générale de Service Canada et sous-ministre
déléguée, Ressources humaines et Développement social



APERÇU DU MINISTÈRE DES RESSOURCES HUMAINES ET DU DÉVELOPPEMENT SOCIAL

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 Ressources humaines et Développement des compétences Canada et Développement social Canada. RHDSC a un vaste mandat social et économique qui concerne tous les Canadiens. Le Ministère est chargé d'offrir aux Canadiens les outils nécessaires pour se démarquer et prospérer en milieu de travail et, à cette fin, leur offrir des possibilités de formation et d'apprentissage, des conditions de travail et des relations syndicales-patronales saines et productives, de même que des politiques, des programmes et des services favorisant le mieux-être social des personnes, des familles et des collectivités, et leur participation à la société et à l'économie.

RHDSC a pour vision un pays fort et concurrentiel où chacun peut faire les choix qui lui permettent de mener une vie productive et enrichissante.

À cette fin, le Ministère élabore des politiques qui font en sorte que le Canada soit une société à laquelle tous peuvent participer et où chacun peut mettre ses talents, ses compétences et ses ressources au service de l'ensemble du pays. Le Ministère crée des programmes et soutient des initiatives qui permettent aux Canadiens de s'investir et de vivre toutes les transitions que la vie leur réserve – passage de la vie familiale à la vie de personne âgée, transition de l'école au travail, changement d'emploi, passage du chômage à l'emploi et du marché du travail à la retraite – et il offre un service axé sur les citoyens en faisant preuve d'intégrité, d'engagement et d'excellence.

Ressources humaines et Développement social

RHDSC compte plus de 24 000 employés dans la région de la capitale nationale et dans les bureaux régionaux de l'ensemble du Canada, et plus de 20 000 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 assure un soutien du revenu aux Canadiens en offrant des prestations prévues dans des programmes adoptés par le Parlement comme le Programme de la sécurité de la vieillesse et tout l'éventail des prestations du Régime de pensions du Canada. De plus, l'assurance-emploi sert de revenu d'appoint temporaire aux 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 permanent en encourageant le développement des compétences en milieu de travail au Canada et en élaborant et en diffusant des données, des renseignements et des connaissances sur le marché du travail. Le Ministère investit également dans l'apprentissage en facilitant l'accès à l'aide financière pour les études postsecondaires et pour les programmes d'apprentissage pour les adultes; il encourage l'apprentissage en soutenant les programmes qui servent à éliminer les obstacles non financiers à l'apprentissage et à l'alphabétisation des adultes et au développement de la petite enfance.

Grâce aux initiatives, aux politiques et aux programmes sociaux de RHDSC les enfants et leur famille, les personnes âgées, les personnes handicapées et les autres personnes en difficulté dans la société bénéficient du soutien, des connaissances et des renseignements dont ils ont besoin pour maintenir leur bien-être et mieux participer à la vie sociale et professionnelle. Ainsi, la nouvelle Prestation universelle pour la garde d'enfants offre un choix et une marge de manœuvre aux personnes et aux familles compte tenu des besoins et de la situation de chacun. La Prestation fiscale canadienne pour enfants contribue à alléger les coûts pour les familles admissibles qui ont des enfants et la Prestation universelle pour la garde d'enfants vise à aider les familles canadiennes qui cherchent à concilier leur travail et leur vie familiale en leur offrant une aide financière directe, quel que soit le type de service de garde qu'elles choisissent.

RHDSC encourage et maintient la stabilité des relations industrielles et la sécurité et l'efficacité des milieux de travail de compétence fédérale. Le Ministère favorise également l'harmonie dans les relations syndicales-patronales, effectue des recherches sur la main-d'œuvre et négocie et met en œuvre des accords internationaux sur la main-d'œuvre.

Si on veut que les Canadiens disposent des outils nécessaires pour être pleinement présents sur le marché du travail et dans l'économie axée sur le savoir, il faut qu'une multitude de partenaires prennent une part active à ce qui se fait et que le Ministère serve d'agent catalyseur. Il faut aussi une collaboration avec les provinces et les territoires, compte tenu des responsabilités partagées pour un grand nombre de politiques et de programmes ministériels. RHDSC travaille de près avec les partenaires provinciaux et territoriaux et il cultive des relations déjà établies par les tribunes multilatérales et bilatérales en place. Les employeurs et les syndicats jouent un grand rôle pour les investissements dans les compétences en milieu de travail. La promotion du bien-être socio-économique exige également la collaboration du secteur bénévole et des organismes sans but lucratif, des partenaires en apprentissage, des groupes communautaires (y compris les communautés minoritaires de langue officielle) et du secteur privé pour que soient élaborés des programmes intégrés et que les Canadiens bénéficient de renseignements et de services. RHDSC travaille avec de nombreux partenaires internationaux pour s'inspirer de leurs approches et de leurs pratiques exemplaires et ainsi optimiser la participation des Canadiens au développement social et économique.

Service Canada

Service Canada procure un point 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. À en juger par l'expérience d'autres secteurs de compétence, le Canada a une feuille de route manifeste et Service Canada a tiré parti de plus d'une décennie de travaux au gouvernement canadien pour améliorer la prestation des services aux Canadiens.

L'organisme s'est chargé, au nom des ministères et organismes fédéraux, de fournir un nombre croissant de services et de prestations et de donner un choix et un accès meilleurs aux Canadiens. Aujourd'hui, son réseau de prestation de services compte 433 points de service dans des localités disséminées sur le territoire, un service national 1 800 O-Canada qui renseigne sur tous les services fédéraux, 23 autres centres d'appels en réseau et une gamme de services en ligne à <http://www.servicecanada.gc.ca/fr/accueil.html>

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 intervenants communautaires afin d'accroître la qualité des services aux Canadiens et la rentabilité des programmes et des services. Il a nettement réussi et continuera à améliorer les services offerts grâce à un réseau étendu de services au comptoir, à un réseau intégré de centres d'appels rendant une grande diversité de services et à des applications en ligne.

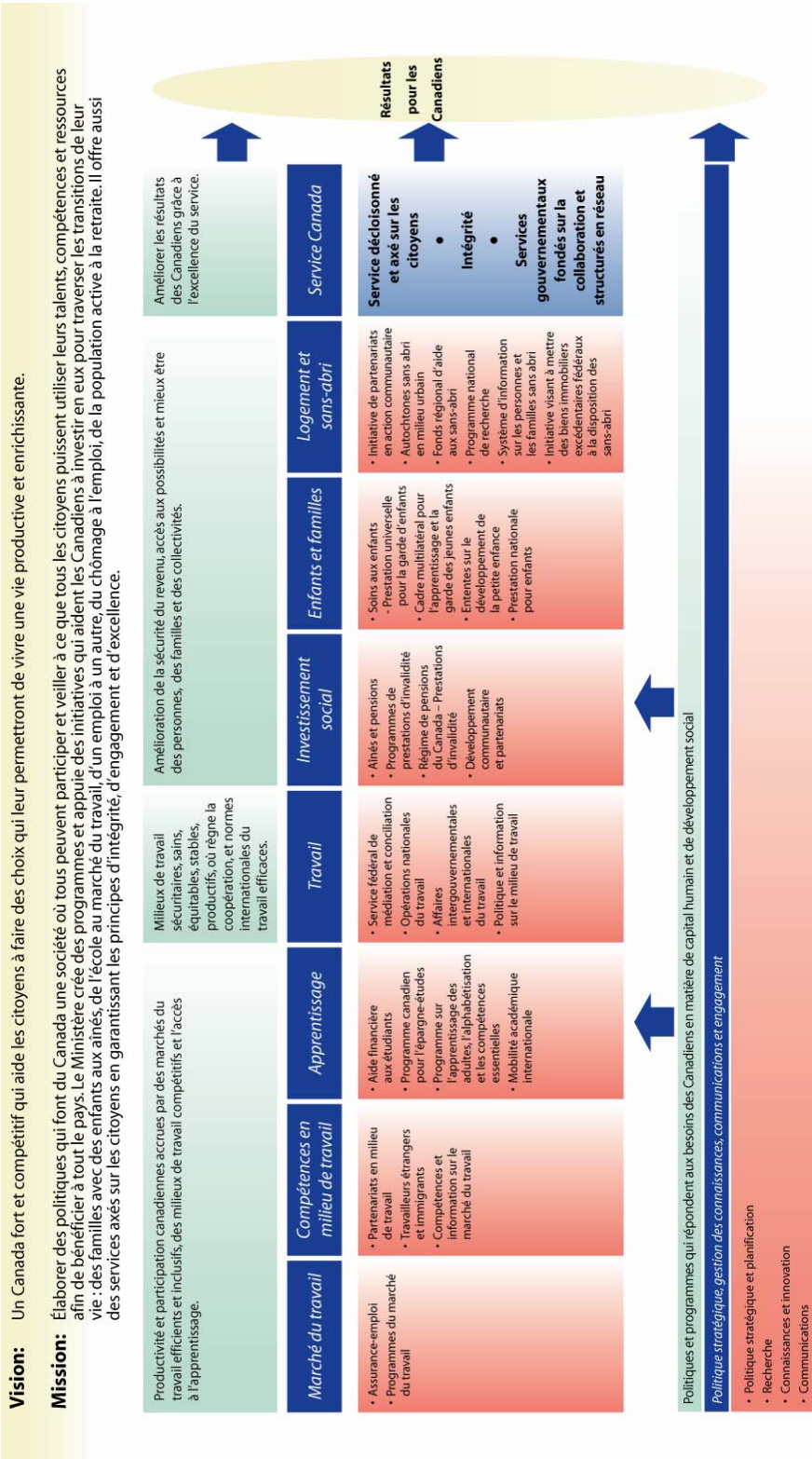
Résultats stratégiques

Les programmes et les services de RHDSC sont conçus pour produire 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 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

Le diagramme de l'Architecture des activités de programmes (AAP) ci-après schématise le nouveau ministère. Les modifications apportées aux résultats stratégiques et aux activités de programmes de l'AAP sont décrites ci-dessous. Celles qui ont été apportées aux sous-activités et aux sous-sous-activités sont décrites à la section *Analyse des plans, des priorités et des activités des programmes selon les résultats stratégiques* pour chaque activité de programmes. La section *Autres points d'intérêt* présente un aperçu général.

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



Modifications apportées à l'Architecture des activités de programmes 2005-2006

Les fonctions de soutien des politiques et des programmes ont été regroupées et forment désormais la nouvelle activité de programmes Recherche en politiques et communications. Celle-ci contribue à la réalisation du nouveau résultat stratégique « Politiques qui répondent aux besoins des Canadiens en matière de capital humain et de développement social ».

Les activités de programmes Marché du travail, Compétences en milieu de travail et Apprentissage ont été regroupées pour contribuer à la réalisation du résultat stratégique « Productivité et activité améliorées des Canadiens par des marchés du travail efficaces et inclusifs, des milieux de travail concurrentiels et l'accès à l'apprentissage ».

Les anciennes activités de programmes Prestations d'assurance-emploi et Programmes d'emploi ont été regroupées sous la nouvelle activité de programmes Marché du travail.

Les activités de programme Investissement social, Enfants et familles et Logement et sans-abri ont été regroupées et contribuent désormais à la réalisation de l'objectif stratégique de l'amélioration de la sécurité du revenu, de l'accès aux possibilités et du bien-être pour les personnes, les familles et les collectivités.

L'ancienne activité de programmes de l'AAP Investissements sociaux a été divisée en deux activités de programmes : Investissement social et Enfants et familles.

Le résultat de la prestation de services dépend maintenant de trois activités de programmes dans le cadre du mandat général de Service Canada :

1. Services transparents axés sur le citoyen
2. Intégrité
3. Un gouvernement qui favorise la collaboration et le réseautage

MANDAT

Le 6 février 2006, par une série de décrets pris suivant la *Loi sur les restructurations et les transferts d'attributions dans l'administration publique*, le contrôle et la supervision de l'administration publique fédérale à Développement social Canada ont été transférés au ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences. 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 ce ministre 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.

Tant que la nouvelle loi ministérielle n'entrera pas en vigueur, la 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 de RHDSC, du ministre du Travail et de la Commission de l'assurance-emploi du Canada. RHDSC a pour mandat 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. La ministre de RHDSC 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* et 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, justes, 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 Canada (DSC). DSC a pour mandat de promouvoir le bien-être social et la sécurité. En exerçant les pouvoirs et en accomplissant les tâches et les fonctions que prévoit cette loi, le ministre est responsable de lois comme celle du *Régime de pensions du Canada*, la *Loi sur la sécurité de la vieillesse*, la *Loi sur le Conseil national du bien-être social* et la *Loi sur la prestation universelle pour la garde d'enfants*.

Service Canada fonctionne dans le mandat législatif et le cadre actuel des lois constitutives de Ressources humaines et Développement des compétences Canada et de Développement social Canada. Son mandat est de collaborer avec les ministères fédéraux, les autres paliers de gouvernement et les fournisseurs de services communautaires afin d'offrir des services par guichet unique. Service Canada n'est pas une entité légale distincte, mais il jouit de pouvoirs délégués pour l'exécution de son mandat et l'exercice de ses fonctions.

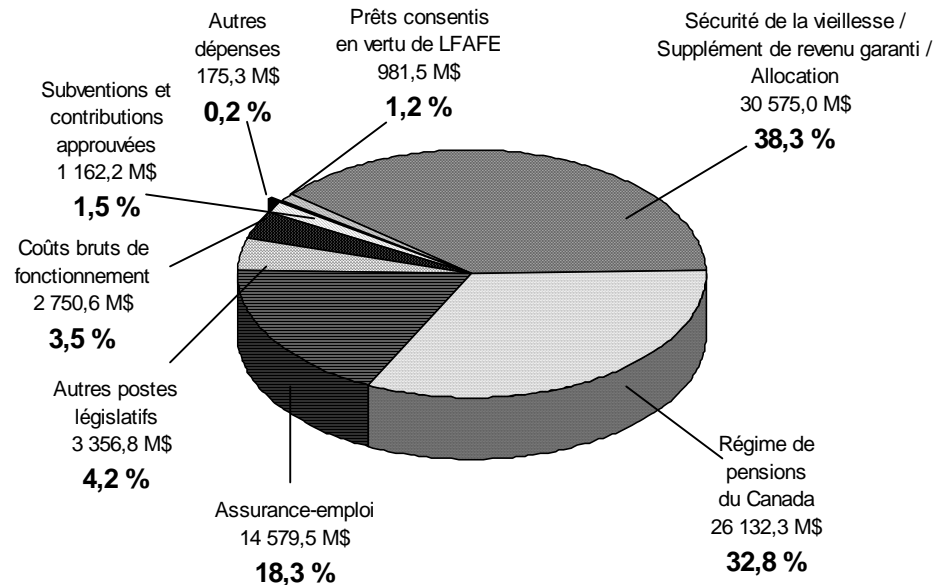
PROFIL DES DÉPENSES

Combinant les ressources de Ressources humaines et Développement des compétences Canada et de Développement social Canada, le ministère des Ressources humaines et du Développement social a des dépenses prévues supérieures à 79 milliards de dollars, dont 75 milliards de dollars (presque 95 %) sont des prestations directes versées aux Canadiens par l'assurance-emploi, le Régime de pensions du Canada, la Sécurité de la vieillesse, les prêts accordés 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, 33,9 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 établit que les fonds législatifs (assurance-emploi, RPC, SV et contributions votées pour la réalisation des programmes désignés) seront affectés chaque année par RHDSC.

Profil des dépenses prévues pour 2006-2007

TOTAL GÉNÉRAL : 79 713,2 M\$



RESSOURCES HUMAINES ET

DÉVELOPPEMENT SOCIAL – DEPENSES BRUTES

Dépenses budgétaires	
Coûts nets de fonctionnement	1 014,5
Ajouter les sommes recouvrées relativement :	
au régime de pensions du Canada	246,8
au compte d'assurance-emploi à l'indemnisation des accidentés du travail	1 411,9
	77,4
	<u>1 736,1</u>
Coûts bruts de fonctionnement	2 750,6
Subventions et contributions autorisées	1 162,2
Total des dépenses brutes	3 912,8
Autres – Indemnisation des accidentés et coûts et montants recouverts du Compte d'a. -e. et du RPC	
	175,3
Dépenses non budgétaires	
Prêts consentis en vertu de la <i>Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants (LFAFE)</i>	981,5

PAIEMENTS DE TRANSFERT LÉGISLATIFS

Paiements de transfert législatifs	
Subventions et contributions :	
Programme de la Sécurité de la vieillesse	30 575,0
Autres paiements législatifs :	
Prêts canadiens aux étudiants	399,6
Subvention canadienne pour l'épargne-études	575,0
Bon d'études canadien	45,0
Programme de protection des salariés	28,7
Prestation universelle pour la garde d'enfants	1 610,0
Garde d'enfants - Ententes prov.-terr.	650,0
Autres dépenses	0,2
Total	33 883,5
Prestations du Régime de pensions du Canada	26 132,3
Prestations d'assurance-emploi	
Partie I	12 442,0
Partie II	2 137,5
	14 579,5
Autres comptes à fins déterminées	48,3^a
Total des paiements de transfert législatifs	74 643,6

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

Le tableau ci-dessous reflète la combinaison des ressources humaines et financières prévues de Ressources humaines et Développement des compétences Canada et de Développement social Canada.

TABLEAU 1 : RESSOURCES HUMAINES ET DÉVELOPPMENT SOCIAL CANADA – RESSOURCES FINANCIÈRES ET RESSOURCES HUMAINES			
	Dépenses prévues		
	2006-2007	2007-2008	2008-2009
<i>Ressources financières (en millions de \$)</i>			
Dépenses de fonctionnement brutes	2 750,6	2 695,8	2 679,8
Subventions et contributions non législatives	1 162,2	1 085,7	1 004,6
Paiements de transferts législatifs	33 883,5	35 257,3	36 731,0
Total des dépenses brutes	37 796,3	39 038,8	40 415,4
Prêts consentis en vertu de la <i>Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants</i>	981,5	769,1	560,8
Prestations du RPC	26 132,3	27 496,9	28 917,7
Assurance-emploi (Partie I) - Prestations de revenu	12 442,0	13 058,0	13 661,0
Assurance-emploi (Partie II) - Prestations d'emploi et mesures de soutien	2 137,5	2 143,1	2 143,6
Paiements des rentes sur l'État et du régime d'assurance de la fonction publique	48,3	45,4	42,7
Total	79 537,9	82 551,3	85 741,2
Autres frais ministériels			
Créances douteuses de l'assurance-emploi	57,0	60,0	62,0
Coûts d'administration de l'assurance-emploi pour d'autres ministères fédéraux	64,6	67,5	62,5
Coûts d'administration Régime de pensions du Canada pour d'autres ministères fédéraux	131,1	132,8	133,9
Recouvrements - Indemnisation des accidentés	(77,4)	(78,4)	(80,4)
Total consolidé	79 713,2	82 733,2	85 919,2
<i>Ressources humaines</i>			
Équivalents temps plein	24 274	23 661	23 513

VUE D'ENSEMBLE DE LA PLANIFICATION

Contexte social et économique

L'avenir des politiques, des programmes et des services de développement social et humain au Canada subira l'influence d'un grand nombre de facteurs, et un grand nombre de personnes, d'organismes et de gouvernements contribueront à façonner cet avenir. Chacun devra tenir compte d'un minimum de facteurs : la mondialisation, l'évolution technologique dans une société du savoir, l'évolution démographique, le niveau et la qualité de vie.

Mondialisation

Aujourd'hui, la mondialisation influe sur la constitution sociale et économique du Canada. Avec la croissance du commerce international, l'émergence d'économies comme celles de la Chine et de l'Inde, l'accroissement de la mobilité des biens et des personnes et les nouvelles technologies de communication, le monde semble se rétrécir plus que jamais, si bien que le Canada et sa population auront de nouveaux défis à relever et de nouvelles occasions à saisir.

La mondialisation procure de nombreux avantages, notamment un grand nombre de clients susceptibles d'acheter des biens et des services provenant du Canada et un grand nombre de sources d'importation de biens et de services étrangers. Par ailleurs, la mondialisation se traduit aussi par une concurrence intérieure et internationale accrue.

L'effet de la mondialisation sur le marché du travail est évident. Bien que le taux d'emploi soit élevé depuis quelques années, l'emploi dans le secteur de la fabrication a repris sa tendance à la baisse à long terme : il représente un pourcentage décroissant de l'emploi total, même qu'environ 85 000 travailleurs ont perdu leur emploi en 2005. Cette situation reflète en partie la forte valorisation du dollar canadien par rapport au dollar américain depuis quelques années et l'influence des économies en développement. Par ailleurs, les investissements en capital dans la production et l'exportation de ressources énergétiques, surtout dans l'exploitation des sables pétroliers, ainsi que pour la préparation des Jeux olympiques et paralympiques d'hiver de 2010 à Vancouver, contribuent à la croissance nette de l'emploi et à la vigueur du marché du travail dans les provinces de l'Ouest.

Les changements à grande échelle ont une incidence sur les collectivités qui dépendent fortement des employeurs ou des secteurs traditionnels. Les entreprises locales n'ont guère d'autre choix de réagir aux pressions de la mondialisation qu'en modifiant leur mode d'exploitation.

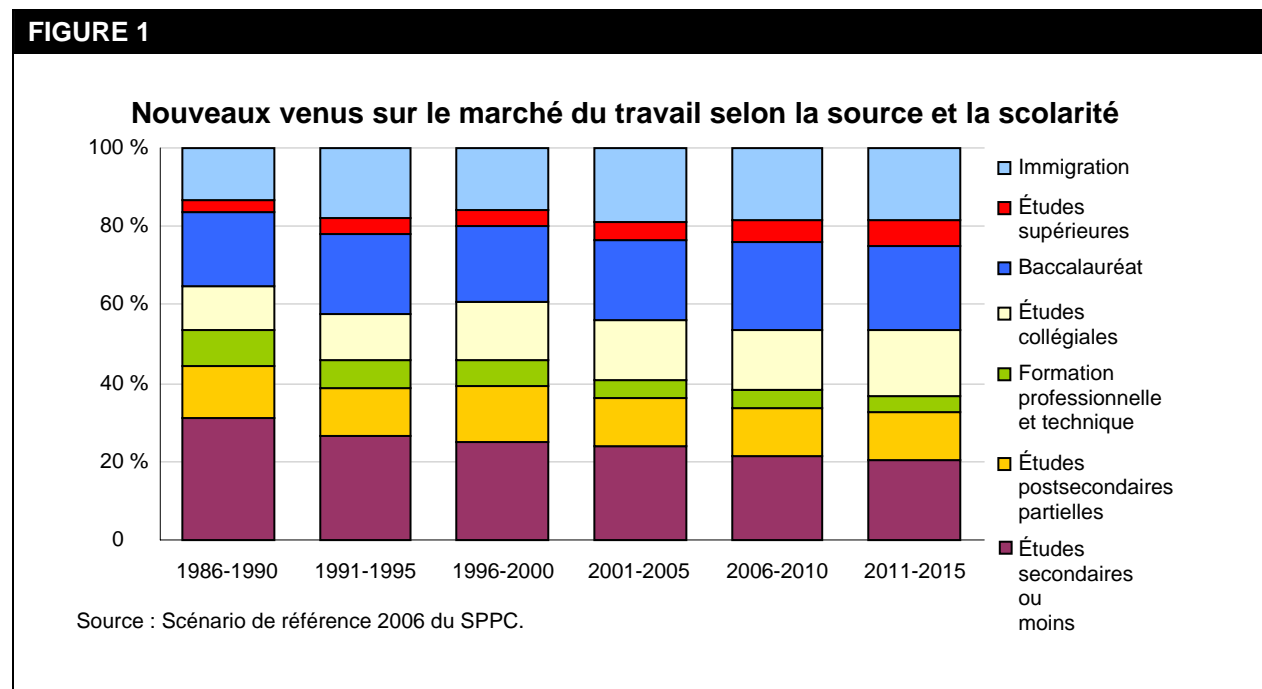
Toutefois, le Canada devrait généralement maintenir une bonne santé socio-économique au cours des prochaines années. La vigueur du marché du travail, le faible taux de chômage, le bon capital social et la viabilité des institutions (comme les familles et les écoles) sont tous des facteurs qui influent de plus en plus sur notre relation avec les autres pays et qui amènent le marché du travail, les familles canadiennes et parfois des collectivités entières à s'adapter.

Évolution technologique et société du savoir

L'évolution technologique continue de transformer la façon dont les Canadiens vivent et travaillent. L'économie axée sur le savoir a des conséquences directes sur les compétences et les connaissances exigées des Canadiens et sur leur participation à l'apprentissage permanent.

Il est essentiel d'établir un équilibre entre les compétences que les jeunes et les immigrants apportent au marché du travail et les futurs besoins des employeurs. Au cours des dix prochaines années, environ les deux tiers des nouveaux emplois qui seront disponibles au Canada seront des postes de gestion ou

exigeront un certain niveau d'études postsecondaires. Cette augmentation progressive des besoins en compétences sera généralement compensée par une hausse du niveau de scolarité des éventuels travailleurs, puisqu'à peu près les deux tiers des nouveaux débutants auront un certificat d'une école de métiers, un diplôme collégial ou un diplôme universitaire (figure 1).



Pour répondre à la demande de travailleurs spécialisés sur le marché du travail et atténuer l'émigration de travailleurs spécialisés, il faut améliorer l'intégration des travailleurs formés à l'étranger. Selon de récentes études, une hausse de 1 % du taux d'alphabétisation des adultes produirait une augmentation globale de 2,5 % de la productivité du travail et un bond de 1,5 % du PIB par habitant. Ces statistiques favorisent le déploiement d'efforts plus considérables encore pour encourager l'apprentissage chez les adultes, notamment les programmes d'alphabétisation et d'apprentissage¹.

Les progrès dans les technologies de l'information et des communications donnent à l'industrie et au gouvernement un moyen d'innover dans la prestation de services. On peut miser sur l'utilisation judicieuse d'Internet et de l'informatique pour réduire les coûts et améliorer le mode de prestation des services gouvernementaux aux Canadiens.

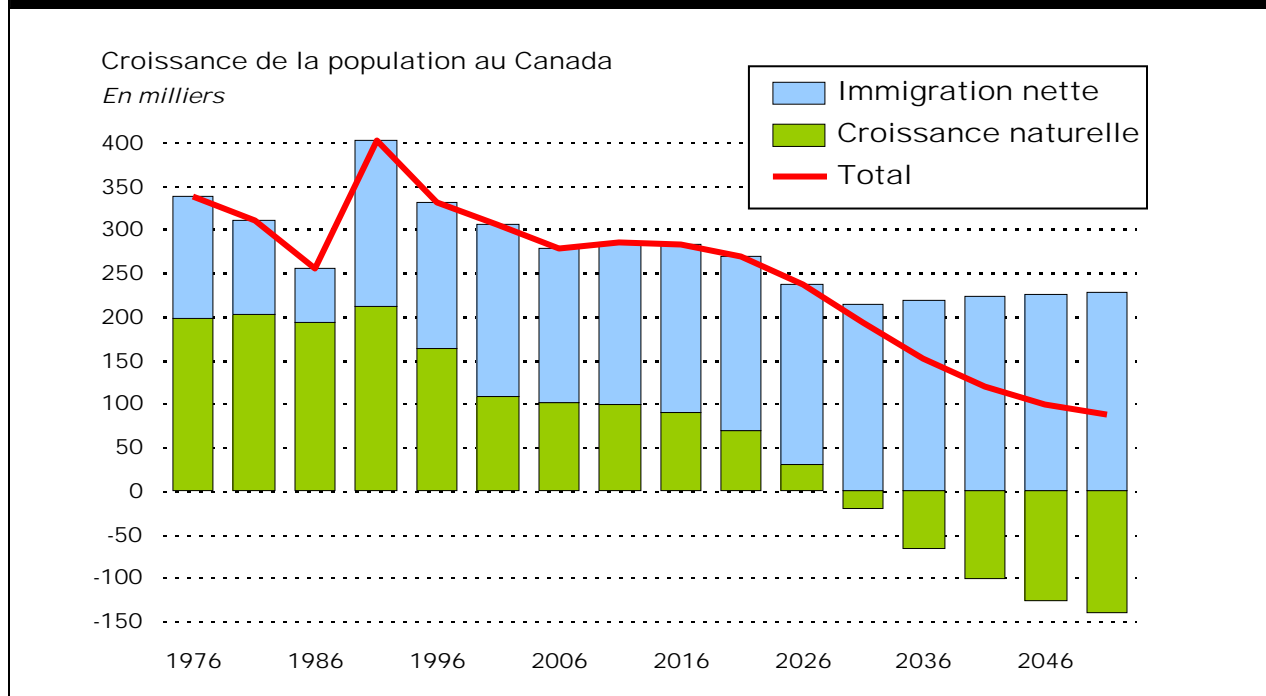
On peut avoir recours à la technologie pour faire progresser des objectifs sociaux et économiques, mais la réalisation de ces objectifs n'est possible que par la collaboration de tous les intervenants personnes, gouvernements, organismes communautaires, secteurs d'activité. Il faut aussi songer à l'accès à Internet.

Évolution démographique

Le profil démographique du Canada subira la nette influence des faibles taux de fécondité et de l'accroissement de l'espérance de vie. La croissance de la population au Canada a ralenti au cours des dernières années, et cette tendance se poursuivra vraisemblablement dans un avenir prochain (figure 2).

¹ Serge Coulombe, Jean-François Tremblay et Sylvie Marchand, *Performance en littératie, capital humain et croissance dans quatorze pays de l'OCDE*, 2004.

FIGURE 2



La croissance de la population du Canada dépend de plus en plus de l'immigration. Entre 1991 et 2001, 220 000 personnes par année en moyenne sont arrivées au Canada. Les minorités visibles constituent désormais 13,4 % de la population, et on prévoit que leur représentation passera à 20 % d'ici 2017². De nombreux immigrants sont des travailleurs formés à l'étranger, qui proviennent d'un nombre croissant et variable de pays.

L'accroissement naturel de la population du Canada (le nombre de naissances, moins le nombre de décès) perd toujours de son importance et l'immigration, qui constitue désormais la principale source de croissance démographique, ne suffira pas à renverser cette tendance de sorte qu'on puisse répondre aux futurs besoins du marché du travail.

Autrefois, l'économie bénéficiait grandement de l'expansion de la main-d'œuvre et de la hausse continue du taux d'emploi. Faute de ces facteurs, le Canada devra de plus en plus compter sur la croissance de la productivité du travail pour améliorer son niveau de vie. Cette tendance sera exacerbée par le départ à la retraite imminent des personnes issues de l'explosion démographique. Les personnes âgées constituent le groupe d'âge dont l'expansion est la plus rapide au Canada : le pourcentage de la population de 65 ans et plus devrait passer de 13 % en 2005 à près de 24 % en 2031³. Bien que certains signes montrent que le Canada va s'adapter aux pressions de plus en plus fortes sur son système de santé et ses régimes publics de retraite, il se peut toutefois qu'on ait à encourager la participation et l'inclusion accrues des personnes âgées dans la collectivité.

Les autres tendances démographiques concernent la collectivité autochtone et la nature évolutive des familles canadiennes. En 2001, il y avait tout juste un peu plus d'un million d'Autochtones au Canada, soit 3,4 % de la population. Le taux de fécondité des Autochtones est environ 1,5 fois supérieur à celui de la

² Division de la démographie de Statistique Canada (2005), *Projections de la population des groupes de minorités visibles, Canada, provinces et régions, 2001 à 2017*, n° 91-541-XIF au catalogue.

³ Statistique Canada, *Projections démographiques pour le Canada, les provinces et les territoires (2005 à 2031)*, n° 91-520-XIF au catalogue, 2005.

population générale. D'ici 2017, le pourcentage d'Autochtones à l'échelle nationale augmentera légèrement et atteindra 4,1 %.

Au cours des 45 dernières années, la composition des familles a évolué et comprend de nouvelles définitions, notamment un nombre inégalé d'unions de fait (tableau 1). Il y a plus de séparations et de divorces aujourd'hui qu'autrefois. Les taux de fécondité ont diminué, les mères attendent quelques années de plus avant d'avoir des enfants, et le nombre d'enfants dont les parents ne sont pas mariés est plus élevé de nos jours. Un nombre sans précédent d'enfants et d'adultes font partie de familles monoparentales ou reconstituées.

TABLEAU 1 : INDICATEURS DE LA DIVERSIFICATION DES FAMILLES				
	1961	1981	1991	2002
Indice synthétique de fécondité (nombre moyen de naissances par femme)	3,8	1,7	1,7	1,5
Âge moyen à un premier mariage				
Mariées	21,1	22,5	25,1	27,0
Mariés	24,0	24,6	27,0	29,0
Nombre de divorces sur 100 000 couples mariés	180	1180	1235	1050
Pourcentage de couples en union libre par rapport à l'ensemble des couples	--	6,4	11,2	16,4
Pourcentage d'enfants nés en dehors du mariage	4,5	16,7	28,6	36,6
Nombre de naissances chez les femmes âgées de 30 ans et plus par rapport au total des naissances	34,1	23,6	36,0	47,4
Pourcentage des familles monoparentales par rapport au total des familles ayant des enfants	11,4	16,6	20,0	25,0

Source : Beaujot, R., and Kerr, D. (2004). *Population Change in Canada*. Toronto: Oxford University Press.

Niveau de vie

De façon générale, le marché du travail et les milieux sociaux et économiques du Canada sont en bonne santé et laissent entrevoir un avenir positif pour les prochaines années. Le Canada s'est classé quatrième sur 177 pays pour l'indicateur du développement humain des Nations Unies en 2004, une vaste mesure qui comprend plusieurs résultats sociaux et économiques. Le produit intérieur brut (PIB) par habitant appartient aux premiers rangs des pays de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) en 2004, la croissance de l'emploi depuis 2000 dépasse celle des partenaires du G-7, et le Canada a l'une des populations les plus scolarisées. Le rendement de l'économie et du marché du travail solide du Canada a fait augmenter le niveau de revenu des Canadiens et diminuer les taux de faible revenu.

Depuis le milieu des années 90, le Canada connaît une croissance économique vigoureuse, et l'évolution positive du niveau de vie des Canadiens est attribuable, dans une mesure non négligeable, à la hausse du taux d'emploi. En 2005, près de 223 000 emplois ont été créés au Canada, si bien que le taux d'emploi (le pourcentage des personnes de 15 ans et plus qui travaillent) est demeuré à 62,7 %, le plus haut niveau jamais enregistré. C'est ainsi que, depuis le milieu de la décennie 1990, la proportion que représente toute la population occupée a augmenté; en 2005, la moitié de la population avait un emploi.

De plus, le PIB réel a crû de 2,9 % en 2005, soit au même rythme qu'en 2004, et on s'attend à une croissance semblable en 2006 et en 2007⁴. Le marché du travail du Canada devrait continuer de bien se porter au cours des prochaines années, et on s'attend à ce que le taux de chômage baisse encore.

⁴ Finances Canada, *La mise à jour économique et financière*, novembre 2005, p. 38.

À l'inverse, la croissance de la productivité du travail dans les entreprises canadiennes a ralenti considérablement de 2000 à 2003-2004, avant de rebondir légèrement et de se fixer à environ 1 % en 2005. La Banque du Canada estime que cette croissance devrait bientôt revenir à son taux habituel de 1,7 % par année⁵.

Depuis quelques années, le revenu des Canadiens augmente *continuellement*. Le revenu médian net s'est élevé dans la plupart des familles canadiennes en 2004, la forte croissance économique ayant favorisé des gains dans l'emploi, qui se sont traduits par une hausse des revenus gagnés sur le marché du travail. Les familles canadiennes de deux membres ou plus présentaient un revenu médian net de 54 100 \$, soit une hausse d'environ 2 % par rapport à 2003, après correction de l'inflation. Le revenu net n'a pas augmenté dans tous les types de familles. Dans les familles « moins jeunes », le revenu médian net est demeuré sensiblement le même, tout comme celui des personnes seules ou des célibataires.

Qualité de vie

La qualité de vie tient au bien-être des personnes dans leur famille et dans leur collectivité. Elle s'étend au-delà du bien-être matériel, notamment aux milieux culturels, municipaux et sociaux. De façon générale, le Canada garde la réputation internationale d'offrir une qualité de vie élevée à ses citoyens.

Néanmoins, environ 684 000 familles canadiennes appartenaient à des ménages à faible revenu en 2004 – 7,8 % du total des familles, soit une baisse par rapport à 8,5 % en 2003. En dépit des améliorations globales des niveaux de revenu, cinq groupes de Canadiens demeurent à risque élevé de toucher un faible revenu, en grande partie parce qu'ils vivent des périodes de chômage et de travail peu rémunéré fréquentes ou longues et ont tendance à montrer de faibles niveaux de compétence et de scolarisation. Voici ces groupes :

- les familles monoparentales où il y a au moins un enfant de moins de 18 ans;
- les personnes seules de 45 à 64 ans;
- les immigrants récents;
- les Autochtones;
- les personnes souffrant d'un handicap mental ou physique.

Parmi ces ménages à faible revenu, environ 865 000 enfants de 17 ans et moins, soit 12,8 % de l'ensemble des enfants, vivaient dans des familles à faible revenu en 2004. Ce taux était bien en deçà du sommet de 18,6 % atteint en 1996, mais légèrement en hausse par rapport au creux de 12,1 % enregistré en 2001.

Pour que les Canadiens puissent trouver et conserver un emploi, il faut les aider continuellement et leur faciliter l'acquisition de compétences. Ces solutions sont essentielles à la réduction du risque de faible revenu. Toutefois, lorsqu'on regarde l'avenir, l'excellent rendement de l'économie et du marché du travail du Canada en 2005 et les perspectives positives pour les années à venir se traduiront probablement par une élévation réelle du revenu de ces groupes.

La qualité de vie, c'est plus qu'avoir un emploi et un revenu décent. C'est aussi être en bonne santé en général, habiter un logement convenable, avoir des possibilités d'éducation et d'apprentissage, bénéficier des réseaux de soutien social et communautaire, se perfectionner, concilier le travail et la vie personnelle, éprouver un sentiment d'appartenance et mener une vie satisfaisante.

Pour de nombreuses familles dont les membres travaillent, la conciliation travail-vie personnelle demeure un problème. En 2003, 64,8 % des familles avaient deux revenus. En 2005, 67,2 % des femmes ayant des enfants de moins de six ans travaillaient. Pour de nombreuses mères seules au travail, il est assez difficile de travailler et de s'occuper de ses enfants. Les responsabilités entourant la garde des personnes âgées membres de la même famille, obligation qui revient le plus souvent aux femmes, créent également une pression supplémentaire, qui peut nuire à la santé et au bien-être des membres de la famille. Sans compter qu'elle modifie la structure de la famille, elle peut aussi entraîner une plus forte demande de

⁵ Banque du Canada, *Rapport sur la politique monétaire*, octobre 2005, p. 15.

pratiques professionnelles favorables à la famille comme des services de garde en milieu de travail et des horaires de travail souples.

Les indicateurs de la qualité de vie révèlent que les collectivités évoluent à cause de l'urbanisation accrue et de la migration régionale d'est en ouest. De plus, les indicateurs mesurés dans 20 collectivités du Canada montrent un risque accru d'itinérance dans les collectivités canadiennes, peut-être à cause de la diminution des taux d'occupation des logements à louer et du nombre record de mises en chantier, d'abord destinées aux propriétaires. Sur le nombre de personnes à la recherche d'un logement à prix abordable, plus des deux tiers sont locataires⁶.

Malgré ces difficultés, le Canada présente une longue feuille de route pour l'action bénévole à l'intérieur des collectivités locales. La prospérité de la société civile du Canada se reflète dans la taille relativement grande et la diversité de son secteur sans but lucratif. En 2003, environ 161 000 organismes bénévoles et sans but lucratif ont été recensés au Canada, notamment des centres de jour, des clubs sportifs, des organisations d'artistes, des écoles privées, des hôpitaux et des banques alimentaires. Les organismes faisant partie du secteur privé et du secteur communautaire sans but lucratif sont des véhicules essentiels de bien-être et de participation des citoyens.

L'avenir socio-économique du Canada

La capacité des Canadiens à exploiter leurs capacités au maximum continuera d'être entravée par des variables comme l'éducation, le niveau de revenu, l'employabilité et les moyens à la disposition des collectivités. Pour saisir les possibilités offertes par la mondialisation, l'économie axée sur le savoir et l'évolution démographique, il faudra élaborer des politiques novatrices, collaborer avec divers partenaires et s'engager à atteindre des résultats concrets pour les Canadiens.

Le tableau ci-après présente une liste des principaux indicateurs contextuels susceptibles d'intéresser RHDSC. Ces indicateurs constituent la base de l'analyse de la démographie et du milieu économique présentée ci-dessus. La section Cadre de mesure du rendement contient d'autres détails sur les indicateurs contextuels et le cadre des indicateurs globaux.

INDICATEURS CONTEXTUELS DE RHDSC		
INDICATEUR	NIVEAU	
Croissance démographique nette par source	(juillet 2004 à juillet 2005)	
	Total	0,93 %
	Accroissement naturel	0,32 %
	Migration nette	0,60 %
Taux de dépendance de la population par groupe d'âge	(juillet 2005)	
	19 ans et moins	24,3 %
	65 ans et plus	13,1 %
	Total	37,3 %
PIB réel par habitant (dollars de 1997)	35 900 \$ (moyenne annuelle en 2005)	
Taux d'activité	Par groupe d'âge (2005)	
	15 ans et plus	67,2 %
	15-24 ans	65,9 %
	25-54 ans	86,3 %
	55 ans et plus	31,5 %
Taux de chômage	Par groupe d'âge (2005)	
	15 ans et plus	6,8 %
	15-24 ans	12,4 %
	25-54 ans	5,8 %
	55 ans et plus	5,1 %

⁶ Société canadienne d'hypothèques et de logement, *L'Observateur du logement au Canada*, 2005.

INDICATEURS CONTEXTUELS DE RHDSC (suite)

INDICATEUR	NIVEAU	
Rémunération horaire par niveau de scolarité	Moyenne annuelle (2005)	
	Ensemble	20,90 \$
	Moins que le diplôme d'études secondaires	15,70 \$
	Diplôme d'études secondaires ou études postsecondaires incomplètes	18,30 \$
	Certificat ou diplôme postsecondaire	20,50 \$
	Grade universitaire	26,70 \$
Proportion des groupes démographiques 20-24 ans et 25-64 ans ayant le diplôme d'études secondaires	(2001)	
	20-24	75,0 %
	25-64	65,6 %
Proportion de Canadiens en âge de travailler (16 à 65 ans) se situant au niveau de littératie 2 ou au-dessous	(2003)	42 %
Taux de syndicalisation défini comme la proportion de travailleurs non agricoles régis par une convention collective (niveau national)	(2005)	32,2 %
Fréquence de la faiblesse du revenu – nombre et proportion de Canadiens à faible revenu (SFR après impôt)	(2004)	
	Ensemble des personnes	11,2 %
	Moins de 18 ans	12,8 %
	18-64 ans	11,7 %
	65 ans et plus	5,6 %
Proportion de ménages à faible revenu des régions métropolitaines de recensement qui demeurent dans des quartiers défavorisés	(2000)	11,9 %
Besoin impérieux de logement	(2001)	13,7 %

Contexte stratégique

Introduction

Autrefois, on jugeait que les politiques sociales et économiques tiraient chacune de leur côté. On croyait que les politiques économiques augmentaient la prospérité en faisant monter la productivité, tandis que les politiques sociales étaient axées sur la répartition de la richesse. Ainsi, l'efficacité et l'équité étaient envisagées comme des compromis. Cet ancien modèle de croissance économique a été remplacé par une nouvelle connaissance dynamique du mode de renforcement mutuel des stratégies économiques et sociales. Les pays où les chances sont réparties de manière uniforme ont tendance à croître plus rapidement. Ces pays sont également moins sensibles aux chocs économiques et s'y adaptent plus facilement. Les sociétés qui soutiennent leur croissance économique le font en axant leurs politiques sur la productivité, les compétences et l'apprentissage, un marché du travail efficient et des bases sociales solides.

Par conséquent, 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. Si le Canada entend réaliser son potentiel dans une économie mondiale en évolution, il devra reconnaître dans l'élaboration de ses politiques et de ses programmes que le développement du capital humain est un important facteur qui détermine les possibilités sociales et économiques des personnes tout au long de leur vie. Le Canada devra également compter de plus en plus sur ses collectivités, ses institutions et ses réseaux pour recenser les problèmes et les possibilités à exploiter, et pour élaborer lui-même des solutions novatrices aux problèmes de la société et du marché du travail.

Investissements

Les investissements dans le marché du travail et le développement social peuvent assurer la croissance économique à long terme. Ces investissements, sur toute une vie et dès la petite enfance, augmentent les capacités et l'éventail de possibilités qui s'offrent à tous. Ils sont donc essentiels pour que des gens ne se retrouvent pas inévitablement en situation défavorisée et d'exclusion.

Les craintes traditionnelles entourant l'emploi et la rémunération et les avantages sociaux insatisfaisants sont les principaux points des politiques du marché du travail. Du côté de l'apprentissage, on insiste sur l'accroissement des taux de scolarisation postsecondaire pour soutenir la prospérité sociale et économique. Toutefois, à moyen terme, le marché du travail va se resserrer. On devra donc trouver des moyens d'agrandir le bassin de travailleurs spécialisés et de répondre efficacement à la demande dans les principaux secteurs et les grandes régions.

Le resserrement du marché du travail offre de nouvelles possibilités aux entreprises et aux employeurs de faire appel à de nouvelles sources de travailleurs, comme les groupes sous-représentés. Ce resserrement peut également offrir aux employeurs de nouvelles possibilités pour investir davantage dans la requalification des travailleurs. Il augmente aussi l'importance d'investir dans l'apprentissage et l'alphabétisation des adultes et de promouvoir l'épargne pour les études postsecondaires et la poursuite des études jusqu'à ce niveau. À l'étranger, les économies dont le profil d'âge est avancé (p. ex., le Japon) qui vivent un resserrement extrême du marché du travail à cause de la croissance de la demande (p. ex., les États-Unis) montrent que la croissance économique nationale se rattache à chacun des objectifs entourant l'emploi, l'inclusion et la sécurité financière.

Le développement social se traduit également par des résultats économiques. Il aide les personnes à acquérir les outils dont elles ont besoin pour bien gérer les transitions et les difficultés que la vie leur réserve. Comme il est orienté vers la prévention et des solutions intégrées, il crée des gains d'efficience et réduit le nombre d'interventions de redressement coûteuses.

En plus des avantages de la prospérité économique du Canada en général, ces investissements ouvrent la voie à l'inclusion sociale par l'augmentation du capital de personnes. Le Ministère a la possibilité de

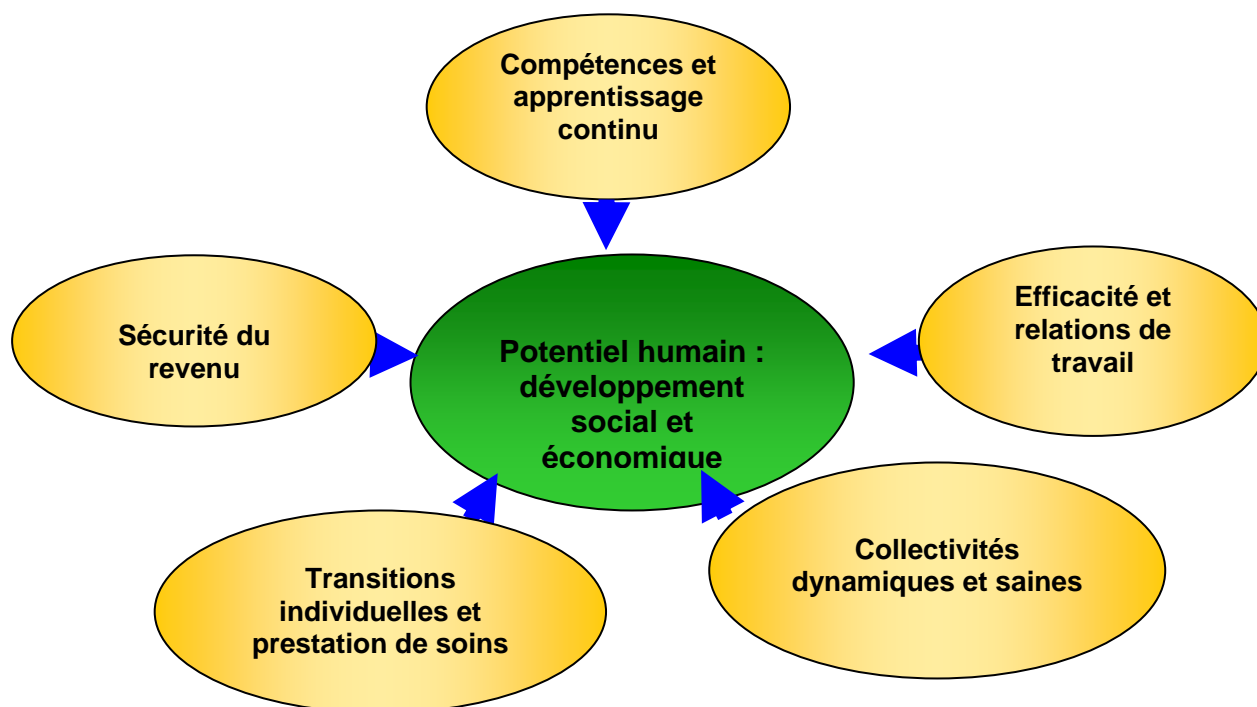
contribuer davantage à cet objectif d'un grand nombre de manières, notamment en investissant dans les familles et les enfants, en enrichissant l'infrastructure du « savoir » au Canada par l'élaboration de données, d'information, d'études et d'autres données pertinentes et actuelles servant à la prise de décisions au cours d'une vie, en travaillant avec les employeurs et les syndicats pour moderniser les normes fédérales du travail, en investissant dans les collectivités et en collaborant avec des partenaires pour réduire l'itinérance.

Problèmes sociaux et économiques

Pour que les Canadiens aient des perspectives d'avenir, il faudra apporter des modifications considérables à nos politiques, à nos programmes et à nos partenariats. De plus, la position du Canada sur le marché du travail mondial et le bien-être des Canadiens dépendra de sa capacité de réagir rapidement et avec imagination aux problèmes suivants :

- la participation et l'inclusion
- l'équilibre entre le revenu et les soins
- le faible revenu
- les niveaux d'alphabétisation
- le soutien des adultes en apprentissage
- les lacunes en matière de compétences et la sous-utilisation des compétences
- les moyens limités des collectivités
- l'évolution démographique, notamment le vieillissement et la baisse du taux de natalité

Le défi stratégique du Ministère consiste à jouer un rôle efficace dans le renforcement du potentiel au Canada par le développement social et économique.



Il faut élaborer les politiques de manière que les Canadiens obtiennent des résultats concrets, notamment la croissance réelle de leur niveau de vie et l'amélioration des résultats sociaux et économiques pour les particuliers et les familles.

Contexte stratégique

Le Ministère intègre le marché du travail, l'apprentissage et la politique sociale pour orienter sa démarche en vue de favoriser l'atteinte de résultats sociaux et économiques durables pour tout le monde.

Un facteur clé sera la poursuite de l'examen des stratégies régionales et sectorielles permettant de relever les défis dans ce domaine.

Comme aucun gouvernement ne peut à lui seul réaliser ses objectifs dans tous ces domaines prioritaires, il est essentiel d'établir des partenariats pour assurer le succès. Le milieu stratégique d'aujourd'hui exige une meilleure compréhension et beaucoup plus de bons partenariats avec les provinces, les territoires, les collaborateurs étrangers, les employeurs, le secteur communautaire sans but lucratif, les partenaires sociaux, les syndicats et d'autres intervenants clés comme les établissements d'enseignement. Il est particulièrement important de travailler avec les autres gouvernements dans les domaines de compétence partagée ou d'intérêt mutuel. RHDSC favorise ces relations en mettant sur pied plusieurs forums, mécanismes de travail et contacts bilatéraux fédéraux-provinciaux-territoriaux.

Le Ministère doit aussi de plus en plus répondre aux attentes des Canadiens, qui exigent la meilleure qualité de service, la responsabilisation et la transparence. La responsabilisation et la structure hiérarchique restent l'un des piliers fondamentaux de ces relations et des résultats stratégiques. Les politiques et les programmes doivent être conçus et exécutés de manière à obtenir des résultats concrets pour les Canadiens. Ces politiques doivent s'inspirer des pratiques exemplaires et des démarches d'autres pays si on veut que le développement social et économique du Canada soit durable.

Grands objectifs :

- Promouvoir la participation au marché du travail, l'apprentissage permanent et la vie en société et, à cette fin, enrichir les choix et faire preuve d'une plus grande souplesse, contribuer à la prise de décisions en élaborant et en rendant accessibles des connaissances et des renseignements de qualité de sorte que tous les Canadiens aient la possibilité de contribuer au développement social et économique et d'en tirer parti.
- S'occuper de la sécurité économique par des mesures visant à aider les Canadiens défavorisés à parvenir à la sécurité du revenu, à combattre la pauvreté chez les enfants et ses répercussions à long terme sur le développement social et à réduire les risques et les obstacles multiples pour des groupes vulnérables qui s'exposent à l'exclusion, ce qui comprend les fractions les plus marginalisées de la société comme les personnes handicapées et les sans-abri.
- Équilibrer les responsabilités des Canadiens en matière de revenu et de soins grâce à des politiques qui aident à concilier le travail et la vie personnelle, notamment la souplesse quant au choix d'un service de garde, et à répondre parfaitement aux besoins des soignants.
- Améliorer les compétences, notamment les compétences essentielles et l'alphabétisation, et promouvoir l'apprentissage continu de sorte que les Canadiens puissent acquérir et constamment développer les compétences dont ils ont besoin pour répondre à la demande dans les secteurs en croissance.
- Soutenir les efforts communautaires pour améliorer la vie des Canadiens en aidant les collectivités, les institutions et les réseaux à définir leurs besoins et leurs problèmes particuliers. Élaborer des politiques et travailler en partenariat pour trouver des solutions novatrices aux problèmes sociaux comme de nouveaux outils d'autosuffisance.
- Veiller d'emblée à ce que les relations syndicales-patronales contribuent à l'établissement de milieux de travail sécuritaires, productifs et coopératifs.

Le Ministère prend part à plusieurs forums internationaux et collabore avec des partenaires à l'étranger sur diverses questions par la voie de discussions stratégiques, d'ententes officielles, de travaux de recherches et de coopération technique avec des pays en développement. Il veille à ce que les intérêts du Canada soient représentés à l'étranger. Par exemple, conformément à son objectif de bien refléter

l'intérêt du Ministère au Canada, RHDSC participe également à des forums internationaux comme les projets de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) et des pays du G8 sur l'emploi international, les directives stratégiques sur l'apprentissage, la recherche et l'échange de connaissances. Les résultats de ces travaux servent à l'élaboration de politiques au Canada. Afin que les politiques canadiennes d'emploi, d'apprentissage et d'ordre social offrent un milieu concurrentiel qui rend notre main-d'œuvre attrayante pour les investisseurs étrangers.

Cette année, l'OCDE lance une nouvelle Stratégie pour l'emploi qui influera sur la politique relative au marché du travail et au développement des compétences au cours des dix prochaines années dans la plupart des pays développés. RHDSC a accueilli le sommet de l'OCDE sur la nouvelle Stratégie pour l'emploi à Toronto en juin 2006. RHDSC continuera de travailler en collaboration avec l'OCDE afin que cette nouvelle stratégie devienne un outil utile nous permettant de relever les défis du capital humain au cours des prochaines années.

La présence à part entière et égale des femmes sur le marché du travail et dans la société demeure une importante dimension de la nouvelle orientation vers le capital humain. Conformément aux engagements nationaux et internationaux du Canada, le Ministère fait des analyses et entreprend des activités afin que la mise en œuvre et l'évaluation des méthodes d'élaboration des politiques et des programmes contribuent à l'égalité des sexes. Le Canada doit également tenir compte de ses engagements nationaux et internationaux en matière de droits de la personne en général lorsqu'il élabore ses politiques et ses programmes, et inviter d'autres ministères à respecter ces engagements.

Gestion

Contexte gouvernemental

Une des grandes priorités du gouvernement est la *Loi fédérale sur l'imputabilité*. Le 11 avril 2006, le gouvernement a présenté le projet de loi C-2 intitulé *Loi fédérale sur l'imputabilité* et publié un plan d'action connexe sur les mesures visant à renforcer l'imputabilité et à accroître la transparence et le suivi des activités gouvernementales. La loi en question vise à ce que le gouvernement du Canada réponde, dans la totalité de ses rôles, aux plus hautes normes d'intégrité, d'efficacité et de responsabilisation. Elle est actuellement étudiée par le Sénat.

Une saine gestion est à la base d'un gouvernement efficace et responsable. Le Cadre de gestion et de responsabilisation fixe les normes de gestion au gouvernement du Canada et il est le fondement de la responsabilité en matière de gestion entre les ministères, le Secrétariat du Conseil du Trésor et l'Agence de gestion des ressources humaines et de la fonction publique. C'est par ce cadre redditionnel que les administrateurs généraux veillent à réunir des conditions de bonne gestion pour produire des résultats avantageux pour les Canadiens. Ce cadre énonce dix principes essentiels de saine gestion assortis d'un jeu d'indicateurs et de mesures liées qui clarifient les attentes et permettent aux ministères de surveiller le rendement.

Contexte ministériel

Les dispositions financières du Ministère touchent les programmes législatifs, les subventions et les contributions, les dépenses de fonctionnement, les ententes de programme avec les provinces et les territoires et les paiements de transfert législatifs. Le Ministère compte trois principales sources de financement : le Trésor public (ressources votées chaque année par le Parlement et financement des programmes législatifs), le Compte d'assurance-emploi et le Régime de pensions du Canada.

En outre, le Ministère doit évoluer à l'intérieur d'une multitude de domaines (recherche, politiques, élaboration de programmes et prestation de services) et assumer une multitude de responsabilités dans les domaines du développement social, du développement du marché du travail, des relations de travail, de l'apprentissage, de la sécurité du revenu, etc.

De plus, le Ministère devra de plus en plus œuvrer dans le contexte de résultats partagés et de partenariats avec les provinces et les territoires, le secteur privé, les collectivités, les syndicats, les Autochtones et d'autres collaborateurs.

Contexte de service

Les Canadiens veulent obtenir un service rapide et commode. Partout dans le monde, la satisfaction des citoyens et la confiance générale dans la capacité du gouvernement d'offrir de meilleurs services est un idéal important. Accenture a fait en 2006 un sondage dont le thème était « le leadership dans le service à la clientèle : établir la confiance ». Le sondage a montré que le Canada est à l'avant-garde de la tendance visant à offrir des services axés sur les citoyens et à transformer la prestation des services. La grande majorité des Canadiens souhaitent être en mesure d'obtenir la plus grande partie des services gouvernementaux par l'intermédiaire d'un seul organisme fédéral et la plupart pensent qu'une telle initiative améliorerait le service.

Contexte parlementaire

RHDSC doit travailler efficacement avec des organes de supervision du Parlement comme les comités parlementaires permanents, le Bureau du vérificateur général, le Commissaire à l'environnement et au développement durable, le Commissaire à la protection de la vie privée, le Commissaire à l'information et la Commission de la fonction publique. De plus, le Secrétariat du Conseil du Trésor, le Bureau du contrôleur général et l'Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique assurent une supervision interne au gouvernement.

Voici des rapports de la vérificatrice générale et des comités du Parlement qui ont été publiés et qui proposent des recommandations d'une importance particulière pour la direction de RHDSC :

- Rapport du Comité permanent du développement des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la Commission des personnes handicapées – étude sur les fonds de l'assurance-emploi, 2005
<http://cmte.parl.gc.ca/cmte/CommitteePublication.aspx?COM=8982&SourceId=100965&SwitchLanguage=1>
- Rapport du Comité permanent du développement des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la Commission des personnes handicapées – étude sur le programme Placements carrière-été, 2005
<http://cmte.parl.gc.ca/cmte/CommitteePublication.aspx?COM=8982&Lang=1&SourceId=136509>
- Rapport du Comité permanent du développement des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la Commission des personnes handicapées – Le rapport sur les enjeux relatifs à l'accessibilité pour les personnes handicapées de la Cité parlementaire et de la fonction publique fédérale, 2005
<http://cmte.parl.gc.ca/cmte/CommitteePublication.aspx?COM=8982&SourceId=121676&SwitchLanguage=1>
- Rapport de la vérificatrice générale du Canada 2005, chapitre 4, La gestion des initiatives horizontale
<http://www.oag-bvg.gc.ca/domino/rapports.nsf/html/20051104cf.html>
- Rapport de la vérificatrice générale du Canada 2006, chapitre 6, La gestion des subventions et des contributions votées
<http://www.oag-bvg.gc.ca/domino/rapports.nsf/html/20060506cf.html>

Risques ministériels

Établissement du contexte

L'analyse des évaluations environnementales et les données sur les risques recueillies tant au Ministère que dans les activités de programme nous ont permis de répertorier trois principaux risques et les difficultés connexes auxquels pourraient se heurter le Ministère dans la réalisation de ses objectifs et de ses engagements pour 2006-2007. Les principaux facteurs de risque sont les suivants :

- l'établissement de relations avec nos partenaires et les intervenants externes;
- le recrutement et le maintien de personnes compétentes et spécialisées;
- la qualité de la gouvernance et de la supervision.

Ci-après des explications qui donnent un aperçu des risques les plus importants auxquels le Ministère sera confronté pendant l'exercice de planification 2006-2007. Nous avons évalué les risques principaux et déterminés dans quelle mesure le Ministère peut y faire face afin d'éclairer l'établissement des priorités mentionnées dans le présent rapport.

Établissement de relations avec nos partenaires et les intervenants externes

Risque : Notre capacité d'établir et d'entretenir de bonnes relations avec nos partenaires et les intervenants externes afin d'assurer la réalisation dans les délais prévus de notre programme social et économique et le respect de nos engagements.

Le Ministère doit relever le défi d'élaborer des partenariats efficaces pour atteindre ses objectifs, c.-à-d. améliorer la sécurité du revenu, travailler avec les collectivités et faire avancer un programme politique axé sur les compétences et l'apprentissage permanent. À cette fin, il y a de nombreuses responsabilités partagées entre le gouvernement du Canada, les provinces et les territoires, les Autochtones, les autres collectivités et le secteur privé. Comme il est précisé à la section Contexte stratégique, il est essentiel d'établir des partenariats pour que le Ministère obtienne des résultats sociaux et économiques. Étant donné la complexité des relations de gouvernance à de multiples niveaux et comme les intervenants entendent de plus en plus jouer un rôle stratégique dans la prise de décisions, il pourrait nous être plus difficile d'accomplir des progrès suffisants dans l'élaboration de bonnes politiques.

Pour atténuer ce risque, le Ministère maintient des liens étroits avec les spécialistes et les groupes d'intervenants nationaux et traditionnels, mais il élabore aussi des stratégies fédérales-provinciales-territoriales de participation des intervenants pour favoriser l'échange de connaissances, les programmes de collaboration à long terme et les nouvelles possibilités de gouvernance à de multiples niveaux ainsi que de nouveaux partenariats. Il continuera également de tirer parti des liens entre les ministères fédéraux pour faciliter la participation de partenaires. Les priorités et les activités de programme décrites dans le présent rapport sont une illustration des mesures de soutien et de renforcement des initiatives fondées sur des partenariats visant à atteindre nos objectifs et nos résultats stratégiques.

Recrutement et maintien de personnes compétentes et spécialisées

Risque : Notre capacité d'attirer des personnes compétentes et spécialisées, de les maintenir en poste et de les perfectionner, ce qui entravera peut-être à notre capacité de tenir nos engagements et de faire preuve de diligence raisonnable.

L'un des principaux défis que nous devons relever en 2006-2007, est la création et le renforcement de notre capacité en matière de ressources humaines. Le Ministère reconnaît qu'une bonne gestion et un bon rendement organisationnel dépendent de la capacité de son effectif. Le Ministère s'est engagé à agir comme chef de file du changement et de l'innovation en améliorant les connaissances et les

compétences de son personnel, tout en veillant à la qualité de ses politiques, de ses programmes et de ses services.

Il y a une pénurie de personnes compétentes et expérimentées dans plusieurs milieux professionnels spécialisés, comme les ressources humaines, les finances et la vérification interne, et dans certains programmes de spécialisation, comme les relations industrielles et la santé et sécurité au travail. Ces pénuries accentuent le problème de recrutement et de maintien en poste de personnes hautement spécialisées au Ministère.

Ce problème est encore plus complexe depuis la réunification ministérielle en février 2006. Aux premières étapes de l'intégration, l'incertitude entourant les rôles et les responsabilités et le changement organisationnel créent un stress supplémentaire et une lassitude devant le changement. Il se peut que cette vague d'incertitude nuise à notre capacité d'attirer et de garder du personnel compétent.

Afin de réduire ces risques, nous cherchons ardemment à renforcer la gestion des ressources humaines. Une stratégie d'apprentissage panministérielle, actuellement en cours d'élaboration, guidera la mise en œuvre continue de la *Loi sur la modernisation de la fonction publique*. Les principaux éléments de cette stratégie sont la nouvelle planification intégrée des ressources humaines et des activités, l'établissement de stratégies optimales de gestion des ressources humaines et les perspectives intégrées de formation et d'apprentissage pour les employés.

De plus, nous élaborons actuellement un énoncé clair de la vision et de la mission du Ministère pour tous les employés. Il s'agit d'aider RHDSC à mieux définir son rôle et à clarifier son mandat. Le changement provoqué par l'intégration de Ressources humaines et Développement des compétences Canada, de Développement social Canada et de Service Canada sera guidé par un plan de transformation qui portera sur le maintien et la mise en œuvre d'un changement culturel et organisationnel efficace et permanent.

Qualité de la gouvernance et de la supervision

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

Dans un contexte où les attentes d'imputabilité accrue des programmes et des services gouvernementaux sont élevées, le Ministère doit continuer à atténuer les problèmes liés à l'élaboration d'un bon régime de gouvernance et de supervision. Mentionnons notamment la communication d'une meilleure information sur le rendement en fonction des résultats et l'assurance de la gestion des risques, l'état des contrôles internes et les processus de gouvernance. Puisque le Ministère continue de mettre en œuvre un cadre de gouvernance pour structurer sa relation avec Service Canada, il devrait aussi remplir les exigences de la Politique du Conseil du Trésor en matière de vérification interne et s'inspirer du modèle de « chef de la direction financière » pour renforcer la gestion des finances. Ces nouvelles exigences influenceront peut-être sur notre capacité de répondre à la totalité des attentes et des exigences de conformité tant au Ministère que dans l'ensemble du gouvernement.

Plusieurs stratégies nous permettront d'atténuer ce risque. Le renforcement des liens entre l'élaboration de politiques et la conception de programmes, la recherche et les compétences, les résultats des évaluations de programme et les approches de gestion axées sur les résultats, se traduira finalement par de meilleurs résultats pour les Canadiens et une meilleure mesure de ces résultats. L'évaluation du Cadre de contrôle financier et la capacité de supervision financière du Bureau du contrôleur guideront l'élaboration de stratégies visant à atténuer les risques financiers. L'examen ministériel des subventions et des contributions nous permettra d'élaborer des recommandations visant à accroître la souplesse de la prestation des programmes, tout en maintenant l'intégrité des programmes et des activités de subventions et contributions. L'intégrité des programmes, la responsabilisation claire et la gestion financière efficace continueront d'attirer l'attention de la haute direction.

Conclusion

Il est important de renforcer la capacité de RHDSC d'atténuer les risques et les incertitudes pour qu'il puisse élaborer des politiques efficaces et améliorer la prestation des services. De plus, le Ministère continue de renforcer la pratique de la gestion intégrée des risques pour bien gérer les risques stratégiques et opérationnels permanents de la prestation de services à l'intérieur ou par l'intermédiaire de partenariats avec d'autres organismes publics ou privés. Comme le Ministère est à la poursuite de l'excellence, la gestion des risques, y compris la supervision des stratégies d'atténuation, demeure une priorité.



PRIORITÉS DU MINISTÈRE ET CADRE DE MESURE DU RENDEMENT

Priorités du Ministère

RHDSC a établi des priorités pour 2006-2007 en s'inspirant de l'évaluation de son mandat et en tenant compte des objectifs généraux du gouvernement du Canada et du milieu dans lequel il évolue.

Possibilité pour RHDSC de mettre en œuvre les grandes priorités du gouvernement

Le discours du Trône et le budget de 2006 définissent le programme du gouvernement et réitèrent ses cinq grandes priorités. Parmi celles-ci, le gouvernement a confirmé son engagement à offrir des choix en matière de services de garde d'enfants au Canada.

Le budget de 2006 explique en détail les modalités de la Prestation universelle pour la garde d'enfants, régime prévoyant que les familles canadiennes recevront des prestations de 1 200 \$ par année pour chaque enfant de moins de six ans. Toutes les familles ayant de jeunes enfants en bénéficieront, peu importe leur revenu et le type de service de garde qu'elles choisissent.

Dans le budget de 2006, le gouvernement s'est également engagé à créer d'autres places en garderie. RHDSC prépare actuellement une stratégie de consultation des provinces et des territoires, des employeurs, des organismes communautaires sans but lucratif, des parents et de la population canadienne pour éclairer la conception de l'Initiative sur les places en garderie.

Outre le Plan universel pour la garde d'enfants du Canada, le budget de 2006 énonce les principaux engagements du gouvernement ayant une importance pour RHDSC, comme les compétences en milieu de travail et l'apprentissage permanent. Le Ministère a également reçu 18 millions de dollars sur deux ans pour créer l'Agence canadienne d'évaluation et de reconnaissance des titres de compétence étrangers. Quant à la formation par l'apprentissage, RHDSC procédera à la mise en œuvre d'une subvention aux apprentis. Le budget de 2006 prévoit de réduire la contribution des parents au Programme canadien de prêts aux étudiants, d'instituer un crédit d'impôt aux manuels scolaires et d'abolir l'imposition des bourses d'études et d'entretien. Les autres engagements du gouvernement annoncés dans le budget de 2006 qui touchent RHDSC sont les programmes visant à prévenir la criminalité chez les jeunes, ainsi qu'une étude de faisabilité comportant l'examen d'options pour remédier aux problèmes d'emploi et d'activité (sur le marché du travail) des travailleurs âgés.

Les priorités de RHDSC pour 2006-2007 sont résumées dans les tableaux qui suivent.

La réalisation des résultats stratégiques ne dépend pas uniquement du Ministère

Le Ministère ne peut pas atteindre à lui seul ses objectifs, il lui faut des partenaires. Son succès dépend de la participation active d'un grand nombre d'intervenants. Pour que les Canadiens aient accès aux outils leur permettant de participer pleinement au marché du travail et à la société, on a besoin du concours actif d'une multitude de partenaires, et le Ministère doit servir de catalyseur.

RHDSC travaille en collaboration avec ses partenaires des provinces et des territoires, les Autochtones, les organismes bénévoles communautaires, les organismes sans but lucratif et la population canadienne, en s'appuyant sur des relations établies par les forums multilatéraux actuels et sur les relations bilatérales pour remplir ses engagements. Les employeurs et les syndicats jouent également un rôle important dans l'établissement de programmes de formation et d'apprentissage en milieu de travail et dans la création de lieux de travail productifs, stables et sécuritaires. Enfin, les personnes et les choix qu'elles font sont essentiels à la réalisation des objectifs du Ministère.

TABLEAU 2A : PRIORITÉS DE RHDSC SELON LE RÉSULTAT STRATÉGIQUE

POLITIQUES ET PROGRAMMES QUI RÉPONDENT AUX BESOINS DES CANADIENS EN MATIÈRE DE CAPITAL HUMAIN ET DE DÉVELOPPEMENT SOCIAL

RECHERCHE EN POLITIQUES ET COMMUNICATIONS

- Promouvoir les principales politiques de ressources humaines et de développement social du gouvernement du Canada.
- Élaborer et mettre en œuvre les principaux cadres et stratégies du Ministère.
- Faire avancer l'acquisition de connaissances pour soutenir une prise de décisions éclairées.
- Accroître la participation et la collaboration de nos partenaires et des Canadiens par l'engagement public et d'autres activités pour améliorer et rendre novatrices et complémentaires les initiatives stratégiques.

PRODUCTIVITÉ ET PARTICIPATION CANADIENNES ACCRUES PAR DES MARCHÉS DU TRAVAIL EFFICIENTS ET INCLUSIFS, DES MILIEUX DE TRAVAIL COMPÉTITIFS ET L'ACCÈS À L'APPRENTISSAGE

MARCHÉ DU TRAVAIL

- Travailler avec les provinces, les territoires et les intervenants et veiller à ce que les programmes du marché du travail soient cohérents, complets et souples.
- Donner des conseils sur le soutien du revenu offert par l'assurance-emploi pour veiller à ce qu'il demeure bien adapté aux besoins de l'économie et de la main-d'œuvre du pays.
- Créer plus de partenariats efficaces pour améliorer les résultats des Autochtones sur le marché du travail.
- Élaborer des approches de réduction des obstacles et aider les Canadiens vulnérables, comme les jeunes à risque, les personnes handicapées et les travailleurs âgés, à participer au marché du travail.

COMPÉTENCES EN MILIEU DE TRAVAIL

- Exposer une stratégie intégrée des compétences en milieu de travail en travaillant avec les provinces, les territoires, les principaux ministères et les grands intervenants pour faire avancer de multiples activités, comme l'enseignement des métiers, la formation-apprentissage, la reconnaissance des titres de compétence étrangers, l'information sur le marché du travail et les initiatives sectorielles.

APPRENTISSAGE

- Continuer d'évaluer les options en matière de programmes et de politiques pour éliminer les obstacles, financiers ou non, à l'accès aux études postsecondaires et à l'apprentissage continu.
- Mettre en œuvre le programme d'apprentissage des adultes, d'alphabétisation et de compétences essentielles et conclure la mise en œuvre du Bon d'études canadien.

TABLEAU 2A : PRIORITÉS DE RHSC SELON LE RÉSULTAT STRATÉGIQUE (suite)	
MILIEUX DE TRAVAIL SÉCURITAIRES, SAINS, ÉQUITABLES, STABLES, PRODUCTIFS, OÙ RÈGNE LA COOPÉRATION, ET NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL EFFICACES	
TRAVAIL	<ul style="list-style-type: none"> • Procéder à un examen détaillé de la partie III (Normes du travail) du <i>Code canadien du travail</i>. • Élaborer des options de politique pour un système fédéral modernisé d'indemnisation des accidentés du travail, notamment une stratégie fédérale de gestion de l'invalidité. • Terminer les préparatifs du Programme de protection des salariés. • Procéder à l'examen parlementaire de la <i>Loi sur l'équité en matière d'emploi</i>.
AMÉLIORATION DE LA SÉCURITÉ DU REVENU, ACCÈS AUX POSSIBILITÉS ET MIEUX ÊTRE DES PERSONNES, DES FAMILLES ET DES COLLECTIVITÉS	
INVESTISSEMENT SOCIAL	<ul style="list-style-type: none"> • Améliorer la sécurité du revenu et la participation active dans les collectivités. • Abattre les obstacles à la pleine participation à la richesse de la vie canadienne et des collectivités du pays. • 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.
ENFANTS ET FAMILLES	<ul style="list-style-type: none"> • Assurer un soutien et des choix aux familles par le nouveau Plan universel pour la garde d'enfants du Canada et d'autres initiatives déjà lancées en vue de garantir que leurs enfants auront le meilleur départ possible dans la vie.
LOGEMENT ET SANS-ABRI	<ul style="list-style-type: none"> • Contribuer à la lutte livrée à l'itinérance au Canada. • Élaborer des politiques de logement et d'itinérance pour les Canadiens, y compris pour les Autochtones. • Renforcer les liens horizontaux entre le logement, l'itinérance et d'autres secteurs stratégiques.
AMÉLIORER LES RÉSULTATS DES CANADIENS GRÂCE À L'EXCELLENCE DU SERVICE	
SERVICES TRANSPARENTS AXÉS SUR LE CITOYEN	<ul style="list-style-type: none"> • Transformer le service aux Canadiens. • Reconnaître et récompenser une culture d'excellence du service. • Renforcer la responsabilisation et la transparence.
INTÉGRITÉ	<ul style="list-style-type: none"> • Renforcer la responsabilisation et la transparence.
GOUVERNEMENT QUI FAVORISE LA COLLABORATION ET LE RÉSEAUTAGE	<ul style="list-style-type: none"> • Transformer le service aux Canadiens. • Réaliser l'intégration de l'information des clients.

En mettant en place la Loi fédérale sur l'imputabilité, le Ministère s'est engagé à renforcer la responsabilisation

Pour le nouveau gouvernement et le Ministère, il est important d'être responsable. En mettant en place la Loi fédérale sur l'imputabilité et le plan d'action, le gouvernement du Canada prend des mesures précises pour renforcer la responsabilisation et accroître la transparence et la supervision (www.faa-lfi.gc.ca/). L'engagement de RHDSC envers la loi portera principalement sur le renforcement des fonctions de vérification et de responsabilisation, et sur l'examen des subventions et des contributions.

Les autres priorités internes qui renforceront la responsabilisation et accroîtront la transparence et la supervision concernent généralement l'amélioration de la bonne gouvernance, de la gérance financière et de la gestion des ressources humaines.

TABLEAU 2B : PRIORITÉS DE GESTION DE RHDSC

GOUVERNANCE ET GESTION EFFICACE

- Assurer un bon leadership et une bonne communication dans la gestion de l'intégration du Ministère.
- Moderniser les services ministériels partagés.
- Assurer une relation de gouvernance efficace entre l'élaboration de politiques, la conception de programmes et la prestation de services par l'intermédiaire de Service Canada.
- Assurer la bonne gouvernance de la participation considérable du Ministère aux activités horizontales et intergouvernementales.
- Mettre en œuvre le nouveau modèle de régie des communications pour les subventions et les contributions.
- Mettre en place un programme de communications internes solide qui soutient une culture commune et offre des renseignements à jour et des outils de communications aux employés de RHDSC.

GÉRANCE FINANCIÈRE

- Accroître et soutenir l'intégrité de l'analyse financière, en faisant le suivi et en produisant des rapports pour soutenir la prise de décisions au Parlement et à la direction.
- Améliorer les mesures du rendement et la gestion des risques ministériels.
- Renforcer l'intégrité des programmes en améliorant les renseignements sur l'identité et en réduisant l'erreur et la fraude.
- Renforcer la vérification interne conformément à la Politique en matière de vérification interne.
- Examiner la gestion des subventions et des contributions.
- Par l'intermédiaire de Service Canada, faire face aux engagements d'économies présentés dans l'examen des dépenses.

TABLEAU 2B : PRIORITÉS DE GESTION DE RHDSC (suite)

GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

- Servir de modèle pour tout organisme juste, habilitant, sécuritaire, productif et axé sur des valeurs et des principes.
 - Accroître la viabilité et l'adaptabilité de l'effectif ministériel par la planification des ressources humaines, le recrutement, la gestion de la relève, la gestion du rendement et l'apprentissage continu.
 - Être un employeur modèle en matière d'accessibilité dans tous les aspects de la relation de travail.
-

Les services ministériels jouent un rôle essentiel pour la réalisation des priorités et des résultats de RHDSC

Les services ministériels jouent un rôle essentiel pour la réalisation des priorités et des résultats stratégiques et veillent à ce que les exigences des Canadiens et du Parlement soient respectées. Les services ministériels de RHDSC, c.-à-d. les ressources humaines, les services ministériels, la fonction de contrôleur, les services juridiques, les systèmes et la gestion ministérielle, ont tous des priorités intégrées aux résultats stratégiques généraux du Ministère, et apportent une contribution essentielle à l'efficacité générale du Ministère et à sa capacité de remplir son mandat.

Il est essentiel que le Ministère s'engage à assurer l'excellence de la correspondance ministérielle et des services parlementaires, des services aux bureaux des ministres, du secrétaire parlementaire et des sous-ministres. RHDSC doit notamment soutenir les principales priorités décrites dans le budget fédéral de 2006, notamment la Prestation universelle pour la garde d'enfants, l'Initiative sur les places en garderie, les initiatives d'apprentissage, l'Agence de reconnaissance des titres de compétence étrangers, et les initiatives concernant l'apprentissage et les études postsecondaires.

Nous nous sommes engagés à garantir en permanence un milieu de travail juste, habilitant, sain et sécuritaire. En mettant en œuvre la *Loi sur la modernisation de la fonction publique*, nous voulons poursuivre la formation et le soutien des gestionnaires, des employés et du personnel et maintenir les communications avec eux. RHDSC appuie les gestionnaires de tous les niveaux de l'organisation en vue de s'acquitter des responsabilités qui lui ont été déléguées dans le cadre de la modernisation de la fonction publique, et de ses responsabilités comme les décrit le Cadre de responsabilisation de gestion.

Les services ministériels joueront un rôle essentiel dans le soutien de l'intégration ministérielle par la prestation de services de gestion et l'application de stratégies efficaces dans des domaines comme les ressources humaines, l'informatique, la gestion de l'information et les services administratifs.

L'intégration des processus ministériels de prise de décisions continuera de s'améliorer. Ainsi, les gestionnaires, par l'intégration efficace d'éléments comme la planification stratégique et la gestion du rendement, la planification opérationnelle et ministérielle, l'affectation des ressources, les ressources humaines, la planification des finances et des systèmes, la mesure du rendement, la vérification, la gestion des risques et l'évaluation, sont en mesure de faire les meilleurs choix en matière d'utilisation de ressources et de soutien des efforts globaux visant à améliorer la gestion des dépenses au gouvernement.

Grâce à d'excellentes pratiques de gestion et de formation et d'outils supérieurs d'apprentissage, RHDSC constituera une organisation de chefs de file ayant la capacité d'assurer la compétence de son effectif. Nous continuerons de promouvoir l'utilisation des deux langues officielles en milieu de travail, et nous travaillerons à la réalisation des objectifs de diversité de notre effectif par une stratégie sur la diversité.

Dans la mise en œuvre de la nouvelle politique d'apprentissage dans la fonction publique et des programmes de perfectionnement ciblés pour les milieux professionnels spécialisés, nous continuerons de veiller à ce que notre effectif soit productif et axé sur des principes, et à ce qu'il contribue au maintien de la capacité stratégique du Ministère.

RHDSC élaborera et mettra en œuvre un modèle de prestation des services axé sur la clientèle pour les ressources humaines. Il s'agit d'adopter une approche globale pour tous les aspects de la gestion des ressources humaines, la prestation des services et la responsabilisation, de façon à contribuer à l'atteinte des résultats stratégiques du Ministère. De plus, la planification des ressources humaines sera pleinement liée à la planification opérationnelle, puisqu'on se servira des outils d'intégration conçus à l'intention des planificateurs stratégiques, des ressources humaines et des gestionnaires. Ces stratégies permettront aux gestionnaires et aux employés de s'adapter plus facilement aux changements organisationnels et à l'évolution des programmes, notamment à l'intégration de RHDSC.

RHDSC lancera des initiatives visant favoriser le leadership et l'apprentissage et à établir un environnement créateur pour les employés. Il verra notamment à donner suite aux projets proposés par des employés dans le cadre du Fonds pour la créativité et il fera l'évaluation du Centre de garde Place Vanier.

Enfin, RHDSC tâchera de mettre au point les structures de gouvernance avec Service Canada relativement à la prestation de services transactionnels pour les ressources humaines, l'informatique et l'administration. L'un des principaux aspects de ce travail sera l'élaboration de calendriers de services dans chacun de ces domaines. Ces ententes seront elles-mêmes régies par des tableaux qui définiront clairement les responsabilités et les activités en cours dans un grand nombre de domaines de service. L'élaboration de relations solides sera un facteur crucial pour que les services transactionnels partagés répondent aux besoins ministériels de RHDSC et favorisent la réalisation des résultats stratégiques du Ministère.

CADRE DE MESURE DU RENDEMENT

RHDSC s'engage à mesurer son rendement, à gérer en se fondant sur des résultats et à rendre compte de sa progression. À cette fin, il a établi un cadre de mesure du rendement qui lui permet de comprendre son milieu organisationnel, de définir clairement ses attentes en matière de rendement, de suivre son évolution par des mesures et d'apporter les correctifs nécessaires. Le cadre de mesure du rendement offre au Parlement et aux Canadiens des renseignements pour évaluer la progression du Ministère dans l'obtention des résultats escomptés.

Ce cadre définit trois types d'indicateurs : les indicateurs contextuels, les indicateurs de résultats stratégiques et les indicateurs de programme.

Les **indicateurs contextuels** décrivent l'environnement dans lequel évolue le Ministère en fonction des grandes tendances de la société, de l'économie et du marché du travail, notamment 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 des programmes existants, ainsi que la nécessité de nouveaux programmes.

Les **indicateurs de résultats** stratégiques reflètent les résultats optimaux que le Ministère cherche à obtenir pour produire un effet à moyen et à long terme. Il faut savoir que, 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. Les autres gouvernements, les autres ministères fédéraux et les principaux intervenants et collaborateurs, ainsi que chacun des Canadiens, jouent un rôle important pour contribuer à la réalisation de ces objectifs. Par exemple, le pourcentage d'adultes actifs qui ont pris part à la formation spécifique à l'emploi ne s'explique pas seulement par l'influence des programmes de compétences en milieu de travail, mais il subit également l'effet des décisions de chaque employeur et de chaque salarié, des associations patronales et syndicales et des autres niveaux de gouvernement.

Les **indicateurs de programme** concernent plus directement les programmes offerts par le Ministère. Ces indicateurs facilitent l'établissement d'objectifs ou de cibles pour les programmes du Ministère et le suivi des résultats. La plupart de ces indicateurs sont des mesures sur lesquelles le Ministère exerce un contrôle considérable. Les indicateurs de programme peuvent être de nature opérationnelle et liés aux résultats produits par le Ministère. Il s'agit de la satisfaction de la clientèle, de l'accès aux programmes et de leur portée, ainsi que des mesures de l'incidence ou des résultats que le programme a permis d'obtenir.

L'évolution positive des indicateurs de programme doit être considérée comme une condition nécessaire, mais non suffisante, à l'amélioration des résultats stratégiques. En effet, le Ministère reconnaît que les indicateurs de rendement ne sont qu'une partie d'un cadre de mesure du rendement complet. Les évaluations de programme périodiques et approfondies peuvent également constituer d'importantes sources d'information sur l'efficacité des programmes de RHDSC.

RHDSC continuera de travailler au renforcement des indicateurs de rendement en s'appuyant sur les résultats des recherches et des évaluations. Par ses efforts permanents d'évaluation de programmes et d'examen systématique, le Ministère évaluera la pertinence et la validité des indicateurs de rendement dans la mesure où ils se rapportent à la réalisation des résultats attendus pour les Canadiens.

Les **indicateurs de service** se rapportent à la qualité, à la rapidité et à la quantité des services offerts aux Canadiens.

Le site Web du Ministère (<http://www.RHDSC.gc.ca>) contient un document complémentaire où l'on donne des explications détaillées sur les indicateurs de rendement de RHDSC selon les résultats stratégiques et les sources de données.

Indicateurs de rendement des programmes

INDICATEURS 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

INDICATEURS DE PROGRAMME (MARCHÉ DU TRAVAIL)

Accès

Pourcentage de chômeurs admissibles aux prestations ordinaires du Régime d'assurance-emploi

Taux de participation des groupes désignés (en auto-déclaration) et des travailleurs âgés aux régimes de prestations d'emploi et de mesures de soutien (PEMS)

OBJECTIF 2006-2007

Résultat 2004 80,4 %

	Taux de participation aux PEMS en 2004-2005	Pourcentage de toute la population active en chômage ⁷
Femmes	46,7 %	45,5 %
Personnes handicapées	4,5 %	9,8 %
Autochtones	6,6 %	6,5 %
Membres de minorités visibles	6,2 %	16,2 %
Travailleurs âgés (55 ans et plus)	6,5 %	17,3 %

Pertinence

Proportion des droits à prestations ordinaires exercés par les prestataires du Régime d'assurance-emploi (%)

Proportion des droits à prestations de maternité et prestations parentales exercés par les prestataires du Régime d'assurance-emploi

(2003-2004) 60,9 %

(2004-2005) 92 %

Efficiencia du marché du travail

Nombre de jeunes qui retournent aux études ou trouvent un emploi à la suite d'une intervention de programme d'emploi dans le cadre de la Stratégie emploi jeunesse et proportion du nombre total de plans d'action menés à bien que représentent ces clients

7 400⁸

Nombre d'Autochtones qui retournent aux études ou trouvent un emploi après une intervention de programme d'emploi dans le cadre de la Stratégie de développement des ressources humaines autochtones et proportion du nombre total de plans d'action menés à bien que représentent ces clients

20 500⁹

⁷ Les pourcentages présentés traduisent la population de chômeurs par groupe désigné et en proportion de toute la population active canadienne en chômage. Dans le cas des femmes, des Autochtones et des membres de minorités visibles, les données sur le chômage visent la population active de 15 ans et plus; dans le cas des travailleurs âgés, elles visent la population active de 55 ans et plus (Recensement de 2001); enfin, dans le cas des personnes handicapées, elles visent la population active de 15 ans et plus (Enquête de Statistique Canada sur la participation et les limitations d'activités (2001)).

⁸ Ces objectifs ne tiennent pas compte du retour aux études après une participation à l'initiative Placements carrière-été dans le cadre du programme Expérience emploi été. Les résultats réels sont présentés. (Comme cet indicateur est nouveau, il est impossible d'établir des objectifs sûrs faute de données antérieures suffisantes.)

⁹ Ces objectifs ne tiennent pas compte du retour aux études après une participation à l'initiative Placements carrière-été dans le cadre du programme Expérience emploi été. Les résultats réels sont présentés. (Comme cet indicateur est nouveau, il est impossible d'établir des objectifs sûrs faute de données antérieures suffisantes.)

INDICATEURS DE PROGRAMME (suite)

Nombre de clients devenus salariés ou travailleurs indépendants après une intervention de programme d'emploi et proportion du nombre total de plans d'action menés à bien que représentent ces clients	220 000	Proportion : résultats réels à présenter.
--	---------	---

INDICATEURS DE RENDEMENT DE PROGRAMME (COMPÉTENCES EN MILIEU DE TRAVAIL)

	OBJECTIF 2006-2007	
Nombre de nouveaux apprentis inscrits à un programme d'apprentissage	Nouvelle mesure	
Augmentation du nombre de gens de métier qui sont tout à fait mobiles sur le territoire canadien grâce au programme du sceau rouge	15 000	
Nombre d'outils et de procédés mis en place en vue de la vérification et de la reconnaissance des titres de compétence et de l'expérience acquis par les professionnels formés à l'étranger	85	

INDICATEURS DE PROGRAMME (APPRENTISSAGE)

	OBJECTIF 2006-2007	
Taux de défaut de remboursement des prêts sur trois ans (prêts directs seulement pour 2006-2007)	26 % ¹⁰	
Nombre de Canadiens ayant jamais reçu la Subvention canadienne pour l'épargne-études et fréquentant un établissement postsecondaire dans l'exercice en cours	192 000	
Pourcentage de Canadiens de moins de 18 ans ayant jamais reçu la Subvention canadienne pour l'épargne-études	34 %	
Pourcentage d'enfants admissibles au Bon d'études canadien et inscrits à un régime enregistré d'épargne-études	22 %	

INDICATEURS DE SERVICE

Satisfaction des clients à l'égard de la qualité générale des services assurés par le Programme canadien de prêts aux étudiants	76 %	
Satisfaction des clients (fournisseurs de régimes enregistrés d'épargne-études) à l'égard de la qualité générale des services assurés par le Programme canadien pour l'épargne-études	88 %	

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

INDICATEURS DE PROGRAMME (TRAVAIL)

	OBJECTIF 2006-2007	
Pourcentage de conflits de négociation collective réglés en vertu de la Partie I (relations industrielles) du <i>Code canadien du travail</i> sans arrêt de travail	90 %	
Pourcentage de plaintes pour congédiement injuste réglées par les inspecteurs (partie III du <i>Code canadien du travail</i>)	75 %	
Taux de fréquence des accidents invalidants (TFAI) mesurant l'évolution d'année en année de la proportion de blessures et de maladies avec perte de temps et de décès dans les industries relevant de la compétence fédérale	Résultats réels à présenter	
Pourcentage de fonds reçus par rapport aux fonds dus en règlement de plaintes relevant de la partie III (Normes du travail) du <i>Code canadien du travail</i> (les plaintes pour congédiement injuste sont exclues)	75 %	

INDICATEURS DE SERVICE

Satisfaction du client à l'égard de la qualité des données de la Direction de l'information sur les milieux de travail	80 %	
--	------	--

¹⁰ Projection du taux de défaut de remboursement de prêts directs sur trois ans.

INDICATEURS DE PROGRAMME (suite)
Amélioration de la sécurité du revenu, accès aux possibilités et mieux être des personnes, des familles et des collectivités

INDICATEURS DE PROGRAMME (INVESTISSEMENT SOCIAL)	OBJECTIF 2006-2007
Proportion des participants qui cotisent ou sont admissibles au Programme de prestations d'invalidité de ce régime	Nouvelle mesure
Nombre de prestataires du Programme de prestations d'invalidité du RPC qui indiquent retourner au travail et ne plus toucher de prestations; proportion de ce groupe de clients qui n'a pas touché de prestations pendant six mois et plus	Nouvelle mesure
Nombre de partenariats établis qui renseignent le public sur les régimes SV-RPC	Nouvelle mesure
Ententes relatives au marché du travail pour les personnes handicapées (EMTPH)¹¹	
Nombre de participants des programmes et services relevant des EMTPH	199 812
Nombre et pourcentage de participants à un programme ou à un service relevant des EMTPH par province s'il s'agit d'une intervention ayant des points de départ et d'arrivée bien précis	76 311 (38 %)
Nombre et pourcentage de participants qui ont obtenu ou maintenu un emploi grâce à un programme ou un service de soutien qui relève des EMTPH	43 680 (22 %)
Fonds d'intégration pour les personnes handicapées (FI)¹²	
Nombre de clients servis	5 539
Nombre et pourcentage de clients ayant obtenu un emploi	1 711 (31 %)
Nombre et pourcentage de clients ayant accru leur employabilité	2 198 (40 %)
Nombre et pourcentage de clients ayant cherché des cours de perfectionnement (retour aux études)	242 (4 %)
Programme de partenariats pour le développement social	
Création et diffusion du savoir en vue de répondre aux besoins des citoyens en développement social	Nouvelle mesure
Initiative Comprendre la petite enfance	
Nombre de collectivités ayant répondu chaque année à la demande de propositions	Nouvelle mesure
Programme Nouveaux horizons pour les aînés	
Nombre de personnes âgées menant des activités relevant des projets financés et/ou participant à de telles activités au sein de la collectivité	Nouvelle mesure

¹¹ Données réelles de 2004-2005 : Toutes les valeurs énumérées sont par province (sauf pour le Nouveau-Brunswick et le Québec). Le nombre de clients servis est élevé, parce qu'une partie de ces clients sont comptés en double, ayant reçu les services dans l'année de plusieurs programmes. Les provinces sont incapables d'isoler ce double compte.

On considère que le nombre de clients ayant participé à un programme ou à un service et de clients ayant un emploi est faible à cause de ceux qui sont comptés en double et aussi parce que ce ne sont pas tous les programmes qui visent expressément l'emploi. Le but de bien des programmes financés par les EMTPH est d'accroître l'employabilité des clients par la formation et le travail en dynamique de vie.

¹² Données réelles de 2005-2006 : La valeur relative au facteur de l'amélioration de l'employabilité représenterait une sous-estimation. C'est là une valeur fondée sur l'exécution de certains types d'interventions comme les services de formation. Il se pose des problèmes de déclaration qu'on cherche actuellement à résoudre.

INDICATEURS DE PROGRAMME (suite)

Programme de partenariats pour le développement social, Bureau de la condition des personnes handicapées

Nombre de projets (accords de contributions) financés 46

INDICATEURS DE PROGRAMME (ENFANTS ET FAMILLES)

Incidence de la faiblesse du revenu – évolution du nombre et de la proportion de familles et d'enfants qui, dans une année, restent en deçà du SFR après impôt à cause de la Prestation nationale pour enfants

OBJECTIF 2006-2007

Données réelles à présenter

Degré de faiblesse du revenu – évolution du montant global de revenu dont auraient besoin dans une année les familles à faible revenu pour atteindre le SFR après impôt à cause de la Prestation nationale pour enfants

Données réelles à présenter

Nombre d'enfants de moins de six ans à l'égard de qui les parents reçoivent la Prestation universelle pour la garde d'enfants

95 % de tous les enfants de moins de six ans¹³

INDICATEURS DE PROGRAMME (LOGEMENT ET SANS-ABRI)

Pourcentage d'investissements allant au continuum des mesures de soutien et des services en fonction des priorités arrêtées par la collectivité

OBJECTIF 2006-2007

Somme investie au moins aux trois quarts dans la réalisation des priorités communautaires

Rapport entre l'ensemble des investissements dans le cadre de l'Initiative nationale pour les sans-abri, d'une part, et le financement par type de partenaires dans chaque province ou territoire en 2003-2007, d'autre part

1 à 1,5

Augmentation des sources accessibles d'information ou de données sur l'itinérance

Données sur la réception des données ou de l'information

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

INDICATEURS DE SERVICE

Augmentation du nombre de points de prestation de services à Service Canada (il y en avait 320 en mars 2005)

OBJECTIF 2006-2007

533

Disponibilité d'Internet 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7 – renseignements et opérations (en mars 2005, seul le volet de l'information était accessible en ligne)

95 %

Pourcentage d'appels auxquels un agent a répondu dans les 180 secondes

95 %

Prolongation des heures d'activité des centres de Service Canada (0 en mars 2005)

60

Pourcentage de disponibilité du Système de réponse vocale interactive

95 %

Maintien ou réduction du nombre de plaintes en matière de langues officielles

Résultats réels

Établissement de points de prestation de services à l'intention des communautés minoritaires de langue officielle (0 en mars 2005)

17

Prestation de services dans des langues autres que le français et l'anglais (0 en mars 2005)

10

Disponibilité de formules en ligne sous des formes accessibles aux personnes handicapées (0 en mars 2005)

10

¹³ Cet objectif est établi pour la première année du programme. Pour celles qui suivront, l'objectif sera une protection intégrale du groupe visé.

INDICATEURS DE PROGRAMME (suite)

Pourcentage d'avis produits dans les sept jours suivant la réception des demandes (0 en mars 2005)	80 %
Pourcentage de paiements d'assurance-emploi produits dans les 28 jours suivant la déclaration	80 %
Pourcentage de passeports délivrés par Passeport Canada dans les vingt jours ouvrables suivant la réception de la demande de Service Canada, sans compter le délai de traitement par la poste.	90 %
Pourcentage de premiers paiements à la retraite du Régime de pensions du Canada qui sont produits dans le mois suivant l'admission aux prestations	85 %
Pourcentage de premiers paiements de Sécurité de la vieillesse qui sont produits dans les 30 jours suivant l'admission aux prestations	90 %
Pourcentage de permis de navigation de plaisance délivrés en une visite (service non assuré en mars 2005)	90 %
Pourcentage de numéros d'assurance sociale attribués en une visite (service non assuré en mars 2005)	90 %
Maintien ou augmentation de la satisfaction des clients	Résultat réel
MESURES SUPPLÉMENTAIRES	
Utilisation du Web	Volume réel
Utilisation du téléphone – appels aux agents	Volume réel
Utilisation du téléphone – appels par le Système de réponse vocale interactive	Volume réel
Visites dans les centres de Service Canada	Réponse vocale interactive
Taux d'exactitude des paiements d'assurance-emploi	95 %
Rapidité du service en appel (Régime d'assurance-emploi)	
- Conseil arbitral (30 jours)	90 %
- Juge-arbitre (60 jours)	100 %
Nombre de clients servis par les programmes d'emploi	675 000
Augmentation annuelle du nombre de demandeurs d'emploi au Guichet emplois	5 %
Augmentation annuelle du nombre de postes vacants annoncés au Guichet emplois	5 %
Satisfaction des clients à l'égard des produits et des services d'information sur le marché du travail – utilité aux fins de la recherche d'emploi	Résultat réel à présenter
Nombre de demandes de passeport traitées	Volume réel à présenter
Nombre de demandes traitées de permis de navigation de plaisance	Volume réel à présenter
Nombre de demandes de NAS reçues	Volume réel à présenter
Nombre de demandes au RPC	Volume réel à présenter
Nombre de demandes au Régime d'assurance-emploi	Volume réel à présenter
Nombre de demandes à la Sécurité de la vieillesse	Volume réel à présenter
Nombre de nouveaux services offerts	Volume réel à présenter

Gestion ministérielle – Ressources humaines et langues officielles

	Objectif 2006-2007
Équité en matière d'emploi	
Représentation des membres de minorités visibles	9,4 %
Représentation des Autochtones	3,0 %
Représentation des personnes handicapées	3,6 %
Représentation des femmes	60,1 %
Plaintes en matière de langues officielles	
Langue du travail	Résultat réel à présenter
Langue de service au public	Résultat réel à présenter



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

- *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 et productifs, où règne la coopération, et normes internationales du travail efficaces*
- *Amélioration de la sécurité du revenu, accès aux possibilités et mieux être des personnes, des familles et des collectivités*
- *Amélioration des résultats des Canadiens grâce à l'excellence du service*

Dans cette section, nous décrivons les plans et les priorités de RHDSC par résultat stratégique. Nous présenterons aussi une courte description des sous-activités importantes (initiatives, programmes et services) qui contribuent à la réalisation des priorités en question, ainsi que des données sur les ressources financières et humaines pour les trois prochaines années.

Résultat stratégique



POLITIQUES ET PROGRAMMES QUI RÉPONDENT AUX BESOINS DES CANADIENS EN MATIÈRE DE CAPITAL HUMAIN ET DE DÉVELOPPEMENT SOCIAL

PROGRAMME D'ACTIVITÉ : RECHERCHE EN POLITIQUES ET EN COMMUNICATIONS

RHDSC entend créer une base complète et intégrée de connaissances qui éclaireront l'action gouvernementale en vue de bien répondre aux besoins des citoyens. Ce fonds d'information comporte ce qui suit : élaboration et gestion stratégique des fonds nationaux essentiels en données, analyse des tendances marquantes, recherche sur les questions nouvelles et les meilleures stratégies de mise en valeur des ressources humaines et de développement social et évaluation des grands programmes ministériels. Nous cherchons à échanger de l'information et à nouer des partenariats constructifs avec les groupes qui mènent des activités semblables ou élaborent des politiques et des programmes qui touchent le mandat du Ministère. En complément de ces échanges, nous exploitons les possibilités de rétroaction et de dialogue féconds avec les citoyens, les entreprises et les familles.

Au cours de la prochaine année, le Ministère aspirera à l'excellence organisationnelle dans la création, la gestion, l'échange et l'utilisation du savoir sur les questions de ressources humaines et de développement social grâce à une Initiative de gestion du savoir. Des activités de planification et de gestion des connaissances à caractère prospectif mettront RHDSC dans une position stratégique comme chef de file de la création, de l'échange et de l'exploitation d'un savoir et d'une information à l'échelle canadienne à tous les niveaux. Nous contribuons ainsi à une prise de décisions éclairées, faciliterons la collaboration et les partenariats, coordonnerons les activités des principaux intervenants et conférerons plus d'efficacité aux politiques et aux programmes.

RHDSC sait qu'il se doit d'expliquer aux citoyens comment leurs vues ont été prises en compte. La conception et l'application d'un plan ministériel de participation publique contribueront aux efforts constants du Ministère en vue de promouvoir et de faciliter la participation et la sensibilisation de la population dans tout ce qui est élaboration et exécution des programmes et en vue aussi de maintenir des relations de transparence et d'interaction avec le public canadien.

Le travail que fait RHDSC avec les autres ministères fédéraux sur les politiques horizontales est essentiel au mieux-être social des Canadiens. Le Ministère se dotera d'une nouvelle orientation stratégique pour l'analyse des rapports hommes-femmes et de la diversité dans la mise en place des politiques et des programmes et il continuera son travail horizontal pour l'établissement sur cinq ans d'une stratégie fédérale d'égalité des sexes. Il continuera aussi à collaborer avec le secteur communautaire sans but lucratif et les ministères fédéraux à la promotion du dialogue, de la coopération et de l'innovation.

Ajoutons que RHDSC compte parmi les ministères fédéraux qui, avec le Secrétariat fédéral aux Jeux olympiques et paralympiques de 2010, les partenaires hôtes, les autres paliers de gouvernement et la société civile, font la promotion de ces activités et plus particulièrement de la participation des peuples autochtones aux jeux et à ce qui les entoure.

RECHERCHE EN POLITIQUES ET COMMUNICATIONS : PRIORITÉS ET PLANS

<i>Priorité</i> : Promouvoir les principales politiques de ressources humaines et de développement social du gouvernement du Canada.
<i>Plans</i> <ul style="list-style-type: none">• Élaborer des politiques favorisant les engagements gouvernementaux.• Entreprendre une étude de faisabilité en ce qui concerne les travailleurs âgés.• Engager des consultations sur l'éducation et la formation au palier postsecondaire pour aider à rétablir l'équilibre fiscal.• Élaborer une politique à long terme de développement du capital humain et de promotion sociale pour le XXI^e siècle.
<i>Priorité</i> : Élaborer et mettre en œuvre les principaux cadres et stratégies du Ministère.
<i>Plans</i> <ul style="list-style-type: none">• Élaborer une politique-cadre pour le nouveau Ministère en matière de capital humain et de développement social et dégager les priorités essentielles.• Concevoir et réaliser l'initiative panministérielle de gestion du savoir.• Élaborer un plan intégré des connaissances pour RHDSC, plus précisément une stratégie à moyen terme de création et de diffusion du savoir.• Élaborer un plan de données pour RHDSC, plus précisément une stratégie d'ensemble et coordonnée de planification d'information et d'enquête.• Renforcer les stratégies et prévoir un volet « évaluation » dans la démarche d'élaboration des politiques.
<i>Priorité</i> : Faire avancer l'acquisition de connaissances pour contribuer à une prise de décisions éclairées.
<i>Plans</i> <ul style="list-style-type: none">• Élaborer un savoir et recueillir des données de façon rigoureuse et intégrée pour cerner les enjeux actuels ou nouveaux dans le développement de la politique sociale et des ressources humaines.• Élaborer des stratégies intégrées d'échange de connaissances et de participation pour RHDSC en vue de favoriser la mise en commun de connaissances de grande qualité et de contribuer à la prise de décisions et au dialogue permanent avec les partenaires extérieurs.• Contribuer à l'application des grandes priorités de l'État par des stratégies de données, d'information et de savoir.• Créer une base commune de connaissances sur les tendances du développement de la politique sociale et de la mise en valeur des ressources humaines.• Faire des évaluations dans des secteurs clés pour les politiques et les programmes ministériels.• Favoriser l'intégration des études et des analyses faites à l'étranger en matière de politiques pour l'élaboration des initiatives stratégiques concernant les priorités de mise en valeur des ressources humaines et de développement social.

RECHERCHE EN POLITIQUES ET COMMUNICATIONS : PRIORITÉS ET PLANS (suite)

Priorité : Accroître la participation et la collaboration de nos partenaires et des Canadiens par l'engagement public et d'autres activités pour améliorer et rendre novatrices et complémentaires les initiatives stratégiques.

Plans

- Appliquer une stratégie de mobilisation et un cadre de participation publique en vue d'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 à soutenir et à 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 à soutenir l'union sociale.
- Donner des avis et créer des possibilités en politique stratégique pour contribuer à la réalisation des objectifs de développement socio-économique des Jeux olympiques et paralympiques de 2010, et ce, grâce à de bonnes relations de travail sur le plan horizontal.
- Continuer à soutenir les relations du gouvernement du Canada avec les organismes du secteur communautaire qui jouent un rôle de premier plan dans les services assurés aux Canadiens.

RECHERCHE EN POLITIQUES ET COMMUNICATIONS : PROGRAMMES CONTRIBUANT À LA RÉALISATION DES PRIORITÉS

L'activité de programme visant la recherche en politiques et communications assure un leadership stratégique en mettant l'accent sur les partenariats nationaux et internationaux qui favorisent l'élaboration de programmes et de politiques assortis de fonctions de vérification, d'évaluation et de recherche. Elle contribue aussi, par la planification et les communications, à la réalisation des objectifs stratégiques et opérationnels du Ministère.

Politique stratégique : Il s'agit avant tout pour le Ministère de relever les défis en matière de développement social et de capital humain qui se présentent aux Canadiens en trouvant des solutions stratégiques innovatrices. Pour donner suite aux engagements pris par le gouvernement dans ce domaine des ressources humaines et du développement social, le Ministère se dote de cadres et de stratégies de base sur le plan des politiques. Ces cadres et stratégies permettent aussi de reconnaître les enjeux nouveaux pour les Canadiens.

Savoir, analyse, vérification et évaluation : Les activités de gestion du savoir, de vérification et d'évaluation favorisent la reddition de comptes, l'adoption de politiques et de programmes innovateurs et répondant aux besoins et les décisions fondées sur des données probantes par les gouvernements, les organismes publics, les entreprises, les collectivités, les familles et les citoyens.

Affaires publiques et participation : Le Ministère organise des activités de mobilisation-participation en vue d'élaborer des politiques et des programmes améliorés en sollicitant les vues des Canadiens et en enrichissant le savoir et la recherche.

RECHERCHE EN POLITIQUES ET COMMUNICATIONS : RESSOURCES FINANCIÈRES ET HUMAINES – DÉPENSES PRÉVUES

Ressources financières et humaines			
	Dépenses prévues		
	2006-2007	2007-2008	2008-2009
<i>Ressources financières (en millions de \$)</i>			
Ancien RHDC - Soutien aux politiques et aux programmes			
Dépenses de fonctionnement brutes	120,1	107,7	106,8
Ancien DSC - Politique de développement social et innovation			
Dépenses de fonctionnement brutes	67,3	70,7	70,7
Total	187,4	178,4	177,5
<i>Ressources humaines</i>			
Équivalents temps plein	936	898	894

Ressources financières détaillées par programmes ou service			
	2006-2007	2007-2008	2008-2009
<i>Ressources financières (en millions de dollars)</i>			
Ressources Humaines et Développement des Compétences Canada - Soutien aux politiques et aux programmes			
Politique stratégique et planification	43,7	42,0	41,9
Communications et services ministériels	44,5	37,1	37,1
Répartition des services ministériels ^a	37,1	33,9	33,8
Autres	(5,2)	(5,3)	(6,0)
Sous-total	120,1	107,7	106,8
Développement Social Canada - Politique de développement social et innovation			
Politique de développement social et innovation	61,7	65,4	65,4
Répartition des services ministériels ^a	5,6	5,3	5,3
Total partiel	67,3	70,7	70,7
Total	187,4	178,4	177,5
<i>Ressources humaines</i>			
Équivalents temps plein	936	898	894
^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 résultat stratégique.			

Résultat stratégique



PRODUCTIVITÉ ET PARTICIPATION CANADIENNES ACCRUES PAR DES MARCHÉ DU TRAVAIL EFFICIENTS ET INCLUSIFS, DES MILIEUX DE TRAVAIL COMPÉTITIFS ET L'ACCÈS À L'APPRENTISSAGE

Le vieillissement de la population active au Canada engendre des défis inévitables. La prospérité de notre pays aujourd'hui et demain tient à une croissance forte et soutenue de la productivité et à l'accroissement de l'activité. RHDSO dispose d'importants programmes essentiels à la double progression de la productivité et de l'activité dans les secteurs suivants : marché du travail, compétences en milieu de travail et apprentissage.

Le marché du travail exigera de plus en plus de travailleurs mieux scolarisés et qualifiés. Une main-d'œuvre hautement qualifiée est essentielle à l'accroissement de la productivité et au maintien d'une forte croissance économique. Les programmes de compétences en milieu de travail regroupent une grande diversité d'initiatives dictées par le pressant besoin de trouver des réponses novatrices aux problèmes de compétences. Les programmes d'apprentissage facilitent l'accès à l'éducation postsecondaire et à la formation professionnelle et sensibilisent à l'importance de l'apprentissage continu. Ensemble, les mesures prises dans ces secteurs d'activité visent à établir et à élargir la source nationale de compétences et à garantir la main-d'œuvre à long terme. En complément, il y a des initiatives qui, dans le cadre du programme Marché du travail, facilitent l'élimination des obstacles à l'emploi et garantissent que les taux d'activité (sur le marché du travail) seront optimaux aujourd'hui comme demain.

Voici une description des priorités et des plans qui intéressent les secteurs de programme Marché du travail, Compétences en milieu de travail et Apprentissage.

ACTIVITÉ DE PROGRAMMES : MARCHÉ DU TRAVAIL

Pour obtenir ce résultat stratégique, le Ministère continuera à offrir un revenu d'appoint temporaire aux chômeurs admissibles afin de contribuer à la stabilité de l'économie, au bien-être des personnes et l'assouplissement du marché du travail pour qu'il s'adapte à l'évolution de la conjoncture économique.

Le Ministère cherche avec les provinces, les territoires et d'autres partenaires à favoriser l'atteinte des objectifs que sont une meilleure intégration systémique du marché du travail au Canada et la disponibilité des bons outils pour répondre aux besoins du marché du travail actuel. Il redoublera d'efforts dans des domaines comme la participation des Autochtones, les jeunes à risque, les travailleurs âgés ayant perdu leur emploi afin d'atteindre ses objectifs et de favoriser des gains d'efficacité sur le marché du travail afin que la quantité et la qualité de la main-d'œuvre répondent effectivement à la demande et afin d'assurer l'inclusivité de la population active par l'élimination des obstacles et l'amélioration des possibilités pour l'acquisition de compétences par les Canadiens.

Grâce aux ententes sur le développement du marché du travail conclues avec les provinces et les territoires, les programmes et les services d'emploi permettent aux Canadiens de se préparer à l'emploi, de trouver un emploi et de le garder. Des stratégies où sont ciblés les Autochtones et les jeunes complètent le programme d'assurance-emploi. Le Ministère adaptera ces programmes et ces politiques pour qu'ils conviennent constamment aux besoins de la main-d'œuvre.

RHDSC continue à surveiller et à évaluer ses programmes et ses politiques en mettant l'accent sur le lien à établir entre cette évaluation et une meilleure mesure du rendement, une gestion axée sur les résultats et, en fin de compte, l'amélioration des résultats obtenus par les Canadiens.

RHDSC gère quatre initiatives horizontales¹⁴ : Stratégie de développement des ressources humaines autochtones, Programme de partenariats pour les compétences et l'emploi des Autochtones, Stratégie emploi jeunesse et Ententes sur le développement du marché du travail. Les partenariats établis avec les provinces et les territoires, des groupes tiers représentatifs, les intervenants du marché du travail et le secteur privé sont essentiels à l'obtention des résultats recherchés.

En 2006-2007, il nous faudra veiller principalement à ce que les programmes d'emploi tiennent compte de la conjoncture et travailler de près et avec plus d'efficacité avec les provinces, les territoires, les groupes autochtones et les autres partenaires.

Indicateurs de résultats stratégiques	
INDICATEURS	NIVEAU ACTUEL
Pourcentage de chômeurs à la recherche d'un emploi pendant une année et plus (52 semaines et plus).	2005 9,2 %
Pourcentage de jeunes (de 15 à 24 ans) qui ne sont ni actifs ni aux études*.	2005 8,9 %
Emploi involontaire à temps partiel en proportion de tout l'emploi à temps partiel.	2005 25,6 %
Rapport entre le nombre de prestataires ordinaires d'assurance-emploi et le nombre de chômeurs.	2004 43,6 % (2003, révision à 43,5 %)
Taux de chômage selon les groupes désignés.	Femmes 7,2 % Personnes handicapées 10,7 % Autochtones 19,1 % Membres de minorités visibles 9,5 % Travailleurs âgés 6,0 %
* Les données du Recensement de 2001 visent la population active de 15 ans et plus en chômage.	

MARCHÉ DU TRAVAIL : PRIORITÉS ET PLANS

Priorité : Travailler avec les provinces, les territoires et les intervenants et veiller à ce que les programmes du marché du travail soient cohérents, complets et souples.

Plans :

- Continuer à préparer avec l'Ontario la cession des responsabilités pour la conception et l'exécution des prestations d'emploi et des mesures de soutien financées par le Régime d'assurance-emploi. Cette cession, qui prend effet le 1^{er} janvier 2007, est prévue par l'Entente Canada-Ontario sur le développement du marché du travail.
- Concevoir, évaluer et proposer des options relatives aux politiques des programmes pour que ceux-ci conservent leur utilité dans un marché du travail dynamique, et ce, après l'examen systématique des enseignements tirés des évaluations de programmes et d'autres sources.
- Resserrer les liens avec les programmes des compétences en milieu de travail pour un meilleur alignement sur la demande du marché du travail.
- Continuer à affermir les liens avec le programme des communautés minoritaires de langue officielle pour entretenir la vitalité des marchés locaux du travail.

¹⁴ On trouvera des détails sur ces initiatives horizontales à l'adresse : http://www.tbs-sct.gc.ca/rma/eppi-ibdrp/hrdb-rhbd/profil_e.asp.

Priorité : Donner des conseils sur le soutien du revenu offert par l'assurance-emploi pour veiller à ce qu'il demeure bien adapté aux besoins de l'économie et de la main-d'oeuvre du pays.

Plans :

- Surveiller et jauger les effets sur le marché du travail des projets pilotes de l'assurance-emploi dans les régions de fort chômage de manière à éclairer les décisions relatives au régime.
- Faire une évaluation en bonne et due forme des prestations de compassion (instituées en janvier 2004) du Régime d'assurance-emploi et évaluer les possibilités de modifier les règles applicables à ces prestations.
- Poursuivre l'examen des régions économiques de l'assurance-emploi servant à établir le droit à des prestations et les périodes de prestations, selon les nouvelles données géographiques de Statistique Canada
- Surveiller et évaluer les nouvelles dispositions législatives établissant le taux de l'a.-e. afin d'atteindre les objectifs escomptés.

Priorité : Créer plus de partenariats efficaces pour améliorer les résultats des Autochtones sur le marché du travail.

Plans :

- Renforcer et soutenir l'application de la Stratégie de développement des ressources humaines autochtones et les ententes de développement correspondantes dans tout le pays.
- Favoriser la multiplication des partenariats avec le secteur privé (le programme de partenariats pour les compétences et l'emploi des Autochtones, par exemple), en vue de favoriser l'accès des peuples autochtones à l'emploi durable.
- Collaborer avec les autres ministères à l'examen des possibilités relatives au développement de la petite enfance chez les Autochtones et recommander l'établissement d'un guichet unique, tout en subventionnant de bons programmes de garde des enfants dans les réserves et dans le Nord.
- Travailler avec les partenaires autochtones, les provinces, les territoires et les autres intervenants à une stratégie nouvelle assortie de solutions pratiques en vue de combattre la pauvreté et de réduire l'écart entre les Autochtones et les autres Canadiens en matière d'emploi.

Priorité : Élaborer des approches de réduction des obstacles et aider les Canadiens vulnérables, comme les jeunes à risque, les personnes handicapées et les travailleurs âgés, à participer au marché du travail.

Plans :

- En consultation avec les partenaires, procéder à l'examen des programmes d'emploi jeunesse pour s'assurer qu'ils conviennent au marché du travail actuel et aux besoins des jeunes à l'échelle nationale, régionale et locale.
- Accroître l'efficacité au sein du gouvernement canadien en ce qui concerne la Stratégie d'emploi jeunesse et dans l'ensemble des gouvernements et des organisations non gouvernementales pour l'élaboration de programmes pour les jeunes.
- Adapter les programmes en vigueur à la conjoncture particulière du marché du travail du Nord en mettant l'accent sur les jeunes.
- Avec les autres paliers de gouvernement et les organisations non gouvernementales, combattre la violence urbaine dans le cas des jeunes à risque au moyen des programmes d'emploi.
- Élaborer et mettre en œuvre une initiative visant à répondre aux besoins d'emploi à court terme des travailleurs âgés ayant perdu leur emploi, et entreprendre du même coup une étude de faisabilité en vue d'évaluer un train de mesures à l'intention de ces travailleurs en vue d'élaborer une stratégie à long terme.

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 PROGRAMMES : MARCHÉ DU TRAVAIL

Priorités 2006-2007

- Travailler avec les provinces, les territoires et les intervenants et veiller à ce que les programmes du marché du travail soient cohérents, complets et souples.
- Donner des conseils sur le soutien du revenu offert par l'assurance-emploi pour veiller à ce qu'il demeure bien adapté aux besoins de l'économie et de la main-d'œuvre du pays.
- Créer plus de partenariats efficaces pour améliorer les résultats des Autochtones sur le marché du travail.
- Élaborer des approches de réduction des obstacles et aider des Canadiens vulnérables, comme les jeunes à risque, les personnes handicapées et les travailleurs âgés, à participer au marché du travail.

Résultats prévus de l'activité de programmes

- Les Canadiens en chômage admissibles selon les critères de la *Loi sur l'assurance-emploi* 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 souple et adaptable qui opère sans heurt 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, etc).
- Les employeurs sont capables de trouver des travailleurs qualifiés et, de ce fait, d'améliorer leur productivité et leur compétitivité.
- Il existe une collaboration efficace avec les partenaires du marché du travail.

Indicateurs de programme

- Pourcentage de chômeurs admissibles aux prestations ordinaires du Régime d'assurance-emploi.
- Taux de participation des groupes désignés (en autodéclaration) et des travailleurs âgés aux prestations d'emploi et mesures de soutien (PEMS).
- Proportion des droits à prestations ordinaires exercés par les prestataires du Régime d'assurance-emploi.
- Proportion des droits à prestations de maternité ou de congé parental exercés par les prestataires du Régime d'assurance-emploi.
- Nombre de jeunes qui retournent aux études ou trouvent un emploi après une intervention de programme d'emploi dans le cadre de la Stratégie emploi jeunesse et proportion du nombre total de plans d'action menés à bien que représentent ces clients.
- Nombre d'Autochtones qui retournent aux études ou trouvent un emploi après une intervention de programme d'emploi dans le cadre de la Stratégie de développement des ressources humaines autochtones et proportion du nombre total de plans d'action menés à bien que représentent ces clients.
- Nombre de clients devenus salariés ou travailleurs indépendants après une intervention de programme d'emploi et proportion du nombre total de plans d'action menés à bien que représentent ces clients.

Programmes

- Prestations de revenu du Régime d'assurance-emploi
- Prestations d'emploi et mesures de soutien
- Ententes de 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

Ressources

DÉPENSES PRÉVUES : 16 504,5 M\$

: 13 377

MARCHÉ DU TRAVAIL : PROGRAMMES CONTRIBUANT À LA RÉALISATION DES PRIORITÉS

L'activité de programmes Marché du travail comprend les programmes et les services d'assurance-emploi et d'emploi.

L'assurance-emploi favorise le bien-être individuel et la stabilité économique et facilite la transition sur le marché du travail en procurant une aide financière temporaire aux chômeurs admissibles pendant qu'ils cherchent du travail ou améliorent leurs compétences. Les personnes qui doivent s'absenter du travail pour cause de maladie, en raison d'une grossesse ou pour s'occuper d'un nouveau-né ou d'un enfant adopté, de même que celles qui doivent prodiguer des soins à un membre de leur famille qui est gravement malade et qui risque fortement de mourir, peuvent aussi bénéficier de l'assurance-emploi. Les chômeurs ont droit aux mesures de soutien temporaire de leur revenu selon la Partie I de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

Les programmes et services d'emploi permettent aux Canadiens, notamment aux adultes en chômage et aux groupes qui se heurtent à des obstacles à l'emploi comme les jeunes, les travailleurs âgés ayant perdu leur emploi et les Autochtones, d'acquérir des compétences, de maintenir ou d'améliorer leur emploi et leur revenu et de mieux s'adapter à l'évolution du marché du travail. Ce sont des programmes et des services qui renforcent l'activité des Canadiens sur un marché du travail dynamique. Ils sont financés par le Trésor et grâce aux dispositions de la partie II de la *Loi sur l'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 fortement de mourir. Par 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.

Prestations d'emploi et mesures de soutien (PEMS) et Ententes sur le développement du marché du travail (EDMT) : La partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi* autorise l'élaboration et l'exécution de PEMS qui aident les participants en chômage à se préparer à l'emploi, à trouver du travail et à le garder. Composer l'adresse http://www.rhdcc.gc.ca/fr/passerelles/nav/nav_haut/programme/sc.shtml

Dans le cadre de la *Loi sur l'assurance-emploi*, des EDTM ont été conclues avec l'ensemble des provinces et des territoires. Une entente récemment conclue avec l'Ontario entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2007. Huit de ces accords 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 PEMS. RHDSC et Service Canada conçoivent et appliquent les PEMS conjointement avec quatre provinces et un territoire en vertu d'EDMT cogérées. Des programmes pancanadiens gérés par RHDSC visent la prise en charge, dans les dossiers relatifs au marché du travail, de questions et de priorités qui sont de portée nationale ou multirégionale. Composer l'adresse : <http://www.rhdcc.gc.ca/fr/dgpe/dis/cia/subventions/pems/article63.shtml>

Stratégie de développement des ressources humaines autochtones (SDRHA) : La SDRHA a pour objet d'aider les Autochtones à se préparer au marché du travail, à obtenir un emploi et à le conserver, ainsi qu'à renforcer leurs capacités en matière de développement des ressources humaines. Elle s'applique par 80 ententes correspondantes avec les intéressés partout au pays. On y retrouve en majeure partie les programmes que destine RHDSC aux Autochtones. Composer l'adresse http://www17.hrdc-drhc.gc.ca/AHRDSInternet/general/public/HomePage1_f.asp

Partenariats pour les compétences et l'emploi des Autochtones (PCEA) : Ce complément à la SDRHA est un programme qui, sous une direction nationale, vise à favoriser la collaboration entre les groupes autochtones, le secteur privé et les gouvernements provinciaux et territoriaux. Il a pour objet d'assurer des emplois viables aux Autochtones dans l'exploitation d'importantes possibilités économiques se traduisant par des avantages à long terme pour les collectivités, les familles et les personnes d'appartenance autochtone. Composer l'adresse http://www17.hrdc-drhc.gc.ca/AHRDSInternet/general/public/asep/asep_f.asp

Stratégie emploi jeunesse (SEJ) : Les programmes relevant de la SEJ 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 13 ministères, organismes et sociétés du palier fédéral. RHDSC dirige cette initiative conjointement avec Service Canada. Les mesures relevant de la SEJ 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. Composer l'adresse <http://www.jeunesse.gc.ca/>.

Les activités d'*Adaptation au marché du travail* 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.

Communautés minoritaires de langue officielle : RHDSC veille à la vitalité des communautés minoritaires de langue officielle grâce à une initiative horizontale qui sert à orienter les politiques et prévoit des analyses 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'habilitation ou d'appui, Intégration des immigrants d'expression française au marché du travail canadien, Projets pilotes de garde des enfants et Organisations non gouvernementales. Composer l'adresse http://www.rhdcc.gc.ca/fr/passerelles/nav/nav_haut/programme/scmllo.shtml

MARCHÉ DU TRAVAIL : RESSOURCES FINANCIÈRES ET HUMAINES – DÉPENSES PRÉVUES

Ressources financières et humaines			
	Dépenses prévues		
	2006-2007	2007-2008	2008-2009
<i>Ressources financières (en millions de \$)</i>			
Dépenses de fonctionnement brutes	1 324,2	1 322,4	1 320,9
Subventions et contributions non législatives	552,3	536,6	504,4
Paiements de transferts législatifs	0,2	0,2	0,2
Total des dépenses brutes	1 876,7	1 859,2	1 825,5
Assurance-emploi (Partie I) - Prestations de revenu	12 442,0	13 058,0	13 661,0
Assurance-emploi (Partie II) - Prestations d'emploi et mesures de soutien	2 137,5	2 143,1	2 143,6
Paiements des rentes sur l'État et du régime d'assurance de la fonction publique	48,3	45,4	42,7
Total	16 504,5	17 105,7	17 672,8
<i>Ressources humaines</i>			
Équivalents temps plein	13 377	13 310	13 289

Ressources financières détaillées par programmes ou service

	2006-2007	2007-2008	2008-2009
<i>Ressources financières (en millions de dollars)</i>			
Assurance-emploi			
Prestations	12 442,0	13 058,0	13 661,0
Répartition des services ministériels ^a	269,4	277,5	281,6
Autres ^b	658,4	650,0	644,4
Total partiel	13 369,8	13 985,5	14 587,0
Programmes du marché du travail			
Prestations d'emploi et mesures de soutien	1 353,8	1 350,1	1 350,6
Transferts en vertu des ententes de développement du marché du travail	987,0	987,0	987,0
Stratégie de développement des ressources humaines autochtones	271,3	264,4	263,5
Partenariats pour les compétences et l'emploi des Autochtones	30,3	21,1	-
Stratégie emploi jeunesse	321,1	321,4	321,4
Adaptation au marché du travail	11,2	11,2	11,2
Communautés minoritaires de langue officielle	13,6	13,5	-
Répartition des services ministériels ^a	131,2	136,2	136,8
Autres ^c	15,2	15,3	15,3
Total partiel	3 134,7	3 120,2	3 085,8
Total ^d	16 504,5	17 105,7	17 672,8
<i>Ressources humaines</i>			
Équivalents temps plein	13 377	13 310	13 289

^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 Résultat stratégique.

^b Cette catégorie inclut des ressources liées au traitement des demandes d'assurance emploi, à la perception des cotisations d'assurance-emploi, aux appels, aux enquêtes et contrôle, et à la gestion des programmes et à l'amélioration des services.

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

^d Ce montant inclut 1 259,9 millions de dollars (ÉTP 13 240) en 2006-2007, 1 246,2 millions de dollars (13 138 ÉTP) en 2007-2008 et 1 252,7 millions de dollars (13 086 ÉTP) en 2008-2009, pour l'exécution des programmes et des services par Service Canada. Pour de plus amples renseignements au sujet des opérations de Service Canada, s'il-vous-plaît voir le résultat stratégique suivant "Améliorer les résultats des Canadiens grâce à l'excellence du service".

Activité de programmes Marché du travail : modifications de l'Architecture des activités de programmes 2005-2006 :

- Les anciennes activités de programmes Assurance-emploi et Programmes d'emploi sont devenues des sous-activités subordonnées à la nouvelle activité de programmes Marché du travail.
- Les Programmes d'emploi sont devenus Programmes du marché du travail.
- L'ancienne activité Traitement des demandes a été subordonnée à l'activité Traitement, sous l'activité de programmes Intégrité et sous le résultat stratégique Service Canada.
- Les anciennes sous-activités Recouvrement des cotisations d'assurance-emploi, Appels, Enquête et contrôle et Gestion de programmes, qui faisaient partie de Gestion du programme et amélioration des services, ont été subordonnées à une catégorie résiduelle Autres – Marché du travail.
- Amélioration des services, qui faisait auparavant partie de la sous-activité Gestion du programme et amélioration des services, a été subordonnée à l'activité de programmes Services transparents axés sur le citoyen sous le résultat stratégique Service Canada.

ACTIVITÉ DE PROGRAMMES : COMPÉTENCES EN MILIEU DE TRAVAIL

Il est essentiel de rendre le milieu de travail canadien plus concurrentiel si on entend garantir la productivité du Canada et améliorer la qualité de vie. Avec des travailleurs qualifiés, on peut mieux accroître la productivité, ceux-ci étant plus capables de traiter l'information, d'accomplir leurs tâches avec efficience et efficacité, de s'adapter à la nouvelle technologie et de l'exploiter. Ils sont aussi plus en mesure d'innover dans l'information, les produits, les services et les procédés de production et de distribution.

Pour que nous puissions obtenir un tel résultat stratégique, nous devons absolument adopter une stratégie d'intégration des compétences en milieu de travail. Cette stratégie doit avoir pour moteur la demande des entreprises et réunir une grande diversité de programmes, de services et de partenaires – les provinces, les employeurs et les syndicats – pour que soit trouvées des solutions novatrices aux problèmes de compétences.

Le développement des compétences en milieu de travail, qui vise avant tout les employeurs, les salariés et les immigrants, comporte plusieurs grands objectifs qui, au Canada, font partie intégrante du grand programme et de l'union économiques : souplesse et rendement du marché du travail; compétences, adaptabilité et durabilité de la main-d'œuvre; programmes et services qui correspondent et répondent aux besoins de main-d'œuvre qualifiée des employeurs.

Indicateurs de résultats stratégiques		
INDICATEURS	NIVEAU ATTEINT	
Pourcentage de la population active d'âge adulte qui a reçu une formation structurée liée à l'emploi.	2002	34,7 %
Pourcentage de la population active d'âge adulte qui a reçu une formation liée à l'emploi parrainée par l'employeur.	2002	25,0 %
Revenu moyen des immigrants récents qui sont diplômés d'université en proportion du revenu de leurs homologues nés au Canada.	2000	65,0 %

Une stratégie des compétences en milieu de travail doit contribuer à l'atteinte de résultats positifs grâce à des programmes et à des services comme ceux des initiatives sectorielles, de l'apprentissage et des métiers spécialisés (subvention d'encouragement, par exemple, aux apprentis des première et deuxième années des métiers relevant du Programme du Sceau rouge), de la mobilité de la main-d'œuvre, de la reconnaissance et de l'utilisation des titres de compétence acquis à l'étranger, des compétences essentielles et de l'élaboration, de la diffusion et de la coordination de l'information sur les compétences et le marché du travail et d'activités connexes.

COMPÉTENCES EN MILIEU DE TRAVAIL : PRIORITÉS ET PLANS

Priorité : Exposer une stratégie intégrée des compétences en milieu de travail en travaillant avec les provinces, les territoires, les principaux ministères et les grands intervenants pour faire avancer de multiples activités, comme l'enseignement des métiers, la formation-apprentissage, la reconnaissance des titres de compétence étrangers, l'information sur le marché du travail et les initiatives sectorielles.

Plans :

- Développer et renforcer les initiatives relatives à la reconnaissance des titres de compétence étrangers, ce qui comprend la future Agence canadienne d'évaluation et de reconnaissance des titres de compétence étrangers.
- Appliquer la Stratégie des métiers et de l'apprentissage, ce qui comprend la Subvention aux apprentis.
- Continuer à travailler avec les provinces et les territoires à l'accroissement de la mobilité interprovinciale de la main-d'œuvre dans le cadre de l'*Accord sur le commerce intérieur*.
- Développer et renforcer l'initiative des compétences essentielles et de l'alphabétisation en milieu de travail.
- Améliorer et élargir l'incidence du Programme des conseils sectoriels et mettre à l'essai des modes nouveaux ou novateurs de développement sectoriel des compétences.
- Prendre les premières mesures d'élaboration de normes communes de programme pédagogique de base pour les métiers du Sceau rouge, en vue d'accroître la mobilité professionnelle des apprentis au Canada.
- Par l'intermédiaire du Groupe de travail sur l'information sur le marché du travail du Forum des ministres du marché du travail, continuer à travailler aux questions d'intérêt commun pour que le Canada dispose d'une main-d'œuvre de qualité.

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 PROGRAMMES : COMPÉTENCES EN MILIEU DE TRAVAIL

Priorités 2006-2007

- Exposer une stratégie intégrée des compétences en milieu de travail en travaillant avec les provinces, les territoires, les principaux ministères et les grands intervenants pour faire avancer de multiples activités, comme l'enseignement des métiers, la formation-apprentissage, la reconnaissance des titres de compétence étrangers, l'information sur le marché du travail et les initiatives sectorielles.

Résultats prévus de l'activité de programmes

- 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.

Indicateurs de programme

- Nombre de nouveaux apprentis inscrits à un programme d'apprentissage.
- Augmentation du nombre de gens de métier qui sont tout à fait mobiles sur le territoire canadien grâce au programme du sceau rouge.
- Nombre d'outils et de procédés mis en place en vue de la vérification et de la reconnaissance des titres de compétence et de l'expérience acquis par les professionnels formés à l'étranger.

Programmes

- Programme des conseils sectoriels
- Métiers et apprentissage
- Normes interprovinciales du Programme du Sceau rouge
- Fonds d'infrastructure des centres de formation
- Initiative des compétences en milieu de travail
- Groupe de partenaires du milieu de travail
- Portail immigration
- Programme des travailleurs étrangers
- Mobilité interprovinciale de la main-d'œuvre
- Information sur les compétences et le marché du travail
- Classification nationale des professions
- Compétences essentielles
- Information sur les marchés du travail

Ressources

DÉPENSES PRÉVUES : 219,3 M\$

ETP : 908

COMPÉTENCES EN MILIEU DE TRAVAIL : PROGRAMMES CONTRIBUANT À LA RÉALISATION DES PRIORITÉS

L'activité de programmes Compétences en milieu de travail favorise la collaboration des partenaires de l'industrie et des intervenants en vue de déterminer et de faire valoir les problèmes relatifs à l'acquisition et à la reconnaissance des compétences, de manière à tenir compte des réalités des milieux de travail canadiens sur un marché du travail en évolution rapide. Cette activité de programmes élabore et diffuse également de l'information et des connaissances qui sont essentielles au bon fonctionnement du marché du travail.

Partenariats en ressources humaines : Les Partenariats en ressources humaines sont des partenariats 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. Il y a six grands programmes ou secteurs d'activité.

Le programme *Conseils sectoriels* sert à subventionner les activités d'acquisition de connaissances et d'exécution de projets que proposent les secteurs sectoriels, ainsi que les organismes sectoriels spéciaux qui, au niveau national, s'occupent des questions de compétences et d'apprentissage. Composer l'adresse http://www.rhdcc.gc.ca/fr/passerelles/nav/nav_haut/programme/ips.shtml

Métiers et apprentissage : La Direction continuera à appliquer la stratégie relative aux métiers et à l'apprentissage et à travailler avec Service Canada à la mise en œuvre de la Subvention aux apprentis. Elle poursuivra aussi son travail avec les provinces et les territoires par l'intermédiaire du Conseil canadien des directeurs de l'apprentissage (CCDA) en vue de faciliter et d'accroître la mobilité professionnelle des travailleurs des métiers spécialisés; elle continuera à travailler avec les partenaires et les intervenants des secteurs public et privé au renforcement des systèmes d'apprentissage au Canada, pour mieux répondre aux exigences de l'économie du savoir. Composer l'adresse http://www.rhdcc.gc.ca/fr/passerelles/nav/nav_haut/programme/imammo.shtml

Programme interprovincial du Sceau rouge : Le Programme du Sceau rouge vise à faciliter la mobilité par un régime interprovincial d'agrément reposant sur des normes professionnelles et des examens nationaux pour 45 métiers. Il encourage en outre la normalisation des programmes provinciaux et territoriaux de formation et d'agrément en apprentissage. 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 en réussissant à l'examen interprovincial. Composer l'adresse http://www.sceau-rouge.ca/Site/index_f.htm

Fonds d'infrastructure des programmes de formation (FIPF) : Le FIPF est un projet pilote sur trois ans qui, par des fonds fédéraux, favorise les investissements des syndicats et des employeurs pour l'acquisition de matériel moderne pour les centres de formation patronaux-syndicaux. Composer l'adresse <http://www.rhdcc.gc.ca/fr/pip/prh/ficf/index.shtml>

Initiative des compétences en milieu de travail (ICMT) : L'ICMT soutient des projets en collaboration pour la mise à l'essai et l'évaluation de stratégies novatrices et axées sur les résultats en matière de développement des compétences chez les Canadiens ayant un emploi. Ce programme s'adresse à l'ensemble des intervenants en milieu de travail. Composer l'adresse <http://www.rhdcc.gc.ca/fr/cmt/initiatives/icmt/index.shtml>

Groupe de partenaires du milieu du travail (GPMT) : Le GPMT établi pour l'industrie et le gouvernement canadiens une tribune d'échange de points de vue et de renseignements et une capacité de recherche sur les questions de compétences en milieu de travail. Il est appelé à faire progresser l'industrie, les partenaires du domaine de l'éducation et les gouvernements dans la voie de l'intégration du milieu de travail au système d'apprentissage.

Travailleurs étrangers et immigrants : Ce programme aide les gens formés à l'étranger à bien intégrer 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 partenaires et les intervenants provinciaux et territoriaux de tout le pays, ce qui comprend les autres ministères fédéraux, l'industrie et les organismes de réglementation. Ce sont des activités qui se répartissent entre quatre programmes ou secteurs.

Reconnaissance des titres de compétence étrangers : Ce programme favorise les activités d'acquisition de connaissances et de réalisation de projets qui sont 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. Composer l'adresse

<http://www.rhdcc.gc.ca/asp/passerelle.asp?hr=fr/cmt/programmes/prtce/index.shtml&hs=hzp>

Portail 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. Composer l'adresse

<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. Composer l'adresse

http://www.rhdcc.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.

Information sur les compétences et le marché du travail (ICMT) : Le programme ICMT aide les demandeurs d'emploi (qui ont déjà un emploi ou se trouvent en chômage), les personnes devant faire un choix de carrière, les orienteurs professionnels, les fournisseurs de services d'emploi, les employeurs, les établissements de formation-apprentissage et les organismes de développement communautaire à prendre des décisions éclairées en matière de compétences, de ressources humaines et d'emploi. Ce programme, avec les produits et services qui s'y rattachent, contribue au bon fonctionnement du milieu de travail. Il comprend trois grands secteurs d'activité.

Classification nationale des professions (CNP) : La CNP est une nomenclature normalisée qui décrit les fonctions qu'exercent les Canadiens sur le marché du travail. Elle fait autorité au Canada en ce qui concerne l'information relative aux professions. Elle classe et décrit 520 groupes de base et comprend plus de 30 000 titres professionnels. Composer l'adresse

http://www.dsc.gc.ca/fr/pip/prh/cnp/cnp_index.shtml

Compétences essentielles : Ce sont les compétences au travail, à domicile et dans la société qui sont essentielles à l'acquisition de toutes les autres compétences, comme les compétences techniques liées à l'emploi, afin que les personnes puissent évoluer avec leur travail et 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. Le point de départ est l'établissement de profils qui indiquent comment les compétences essentielles sont exploitées dans diverses professions avec leur degré de complexité. Ces profils présentent aussi des spécimens d'« outils de travail concrets ». Les partenariats formés avec les provinces et les territoires et les autres intervenants en milieu de travail contribuent à enrichir les compétences à la base des compétences essentielles, à promouvoir la compréhension et l'utilisation de ces compétences en milieu de travail et à créer des outils et autres ressources qui faciliteront leur intégration au milieu de travail.

Composer l'adresse

http://www.rhdcc.gc.ca/fr/pip/prh/competences_essentielles/competences_essentielles_index.shtml

Information sur les marchés du travail (IMT) : Ce programme élabore des politiques et contribue à améliorer l'information sur les compétences et le marché du travail et à assurer l'homogénéité des contenus, des produits et des services en question à l'échelle du pays. Par l'intermédiaire de Service Canada, il renseigne aussi sur les tendances nationales et régionales de l'emploi, les perspectives d'emploi sur le plan local, les salariales, les compétences et la formation exigées dans les diverses professions et 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.

Composer les adresses

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

<http://www.guichetemplois.gc.ca/> ;

<http://www.labourmarketinformation.ca>.

COMPÉTENCES EN MILIEU DE TRAVAIL : RESSOURCES FINANCIÈRES ET HUMAINES – DÉPENSES PRÉVUES

Ressources financières et humaines			
	Dépenses prévues		
	2006-2007	2007-2008	2008-2009
<i>Ressources financières (en millions de dollars)</i>			
Dépenses de fonctionnement brutes	102,9	102,5	80,1
Subventions et contributions non législatives	116,4	191,3	153,9
Total	219,3	293,8	234,0
<i>Ressources humaines</i>			
Équivalents temps plein	908	896	784

Ressources financières			
	2006-2007	2007-2008	2008-2009
<i>Ressources financières (en millions de dollars)</i>			
Partenariats en milieu de travail	127,3	192,6	146,0
Travailleurs étrangers et Immigrants	22,6	30,5	26,9
Compétences et information sur le marché du travail	33,6	33,9	34,7
Répartition des services ministériels ^a	29,6	30,5	23,6
Autres	6,2	6,3	2,8
Total^b	219,3	293,8	234,0
<i>Ressources humaines</i>			
Équivalents temps plein	908	896	784
<p>^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 résultat stratégique.</p> <p>^b Ce montant inclut 53,1 millions de dollars (695 ÉTP) en 2006-2007, 52,6 millions de dollars (691 ÉTP) en 2007-2008 et 50,7 millions de dollars (694 ÉTP) en 2008-2009, pour l'exécution des programmes et des services par Service Canada. Pour de plus amples renseignements au sujet des opérations de Service Canada, s'il-vous-plaît voir le résultat stratégique suivant "Améliorer les résultats des Canadiens grâce à l'excellence du service".</p>			

Activité de programmes Compétences en milieu de travail – Modifications de l'Architecture des activités de programmes 2005-2006 :

- L'ancienne sous-activité Partenariats en ressources humaines devient Partenariats en milieu de travail.
- L'activité Classification nationale des professions passe de Partenariats en ressources humaines (maintenant Partenariats en milieu de travail) à Information sur les compétences et le marché du travail.
- L'Initiative des compétences en milieu de travail et le Groupe de partenaires du milieu de travail sont de nouveaux programmes qui se situent au niveau des sous-sous-activités relevant de Partenariats en milieu de travail.
- Programme des travailleurs étrangers passe à la nouvelle activité Travailleurs étrangers et immigrants.
- Portail immigration et Mobilité interprovinciale de la main-d'œuvre sont de nouveaux programmes subordonnés à la sous-activité Travailleurs étrangers et immigrants.

ACTIVITÉ DE PROGRAMMES : 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. Une économie axée sur le savoir crée de plus en plus d'emplois exigeant une scolarisation et une qualification supérieures. Pour l'avenir, on estime que les deux tiers environ de tous les nouveaux emplois des dix prochaines années appartiendront au domaine de la gestion ou exigeront des études postsecondaires sous une forme ou une autre. Cette réalité nous impose des efforts concertés en vue de soutenir une main-d'œuvre hautement qualifiée et adaptable.

Nombreux sont les Canadiens cependant dont les compétences ne permettent pas de fonctionner dans une économie axée sur le savoir. D'après l'Enquête sur l'alphabétisation et les compétences des adultes (EACA) de 2003, 42 % des Canadiens en âge de travailler n'atteignent pas le niveau de littératie constituant le minimum requis pour l'économie et la société d'aujourd'hui¹⁵. Cette proportion n'a pas changé depuis 1994¹⁶. Un facteur clé de maintien de la prospérité canadienne sera l'accroissement des compétences de tous les Canadiens.

RHDSC aide ceux-ci à accéder aux possibilités d'apprentissage pouvant leur permettre d'être plus présents dans une économie et une société du savoir. Il suscite une culture de l'apprentissage continu en sensibilisant mieux les gens à l'importance de cet apprentissage et à la nécessité d'épargner pour les études postsecondaires, en facilitant l'accès des étudiants à ce palier du système éducatif et aux possibilités d'apprentissage des adultes, en collaborant avec les gouvernements provinciaux et territoriaux et les autres grands intervenants à l'exécution de programmes et de services en matière d'apprentissage et enfin en renforçant les capacités des principaux organismes de soutien des apprenants.

Dans le cadre de ce mandat, il gère une initiative horizontale appelée Programme canadien de prêts aux étudiants¹⁷. Il a conclu des ententes avec quatre fondations¹⁸, dont trois (notamment la Fondation canadienne des bourses d'études du millénaire) ont reçu un financement unique par le passé; la dernière, soit la Winnipeg Foundation, a eu droit jusqu'au 30 septembre 2006 à un financement annuel de contrepartie.

Indicateurs de résultats stratégiques		
INDICATEURS	NIVEAU ACTUEL	
Pourcentage de la population titulaire d'un diplôme ou d'un grade postsecondaire	2004 25-64 ans = 44,6 % 25-34 ans = 53,3 % 35-64 ans = 41,8 %	
Pourcentage de la population d'âge adulte (25 à 64 ans) ayant participé à des activités d'apprentissage des adultes	2002 36,7 %	
Fréquentation du palier postsecondaire chez les 18 à 21 ans selon le quartile de revenu familial après impôt lorsque les jeunes en question étaient âgés de 16 ans	Quartile de revenu familial après impôt	Fréquentation du palier postsecondaire (2001)
		Université Collège
	Inférieur	21 % 30 %
	Intermédiaire inférieur	25 % 32 %
	Intermédiaire supérieur	30 % 37 %
	Supérieur	38 % 30 %
Ensemble	29 % 32 %	
Proportion d'adultes qui fréquentaient l'université ou le collège selon les groupes d'âge	Groupes d'âge	Pourcentage (oct. 2005)
	25-34	9,5 %
	35-44	3,5 %
	45-54	1,6 %
	55-64	0,6 %
	Ensemble, 25-64	3,9 %

¹⁵ Enquête sur l'alphabétisation et les compétences des adultes, 2003. Composer l'adresse <http://nces.ed.gov/surveys/all/>.

¹⁶ Enquête internationale sur l'alphabétisation des adultes, 1994. Composer l'adresse <http://www.statcan.ca:8096/bsolc/francais/bsolc?catno=89-588-XIF>

¹⁷ Initiatives horizontales. Composer l'adresse http://www.tbs-sct.gc.ca/est-pre/20062007/p3a_f.asp

¹⁸ Fondations. Composer l'adresse http://www.tbs-sct.gc.ca/est-pre/20062007/p3a_f.asp

APPRENTISSAGE : PRIORITÉS ET PLANS

Priorité : Continuer d'évaluer les options en matière de programmes et de politiques pour éliminer les obstacles, financiers ou non, à l'accès aux études postsecondaire et à l'apprentissage continu.

Plans :

- Poursuivre l'examen du Programme canadien de prêts aux étudiants, ce qui comprend une étude du cadre d'évaluation des besoins.
- Mettre en œuvre les changements relatifs aux contributions parentales que prévoit le budget 2006 pour le Programme canadien de prêts aux étudiants.
- Faire l'examen des services d'aide à la gestion de la dette et à l'apprentissage à temps partiel.
- Continuer avec les provinces et les territoires à établir un diagnostic pour bien doser les prêts, les subventions et les instruments de gestion d'endettement en fonction des besoins des étudiants appartenant à des ménages à faible ou moyen revenu.

Priorité : Mettre en œuvre le programme d'apprentissage des adultes, d'alphabétisation et de compétences essentielles et conclure la mise en œuvre du Bon d'études canadien.

Plans :

- Terminer l'élaboration et la mise en œuvre d'un programme Apprentissage des adultes, alphabétisation et compétences essentielles, qui intègre et exploite les atouts du Programme national d'alphabétisation, du Bureau des technologies d'apprentissage et du Programme des initiatives d'apprentissage par une mise en commun des objectifs, des résultats et des méthodes.
- Renforcer le leadership fédéral en faisant la promotion de l'apprentissage continu, de l'alphabétisation et de l'acquisition de compétences essentielles et en réduisant les obstacles non financiers à l'apprentissage par une meilleure sensibilisation du public, par l'établissement d'un fonds de recherches et de connaissances pour un changement à long terme, par le soutien des initiatives d'apprentissage dans les domaines de priorité fédéraux et par le renforcement de la reddition de comptes et de la mesure des résultats.
- Prendre des mesures visant à mieux sensibiliser les Canadiens au Bon d'études canadien et à l'importance de la planification et de l'épargne pour l'éducation postsecondaire, ce qui comprend la Stratégie pancanadienne communautaire d'incitation à l'épargne-études.
- Continuer à collaborer avec l'Alberta à l'exécution de son plan du centenaire pour l'épargne-études.

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 PROGRAMMES : APPRENTISSAGE

Priorités 2006-2007

- Continuer d'évaluer les options en matière de programmes et de politiques pour éliminer les obstacles, financiers ou non, à l'accès aux études postsecondaires et à l'apprentissage continu.
- Mettre en œuvre le programme d'apprentissage des adultes, d'alphabétisation et de compétences essentielles et conclure la mise en œuvre du Bon d'études canadien.

Résultats prévus de l'activité de programmes

- Réduire les obstacles financiers à l'accès aux études postsecondaires.
- Réduire les obstacles non financiers à l'accès à l'apprentissage des adultes.
- Mieux sensibiliser les gens aux avantages de l'apprentissage continu et de l'alphabétisation.
- Accroître l'accès à l'éducation sur le plan international.

Indicateurs de programme

- Taux de défaut de remboursement des prêts sur trois ans (prêts directs seulement pour 2006-2007).
- Nombre de Canadiens n'ayant jamais reçu la Subvention canadienne pour l'épargne-études et qui fréquentent un établissement d'enseignement postsecondaire dans l'exercice en cours.
- Pourcentage de Canadiens de moins de 18 ans qui n'ont jamais reçu la Subvention canadienne pour l'épargne-études.
- Pourcentage d'enfants admissibles au Bon d'études canadien et inscrits à un régime enregistré d'épargne-études.
- Satisfaction des clients à l'égard de la qualité générale des services assurés par le Programme canadien de prêts aux étudiants.
- Satisfaction des clients (fournisseurs de régimes enregistrés d'épargne-études) à l'égard de la qualité générale des services assurés par le Programme canadien pour l'épargne-études.

Programmes

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

Ressources

DÉPENSES PRÉVUES : 2 208,7 M\$

ETP : 589

APPRENTISSAGE : PROGRAMMES CONTRIBUANT À LA RÉALISATION DES PRIORITÉS

L'activité de programmes Apprentissage contribue aux importants investissements du gouvernement du Canada dans les compétences et l'apprentissage afin d'aider les Canadiens à acquérir tout au long de leur vie la formation et les compétences leur permettant d'occuper une plus grande place dans une économie et une société fondées sur le savoir. Les programmes de ce secteur, qui sont réalisés à l'échelle nationale par RHDSC, sont notamment des programmes de prêts et bourses qui favorisent l'accès à l'éducation postsecondaire et l'épargne-études et des programmes de subventions et contributions qui visent la mobilité internationale des étudiants, l'apprentissage des adultes, l'alphabétisation et les compétences essentielles.

Aide financière aux étudiants : le *Programme canadien de prêts aux étudiants (PCPE)* et les *Subventions canadiennes pour accès et pour études (SCA et SCE)* rendent l'éducation postsecondaire plus accessible aux gens ayant un besoin financier démontré et atténuent les problèmes financiers par des prêts et bourses. Ce programme comprend des mesures de gestion de la dette à l'intention des emprunteurs en situation de remboursement, par le congé d'intérêts, la réduction ou la remise de dette en cas d'invalidité permanente ou de décès de l'emprunteur admissible. Composer les adresses <http://www.rhdcc.gc.ca/fr/passerelles/topiques/cxp-qxr.shtml> et <http://www.cibleudes.ca/cgi-bin/gateway/canlearn/fr/parent.asp>

Programme canadien pour l'épargne-études (PCEE) : *Subvention canadienne pour l'épargne-études (SCEE)* et *Bon d'études canadien (BEC)* : Le PCEE et le BEC encouragent les Canadiens à épargner dans un régime enregistré d'épargne-études (REEE) en vue de l'éducation postsecondaire de leurs enfants en leur octroyant des subventions. Le BEC s'adresse plus précisément aux familles canadiennes à faible revenu à cette fin. Composer l'adresse <http://www.rhdcc.gc.ca/fr/passerelles/topiques/cgs-qxr.shtml>

Apprentissage des adultes, alphabétisation et compétences essentielles (AAACE) : Le 23 mars 2006, le Conseil du Trésor a approuvé l'unification en un même programme de trois des programmes de subventions et de contributions du Ministère. Ainsi, le programme Apprentissage des adultes, alphabétisation et compétences essentielles réunit le Programme national d'alphabétisation, le Bureau des technologies d'apprentissage et le Programme des initiatives d'apprentissage dans un même cadre de modalités et autres conditions. L'AAACE vise à réduire les obstacles non financiers à l'apprentissage des adultes par les quatre volets de programme suivants :

- Favoriser l'acquisition, le transfert et l'application de connaissances dans le grand domaine de l'apprentissage des adultes, de l'alphabétisation et des compétences essentielles
- Contribuer à l'élaboration de méthodes novatrices d'apprentissage des adultes, d'alphabétisation et d'acquisition des compétences essentielles
- Renforcer les capacités dans les trois secteurs en question
- Promouvoir l'apprentissage des adultes, l'alphabétisation et des compétences essentielles. Composer l'adresse <http://www.rhdcc.gc.ca/fr/pip/daa/bta/PAAACEA.shtml>

Mobilité académique internationale (MAI) : Le programme Mobilité académique internationale favorise l'acquisition de compétences et de connaissances sur le plan international et leur compréhension par les étudiants; il valorise la collaboration dans le domaine de l'enseignement et l'établissement de liens entre les collèges et les universités. Composer l'adresse http://www.rhdcc.gc.ca/fr/passerelles/nav/nav_haut/programme/mai.shtml

APPRENTISSAGE : RESSOURCES FINANCIÈRES ET HUMAINES – DÉPENSES PRÉVUES

Ressources financières et humaines			
	Dépenses prévues		
	2006-2007	2007-2008	2008-2009
<i>Ressources financières (en millions de dollars)</i>			
Dépenses de fonctionnement brutes	162,5	159,0	163,4
Subventions et contributions non législatives	45,1	50,6	35,9
Paiements de transfert législatifs	1 019,6	998,4	1 022,1
Total des dépenses brutes	1 227,2	1 208,0	1 221,4
Prêts consentis en vertu de la <i>Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants</i>	981,5	769,1	560,8
Total	2 208,7	1 977,1	1 782,2
<i>Ressources humaines</i>			
Équivalents temps plein	589	514	496

Ressources financières détaillées par programmes ou service			
	2006-2007	2007-2008	2008-2009
<i>Ressources financières (en millions de dollars)</i>			
Aide financière aux étudiants	1 486,2	1 278,2	1 076,7
Programme canadien pour l'épargne-études	634,2	610,3	634,4
Programme sur l'apprentissage des adultes, l'alphabétisation et les compétences essentielles	51,8	57,0	41,0
Mobilité académique internationale	4,0	4,0	4,0
Répartition des services ministériels ^a	25,0	22,6	21,9
Autres	7,5	5,0	4,2
Total	2 208,7	1 977,1	1 782,2
<i>Ressources humaines</i>			
Équivalents temps plein	589	514	496

^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 résultat stratégique.

Activité de programmes Apprentissage – Modifications de l'Architecture des activités de programmes 2005-2006 :

- Dans le cadre de la sous-activité Aide financière aux étudiants, l'ancienne sous-sous-activité Subvention canadienne pour études devient Subventions et comprend désormais les subventions canadiennes pour accès et pour études.
- L'ancienne sous-activité Programme canadien pour l'épargne-études comprend désormais le Bon d'études canadien et la Subvention canadienne pour l'épargne-études.
- Le programme Apprentissage des adultes, alphabétisation et compétences essentielles réunit trois anciens programmes dans un même cadre de conditions et modalités, à savoir le Secrétariat national à l'alphabétisation, le Bureau des technologies d'apprentissage et le Programme des initiatives d'apprentissage.

Résultat stratégique



MILIEUX DE TRAVAIL SÉCURITAIRES, SAINS, ÉQUITABLES, STABLES, PRODUCTIFS, OÙ RÉGNE LA COOPÉRATION, ET NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL EFFICACES

ACTIVITÉ DE PROGRAMMES : TRAVAIL

Pour que le Canada puisse soutenir la concurrence internationale et offrir des emplois stables et enrichissants, il faut que les milieux de travail soient hautement productifs. Pour ce faire, il est essentiel d'établir un bon équilibre entre les intérêts des salariés, des syndicats et des employeurs et une réglementation syndicale moderne et efficace constituant la structure fondamentale de la relation professionnelle entre les employeurs et les salariés.

Le Programme Travail, qui permettra d'atteindre ce résultat stratégique, vise à ce que les Canadiens travaillent dans des milieux sains, sécuritaires, justes, stables, coopératifs et productifs qui contribuent au bien-être social et économique de toute la population, et que l'économie internationale respecte de plus en plus les droits fondamentaux des travailleurs.

Au cours de l'exercice 2006-2007, le Programme du Travail concentrera ses énergies sur plusieurs activités. L'examen détaillé et indépendant de la Partie III (normes du travail) du *Code canadien du travail* aboutira à des recommandations visant à ce que les normes fédérales d'emploi répondent à l'évolution du monde du travail. Les recommandations d'ordre législatif ou non seront soumises au ministre du Travail.

La modernisation du Système fédéral d'indemnisation des accidentés du travail servira de cadre aux stratégies de prévention efficaces et à la gestion des demandes d'indemnité pour réduire la fréquence et l'incidence des accidents en milieu de travail.

À titre d'exigence législative, la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* est examinée par le Parlement tous les cinq ans, et le prochain examen devrait se faire en 2006. Il est effectué par le comité permanent responsable de la loi. Les partenaires fédéraux, comme la Commission canadienne des droits de la personne et l'Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique, y collaborent. On s'attend à ce que le ministre du Travail présente un rapport quinquennal comprenant un résumé de l'état d'avancement depuis le dernier examen.

Indicateurs de résultats stratégiques		
INDICATEURS	NIVEAU	
Pourcentage de tous les jours de travail perdus par arrêt de travail (dans le domaine de compétence fédérale)	(2004) moins de 1 %	
Représentation des groupes désignés dans toutes les professions et main-d'œuvre disponible, employeurs visés par le régime d'équité en matière d'emploi institué par le législateur	Représentation des groupes désignés (2004)	
	Femmes	43,4 %
	Autochtones	1,7 %
	Membres de minorités visibles	13,5 %
	Personnes handicapées	2,5 %
	Main-d'œuvre disponible (2001)	
	Femmes	47,3 %
	Autochtones	2,6 %
	Membres de minorités visibles	12,6 %
	Personnes handicapées	5,3 %

L'approche fédérale de l'équité salariale est en cours d'évaluation depuis un certain temps. Il s'agit d'un enjeu complexe et difficile qui touche les droits de la personne, les pratiques de gestion des ressources humaines, les conventions collectives et les conditions de travail, et où il est difficile d'obtenir un consensus entre les intervenants.

La *Loi sur le Programme de protection des salariés* a été adoptée en novembre 2005 pour rétablir la rémunération et les vacances annuelles non payées aux travailleurs dont l'employeur a déclaré faillite ou est mis sous séquestre en vertu de la *Loi sur la faillite et l'insolvabilité*. La nouvelle loi n'est pas encore en vigueur; le Programme du Travail, Service Canada et les ministères provinciaux du Travail devront approfondir la conception et l'application du programme.

TRAVAIL : PRIORITÉS ET PLANS

<i>Priorité</i> : Procéder à un examen détaillé de la partie III (Normes du travail) du <i>Code canadien du travail</i> .
<i>Plans</i> : <ul style="list-style-type: none">• Recevoir le rapport final du commissaire indépendant.• Élaborer des options stratégiques en réaction aux recommandations.
<i>Priorité</i> : Élaborer des options de politique pour un système fédéral modernisé d'indemnisation des accidentés du travail, notamment une stratégie fédérale de gestion de l'invalidité.
<i>Plan</i> : <ul style="list-style-type: none">• Effectuer les recherches et les autres préparatifs requis pour procéder à la réforme du système.
<i>Priorité</i> : Terminer les préparatifs du Programme de protection des salariés.
<i>Plan</i> : <ul style="list-style-type: none">• Rédiger le règlement et préparer la mise en œuvre de la nouvelle loi.
<i>Priorité</i> : Procéder à l'examen parlementaire de la <i>Loi sur l'équité en matière d'emploi</i> .
<i>Plan</i> : <ul style="list-style-type: none">• Rédiger le rapport quinquennal du ministre du Travail, qui devrait comprendre une analyse socio-économique de la situation actuelle des groupes désignés, la présentation des données administratives sur la progression des programmes et la description des progrès de l'application des recommandations faites par le Comité dans l'examen précédent.

Résultat stratégique

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

ACTIVITÉ DE PROGRAMMES : TRAVAIL

Priorités 2006-2007

- Procéder à un examen détaillé de la partie III (Normes du travail) du *Code canadien du travail*.
- Élaborer des options de politique pour un système fédéral modernisé d'indemnisation des accidentés du travail, notamment une stratégie fédérale de gestion de l'invalidité.
- Terminer les préparatifs du Programme de protection des salariés.
- Procéder à l'examen parlementaire de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

Résultats prévus de l'activité de programmes

- Relations patronales-syndicales de prudence et de stabilité dans les lieux de travail sous réglementation fédérale.
- Lieux de travail sécuritaires, sains et équitables dans le domaine de compétence fédérale.
- Meilleure sensibilisation aux pratiques et aux règlements de santé-sécurité au travail.
- Respect des engagements internationaux du Canada en matière de travail.
- Accroissement de la collaboration et de la concertation dans les dossiers nationaux et internationaux du travail par la promotion d'un dialogue entre les gouvernements fédéral et provinciaux-territoriaux et entre les organismes publics et les organismes patronaux et syndicaux.

Indicateurs de programme

- Pourcentage de conflits de négociation collective réglés en vertu de la Partie I (relations industrielles) du *Code canadien du travail* sans arrêt de travail.
- Pourcentage de plaintes pour congédiement injuste réglées par les inspecteurs (partie III du *Code canadien du travail*).
- Taux de fréquence des accidents invalidants (TFAI) mesurant l'évolution d'année en année de la proportion de blessures et de maladies avec perte de temps et de décès dans les industries relevant de la compétence fédérale.
- Pourcentage de fonds reçus par rapport aux fonds dus en règlement de plaintes relevant de la partie III (normes du travail) du *Code canadien du travail* (les plaintes pour congédiement injuste sont exclues).
- Satisfaction du client à l'égard de la qualité des données de la Direction de l'information sur les milieux de travail.

Programmes

- Service fédéral de médiation et de conciliation
- Opérations nationales du travail
- Affaires internationales et intergouvernementales du travail
- Politiques et information sur les milieux de travail

Ressources

DÉPENSES PRÉVUES : 249,2 M\$

ETP : 904

TRAVAIL : PROGRAMMES CONTRIBUANT À LA RÉALISATION DES PRIORITÉS

L'activité du Programmes du Travail assure la promotion et le maintien de relations industrielles stables et d'un milieu de travail sécuritaire, juste, sain, équitable et productif dans l'administration de la main-d'œuvre fédérale. À l'échelle nationale, ce programme recueille et transmet de l'information sur les milieux de travail et la main-d'œuvre, élabore des politiques et favorise la coordination des activités des administrations canadiennes du travail. Enfin, il gère les affaires internationales du travail pour le Canada. http://www.rhdcc.gc.ca/fr/passerelles/nav/nav_haut/programme/travail.shtml

Service fédéral de médiation et de conciliation : Ce service est chargé d'offrir de l'aide en prévention et en règlement des conflits aux syndicats et aux employeurs en vertu de la partie I (Relations industrielles) du Code canadien du travail; il favorise des relations syndicales-patronales harmoniser dans l'ensemble de l'économie. http://www.rhdcc.gc.ca/asp/passerelle.asp?hr=fr/pt/sfmc/11Service_federal_de_mediation_et_de_conciliation.shtml&hs=

Opérations nationales du travail : Cette direction, tant à l'administration centrale que dans ses cinq régions, veille à l'application des lois et des règlements en vertu de la partie II (Santé et sécurité au travail) et de la partie III (Normes du travail) du Code canadien du travail, ainsi que de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, du Programme de contrats fédéraux pour l'équité en matière d'emploi, de la Loi sur les justes salaires et les heures de travail et de la Loi sur la santé des non-fumeurs. La Direction nationale des opérations du travail est également chargée de l'administration de la Loi sur l'indemnisation des agents de l'État et de la Loi sur l'indemnisation des marins marchands. De plus, elle administre les Services de protection contre l'incendie au nom du Conseil du Trésor. http://www.rhdcc.gc.ca/fr/passerelles/nav/nav_haut/programme/travail.shtml

Affaires internationales et intergouvernementales du travail : Cette Direction veille à l'élaboration, au respect et à l'application de principes du travail reconnus à l'échelle internationale; elle favorise aussi la collaboration et la coordination entre les administrations canadiennes relativement aux affaires nationales et internationales du travail et facilite le dialogue avec les intervenants des programmes. http://www.rhdcc.gc.ca/fr/passerelles/nav/nav_haut/programme/travail.shtml

Politiques et information sur les milieux de travail : Cette Direction recense les nouvelles tendances et les changements dans les milieux de travail, elle élabore et propose des initiatives en matière de politique du travail, gère une base de données nationales sur les conventions collectives, effectue des recherches sur les relations du travail et transmet des recherches, des analyses et des renseignements importants. Elle est également chargée de la conception et de la réalisation du Programme de protection des salariés. Une fois établis, les fonds d'exécution de ce programme seront transférés à Service Canada. http://www.rhdcc.gc.ca/fr/passerelles/nav/nav_haut/programme/travail.shtml

TRAVAIL : RESSOURCES HUMAINES ET FINANCIÈRES – DÉPENSES PRÉVUES

Ressources financières et humaines			
	Dépenses prévues		
	2005-2006	2006-2007	2007-2008
<i>Ressources financières (en millions de dollars)</i>			
Dépenses de fonctionnement brutes	90,6	92,9	93,2
Subventions et contributions non législatives	3,9	3,9	3,9
Paiements de transferts législatifs	28,7	28,7	28,7
Paiements d'indemnités aux travailleurs	126,0	129,0	131,0
Total	249,2	254,5	256,8
<i>Ressources humaines</i>			
Équivalents temps plein	904	916	920

Ressources financières détaillées par programmes ou service			
	2006-2007	2007-2008	2008-2009
<i>Ressources financières (en millions de dollars)</i>			
Service fédéral de médiation et de conciliation	7,9	8,0	8,0
Opérations nationales du travail	171,1	174,8	176,7
Affaires intergouvernementales et internationales du travail	5,9	5,9	5,9
Politique et information sur le milieu de travail	36,1	36,1	36,1
Répartition des services ministériels ^a	26,8	28,3	28,7
Autres	1,4	1,4	1,4
Total	249,2	254,5	256,8
<i>Ressources humaines</i>			
Équivalents temps plein	904	916	920
^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 résultat stratégique.			

Activité de Programmes Travail – Modifications de l'Architecture des activités de programmes 2005-2006 :

- Les anciennes sous-activités Affaires intergouvernementales du travail et Affaires internationales du travail ont été réunies en une nouvelle sous-activité de programmes appelée Affaires internationales et intergouvernementales du travail.
- L'ancienne sous-activité de programmes Affaires autochtones en matière de travail a été supprimée.

Résultat stratégique



AMÉLIORATION DE LA SÉCURITÉ DU REVENU, ACCÈS AUX POSSIBILITÉS ET MIEUX ÊTRE DES PERSONNES, DES FAMILLES ET DES COLLECTIVITÉS

La prospérité économique du Canada, le dynamisme de son marché du travail et les perspectives favorables qui s'offrent à notre pays sont étroitement liés à la sécurité et au bien-être des Canadiens, des familles et des collectivités. Les moyens par lesquels les gens assurent la sécurité de leur revenu, le soin et le soutien d'une famille et leur participation à la vie communautaire contribuent à leur bien-être et à leur inclusion dans la société canadienne.

RHDSC continue à établir et à bonifier des investissements sociaux pour les Canadiens. Il réévalue sans cesse les programmes sociaux de base qui visent les enfants, les personnes âgées, les personnes handicapées et les sans-abri et s'assure ainsi que ces programmes continuent à répondre aux besoins nouveaux de la population. S'il constate des lacunes, il se dote de nouveaux programmes pour répondre aux besoins. À titre d'exemple, mentionnons le Plan universel pour la garde d'enfants du Canada, qui est conçu pour aider à répondre aux besoins des familles ayant des enfants de moins de six ans.

Malgré son succès économique actuel, le Canada doit constamment relever de nombreux défis sociaux qui commandent toute notre attention et nos moyens. Les personnes, les familles et les collectivités ont à faire face aux conséquences d'une diversité de phénomènes, qu'il s'agisse de l'évolution de la structure et de la dynamique familiales, du vieillissement de la population, des problèmes d'insuffisance du revenu ou de la sécurité et de l'abordabilité du logement. RHDSC veille avec les intervenants, les provinces et les territoires à chercher et dégager des solutions à ces problèmes.

À cette fin, le Ministère s'emploiera à offrir aux Canadiens des mesures de soutien afin qu'ils puissent jouir d'une meilleure sécurité de leur revenu, d'un meilleur accès aux possibilités qui s'offrent ainsi que de conditions de bien-être. Les priorités et les plans de RHDSC visent trois grandes activités de programmes : Investissement social, Enfants et familles et Logement et sans-abri.

ACTIVITÉ DE PROGRAMMES : INVESTISSEMENT SOCIAL

RHDSC administre d'importants programmes qui sont essentiels à l'amélioration des investissements sociaux consentis au profit des Canadiens. Ces programmes relèvent des secteurs d'activité suivants : Aînés et pensions, Programmes pour les personnes handicapées, Programme de prestations d'invalidité du Régime de pensions du Canada, Développement communautaire et partenariats.

Aînés et pensions

RHDSC offre un soutien du revenu aux personnes âgées par l'intermédiaire du Régime de pensions du Canada (RPC) et du régime de Sécurité de la vieillesse (SV). Grâce à ces deux régimes qu'il administre, le Ministère garantit une source stable de revenu à 4,6 millions de personnes âgées.

Comme il est le coordonnateur principal des questions relatives aux aînés, RHDSC a établi le Secrétariat des politiques sur les aînés et les pensions afin de coordonner les efforts visant à définir les problèmes et les possibilités que présentent l'accroissement de la population aînée et de prendre des initiatives. Jusqu'à présent, il y a eu notamment les travaux du forum fédéral-provincial-territorial des ministres responsables des aînés et du comité interministériel réunissant les ministères et organismes fédéraux ayant des responsabilités semblables, ainsi que des efforts permanents en vue de faire participer les aînés et les organismes intervenants à l'examen des questions d'intérêt pour le troisième âge.

En 2006-2007, RHDSC continuera à élaborer pour cette partie de la population un plan d'action qui tient compte des besoins et des possibilités associés aux générations du troisième âge d'aujourd'hui et de demain. Outre ce plan d'action, il formera un Conseil des aînés chargé de conseiller le ministre sur les questions d'intérêt national.

RHDSC examine aussi constamment s'il y a lieu de modifier les régimes publics de retraite au Canada pour qu'ils répondent aux besoins socio-économiques actuels et futurs des bénéficiaires. Cette activité fait partie d'un exercice régulier de révision triennale du RPC, tout comme l'activité pouvant mener à des modifications de la *Loi sur la sécurité de la vieillesse*.

Par les activités de sensibilisation, RHDSC veillera aussi à ce que les Canadiens soient bien informés, grâce aux initiatives de sensibilisation prises par Service Canada, au sujet du système canadien de revenu de retraite et de leurs droits à des prestations. On s'efforcera en particulier de répondre aux besoins des groupes vulnérables (sans-abri, Autochtones des réserves, personnes handicapées, immigrants, etc.) et des jeunes Canadiens afin qu'ils sachent bien ce qu'ils doivent faire en vue de préparer leur retraite.

Maintenant que cinquante accords internationaux ont été signés en matière de sécurité sociale, on veillera à ce que les ententes en place continuent à répondre aux besoins du troisième âge tant au Canada qu'à l'étranger. Notre pays a conclu en 2005 avec l'Estonie, la Lettonie et la Lituanie des accords qui entreront en vigueur le 1^{er} novembre 2006. Un accord signé avec le Japon tôt en 2006 devrait prendre effet vers la fin de 2007. Le Ministère révisé actuellement l'accord passé avec la Norvège. Il continuera à

Indicateurs de résultats stratégiques	
INDICATEURS	NIVEAU ACTUEL
Nombre et proportion de personnes de 65 ans et plus ayant un bas revenu familial	258 400 6,8 % (2003)
Nombre et proportion de personnes de 65 ans et plus qui auraient un faible revenu sans l'aide de l'État	1 995 800 52,4 % (2003)
Montant de revenu moyen par lequel les personnes à faible revenu de 65 ans et plus n'atteignent pas le SFR correspondant sans l'aide du régime public de retraite	2003 3 488 \$
Paiements combinés RPC-SV-SRG en moyenne annuelle au troisième âge (population de plus de 65 ans) en proportion de la rémunération annuelle moyenne dans l'industrie	2005 40,5 %
Revenu tiré du régime SV en proportion de tous les revenus des personnes âgées à la retraite	2003 23,1 %
Revenu tiré du régime SV en proportion de tous les revenus à la retraite des personnes âgées à faible revenu	2003 58,0 %
Revenu tiré du RPC en proportion de tous les revenus des personnes âgées à la retraite	2003 18 %
Résidents du Canada recevant des prestations d'autres pays dans le cadre d'un accord international en matière de sécurité sociale	2004 170 936
Contribution du Programme de prestations d'invalidité du PRC au soutien du revenu des bénéficiaires, apport mesuré par l'ensemble des prestations d'invalidité en proportion du revenu « toute provenance » (mesure établie tous les trois ans à l'aide des données fiscales)	Nouvelle mesure visant à établir des données de référence

s'intéresser aux pays ayant des régimes de retraite comparables avec lesquels il est possible de coordonner les prestations canadiennes. En 2006-2007, ces pays sont notamment la Pologne, la Serbie, la Macédoine et Israël.

Programmes de prestations d'invalidité

RHDSC est le ministère qui s'occupe principalement des questions relatives aux personnes handicapées au gouvernement du Canada. Le Bureau de la condition des personnes handicapées (BCPH) sera le point national de convergence au sein du gouvernement du Canada pour les partenaires qui veillent à assurer la pleine participation des personnes handicapées à tous les aspects de la vie sociale et communautaire. RHDSC veillera à mieux faire connaître les questions relatives aux personnes handicapées, à en assurer la cohérence et la gestion horizontale au sein du ministère et dans l'ensemble du gouvernement. Il 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.

Par l'élaboration et la diffusion du Rapport fédéral sur la situation des personnes handicapées et en collaboration avec Statistique Canada en ce qui concerne l'Enquête sur la participation et les limitations d'activités de 2006, RHDSC favorisera l'acquisition et le partage de connaissances sur les questions d'invalidité de manière à éclairer l'adoption de politiques et de programmes. Il continuera aussi à sensibiliser et à mobiliser les partenaires, les citoyens et les intervenants provinciaux et territoriaux afin d'améliorer les politiques et les programmes qui visent la population handicapée.

Programme de prestations d'invalidité du RPC

Il y a aussi les prestations d'invalidité que verse à la population admissible le Régime de pensions du Canada pour favoriser une meilleure participation socio-économique des personnes handicapées. Le Programme de prestations d'invalidité du RPC est le premier régime d'assurance en importance pour l'invalidité de longue durée. En 2005-2006, il a versé trois milliards de dollars en prestations à 291 000 personnes et à 84 000 de leurs enfants. Pour ce qui est de la responsabilité du ministre à l'égard du régime d'appels RPC-SV, il faut constamment assurer l'équité et la rapidité de la révision et des appels et déterminer les améliorations à apporter au processus, en consultation avec les deux tribunaux administratifs indépendants. En 2005-2006, environ 62 000 nouvelles demandes ont été reçues. Parmi les priorités ministérielles, il y a la contribution au volet « invalidité » de l'examen triennal du RPC en ce qui concerne les modifications à apporter aux régimes publics de retraite en fonction des besoins actuels et futurs des bénéficiaires. Un train de mesures de soutien est en voie de révision pour mieux aider les bénéficiaires qui veulent revenir sur le marché du travail. L'amélioration des mécanismes de coordination avec les assureurs privés, les régimes provinciaux d'aide sociale et les commissions des accidents du travail au nom des clients communs demeure hautement prioritaire. Enfin, on établira, grâce à un certain nombre d'activités prioritaires en 2006-2007, le fonds de données de recherche et de données probantes du Programme de prestations d'invalidité du Régime de pensions du Canada.

Développement communautaire et partenariats

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 développer les capacités et de mettre en commun les bonnes pratiques pour ainsi contribuer au bien-être communautaire. En 2006-2007, il continuera à diverses activités d'aide aux collectivités par des subventions, des contributions et divers autres moyens de financement. Ainsi, le programme Nouveaux horizons pour les aînés (PNHA) continuera à accroître la participation et la contribution sociales des personnes âgées à leur collectivité et à réduire l'isolement des membres vulnérables du troisième âge.

Par ailleurs, l'initiative Comprendre la petite enfance (CPE) est en cours dans 21 collectivités canadiennes. En 2006-2007, un certain nombre d'autres collectivités pourront participer à cette initiative.

Le Programme de partenariats pour le développement social (PPDS) de RHDSC continuera à soutenir les organismes communautaires sans but lucratif soucieux de répondre aux besoins de développement social des personnes handicapées, des enfants et de leur famille, sans oublier les autres populations vulnérables ou exclues au pays.

Le Ministère continuera à tenir l'engagement pris dans le Plan d'action pour les langues officielles, c'est-à-dire donner aux organismes non gouvernementaux nationaux de meilleurs moyens de promouvoir l'adoption de politiques, de programmes et de services d'apprentissage et de garde d'enfants qui sont linguistiquement et culturellement adaptés.

INVESTISSEMENT SOCIAL : PRIORITÉS ET PLANS

<i>Priorité</i> : Améliorer la sécurité du revenu et la participation active dans les collectivités.
<i>Plans</i> : <ul style="list-style-type: none">• Établir et appliquer un plan visant à renseigner la population sur le système du revenu de retraite et son rôle à cet égard, et viser notamment les Autochtones des réserves.• Créer un Conseil des aînés qui contribuera à l'élaboration d'un programme de politiques publiques et un plan d'action pour le troisième âge.
<i>Priorité</i> : Abattre les obstacles à la pleine participation à la richesse de la vie canadienne et des collectivités du pays.
<i>Plans</i> : <ul style="list-style-type: none">• Faire de la recherche-développement sur les questions d'invalidité et travailler à l'adoption d'une loi nationale sur les personnes handicapées.• Élargir les ententes relatives au marché du travail pour qu'elles s'appliquent aux personnes handicapées.• Contribuer à l'examen triennal du Régime de pensions du Canada en pilotant l'adoption de modifications visant à assouplir les critères d'admissibilité à l'intention des cotisants à long terme qui demandent des prestations d'invalidité du RPC, ainsi que d'autres modifications secondaires, et en planifiant leur éventuelle mise en application.• Entreprendre la phase I d'une évaluation complète du Programme de prestations d'invalidité du RPC (PPIRPC), ce qui doit comprendre l'examen des études et des données existantes, des interviews auprès de personnes renseignées et l'étude des éléments d'interaction de ce programme et des autres programmes de revenu d'invalidité.• Introduire les données administratives du PPIRPC dans les centres de données de recherche de Statistique Canada pour que les chercheurs universitaires puissent enrichir l'information disponible sur les prestations d'invalidité du RPC.• Améliorer la connaissance, la cohérence et la gestion horizontale des politiques et des programmes d'invalidité tant à RHDSC que dans tout le gouvernement canadien.• Servir au sein du gouvernement canadien de point national de convergence pour les partenaires nationaux et internationaux qui oeuvrent pour la participation entière de la population handicapée.• Soutenir les communautés minoritaires de langue officielle pour qu'elles s'engagent dans des voies nouvelles par leur collaboration à l'établissement des politiques ministérielles.

Priorité : 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.

Plans :

- Consentir des investissements stratégiques dans des organismes nationaux et des organismes du secteur communautaire sans but lucratif grâce au Programme de partenariats pour le développement social.
- Accroître la participation des aînés dans le troisième appel pour la présentation de programme Nouveaux horizons pour les aînés.
- Favoriser l'innovation sociale et l'entrepreneuriat dans le secteur communautaire sans but lucratif dans un mouvement de durabilisation et d'autonomisation à long terme.
- De nouvelles collectivités participeront à l'initiative Comprendre la petite enfance à l'occasion du deuxième appel de propositions.
- Investir dans l'amélioration des politiques et des programmes de développement de la petite enfance pour les familles des communautés minoritaires de langue officielle.
- Investir stratégiquement en vue de soutenir la participation du secteur communautaire sans but lucratif au dialogue sur les politiques et la mise en commun des pratiques novatrices.
- Créer des outils qui favoriseront la croissance et l'innovation pour le développement socio-économique des collectivités.
- Faire preuve de leadership et soutenir les autres ministères fédéraux dans leurs efforts de collaboration avec le secteur communautaire sans but lucratif.

Résultat stratégique

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

ACTIVITÉ DE PROGRAMMES : INVESTISSEMENT SOCIAL

Priorités 2006-2007

- Améliorer la sécurité du revenu et la participation active dans les collectivités.
- Abattre les obstacles à une pleine participation à la richesse de la vie canadienne et des collectivités du pays.
- 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 communautés.

Résultats prévus de l'activité de programmes

- Amélioration de la sécurité du revenu, de l'inclusion sociale, des possibilités et de la participation des Canadiens (plus particulièrement des aînés, des personnes handicapées et des collectivités) par des initiatives propres et par la collaboration avec l'ensemble de nos partenaires.

Indicateurs de programme

- Proportion des participants qui cotisent ou qui sont admissibles au Programme de prestations d'invalidité de ce régime.
- Nombre de prestataires du Programme de prestations d'invalidité du RPC qui indiquent retourner au travail et ne plus toucher de prestations; proportion de ce groupe de clients qui n'a pas touché de prestations pendant six mois et plus.
- Nombre de partenariats établis qui renseignent le public sur les régimes SV- RPC.
- Nombre de participants des programmes et services relevant des Ententes relatives au marché du travail pour les personnes handicapées.
- Nombre et pourcentage de participants à un programme ou à un service relevant des Ententes relatives au marché du travail pour les personnes handicapées par province s'il s'agit d'une intervention ayant des points de départ et d'arrivée bien précis.
- Nombre et pourcentage de participants qui ont obtenu ou maintenu un emploi grâce à un programme ou un service de soutien qui relève des Ententes relatives au marché du travail pour les personnes handicapées.
- Fonds d'intégration pour les personnes handicapées :
 - nombre de clients servis;
 - nombre et pourcentage de clients ayant obtenu un emploi;
 - nombre et pourcentage de clients ayant accru leur employabilité;
 - nombre et pourcentage de clients ayant suivi des cours de perfectionnement (retour aux études).
- Programme de partenariats pour le développement social : création et diffusion du savoir en vue de répondre aux besoins des citoyens en développement social.
- Initiative Comprendre la petite enfance : nombre de collectivités ayant répondu à chaque année à la demande de propositions.
- Programme Nouveaux horizons pour les aînés : nombre de personnes âgées menant des activités relevant des projets financés et/ou participant à de telles activités au sein de la collectivité.
- Programme de partenariats pour le développement social, Bureau de la condition des personnes handicapées : nombre de projets (accords de contributions) financés.

Programmes

- Régime de 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 relatives au marché du travail pour les personnes handicapées
- Programme de partenariats pour le développement social
- Programme Nouveaux horizons pour les aînés
- Programme Comprendre la petite enfance

Ressources

DÉPENSES PRÉVUES : 57 141,4 M\$

ETP : 767

INVESTISSEMENT SOCIAL : PROGRAMMES CONTRIBUANT À LA RÉALISATION DES PRIORITÉS

L'activité de programmes Investissement social établit des politiques et administre des programmes en matière de retraite et d'invalidité à l'intention des Canadiens et il contribue au développement communautaire par la collaboration (partenariats) et l'innovation.

Régime de sécurité de la vieillesse (SV) : Le régime SV procure un revenu de base aux citoyens et aux résidents du Canada qui répondent aux critères d'âge, de résidence et de citoyenneté. Il est financé par le Trésor et il est indexé trimestriellement à l'Indice des prix à la consommation. Devant les circonstances financières difficiles que vivent un grand nombre de personnes âgées, il offre, selon le revenu, des prestations supplémentaires aux gens à faible revenu, à savoir le Supplément de revenu garanti (SRG), l'allocation de personne âgée et l'allocation de survivant.

- Le SRG est une prestation mensuelle versée aux pensionnés de la SV n'ayant guère d'autre revenu; le montant de la prestation dépend de la situation de famille, de la résidence et du revenu.
- L'allocation de personne âgée est versée au conjoint de droit ou de fait des pensionnés de la SV ou du SRG.
- L'allocation de survivant est versée aux gens à faible revenu de 60 à 64 ans dont le conjoint de droit ou de fait est décédé et qui ne sont pas entrés dans une nouvelle union de droit ou de fait.

Le *Régime de pensions du Canada (RPC)* est un régime d'application fédérale-provinciale (sauf au Québec qui dispose d'un régime comparable). Il offre des prestations en fonction du changement qui surviennent au cours de la vie. 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. C'est un régime contributif auquel cotisent les salariés et les travailleurs indépendants de 18 à 70 ans qui reçoivent un revenu minimal dans l'année civile. Les prestations se calculent selon l'ordre de grandeur et la durée des cotisations. Elles ne sont pas versées automatiquement et chacun doit en faire la demande et prouver son admissibilité. Quelque 12 millions de Canadiens de plus de 18 ans cotisent actuellement au régime chaque année et environ 4 millions en recevront les prestations en 2005-2006.

Programme de subventions d'invalidité du Régime de pensions du Canada (PSIRPC) : Ce sont des prestations payables aux participants qui répondent aux critères de 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 sa victime de travailler régulièrement à un emploi contre un salaire appréciable. Dans la détermination de l'admissibilité de l'intéressé sur le plan médical, on prend aussi en considération des caractéristiques personnelles comme l'âge, la scolarité et l'expérience professionnelle, mais non des facteurs socio-économiques comme les emplois disponibles. Les enfants des prestataires d'invalidité du RPC sont admissibles à une prestation mensuelle forfaitaire jusqu'à l'âge de 18 ans ou, s'ils font des études à plein temps, jusqu'à l'âge de 25 ans.

Fonds d'intégration pour les personnes handicapées (FIPH) : Le FIPH aide à retourner au travail les personnes handicapées qui, autrement, seraient inadmissibles aux programmes d'emploi du Régime d'assurance-emploi. Grâce à ce financement, celles-ci peuvent mieux se préparer et accéder à un emploi ou à un travail indépendant, et acquérir les compétences nécessaires pour conserver leur emploi. Le FIPH soutient d'autres activités efficaces et novatrices, qu'il s'agisse d'encourager les employeurs à procurer des possibilités d'emploi et de stage, d'aider les travailleurs à relever leurs compétences en matière d'emploi ou à démarrer leur propre entreprise, de collaborer avec les organismes qui s'occupent de la population handicapée, notamment dans le secteur privé, au soutien de modes novateurs d'accession des personnes handicapées à l'emploi ou au travail indépendant ou encore de combattre les obstacles à l'activité individuelle sur le marché du travail.

Ententes relatives au marché du travail pour les personnes handicapées (EMTPH) : Les EMTPH aident à améliorer la situation d'emploi des Canadiens handicapés en les rendant plus employables, en accroissant les possibilités d'emploi qui s'offrent à eux et en développant leurs connaissances. Elles facilitent les programmes du marché du travail qui visent la population handicapée par des accords conclus avec les provinces.

Programme de partenariats pour le développement social (PPDS): Il s'agit d'un programme de financement national qui est géré et exécuté centralement et qui verse des subventions et contributions aux organismes du secteur sans but lucratif qui répondent aux besoins d'inclusion et de développement sociaux des personnes handicapées, des enfants et de leur famille et des autres populations vulnérables ou exclues. Grâce au PPDS, les réseaux liant les organismes sans but lucratif sont renforcés et ils peuvent étendre leur influence sur les plans national, régional et local, accroître la disponibilité et la diffusion de l'information et soutenir la mise en commun des connaissances et le recensement des meilleures pratiques.

Programme Nouveaux horizons pour les aînés (PNHA) : Le PNHA subventionne dans tout le pays des projets locaux qui encouragent les personnes âgées à apporter une contribution à leur milieu par leur participation sociale et la vie active. Il incite la population du troisième âge à faire servir ses compétences, son expérience et sa sagesse au mieux-être social dans les collectivités; 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; ils accroissent les possibilités de créer des capacités et des partenariats communautaires en vue de relever les défis sociaux actuels ou nouveaux.

Programme Comprendre la petite enfance (CPE) : Le CPE aide les collectivités de tout le pays à mieux comprendre les besoins des jeunes enfants et de leur famille. C'est une initiative nationale qui renseigne les collectivités sur la préparation à l'apprentissage de leurs enfants, sur les facteurs communautaires qui influent sur le développement de l'enfance et sur les ressources locales à la disposition des jeunes enfants et des familles. Les collectivités se servent de ces renseignements pour établir et administrer des politiques, des programmes ou des investissements qui aident la petite enfance à s'épanouir.

ACTIVITÉ DE PROGRAMMES : ENFANTS ET FAMILLES

Le gouvernement du Canada a adopté en matière des services de garde une nouvelle stratégie qui accorde aux parents la liberté de choisir la possibilité qui répond le mieux à leurs besoins. Avec le Plan universel de 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.

Depuis le 1^{er} juillet 2006, toutes les familles sont admissibles à une prestation annuelle de 1 200 \$ pour chaque enfant de moins de six ans. Cette prestation est imposable et elle s'ajoute au revenu du conjoint qui gagne le moins. Le gouvernement adoptera aussi de nouvelles mesures destinées à encourager les employeurs, les organismes sans but lucratif et les organismes communautaires à créer des places en garderie. À raison de jusqu'à 250 millions de dollars par an, ces nouvelles mesures visent à établir annuellement 25 000 nouvelles places en garderie. Elles seront conçues pour que les familles des villes et des localités rurales et les parents ayant un emploi atypique bénéficient de services de garde.

RHDSC continuera à soutenir les enfants et leur famille par la Prestation nationale pour enfants afin que les enfants de familles à faible revenu puissent réaliser entièrement leur potentiel. En outre, comme nous l'avons mentionné plus tôt, RHDSC fournira des conseils d'ordre stratégique sur l'élaboration d'une stratégie complémentaire visant les Autochtones au sujet de l'apprentissage et la garde des jeunes enfants, en collaboration avec d'autres ministères, dont Affaires indiennes et du Nord et Santé Canada.

RHDSC est chargé de l'élaboration des politiques relativement à la Prestation nationale pour enfants et le ministre des Ressources humaines et du Développement social représente le gouvernement du Canada dans cette initiative fédérale-provinciale-territoriale.

Indicateurs de résultats stratégiques	
INDICATEURS	NIVEAU ACTUEL
Pourcentage d'enfants de quatre à cinq ans présentant un développement variant de normal à avancé.	2002-2003 86,9 % des enfants de quatre à cinq ans présentent un développement verbal qui varie de moyen à avancé.
Répartition des enfants de zéro à six ans selon le mode principal de garde.	2002-2003 <u>Garde parentale</u> 47 % <u>Garde non parentale</u> 53 % Garde dans un autre foyer 45,9 % Garde au foyer de l'enfant 21,6 % Garderie 27,8 % Autre 4,7 %
Pourcentage d'enfants pour qui il existe une place dans les services de garde réglementés (ventilation selon les groupes d'âge 0-5 et 6-12 ans).	2004 (valeurs approximatives) : Enfants de 0 à 12 ans 15,5 % Enfants de moins de 6 ans 24 % Enfants d'âge scolaire (6 à 12 ans) 9,3 %
Pourcentage d'enfants de zéro à cinq ans présentant des problèmes de comportement.	2002-2003 Problèmes de l'émotivité – anxiété : 16,7 % des enfants de deux à cinq ans montraient des signes de troubles émotifs et d'anxiété. Hyperactivité/inattention : 5,5 % des enfants de deux à cinq ans présentaient un comportement d'hyperactivité ou d'inattention. Problèmes d'agression/inconduite : 14,6 % des enfants de deux à cinq ans montraient des signes d'agression ou d'inconduite. Comportement sociopersonnel convenant à l'âge : 15,7 % des enfants de zéro à trois ans ne présentaient pas un comportement sociopersonnel conforme à leur âge.
Pourcentage d'enfants de familles non dysfonctionnelles.	2002-2003 90,2 % des enfants de zéro à cinq ans appartenaient à des familles non dysfonctionnelles.

ENFANTS ET FAMILLES : PRIORITÉS ET PLANS

Priorité : Assurer un soutien et des choix aux familles par le nouveau Plan universel pour la garde d'enfants du Canada et d'autres initiatives déjà lancées en vue de garantir que leurs enfants auront le meilleur départ possible dans la vie.

Plans :

- Veiller à la bonne application du Plan universel pour la garde d'enfants du Canada par les moyens suivants :
 - Collaborer avec les autres ministères à la mise en application de la Prestation universelle pour la garde d'enfants en juillet 2006
 - Élaborer une stratégie de création de places en garderie en consultation avec les autres ministères, les provinces et territoires, les intervenants et les citoyens
- Application permanente de l'Entente fédérale-provinciale-territoriale sur le développement de la petite enfance et du Cadre multilatéral pour l'apprentissage et la garde des jeunes enfants.

Résultat
stratégique

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

ACTIVITÉ DE PROGRAMMES : ENFANTS ET FAMILLES

Priorités
2006-2007

- Assurer un soutien et des choix aux familles par le nouveau Plan universel pour la garde d'enfants du Canada et d'autres initiatives déjà lancées en vue de garantir que leurs enfants auront le meilleur départ possible dans la vie.

Résultats
prévus de
l'activité de
programmes

- Soutien des familles à faible revenu ayant des enfants.
- Assurer des choix aux familles en matière de services de garde.

Indicateurs
de
programme

- Incidence de la faiblesse du revenu : évolution du nombre et de la proportion de familles et d'enfants qui, dans une année, restent en deçà du seuil de faible revenu (SFR) après impôt à cause de la Prestation nationale pour enfants.
- Degré de faiblesse du revenu : évolution du montant global de revenu dont auraient besoin dans une année les familles à faible revenu pour atteindre le SFR après impôt à cause de la Prestation nationale pour enfants.
- Nombre d'enfants de moins de six ans à l'égard de qui les parents reçoivent la Prestation universelle pour la garde d'enfants.

Programmes

- Prestation universelle pour la garde d'enfants
- Initiative sur les places en garderie
- Cadre multilatéral pour l'apprentissage et la garde des jeunes enfants
- Ententes de développement de la petite enfance
- Prestation nationale pour enfants

Ressources

DÉPENSES PRÉVUES : 2 282,8 M\$

ETP : 105

ENFANTS ET FAMILLES : PROGRAMMES CONTRIBUANT À LA RÉALISATION DES PRIORITÉS

L'activité de programmes Enfants et familles contribue aux efforts afin que tous les enfants aient le meilleur départ possible dans la vie et afin que les familles bénéficient de mesures de soutien et d'une gamme de choix.

Plan universel pour la garde d'enfants du Canada :

Le gouvernement du Canada a adopté le Plan universel pour la garde d'enfants du Canada avec 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 : Le 1^{er} juillet 2006, toutes les familles deviennent admissibles à une somme annuelle de 1 200 \$ 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. Cette prestation universelle s'ajoute aux prestations fédérales comme la Prestation fiscale canadienne et le Supplément de la prestation nationale pour enfants et la déduction pour frais de garde d'enfants. Elle n'a pas d'effet sur les prestations que reçoivent les familles dans le cadre de ces programmes. On peut se renseigner à ce sujet à l'adresse <http://www.gardedenfants.ca>

Initiative sur les places en garderie : Dans le budget fédéral du 2 mai 2006, le gouvernement du Canada s'engage à investir 250 millions de dollars par an à compter de 2007-2008 pour subventionner la création de places en garderie en collaboration avec les provinces et les territoires, les employeurs et les organismes communautaires sans but lucratif, en vue d'ajouter jusqu'à 25 000 places par année pour les familles au travail. Ce programme répond à une diversité de besoins, comme le travail par poste ou saisonnier, et la vie familiale en milieu rural. La mise au point de cette initiative se poursuivra tout au long de 2006 notamment par des consultations.

Cadre multilatéral pour 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 sociaux¹⁹ se sont entendus en mars 2003 sur un cadre propre à rendre plus accessibles des programmes et des services abordables et de qualité sous réglementation provinciale-territoriale pour l'apprentissage et la garde des jeunes enfants. Ce cadre vise plus précisément à mieux promouvoir le développement de la petite enfance et la participation des parents à l'emploi ou à la formation par un meilleur accès à des programmes et à des services abordables et de qualité.

Pour atteindre ces objectifs, le gouvernement canadien contribue 1,05 milliard sur cinq ans par le régime TSC (Transfert social canadien) aux investissements des gouvernements provinciaux et territoriaux dans l'apprentissage et la garde des jeunes enfants. Les programmes et les services financés par cette initiative assureront surtout ces services 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 aux places de garde, des sursalaires, des services de formation, de perfectionnement professionnel et de soutien, l'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 en application de l'Entente sur le développement de la petite enfance. On peut se renseigner à ce sujet à l'adresse <http://www.ecd-elcc.ca>.

¹⁹ Le gouvernement québécois fait siens les principes généraux de l'Initiative de l'apprentissage et de la garde des jeunes enfants, mais il n'a pas participé à l'élaboration de cette initiative, étant soucieux de préserver sa compétence exclusive en matière sociale. Il reçoit toutefois sa part des fonds fédéraux et investit abondamment dans des programmes et des services à l'enfance et à la famille.

Entente sur le développement de la petite enfance : En septembre 2000, le gouvernement canadien et les gouvernements provinciaux-territoriaux ont conclu l'Entente fédérale, provinciale et territoriale sur le développement de la petite enfance (DPE) en vue d'améliorer et d'élargir les services et les programmes destinés aux enfants de moins de six ans et à leur famille²⁰. Le but général de cette initiative est d'améliorer et d'enrichir les services de soutien aux jeunes enfants (du stade prénatal à l'âge de six ans) et à leurs parents en développement de la petite enfance. Voici les objectifs particuliers qui ont été énoncés :

- promouvoir le développement de la petite enfance pour que, dans toute la mesure de leurs possibilités, les enfants soient en santé et en sécurité physiques et affectives, prêts à apprendre et socialement engagés et responsables;
- aider les enfants à s'épanouir et les familles à appuyer leurs enfants dans des collectivités fortes.

Afin d'atteindre ces objectifs, le gouvernement du Canada transfère chaque année 500 millions par le Régime TSC (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 de 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. Pour le contrôle des progrès accomplis, les gouvernements rendent compte tous les ans de leurs activités et de leurs dépenses et tous les deux ans de l'évolution d'une série commune d'indicateurs du bien-être de la petite enfance. On peut mieux se renseigner sur cette initiative à l'adresse <http://www.ecd-elcc.ca>.

Prestation nationale pour enfants : Instituée en 1998 comme complément à la Prestation fiscale canadienne pour enfants²¹, la Prestation nationale pour enfants représente un important engagement en vue d'aider les enfants de familles à faible revenu à réaliser pleinement leur potentiel. Ce régime est un partenariat fédéral-provincial-territorial²² (avec un volet « Premières nations ») qui destine des mesures de soutien du revenu, des prestations et des services aux familles à faible revenu ayant des enfants. Il 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 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 par le Supplément de la prestation nationale (SPNE). Ressources humaines et Développement social Canada se charge de l'élaboration des politiques relatives à la Prestation nationale pour enfants et son ministre représente le gouvernement canadien dans cette initiative fédérale-provinciale-territoriale. L'application du régime PNE 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 au site Web de la Prestation nationale pour enfants à l'adresse http://www.nationalchildbenefit.ca/home_f.html

²⁰ Le gouvernement québécois fait siens les principes généraux de l'Entente sur le développement de la petite enfance, mais il n'a pas participé à l'élaboration de cette initiative, étant soucieux de préserver sa compétence exclusive en matière sociale. Il reçoit toutefois sa part de fonds fédéraux et investit abondamment dans des programmes et des services à l'enfance et à la famille.

²¹ Le régime de la Prestation fiscale nationale pour enfants est administré par l'Agence du revenu du Canada; cet organisme rend compte de ses priorités, de ses indicateurs et de ses résultats stratégiques.

²² Le gouvernement québécois a dit faire siens les principes fondamentaux du régime de la Prestation nationale pour enfants. Il a choisi de ne pas participer à cette initiative, étant soucieux de rester maître de tout ce qui est soutien du revenu pour les enfants du Québec. Il a toutefois adopté un régime semblable au régime fédéral. Dans toute cette section, les mentions de la situation fédérale-provinciale-territoriale se trouvent à exclure le Québec.

INVESTISSEMENT SOCIAL, ET ENFANTS ET FAMILLES : RESSOURCES HUMAINES ET FINANCIÈRES – DÉPENSES PRÉVUES²³

Ressources financières et humaines			
	Dépenses prévues		
	2006-2007	2007-2008	2008-2009
<i>Ressources financières (en millions de \$)</i>			
Dépenses de fonctionnement brutes	160,3	150,1	149,7
Subventions et contributions non législatives	296,6	303,3	306,5
Paiements de transfert législatifs:			
Sécurité de la vieillesse	23 255,0	24 139,0	25 285,0
Supplément de revenu garanti	6 820,0	7 219,0	7 512,0
Versements d'allocations	500,0	537,0	568,0
Prestation universelle pour la garde d'enfants	1 610,0	2 085,0	2 065,0
Garde d'enfants - paiements aux provinces & territoires	650,0	-	-
Nouvelles places en garderie	-	250,0	250,0
Total Paiements de transfert législatifs:	32 835,0	34 230,0	35 680,0
Total partiel	33 291,9	34 683,4	36 136,2
Prestations du RPC	26 132,3	27 496,9	28 917,7
Total	59 424,2	62 180,3	65 053,9
<i>Ressources humaines</i>			
Équivalents temps plein	872	884	884

²³ Les tableaux des dépenses prévues sont présentés ensemble pour Investissement social et Enfants et familles conformément au budget principal des dépenses 2006-2007.

Ressources financières détaillées par programmes ou service			
	2006-2007	2007-2008	2008-2009
<i>Ressources financières (en millions de dollars)</i>			
Investissement social			
Aînés et pensions	53 248,3	55 779,3	58 514,7
Programmes de prestations d'invalidité	274,0	269,0	268,9
Régime de pension du Canada - Prestations d'invalidité	3 523,3	3 674,0	3 829,0
Développement communautaire et partenariats	52,6	59,5	62,4
Répartition des services ministériels ^a	43,2	40,4	40,7
Total partiel	57 141,4	59 822,2	62 715,7
Enfants et familles			
Soins aux enfants	1 610,0	2 085,0	2 065,0
Cadre multilatéral pour l'apprentissage et la garde des jeunes enfants	650,0	250,0	250,0
Ententes sur le développement de la petite enfance	3,5	3,5	3,5
Prestation nationale pour enfants	2,4	2,4	2,4
Répartition des services ministériels ^a	5,4	5,7	5,8
Autres	11,5	11,5	11,5
Total partiel	2 282,8	2 358,1	2 338,2
Total	59 424,2	62 180,3	65 053,9
<i>Ressources humaines</i>			
Équivalents temps plein	872	884	884
^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 résultat stratégique.			

Activité de programmes Investissement social – Modifications de l'Architecture des activités de programmes 2005-2006 :

- L'ancienne activité de programmes Investissements sociaux a été divisée en deux activités de programmes dans la nouvelle AAP, à savoir Investissement social et Enfants et familles.
- L'ancienne sous-activité Aînés est devenue Aînés et Pensions.
- L'ancienne sous-activité Personnes handicapées est devenue Programmes de prestations d'invalidité.
- RPC – Prestations d'invalidité est devenu une sous-activité qui comprend Prestations et appels – invalidité.
- La sous-activité Subventions et contributions communautaires est devenue Développement communautaire et partenariats.
- L'ancienne sous-activité Appels est désormais subordonnée à Régime de pensions du Canada – Programme de prestations d'invalidité.

Activité de programmes Enfants et familles – Modifications de l'Architecture des activités de programmes 2005-2006 :

- On a ajouté une nouvelle sous-activité appelée Garde des enfants avec deux grandes priorités gouvernementales, à savoir la Prestation universelle pour la garde d'enfants et l'Initiative sur les places en garderie.
- Cadre multilatéral pour l'apprentissage et la garde des jeunes enfants n'est plus une sous-sous-activité mais une sous-activité.

- Entente sur le développement de la petite enfance n'est plus une sous-sous-activité mais une sous-activité.
- Prestation nationale pour enfants n'est plus une sous-sous-activité mais une sous-activité.
- Les sous-sous-activités RPC – Prestations d'invalidité aux bénéficiaires ayant des enfants, RPC – Orphelins et RPC – Survivants ont été subordonnées à la sous-sous-activité Régime de pensions du Canada – Prestations d'invalidité.

ACTIVITÉ DE PROGRAMMES : LOGEMENT ET SANS-ABRI

En décembre 1999, le gouvernement fédéral a lancé l'Initiative nationale pour les sans-abri (INSA) sur trois ans²⁴ en vue de s'attaquer à une crise nationale grandissante de l'itinérance dans les rues du pays. En 2003, on a reconduit l'INSA pour trois autres années afin de procurer aux collectivités les outils nécessaires pour concevoir et appliquer des stratégies locales de lutte à l'itinérance. En novembre 2005, le gouvernement a annoncé une prolongation d'un an (2006-2007) de cette initiative dotée de 134,8 millions, le but étant de soutenir dans leur rôle essentiel et leur santé les collectivités ayant besoin d'investir dans l'habitation et l'aide aux sans-abri. Grâce à cette prolongation, on maintient des refuges essentiels avec les services de soutien liés pour les sans-abri des localités urbaines et rurales de tout le pays.

L'INSA fait des investissements stratégiques dans 61 collectivités désignées, ainsi que dans les petites localités et les collectivités rurales et autochtones du territoire canadien en vue d'établir un éventail de mesures de soutien et de services devant aider les sans-abri et les membres à risque de ces collectivités à devenir plus autonomes. La Direction générale du logement et des sans-abri (auparavant Secrétariat national pour les sans-abri) et les collectivités collaborent à l'élargissement et à l'accroissement des partenariats; on vise avant tout le secteur de l'entreprise, les syndicats et les fondations pour que les efforts communautaires à long terme demeurent viables. Le fruit de tout ce travail a été une plus grande capacité des collectivités à planifier, à prendre des décisions, à former des réseaux et à échanger de l'information, ce qui permet de trouver des solutions locales aux problèmes d'itinérance.

L'INSA poursuit son travail pour remédier à une situation nationale où au moins 150 000 Canadiens utilisent chaque année des refuges pour sans-abri. D'innombrables autres personnes vivent dans la rue ou comptent parmi les « sans-abri cachés », c'est-à-dire les gens qui habitent chez des proches, dorment dans des automobiles, loin des regards du public et hors du réseau de refuges. Ajoutons que plus d'un million de Canadiens consacrent plus de la moitié de leur revenu à

Indicateurs de résultats stratégiques		
INDICATEURS	NIVEAU ACTUEL	
Répartition de tous les fonds de l'IPAC affectés aux projets réalisés en 2005–2006 entre :		
a) refuges;	35 %	
b) logements de transition ou de soutien.	65 %	
Nombre de partenaires en 2005-2006 pour le financement de l'Initiative nationale pour les sans-abri.	385*	
Pourcentage par secteur en 2005–2006 des partenaires de financement de l'Initiative nationale pour les sans-abri.	Secteur sans but lucratif	34 %
	Parrainage/organisation/destinataire (financement interne)-20 %	
	Ensemble des paliers de gouvernement (organismes fédéraux, provinciaux-territoriaux, régionaux-municipaux, etc.)	24 %
	Secteur privé	10 %
	Autres (communautés religieuses, syndicats, etc.)	12 %
* Par le passé, on a présenté des totaux en valeur cumulative.		

²⁴ L'Initiative nationale pour les sans-abri est une importante initiative horizontale qui, dirigée par RHDSC, met à contribution divers partenaires, dont des organismes appartenant aux autres paliers de gouvernement. On peut mieux se renseigner sur cette initiative à l'adresse http://www.tbs-sct.gc.ca/rma/eppi-ibdrp/hrdb-rhbd/profil_e.asp.

l'habitation, ce qui les expose hautement à l'itinérance. La population canadienne des sans-abri est diverse : victimes de troubles mentaux et/ou de toxicomanie, familles monoparentales à chef féminin, jeunes, victimes de violence familiale, réfugiés, immigrants récents, ex-délinquants, travailleurs pauvres, Autochtones, etc. Dans tout le pays, plus particulièrement dans les grands centres urbains, les Autochtones sont nettement surreprésentés dans la population des sans-abri.

L'INSA fait des efforts concertés en vue d'instaurer une meilleure collaboration horizontale (c.-à-d. avec les autres ministères fédéraux) pour l'obtention de résultats communs, sachant que la clé dans ce domaine est le choix des instruments de responsabilisation et d'exécution. Dans le secteur de la santé, elle collabore avec les Instituts de recherche en santé du Canada (IRSC) au financement de divers projets et est largement associée à l'initiative « Réduire les disparités sur le plan de la santé » des IRSC. La Direction générale du logement et des sans-abri (DGLSA) s'est liée par un protocole d'entente (PE) à la Direction générale des projets stratégiques de l'Agence de santé publique du Canada pour le financement commun du programme de formation pédagogique portant sur le syndrome d'alcoolisme fœtal.

La Société canadienne d'hypothèques et de logement (SCHL) fait maintenant partie du portefeuille de RHDSC, d'où une plus grande complémentarité des programmes relevant de l'INSA, de l'Initiative en matière de logement abordable et du Programme d'aide à la remise en état des logements et d'où aussi une plus grande capacité d'exécution de travaux communs. La DGLSA est en voie de reconduire son PE avec la SCHL pour les questions de recherche générale et de partage et d'intégration des données. Comme autre initiative en collaboration, mentionnons l'Initiative de revitalisation des quartiers dirigée par la DGLSA. Des PE ont été signés avec d'autres ministères et organismes fédéraux : Santé Canada, Sécurité publique et Protection civile Canada, autres directions de RHDSC, etc.

LOGEMENT ET SANS-ABRI : PRIORITÉS ET PLANS

<i>Priorité</i> : Contribuer à la lutte livrée à l'itinérance au Canada.
<p><i>Plans</i> :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Revoir et diffuser les cadres, les directives et les outils de financement de programmes afin de ménager des transitions sans heurt et une mise en œuvre efficiente pour l'Initiative nationale pour les sans-abri pendant l'année de prolongation 2006-2007. • Produire et diffuser les résultats de l'Initiative nationale pour les sans-abri pour la période 2003-2007.
<i>Priorité</i> : Élaborer des politiques de logement et d'itinérance pour les Canadiens, y compris pour les Autochtones.
<p><i>Plans</i> :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Concevoir des options de politique publique pour l'Initiative nationale pour les sans-abri au-delà de mars 2007.
<i>Priorité</i> : Renforcer les liens horizontaux entre le logement, l'itinérance et d'autres secteurs stratégiques.
<p><i>Plans</i> :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Améliorer la coordination et accroître la transparence des liens horizontaux avec les partenaires fédéraux.

Résultat
stratégique

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

ACTIVITÉ DE PROGRAMMES : LOGEMENT ET SANS-ABRI

Priorités
2006-2007

- Contribuer à la réduction de l'itinérance au Canada.
- Élaborer des politiques de logement et d'itinérance pour les Canadiens, y compris pour les autochtones.
- Renforcer les liens horizontaux entre le logement, l'itinérances et d'autres secteurs stratégiques.

Résultats
prévus de
l'activité de
programmes

- Contribution à la réduction de l'itinérance.

Indicateurs
de
programme

- Pourcentage des investissements allant au continuum des mesures de soutien et des services en fonction des priorités arrêtées par la collectivité.
- Rapport entre l'ensemble des investissements dans le cadre de l'Initiative nationale pour les sans-abri, d'une part, et le financement par type de partenaires dans chaque province ou territoire en 2003-2007, d'autre part.
- Augmentation des sources accessibles d'information ou de données sur l'itinérance.

Programmes

- Initiative de partenariats en action communautaire
- Autochtones sans abri en milieu urbain
- Fonds régional destiné aux sans-abri
- Programme national de recherche
- Système d'information sur les personnes et les familles sans abri
- Initiative visant à mettre des biens immobiliers excédentaires fédéraux à la disposition des sans-abri

Ressources

DÉPENSES PRÉVUES : 188,1 M\$

ETP : 383

LOGEMENT ET SANS-ABRI : PROGRAMMES CONTRIBUANT À LA RÉALISATION DES PRIORITÉS

L'activité de programmes Logement et sans-abri aide les collectivités, dans le cadre de partenariats, à prendre des mesures –refuges, logements de soutien ou de transition, services de soutien – grâce auxquelles les personnes et les familles sans abri et les gens exposés à l'itinérance pourront mieux parvenir à l'autonomie, d'où la possibilité pour eux d'apporter une contribution à la société et à l'économie. http://www.homelessness.gc.ca/home/index_f.asp

Initiative de partenariats en action communautaire (IPAC) : L'IPAC rend plus disponibles et accessibles une diversité de services et d'installations (refuges, logements de soutien ou de transition et mesures de prévention) le long du continuum qui va de l'itinérance à l'autonomie et à l'indépendance. Les projets financés grâce à cette initiative vont aux domaines prioritaires délimités par une démarche de planification dite des collectivités inclusives. Outre l'aide financière aux collectivités, le programme les encourage à travailler de concert avec les autorités provinciales-territoriales et municipales et les secteurs privé et bénévole pour accroître les moyens et intervenir globalement contre le phénomène de l'itinérance. Les collectivités reçoivent un financement maximal dont elles doivent trouver la contrepartie auprès d'autres sources de financement dans le milieu (campagnes de financement, parrainages locaux, etc.). Elles doivent aussi expliquer en quoi leurs activités seront durables (c.-à-d. comment elles se maintiendront une fois que le financement de l'IPAC aura pris fin). http://www.homelessness.gc.ca/initiative/scpi_f.asp

Autochtones sans abri en milieu urbain (ASAMU) : L'itinérance chez les Autochtones pose un sérieux problème dans un certain nombre de localités, et on peut s'y attaquer au mieux en trouvant des solutions locales. L'INSA continuera à répondre aux besoins particuliers de la population autochtone par ce volet d'intervention ASAMU. Celui-ci confère la souplesse voulue pour répondre aux besoins des Autochtones hors réserve qui sont sans abri, et ce, par des services culturellement adaptés. L'un des principaux objectifs est l'acquisition de capacités – à l'intérieur comme à l'extérieur des collectivités autochtones – par la prise de décisions et la planification au niveau communautaire et par la formation de partenariats. Les collectivités n'ont pas à trouver la contrepartie du financement accordé, mais on encourage les apports communautaires dans la mesure du possible. La Direction générale du logement et des sans-abri veille avec le Bureau de l'interlocuteur fédéral du ministère des Affaires indiennes et du Nord Canada à la complémentarité des projets pilotes de la Stratégie pour les Autochtones vivant en milieu urbain et du volet ASAMU de l'INSA. http://www.homelessness.gc.ca/initiative/uah_f.asp

Système d'information sur les personnes et les familles sans abri (SISA) : Il n'y a guère de renseignements sérieux ni de méthodes sûres permettant d'établir en toute précision le nombre de sans-abri au Canada, l'étendue des moyens de soutien et des services aux itinérants dans les refuges et la diversité de la clientèle de ces établissements. Pour mieux combler ces lacunes de nos connaissances, le SISA met à la disposition des fournisseurs de services un système de gestion électronique des données leur permettant de partager l'information et de former des partenariats aux niveaux local, privé, municipal, provincial-territorial et fédéral. Il facilite les activités à plus long terme de planification et d'acquisition de capacités par les collectivités en fonction de leurs problèmes locaux d'itinérance. Grâce aux retombées d'un réseau de collectivités qui échangent de l'information, on pourra mieux mettre en place une base de données nationale, laquelle fera mieux comprendre l'importance et l'étendue de la population de sans-abri en refuge, orientera l'élaboration de politiques et aidera à mieux transformer encore les pratiques de gestion dans le réseau de refuges. http://www.homelessness.gc.ca/initiative/hifis_f.asp

Programme national de recherche (PNR) : Ce programme s'occupe des lacunes et des priorités d'acquisition de connaissances sur les questions d'itinérance au Canada. Il vise à élargir les bases des politiques et des recherches d'intérêt pour les collectivités, à encourager et soutenir les partenariats de recherche (avec les organismes de recherche, les organismes communautaires, les autres ministères fédéraux et les milieux universitaires) et à faciliter la mise en commun des meilleures pratiques et les transferts de connaissances. En procurant des fonds aux partenaires pour qu'ils soient plus capables de comprendre en profondeur le phénomène de l'itinérance, le PNR favorise l'élaboration et l'évaluation de solutions appropriées et efficaces aux problèmes locaux et nationaux de sans-abri, ce qui est essentiel si on entend utiliser des ressources rares avec efficacité et appuyer les efforts des collectivités à long terme. http://www.homelessness.gc.ca/initiative/nrp_f.asp

Fonds régional destiné aux sans-abri (FRDS) : Le FRDS soutient les collectivités des petites localités et les collectivités rurales qui se heurtent à des problèmes locaux d'itinérance, mais sont souvent incapables de les régler. Les sans-abri ou les gens exposés à l'itinérance doivent souvent se rendre dans les grands centres urbains pour obtenir le soutien et les services d'aide qui leur sont destinés, ce qui peut grever les systèmes de services des localités. Le FRDS procure des fonds pour la mise en place des services de soutien qu'exige la prévention de l'itinérance et qui aident à stabiliser les conditions de vie des personnes et des familles à risque. Il favorise en outre une grande diversité de partenariats et tient compte des besoins uniques des jeunes populations dans la démarche de planification et de mise en œuvre. http://www.homelessness.gc.ca/initiative/rhf_f.asp

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. Le programme est coordonné par la Direction générale du logement et des sans-abri (DGLSA). Les projets de lutte à l'itinérance, qui doivent être financièrement viables et durables, aident les collectivités à prendre en charge les importantes dépenses d'immobilisations en terrains et bâtiments. Les ministères et organismes publics que l'on encourage à faire l'inventaire des biens immobiliers utiles sont indemnisés à la valeur marchande; ils transfèrent les biens à des organismes communautaires, au secteur sans but lucratif et aux autres paliers de gouvernement – moyennant une somme symbolique – pour la réduction et la prévention de l'itinérance. On peut obtenir un financement complémentaire applicable aux frais de construction et de rénovation grâce à des programmes fédéraux apparentés comme l'IPAC et les programmes de la Société canadienne d'hypothèques et de logement (SCHL). Trois organismes fédéraux, à savoir Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, Ressources humaines et Développement social Canada (par l'intermédiaire de la DGLSA) et la SCHL, sont les partenaires qui, au double niveau national et régional, réalisent et gèrent cette initiative. http://www.homelessness.gc.ca/initiative/sfrphi_f.asp

LOGEMENT ET SANS-ABRI : RESSOURCES FINANCIÈRES ET HUMAINES – DÉPENSES PRÉVUES

Ressources financières et humaines			
	Dépenses prévues		
	2006-2007	2007-2008	2008-2009
<i>Ressources financières (en millions de \$)</i>			
Dépenses de fonctionnement brutes	40,2	3,3	3,3
Subventions et contributions non législatives	147,9	-	-
Total	188,1	3,3	3,3
<i>Ressources humaines</i>			
Équivalents temps plein	383	12	12

Ressources financières détaillées par programmes ou service			
	2006-2007	2007-2008	2008-2009
<i>Ressources financières (en millions de dollars)</i>			
Initiative de partenariats en action communautaire	133,0	2,2	2,2
Autochtones sans abri en milieu urbain	18,2	-	-
Fonds régional d'aide aux sans-abri	5,4	-	-
Programme national de recherche	2,8	-	-
Système d'information sur les personnes et les familles sans abri	2,1	-	-
Initiative visant à mettre des biens immobiliers excédentaires fédéraux à la disposition des sans-abri	2,5	-	-
Répartition des services ministériels ^a	13,1	1,1	1,1
Autres ^b	11,0	-	-
Total^c	188,1	3,3	3,3
<i>Ressources humaines</i>			
Équivalents temps plein ^a	383	12	12
<p>^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 résultat stratégique. Pour 2006-2007, 101 ÉTP sont inclus dans le 383 ÉTP.</p> <p>^b Ce montant inclut 11.0 millions de dollars pour le Forum urbain mondial - Vancouver 2006.</p> <p>^c Ce montant inclut 22,8 millions de dollars (291 ÉTP) en 2006-2007, 1,5 millions de dollars (7 ÉTP) en 2007-2008, et 1,5 millions de dollars (7 ÉTP) en 2008-2009, pour l'exécution des programmes et des services par Service Canada. Pour de plus amples renseignements au sujet des opérations de Service Canada, s'il-vous plaît voir le résultat stratégique suivant "Améliorer les résultats des Canadiens grâce à l'excellence du service".</p>			

Modifications de l'Architecture des activités de programmes 2005-2006 pour l'activité de programmes Logement et sans-abri. On ne relève aucun autre changement au niveau des sous-activités que le changement de nom par lequel l'activité de programmes Aide aux sans-abri devient Logement et sans-abri.

FORUM URBAIN MONDIAL

Le Canada a offert aux Nations Unies d'accueillir le troisième Forum urbain mondial (FUM) à Vancouver du 19 au 23 juin 2006. Cet événement organisé par ONU-Habitat en collaboration avec le pays hôte est présenté tous les deux ans. Il a pour objectif de favoriser la discussion et de trouver des solutions aux défis posés par l'urbanisation rapide dans le monde d'aujourd'hui. Le FUM réunit une grande diversité de participants (gouvernements, administrations locales, organisations non gouvernementales, entreprises du secteur privé, organismes communautaires, spécialistes, etc.).

Le Ministère s'est vu confier la responsabilité d'organiser l'événement et d'y coordonner la présence canadienne. Pour ce faire, il a collaboré avec d'autres ministères et organismes fédéraux, d'autres paliers de gouvernement et d'autres intervenants. Une facette importante des responsabilités du Ministère consistait à travailler en étroite collaboration avec ONU-Habitat pour veiller à ce que tout se passe bien.

Dépenses prévues – FUM 3

Le gouvernement du Canada a affecté 27,6 millions de dollars sur deux ans (2005-2006 et 2006-2007) à l'organisation et à la gestion de cette conférence, dont 15 millions (11 en 2006-2007) sont de l'argent frais en provenance de RHDSC. Le reste des fonds est tiré des budgets en place de divers ministères et organismes fédéraux.

Résultats

Plus de 10 000 personnes ont assisté au Forum urbain mondial à Vancouver; on en attendait 6 000. Elles sont venues de 160 pays. Il y a notamment eu 63 délégations dirigées par des ministres. Plus de 400 maires ont été présents. Le premier ministre Harper a présenté le discours-programme à l'ouverture. Les médias ont beaucoup parlé de l'événement, tant au Canada qu'ailleurs dans le monde. Les commentaires des participants, les premiers résultats d'évaluation et la propre analyse de ONU-Habitat indiquent tous que la rencontre est une réussite considérable tant pour la logistique et le programme que pour la réalisation des objectifs fixés. Il y a succès en particulier pour les aspects suivants : volonté des Nations Unies d'assurer une participation nombreuse et productive, de bien mettre le FUM sur les rails et d'insister sur les idées pratiques; volonté du Canada de mettre ses pratiques de gestion urbaine en évidence et de susciter chez les participants des réactions favorables au Forum; volonté du gouvernement fédéral de voir ces objectifs se réaliser et d'assurer une communication efficace, précise et harmonisée des apports gouvernementaux à la gestion des dossiers urbains (villes et collectivités).

Partenaires clés

Il y a eu deux grands partenaires, à savoir ONU-Habitat et la Globe Foundation. Le premier est un organisme onusien ayant son siège à Nairobi et chargé d'organiser le FUM tous les deux ans, de travailler avec le pays hôte et de mobiliser des fonds à l'échelle internationale, plus particulièrement dans le pays d'accueil, pour la rencontre. Le second est un organisme sans but lucratif qui s'est engagé, par un accord de contributions conclu avec le gouvernement du Canada, à gérer les aspects logistiques du FUM, dont l'intendance d'une activité expérimentale et préparatoire en ligne, HabitatJam, qui a mis à contribution près de 35 000 personnes de toutes les régions du globe trois jours durant en décembre 2005.

Résultat stratégique



AMÉLIORER LES RÉSULTATS DES CANADIENS GRÂCE À L'EXCELLENCE DU SERVICE

SERVICE CANADA

Le service importe aux Canadiens. Dans leurs rapports avec le gouvernement du Canada, les citoyens s'attendent à juste titre à être servis avec rapidité, équité, savoir-faire, compétence, courtoisie, et à obtenir des résultats. Dans le cadre de fonctionnement complexe qui est le sien, le gouvernement fédéral entend assurer le plus haut niveau de service de qualité axé sur les citoyens de manière à répondre aux besoins des Canadiens, voire à dépasser leurs attentes.

Fruit des efforts du gouvernement en ce sens, Service Canada a officiellement vu le jour le 14 septembre 2005. Il a inauguré un nouveau mode de prestation de services aux Canadiens. Étant un organisme spécial de services, il place les gens au cœur même de son mandat, facilitant aux Canadiens la tâche d'obtenir les services dont ils ont besoin en un même lieu. En mettant plus l'accent sur les programmes et les services, il contribuera à améliorer les résultats stratégiques, et ce, en veillant à ce que les citoyens et les collectivités soient plus en prise sur les services et les prestations dont ils ont besoin. Service Canada s'inscrit dans un mouvement de transformation culturelle de la fonction publique, le citoyen devenant le centre des activités et le service acquérant toute son importance. L'organisme améliorera les services à l'échelle des modes de prestation, gagnera en souplesse et en capacité pour l'introduction de programmes et de services nouveaux et veillera à ce que les investissements en infrastructure de prestation de services soient mieux coordonnés et rationalisés.

Service Canada a pour mandat d'assurer en toute intégration et de concert avec les ministères fédéraux et les autres gouvernements une gamme complète de programmes et de services aux Canadiens, autre facteur de rationalisation de la prestation des services de l'État. Il permet l'expérience de services regroupés, accessibles et personnalisés par des modes de prestation multiples, dont le téléphone, Internet, le comptoir et la poste. Il s'appuie sur plus de 20 000 employés soucieux de se mettre au service des Canadiens. On y trouve 433 points de prestation de services disséminés sur le territoire canadien, le service national 1 800 O-Canada, une gamme de services en ligne par Internet (servicecanada.gc.ca) et des services d'extension.

Faits en bref – Chaque année, Service Canada :

- sert plus de 32 millions de Canadiens;
- verse pour plus de 70 milliards de dollars (180 millions par jour) de prestations aux Canadiens;
- effectue 350 millions d'opérations avec les citoyens;
- s'occupe de plus de 55 millions d'appels;
- poste plus de 20 millions de lettres;
- s'occupe de plus de 4,8 millions d'opérations en ligne;
- entre en interaction avec plus de 55 000 organismes communautaires.

Le gouvernement fédéral a récemment traversé une période de profondes transitions et de vastes changements. Il se doit de surmonter toute une gamme de problèmes et d'exploiter diverses possibilités pour améliorer ses résultats, rendre des comptes et être transparent, et pour se préparer à répondre aux exigences de l'avenir. La responsabilisation et la transparence tiennent une grande place dans une bonne régie publique. Ce sont aussi d'importants facteurs de rétablissement, voire d'amélioration de la confiance des citoyens dans la capacité du gouvernement à répondre à leurs besoins. La création de Service Canada est un grand pas en avant dans un mouvement de transformation du gouvernement. Elle vient foncièrement changer la culture dans une prestation de services qui devient plus axée sur les résultats et les citoyens et repose davantage sur la collaboration. Dans son souci de l'excellence des services, cet organisme ne se contente pas de se doter d'une nouvelle structure de fourniture de services. Il se soucie aussi d'améliorer les services concrètement et visiblement de manière à démontrer ce que sont des services transparents axés sur le citoyen et à faire naître une culture de responsabilisation et de transparence. Le résultat en sera une plus grande satisfaction de la population à l'égard des programmes et des services de l'État.

Pour démontrer cette volonté de transparence et d'adaptation de la part du gouvernement, une Charte des services a été rendue publique; elle expose ce que les Canadiens peuvent attendre et la façon pour eux de dire ce qu'ils pensent. Service Canada contrôlera et déclarera constamment les progrès accomplis par rapport à cette charte. Un organe indépendant, le Bureau de la satisfaction des clients, a été chargé de recueillir les opinions des Canadiens sur la qualité des services et de recommander des améliorations. Cet automne, Service Canada rendra publiques des normes de service où sera clairement précisé le niveau de service qu'il s'engage à assurer selon les objectifs de la Charte des services. Pour faire la preuve que le gouvernement rend des comptes et est transparent, il déclarera ses succès dans l'application des normes de service par un bulletin de rendement qui figurera dans le rapport annuel de Service Canada au Parlement et aux Canadiens. Dans le sens même de cette transparence et de cette responsabilisation supérieures en matière de service, il s'est doté de systèmes de contrôle qui renforcent les pratiques dites de gérance et les structures de gestion et de reddition de comptes dans toute son organisation.

En 2006-2007, il s'emploiera à améliorer les services aux Canadiens, à accroître la transparence et la reddition de comptes et à reconnaître et récompenser l'excellence des services. De cette orientation témoignent directement les activités de programmes Services transparents axés sur le citoyen, Intégrité et Gouvernement qui favorise la collaboration et le réseautage.

ACTIVITÉ DE PROGRAMMES : SERVICES TRANSPARENTS AXÉS SUR LE CITOYEN

Par le passé, les Canadiens devaient découvrir par eux-mêmes comment obtenir les services dont ils avaient besoin dans une multitude de points distincts d'exécution des programmes et de prestation des services ministériels. En axant le service 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. Dans des services axés sur le citoyen, ceux-ci sont regroupés, intégrés, très accessibles et personnalisés; ils sont fournis au téléphone, par Internet, au comptoir et par la poste. À la fin, ce sont les résultats stratégiques qui s'améliorent pour les Canadiens.

C'est ainsi que, avec cette nouvelle orientation « citoyen », les ministères et les programmes ne pourront plus agir seuls, le gouvernement fédéral ne cherchera plus à réduire sa présence mais au contraire à élargir ses points de service dans les régions et qu'il ne cherchera plus principalement à offrir des prestations mais plutôt à représenter le gouvernement du Canada auprès des citoyens Canadiens.

Au cours des trois prochaines années, Service Canada appliquera cinq plans essentiels de transformation de ses services aux Canadiens :

- Il appliquera une stratégie dite des communautés ou groupes de clients, laquelle consiste notamment à trouver des modèles dans les divers segments de la clientèle, à améliorer les services offerts et en créer d'autres et à renforcer la capacité de comprendre, d'étudier et d'analyser les besoins des clients. Il constituera des comités consultatifs dans ces communautés de clients pour l'information, l'évaluation et la participation à la mise en place de services plus utiles et plus adaptés aux secteurs de la clientèle. Grâce à cette initiative, on comprendra mieux les besoins des groupes de clients et on se dotera de stratégies permettant de se mettre efficacement à leur service .
- Il s'agira aussi de concevoir des activités et des produits de façon à ne plus compter sur des procédés et des méthodes fondées sur les programmes et l'élaboration de programmes pour en adopter d'autres qui sont axés sur des gammes de services en fonction des besoins des Canadiens.
- Service Canada étendra son réseau de services régionaux et locaux et assurera le choix et l'accès là où vivent les Canadiens. Pour ce faire, il doublera le nombre de points de prestation de services, élaborera un nouveau modèle pour les services au comptoir et créera une image de marque homogène dans tout le réseau. Cette amélioration réaffirmera le rôle de Service Canada comme réseau de prédilection du gouvernement du Canada.
- Service Canada renforcera la voie téléphonique comme premier mode de communication aux yeux des Canadiens en mettant en place un réseau intégré de centres d'appels qui, par un numéro unique, fournit des services par téléphone à la population. Il positionnera son service téléphonique pour l'avenir de façon à mieux offrir ses services axés sur le citoyen et à offrir des services téléphoniques à l'intention d'autres organismes ou partenaires.
- Service Canada renouvellera les services Internet et Intranet pour que le citoyen ait un meilleur accès aux programmes et aux services. La voie Internet est l'épine dorsale même de l'information sur les programmes et les services et du service électronique à la population. En ayant désormais accès à un site Web de classe internationale entièrement intégré et avec une orientation « service à la clientèle », les Canadiens seront en mesure d'entrer en interaction avec le gouvernement avec plus de rapidité, de facilité et d'efficacité.

Le service est important pour les Canadiens. La recherche indique que le lien est étroit entre l'efficacité des services et la confiance dans le gouvernement, puisque c'est surtout par les services que les citoyens entrent en contact avec leur gouvernement, personnellement et directement. En parallèle, Service Canada cherchera à implanter et à récompenser une culture de l'excellence du service. Voici ce qu'il fera :

- Cultiver l'excellence du service en créant une carrière axée sur la prestation de services au gouvernement, d'où la possibilité pour les employés de Service Canada d'obtenir de l'avancement par l'innovation en matière de services axés sur le citoyen.
- Parvenir à l'excellence du service par le lancement en première étape du centre de formation de Service Canada, soit le centre Galleria à Regina, ce qui sera le point de départ de nouveaux investissements dans l'enrichissement des compétences et des capacités des employés dans les services à la population canadienne.
- Récompenser l'excellence du service en établissant un programme de développement du leadership, en améliorant les capacités dans ce domaine et en lançant le Bureau de l'innovation des employés.

Enfin, Service Canada a pris des engagements envers les Canadiens et les parlementaires. Fidèle à sa priorité d'accroissement de la responsabilisation et de la transparence, il déclarera ses progrès par la Charte des services, les normes de service et le bulletin de rendement, ainsi que par la création du Bureau de la satisfaction des clients.

SERVICES TRANSPARENTS AXÉS SUR LE CITOYEN : PRIORITÉS ET PLANS

<i>Priorité</i> : Transformer le service aux Canadiens.
<i>Plans</i> :
<ul style="list-style-type: none">• Appliquer les stratégies de prestation de services aux communautés ou groupes de clients.• Faire du développement d'activités et de produits.• Accroître la présence régionale et locale.• Intégrer les centres d'appels.• Renouveler les services Internet et Intranet.
<i>Priorité</i> : Reconnaître et récompenser une culture d'excellence du service.
<i>Plans</i> :
<ul style="list-style-type: none">• Cultiver l'excellence du service.• Établir l'excellence du service.• Récompenser l'excellence du service.
<i>Priorité</i> : Renforcer la responsabilisation et la transparence.
<i>Plans</i> :
<ul style="list-style-type: none">• Rendre compte du respect des engagements aux Canadiens et aux parlementaires.

ACTIVITÉ DE PROGRAMMES : INTÉGRITÉ

Comme Service Canada verse chaque année pour 70 milliards de dollars de prestations aux Canadiens, il doit veiller à ce que ces prestations sont du bon montant, sont versées aux bonnes personnes et servent aux fins prévues. Dans sa reddition de comptes, Service Canada doit absolument montrer que son organisation est intègre et qu'il a fait une saine gestion à titre d'organisme qui est le fournisseur des services offerts par le gouvernement du Canada. Service Canada doit montrer qu'il comprend les risques liés à son succès et bien gérer ces risques. Il doit aussi veiller à ce que la surveillance et la mesure de ses réalisations reposent sur des méthodes rigoureuses et des données fiables. Il lui faut absolument établir une stratégie solide et rigoureuse en matière d'intégrité pour offrir un service axé sur les citoyens, améliorer la confiance du public dans son gouvernement et réaliser des économies pour les contribuables.

Au cours des trois prochaines années, Service Canada mènera en priorité diverses initiatives destinées à améliorer la responsabilisation et la transparence :

- Il établira le principe de l'intégrité à l'échelle de l'organisation. Il doit s'assurer que, chaque année, les prestations qui sont versées sont du bon montant, vont aux bonnes personnes et servent aux fins prévues. Pour ce faire, Service Canada doit être convaincu que ses stratégies de gestion des risques sont efficaces, que son travail répond à de hautes normes de qualité et que l'information servant à déterminer l'identité de ses clients et à déclarer ses réalisations est digne de foi. Il s'agit de renforcer les mécanismes des numéros d'assurance sociale (NAS), du Registre de l'assurance sociale (RAS) et les modèles d'authentification comme clé d'accès aux programmes et aux services. Une autre priorité est d'accroître les capacités d'analyse des risques et d'implanter un cadre général de contrôle de la qualité, le but étant respectivement d'améliorer et de mesurer la conformité et la précision dans le versement des prestations.
- Il faut optimiser les économies et, à cette fin, offrir les services avec efficacité et au meilleur coût, et contrôler et détecter les paiements erronés ou illégitimes compte tenu des engagements de Service Canada en matière d'économies. À cette fin, il faut s'appuyer sur les mécanismes nécessaires à la réalisation, à la surveillance et à la déclaration des progrès. Si Service Canada a atteint cette année son objectif d'épargne, il est essentiel qu'il garde le cap et tienne ses engagements pour la deuxième année et les années qui suivront de manière à se rendre plus crédible encore auprès des Canadiens et à démontrer le sérieux de sa gestion et de sa reddition de comptes.

INTÉGRITÉ : PRIORITÉS ET PLANS

Priorité : Renforcer la responsabilisation et la transparence.

Plans :

- Établir le principe de l'intégrité à l'échelle de l'entreprise.
- Tenir les engagements en matière d'économies.

ACTIVITÉ DE PROGRAMMES : UN GOUVERNEMENT QUI FAVORISE LA COLLABORATION ET LE RÉSEAUTAGE

Service Canada est le premier fournisseur de services en importance au pays. C'est l'organisme qui est le plus présent sur le territoire canadien. Il exploite le service téléphonique gouvernemental 1 800 O-Canada. Il reçoit 80 % des appels téléphoniques qui n'ont pas à voir avec l'impôt et il gère enfin le site Internet canada.gc.ca. Il est idéalement placé pour être le réseau de prédilection du gouvernement canadien, mais il sait qu'il existe d'autres réseaux de prestation de services. Il deviendra ce réseau d'excellence en créant un service gouvernemental en collaboration et en réseau dans lequel s'harmoniseront tous ces autres réseaux avec Service Canada au cœur du système. Il lui faut à cette fin faciliter l'accès à son réseau, l'élargir par de nouveaux partenariats et investir dans les canaux de prestation de services de manière à mettre le citoyen au centre du système.

Dans la prochaine année, il prévoit faciliter l'accès au réseau en collaboration pour les gouvernements. Ce réseau est un atout important qui peut être érigé en réseau de prestation de services essentiels aux Canadiens partout où ils vivent. En s'appuyant sur le réseau en place et sa capacité de diffuser de l'information dans tout le pays, Service Canada créera un service de protection civile et apportera aide et soutien en cas d'urgence ou de crise locale ou nationale. Pour offrir cette nouvelle gamme de services, il collaborera avec d'autres ministères fédéraux comme Sécurité publique et Protection civile Canada.

Il prévoit étendre son réseau par des partenariats nouveaux ou élargis. Il continuera à créer de la valeur pour les ministères fédéraux. Il prévoit conclure et appliquer trois nouvelles ententes. De plus, il accroîtra sa collaboration avec les provinces en matière de prestation de services. Déjà, sa collaboration s'étend au Nouveau-Brunswick et à l'Ontario et, avec les trois nouvelles ententes envisagées, il prévoit aménager un réseau pannational de prestation de services en collaboration.

Il dispose de trois plans d'investissement dans les canaux de prestation de services pour que l'information clientèle soit pleinement intégrée et que le citoyen se trouve au centre d'un réseau fonctionnant en collaboration de classe internationale.

- Il établira une « perspective client unique » pour la prestation de services. Pour les services à rendre aux Canadiens, il faut être capable de voir l'information du point de vue du citoyen. Avec cette perspective unique, Service Canada transformera sa façon d'aborder les services, de sorte que les secteurs isolés de programme soient éliminés et que l'organisme devienne l'expert de la collecte, de l'utilisation et de l'intégration des données en fonction des besoins des Canadiens. Dans cette perspective, l'information sera recueillie une seule fois, la protection des renseignements personnels sera meilleure et les Canadiens pourront aisément trouver les programmes et les services au même endroit. Les services aux Canadiens se transformeront, pendant que Service Canada allégera nettement le fardeau administratif et rendra le gouvernement plus efficient en tout respect des lois et des pratiques en matière de protection de la vie privée.
- Service Canada automatisera le traitement de l'information. Déjà, il a répondu au besoin exprimé par les Canadiens de recevoir par Internet des services supérieurs en qualité, en rapidité et en commodité. Il étendra encore plus l'application d'une information réunie par voie électronique en automatisant et en renforçant la capacité des systèmes opérationnels en place à éliminer les procédés inutiles et à s'automatiser au mieux.

- Service Canada recueillera l'information à la source dans la mesure du possible. En transformant la gestion des données de l'état civil, il réunira directement à la source les renseignements recherchés sur les naissances, les décès et les mariages. Il étendra cette collecte à l'information relative aux nouveaux Canadiens à leur arrivée au pays.

Service Canada a un effet de levier sur le potentiel de collaboration gouvernementale dans la création de valeur pour les Canadiens. Il s'agit de consolider l'action gouvernementale et la fédération canadienne et de permettre aux pouvoirs publics de travailler ensemble au mieux des intérêts des Canadiens. Comme finalité de cette collaboration, il y a le désir commun de mieux se mettre au service de la population du pays et d'en améliorer les résultats.

UN GOUVERNEMENT QUI FAVORISE LA COLLABORATION ET LE RÉSEAUTAGE : PRIORITÉS ET PLANS

<i>Priorité</i> : Transformer les services aux Canadiens.
<i>Plans</i> : <ul style="list-style-type: none">• Acquérir les moyens nécessaires pour devenir le réseau de prédilection du gouvernement du Canada.• Élaborer des stratégies de collaboration.
<i>Priorité</i> : Réaliser l'intégration de l'information des clients.
<i>Plans</i> : <ul style="list-style-type: none">• Établir une perspective client unique et assurer l'intégration de l'information.• Assurer l'automatisation du traitement.• Transformer la gestion des données de l'état civil.

Modalités des services communs

Outre ses fonctions internes de prestation de services, Service Canada procurera à RHDSC les services RHDSC de ressources humaines, de technologies de l'information et de services administratifs et financiers. Comme fournisseur de services communs, son but est de réunir les fonctions auxiliaires communes et d'accroître l'efficacité et la rentabilité des services en question.

Résultat stratégique

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

Indicateurs de service

- Augmentation du nombre de points de prestation de services à Service Canada.
- Disponibilité d'Internet 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7 - renseignements et les opérations.
- Pourcentage d'appels auxquels un agent a répondu dans les 180 secondes.
- Prolongation des heures d'activité des centres de Service Canada.
- Pourcentage de disponibilité du Système de réponse vocale interactive.
- Maintien ou réduction du nombre de plaintes en matière de langues officielles.
- Établissement de points de prestation de services à l'intention des communautés minoritaires de langue officielle.
- Prestation de services dans des langues autres que le français et l'anglais.
- Disponibilité de formules en ligne sous des formes accessibles aux personnes handicapées.
- Pourcentage d'avis produits dans les sept jours suivant la réception des demandes.
- Pourcentage de paiements d'assurance-emploi produits dans les 28 jours suivant la déclaration.
- Pourcentage de passeports délivrés dans les 20 jours ouvrables suivant la réception de la demande de Service Canada, sans compter le délai de traitement par la poste.
- Pourcentage de production du premier paiement à la retraite de du Régime de pensions du Canada dans le mois suivant l'admission aux prestations.
- Pourcentage de premiers paiements de Sécurité de la vieillesse dans les 30 jours suivant l'obtention du droit aux prestations.
- Pourcentage de permis de navigation de plaisance délivrés en une visite.
- Pourcentage de numéros d'assurance sociale attribués en une visite.
- Maintien ou augmentation de la satisfaction des clients.

Résultats prévus

- Service plus adapté aux citoyens
- Résultats améliorés de la prestation des services
- Alignement des résultats des services et des politiques
- Accroissement de la présence régionale
- Image de marque forte et positive de Service Canada
- Prestation de services à l'échelle du gouvernement
- Activité supérieure en efficience et en efficacité
- Rétroaction améliorée pour l'élaboration des politiques et des programmes
- Bon paiement ou service à la bonne personne au bon moment
- Confiance accrue dans la protection et la sécurité de l'information
- Protection et sécurité des identificateurs communs

Activités de programme

- Service décloisonné et axé sur le citoyen
- Services gouvernementaux fondés sur la collaboration et structurés en réseau
- Intégrité

Priorités

- Reconnaître et récompenser une culture d'excellence du service
- Transformer le service aux Canadiens
- Réaliser l'intégration de l'information des clients
- Renforcer la responsabilisation et la transparence

Plans

- Cultiver l'excellence du service.
- Établir l'excellence du service.
- Récompenser l'excellence du service.
- Appliquer nos stratégies de prestation de services aux communautés ou groupes de clients.
- Faire du développement d'activités et de produits.
- Accroître notre présence régionale et locale.
- Intégrer les centres d'appels.
- Édifier nos capacités en tant que réseau de prédilection du gouvernement du Canada.
- Renouveler les services Internet et Intranet.
- Élaborer des stratégies de collaboration (partenariats).
- Établir une perspective clientèle unique et assurer l'intégration de l'information.
- Assurer l'automatisation du traitement.
- Transformer la gestion des données de l'état civil.
- Établir le principe de l'intégrité de la gestion des risques dans toute l'entreprise.
- Tenir nos engagements en matière d'économies.
- Rendre compte du respect de nos engagements aux Canadiens et aux parlementaires.

Orientation de la gestion ministérielle

Amélioration de la gestion et de la responsabilisation en matière financière.

SERVICE CANADA : RESSOURCES FINANCIÈRES ET HUMAINES – DÉPENSES PRÉVUES

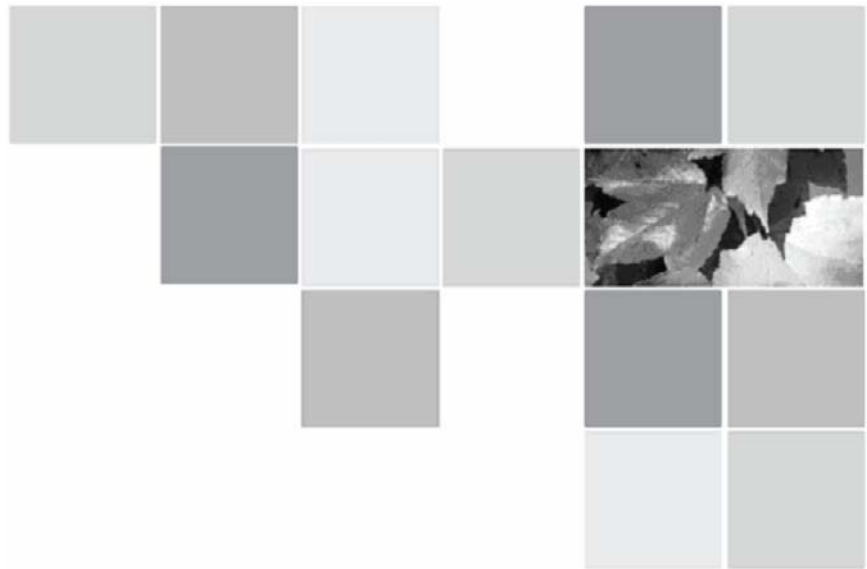
Les deux tableaux financiers qui suivent s'alignent sur le Budget principal des dépenses 2006-2007 de RHDSC.

Ressources financières et humaines			
	Dépenses prévues		
	2006-2007	2007-2008	2008-2009
<i>Ressources financières (en millions de \$)</i>			
Ressources Humaines et Développement des Compétences Canada			
Dépenses de fonctionnement brutes	109,4	110,4	110,8
Développement Social Canada			
Dépenses de fonctionnement brutes	447,1	447,8	449,9
Total	556,5	558,2	560,7
<i>Ressources humaines</i>			
Équivalents temps plein	6 305	6 231	6 234

Ressources financières détaillées par programmes ou service			
	2006-2007	2007-2008	2008-2009
<i>Ressources financières (en millions de dollars)</i>			
Prestation de services - Ressources Humaines et Développement des Compétences Canada	75,8	75,4	75,3
Répartition des services ministériels ^a	33,6	35,0	35,5
Total partiel	109,4	110,4	110,8
Prestation de services - Développement Social Canada	447,1	447,8	449,9
Total^b	556,5	558,2	560,7
<i>Ressources humaines</i>			
Équivalents temps plein	6 305	6 231	6 234
<p>^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 Résultat stratégique.</p> <p>^b Ceci représente les ressources de Service Canada pour l'exécution des programmes et des services. Pour de plus amples renseignements au sujet des opérations de Service Canada, s'il-vous-plaît voir le tableau suivant.</p>			

SERVICE CANADA			
Profil des dépenses du RPP 2006-2009			
(En millions de dollars)			
	Dépenses prévues		
	2006-2007	2007-2008	2008-2009
<u>Budgétaires</u>			
Coûts nets de fonctionnement (Crédits 1&10) ^a	563,3	532,0	540,9
Coûts de livraison du:			
° Compte d'assurance-emploi	1 138,4	1 135,6	1 133,8
° Régime de pension du Canada	<u>190,6</u>	<u>190,9</u>	<u>190,9</u>
Sous-total ^a	<u>1 329,0</u>	<u>1 326,5</u>	<u>1 324,7</u>
Coûts bruts de fonctionnement ^a	<u>1 892,3</u> ^b	<u>1 858,5</u> ^b	<u>1 865,6</u> ^b
<u>Livré pour Ressources humaines et développement social Canada</u> ^c			
Subventions et contributions autorisées (Crédits 5&15)	<u>686,1</u>	<u>558,4</u>	<u>545,5</u>
Autres paiements législatifs:			
° Programmes de la Sécurité de la vieillesse	23 255,0	24 139,0	25 285,0
° Supplément de revenu garanti	6 820,0	7 219,0	7 512,0
° Paiements d'allocation	<u>500,0</u>	<u>537,0</u>	<u>568,0</u>
Sous-total des autres paiements législatifs	<u>30 575,0</u>	<u>31 895,0</u>	<u>33 365,0</u>
Prestations du Régime de pensions du Canada	26 132,3	27 496,8	28 917,7
Prestations d'assurance-emploi			
• Partie I	12 442,0	13 058,0	13 661,0
• Partie II	<u>2 048,9</u>	<u>2 048,8</u>	<u>2 048,8</u>
Sous-total des prestations d'assurance-emploi	<u>14 490,9</u>	<u>15 106,8</u>	<u>15 709,8</u>
EDMT - Amélioration des systèmes	7,6	11,1	6,3
EDMT - Réaménagement	<u>1,0</u>	<u>-</u>	<u>-</u>
Total des paiements de transfert législatifs	<u>71 206,8</u> ^d	<u>74 509,7</u> ^d	<u>77 998,8</u> ^d
Total consolidé	<u>73 785,2</u>	<u>76 926,6</u>	<u>80 409,9</u>
<p>a. Les coûts nets de fonctionnement et les coûts de livraison pour les dépenses prévues de l'année 2005-2006 pour Service Canada sont respectivement de 515,6 million de dollars et 1 396,0 million de dollars. Le total des dépenses prévues pour les coûts bruts de fonctionnement pour l'année 2005-2006 est de 1 911,6 million de dollars.</p> <p>b. Comprend les postes législatifs pour le régime d'avantages sociaux et pour les paiements aux agences de recouvrement privées 18,5 million de dollars (21,0 million de dollars en 2007-2008 et 23,3 million de dollars en 2008-2009).</p> <p>c. La stratégie financière de Service Canada établie que les fonds législatifs incluent les prestations d'assurance-emploi, les prestations du Régime de pensions du Canada, le programme de la sécurité de la vieillesse et les subventions et contributions autorisées liées à la livraison de programmes spécifiques seront alloués à Service Canada annuellement par Ressources humaines et Développement social Canada.</p> <p>d. Les canadiens bénéficient directement de ce montant et livrées pour Ressources humaines et Développement social Canada.</p>			

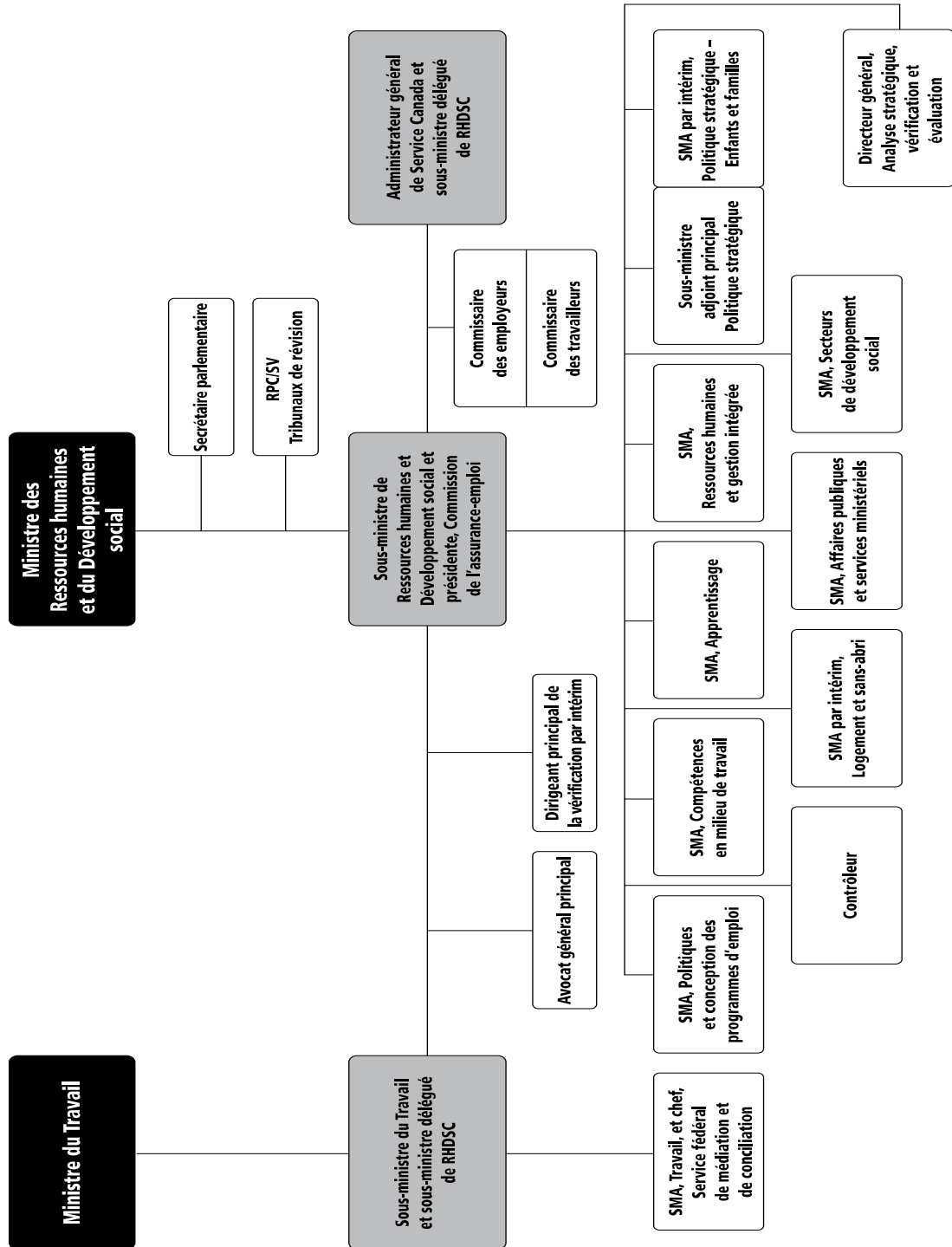
SERVICE CANADA : Finances et Ressources Humaines - Dépenses prévues			
Coûts bruts de fonctionnement Ressources financières (en millions de dollars)	2006-2007	2007-2008	2008-2009
<u>De:</u>			
Marché du travail	1 259,9	1 246,2	1 252,7
Compétences en milieu de travail	53,1	52,6	50,7
Logement et sans-abri	22,8	1,5	1,5
Prestation des services	556,5	558,2	560,7
Total Service Canada	1 892,3	1 858,5	1 865,6
Service décloisonné et axé sur les citoyens	888,5	863,1	862,8
Intégrité	974,3	966,1	973,4
Services gouvernementaux fondés sur la collaboration et structurés en réseau	29,5	29,3	29,4
Total Service Canada	1 892,3	1 858,5	1 865,6
Équivalent temps pleins - Total	20 531	20 067	20 021



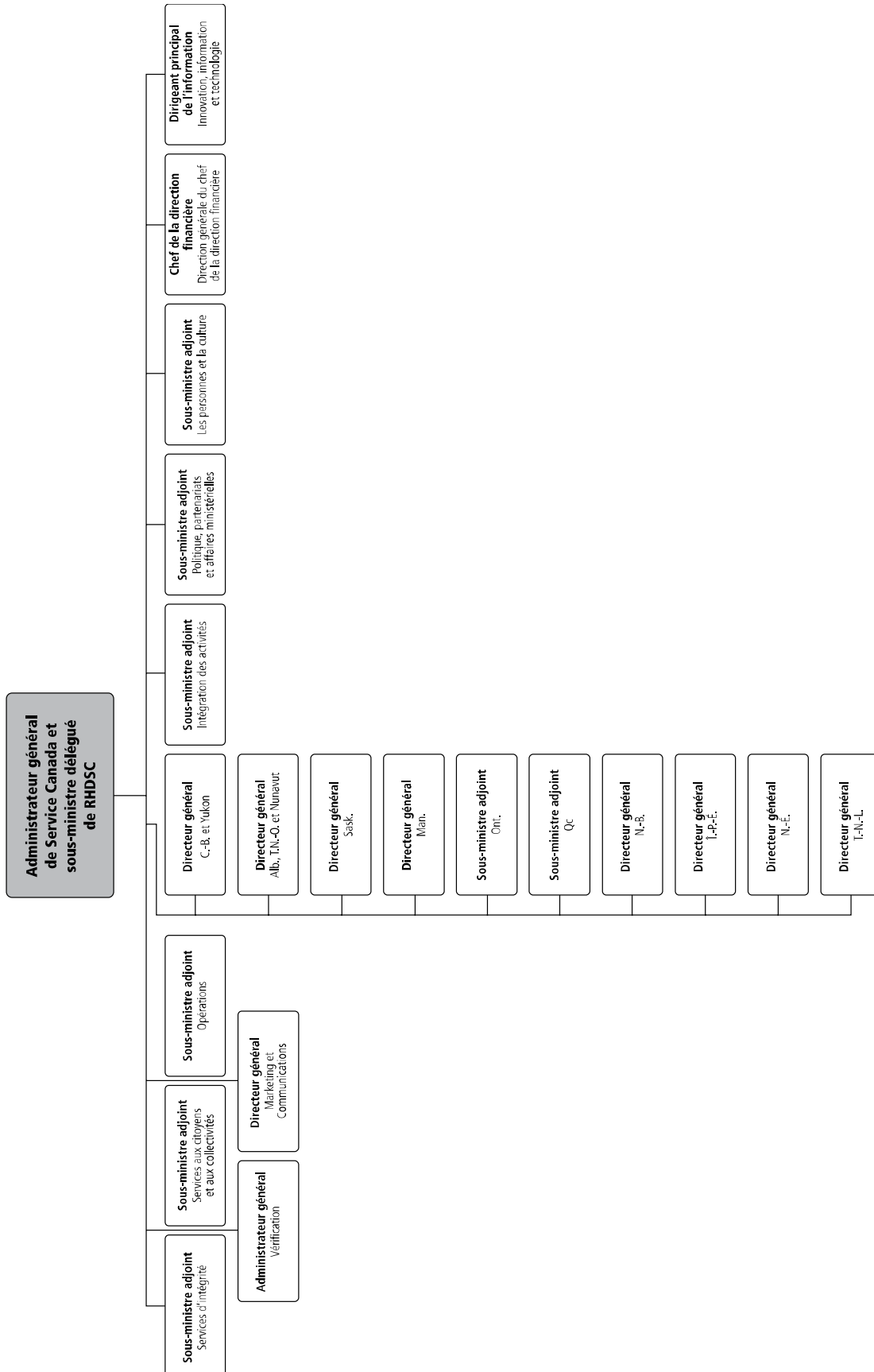
RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES

Information sur l'organisation

Ressources humaines et Développement social Canada



RHDSC – Service Canada



Tableaux financiers

À noter que, dans les tableaux financiers de cette section, nous présentons des chiffres distincts pour Ressources humaines et Développement des compétences Canada et Développement social Canada par souci de nous aligner sur le Budget principal des dépenses 2006-2007.

TABLEAU 1A : RESSOURCES HUMAINES ET DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES CANADA DÉPENSES PRÉVUES ET ÉQUIVALENTS TEMPS PLEIN

Activités de programmes (en millions de dollars)	Autorités	Dépenses prévues		
	totales 2005-2006	2006-2007	2007-2008	2008-2009
Budgétaire : Budget des dépenses				
Assurance-emploi	804,9	883,5	880,7	883,0
Programmes d'emploi	893,0	969,1	968,6	933,8
Compétences en milieu de travail	168,8	184,5	181,7	120,0
Apprentissage	929,5	1 226,9	1 193,0	1 201,5
Travail	205,8	217,3	222,2	224,6
Sans-abri	180,0	188,3	3,3	3,3
Soutien aux politiques et aux programmes	232,7	103,2	89,6	88,7
Prestation des services	118,8	128,1	128,7	129,0
Dépenses brutes du Budget des dépenses	3 533,5	3 900,9	3 667,8	3 583,9
Moins : Recettes disponibles	(1 347,0)	(1 425,8)	(1 414,9)	(1 414,6)
Dépenses nettes	2 186,5	2 475,1	2 252,9	2 169,3
Non budgétaire				
Prêts consentis en vertu de la <i>Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants</i> (LFAFE)	1 040,8	981,5	769,1	560,8
Ajustements budgétaires :				
Mandats spéciaux de la Gouverneure générale	53,7	-	-	-
Autres:				
- Transferts entre les budgets de fonctionnement - gels	(0,7)	-	-	-
- Report - Trésor	(5,9)	-	-	-
- Comité d'examen des dépenses - épargne ministériel	(6,0)	-	-	-
- Crédit 5 du CT	0,3	-	-	-
- Régime d'avantages sociaux des employés (RASE)	(2,2)	-	-	-
Sous-total - Autres	(14,5)	-	-	-
Redressements législatifs aux fins des comptes publics - budgétaires	57,5	-	-	-
Redressements législatifs aux fins des comptes publics - non-budgétaires	290,5	-	-	-
Économies en approvisionnement ^a				
- Assurance-emploi	s/o	(0,4)	-	-
- Programmes d'emploi	s/o	(0,4)	-	-
- Compétences en milieu de travail	s/o	(0,1)	-	-
- Apprentissage	s/o	(0,2)	-	-
- Travail	s/o	(0,3)	-	-
- Sans-abri	s/o	(0,1)	-	-
- Soutien aux politiques et aux programmes	s/o	(0,1)	-	-
- Prestation des services	s/o	(0,2)	-	-
Sous-total - Économies en approvisionnement	s/o	(1,8)	-	-

**TABLEAU 1A : RESSOURCES HUMAINES ET DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES CANADA
DÉPENSES PRÉVUES ET ÉQUIVALENTS TEMPS PLEIN (suite)**

Activités de programmes (en millions de dollars)	Autorités totales	Dépenses prévues		
	2005-2006	2006-2007	2007-2008	2008-2009
Budgétaire : Budget des dépenses				
Agence de reconnaissance des titres de compétence	s/o	2,0	10,0	6,0
Projet pilote de l'assurance-emploi - Période additionnelle de cinq semaines	s/o	0,1	0,1	-
Plan de publicité du gouvernement du Canada	s/o	(0,5)	-	-
Administration régionale Crie	s/o	6,9	-	-
Jeux olympiques d'hiver 2010	s/o	0,2	0,2	0,4
Partenaires du milieu de travail	s/o	2,0	2,0	-
Stratégie des compétences en milieu de travail	s/o	0,3	-	-
Programme de protection des salariés	s/o	32,2	32,2	32,2
Compétences en milieu de travail - Stratégie des métiers d'apprentissage	s/o	-	-	2,6
AE - Prestations de compassion				
Montant brut	s/o	0,7	0,7	0,7
Recettes provenant du compte d'a-e	s/o	(0,7)	(0,7)	(0,7)
Partenariat pour les compétences et l'emploi des Autochtones	s/o	5,3	-	-
Coût réduit du Ministère - Cabinet réduit	s/o	(0,9)	(0,9)	(0,9)
Prêts canadiens des étudiants - Radiation de dettes	s/o	0,4	-	-
EDMT avec l'Ontario - Coûts du réaménagement des effectifs	s/o	8,5	-	-
EDMT avec l'ontario - Frais d'administration de l'AE				
Montant brut	s/o	8,6	8,6	8,6
Recettes provenant du compte d'a-e	s/o	(8,6)	(8,6)	(8,6)
Total des ajustements	387,2	54,7	43,6	40,3
Total dépenses prévues (nettes)	3 614,5	3 511,3	3 065,6	2 770,4
Comptes à fins déterminées				
Assurance-emploi (a-e)	16 111,6	16 260,7	16 877,4	17 473,9
Autres comptes à fins déterminées	51,4	48,3	45,4	42,7
Recouvrements ministériels imputés au Régime de pensions du Canada (RPC)	15,3	14,7	14,7	14,7
Régime ministériel des avantages sociaux des employés récupérables du Compte d'assurance-emploi	(149,7)	(140,7)	(139,1)	(138,6)
Total consolidé pour RHDCC	19 643,1	19 694,3	19 864,0	20 163,1
Moins : Recettes non disponibles	549,6	648,5	733,1	807,0
Plus : Services reçus sans frais	17,9	17,7	16,4	16,0
Total de RHDCC	20 210,6	20 360,5	20 613,5	20 986,1
Équivalents temps plein	17 094	18 068	17 514	17 366
<p>^a Les économies en approvisionnement brutes pour 2006-2007 totalisent 10,1 millions de dollars. Après les recouvrements au Compte d'assurance-emploi de 8,2 millions de dollars, la portion du Trésor (ou nette) s'élève à 1,8 million de dollars.</p>				

Principales données financières

Les dépenses consolidées relevant de Ressources humaines et Développement des compétences Canada devraient atteindre 19 719,3 millions de dollars en 2006-2007, soit 76,2 millions de dollars de plus que le total des dépenses autorisées de 19 643,1 millions de dollars en 2005-2006. Cet écart est principalement attribuable aux facteurs suivants :

- hausse de 31,3 millions de dollars des dépenses nettes de fonctionnement en raison principalement des facteurs suivants :
 - ressources administratives supplémentaires de 24,8 millions de dollars pour des programmes comme les suivants :
 - Stratégie des métiers et de l'apprentissage (8,8 millions de dollars) pour la collaboration avec les provinces, les territoires et les intervenants au renforcement de l'apprentissage dans les 45 métiers du Programme du Sceau rouge;
 - Initiative des compétences en milieu de travail (5,7 millions de dollars) pour la mise en œuvre de ce programme, ce qui comprend des activités d'évaluation de projets, de gestion d'appels de propositions, de reddition de comptes, de contrôle de conformité et d'évaluation;
 - Programme de protection des salariés (3,2 millions de dollars) qui vise à verser à un certain nombre de salariés de sociétés en faillite des salaires et des indemnités de vacances non réglés jusqu'à concurrence de 3 000 \$;
 - nouveau Bon d'études canadien et Subvention canadienne pour l'épargne-études bonifiée (2,8 millions de dollars);
 - Secrétariat national à l'alphabétisation (2,0 millions de dollars) en vue de l'élaboration d'une stratégie nationale en matière d'alphabétisation et de compétences essentielles;
 - Portail immigration (1,3 million de dollars) pour la création d'une information à l'intention des immigrants éventuels ou nouveaux sur l'évaluation des titres de compétence et les possibilités d'emploi;
 - Agence d'évaluation et de reconnaissance des titres de compétence étrangers (1,0 million de dollars), mesure annoncée dans le budget de 2006 en vue de faciliter les consultations et de faire les premiers pas dans la voie menant à la création d'un organisme canadien chargé d'évaluer et de reconnaître les titres de compétence acquis à l'étranger par les immigrants;
 - hausse des coûts par suite de la conclusion avec l'Ontario d'une entente sur le développement du marché du travail (8,5 millions de dollars);
 - affectation relative au Plan de publicité gouvernementale et aux campagnes d'information publique (1,0 million de dollars).
 - Ces hausses sont contrebalancées par ce qui suit :
 - baisse des coûts du nouveau ministère par réduction du cabinet ministériel (0,8 million de dollars);
 - économies à réaliser par la réduction des dépenses en marchés publics (1,4 million de dollars).
- hausse de 20,6 millions de dollars des subventions et contributions votées surtout pour ce qui suit :
 - hausses pour des programmes nouveaux ou améliorés :
 - Initiative des compétences en milieu de travail (34,7 millions de dollars) en vue de contribuer à des projets en partenariat visant à expérimenter de nouvelles façons d'encourager les employeurs à investir dans le développement des compétences en milieu de travail, surtout dans la petite et moyenne entreprise;
 - établissement de la Subvention aux apprentis annoncée dans le budget de 2006 (25,0 millions de dollars);

- Secrétariat national à l'alphabétisation pour la promotion de l'alphabétisation en milieu de travail (8,6 millions de dollars);
 - Programme de reconnaissance des titres de compétence étrangers (6,9 millions de dollars) en vue de collaborer avec les partenaires et les intervenants afin d'aider les immigrants à optimiser leurs compétences et leur contribution au marché du travail canadien;
 - Forum urbain mondial à Vancouver en 2006 (4,7 millions de dollars), manifestation internationale portant sur la ville, le logement et l'urbanisation;
 - Initiative des conseils sectoriels (4,0 millions de dollars) en vue de subventionner les activités de conseils sectoriels dans les domaines nouveaux et exemplaires à favoriser l'acquisition de compétences et l'apprentissage sur le marché du travail canadien;
 - Fonds d'infrastructure des centres de formation (3,7 millions de dollars) en vue de subventionner des centres de formation patronaux-syndicaux pour l'achat de machines et de matériel nouveaux pour les métiers caractérisés par une forte évolution technologique, l'élargissement des activités ou la mise en place de nouveaux programmes pédagogiques;
 - Bon d'études canadien et Subvention canadienne pour l'épargne-études (3,0 millions de dollars);
 - Groupe de partenaires du milieu de travail (2,0 millions de dollars) en vue de la création d'une tribune nationale en vue d'intensifier la participation de l'industrie, assurer une visibilité, favoriser la responsabilisation et la mobilisation et produire et diffuser de l'information sur les compétences en milieu de travail;
 - Agence d'évaluation et de reconnaissance des titres de compétence étrangers (1,0 million de dollars) annoncée dans le budget de 2006 en vue de faciliter les consultations et de faire les premiers pas dans la voie menant à la création d'un organisme canadien chargé d'évaluer et de reconnaître les titres de compétence acquis à l'étranger par les immigrants;
 - Administration régionale Kativik (1,0 million de dollars) pour les programmes d'emploi des Inuits avec les programmes et les services d'emploi courants, le financement des services de garde d'enfants et le financement complémentaire de programmes spéciaux de formation qui qualifieront les Inuits pour les emplois créés par les projets en place ou en chantier sur le territoire de l'Administration régionale Kativik;
 - Administration régionale crie (1,0 million de dollars) pour la réalisation de programmes territoriaux (baie James) de développement des compétences dans des domaines aussi divers que le tourisme, les aménagements hydroélectriques, la construction et l'exploitation forestière.
- Ces hausses sont contrebalancées par une baisse de 60,0 millions de dollars par suite du transfert de l'Initiative de revitalisation du secteur riverain de Toronto et une diminution de 20,1 millions de dollars dans le cadre de l'Initiative nationale pour les sans-abri;
- hausse de 219,7 millions de dollars des paiements législatifs principalement en raison de l'établissement du Bon d'études canadien (42,8 millions de dollars), de la bonification et de l'utilisation croissante de la Subvention canadienne pour l'épargne-études (112,5 millions de dollars), de l'extension du Programme canadien de prêts aux étudiants (34,5 millions de dollars) et de la mise en place du Programme de protection des salariés (28,7 millions de dollars) qui vise à verser à un certain nombre de salariés de sociétés en faillite les salaires et les indemnités de vacances non réglés jusqu'à concurrence de 3 000 \$;
 - baisse nette de 349,8 millions de dollars des prêts versés en vertu de la *Loi canadienne sur l'aide financière aux étudiants*, ce qui s'explique principalement par l'effet des remboursements d'emprunts dans ce portefeuille;
 - hausse de 158,1 millions de dollars des dépenses prévues au Compte d'assurance-emploi.

Pour 2007-2008, on prévoit des dépenses consolidées de 19 979,0 millions de dollars, soit 259,7 millions de dollars de plus que les dépenses prévues en 2006-2007. Cet écart est principalement attribuable aux facteurs suivants :

- baisse nette de 42,3 millions de dollars des dépenses de fonctionnement, surtout par suite de diminutions respectives de 22,2 millions de dollars dans l'administration de l'Initiative nationale pour les sans-abri, de 8,5 millions de dollars en frais ponctuels liés à la conclusion de l'entente sur le développement du marché du travail avec l'Ontario, de 7,5 millions de dollars par une affectation du Plan de publicité gouvernementale, de 6,2 millions de dollars dans l'administration du Bon d'études canadien et de la Subvention canadienne pour l'épargne-études et de 5,6 millions de dollars pour la nouvelle initiative de recouvrement dans le cadre du Programme canadien de prêts aux étudiants. Ces baisses sont contrebalancées par une hausse de 5,0 millions de dollars pour l'Agence d'évaluation et de reconnaissance des titres de compétence étrangers;
- baisse de 83,2 millions de dollars des subventions et contributions votées surtout à cause de diminutions respectives de 138,3 millions de dollars pour l'Initiative nationale pour les sans-abri et de 9,6 millions de dollars pour le Forum urbain mondial, diminution contrebalancée par une hausse de 75,0 millions de dollars pour la Subvention aux apprentis annoncée dans le budget de 2006;
- baisse de 17,8 millions de dollars des paiements législatifs surtout en raison de la Subvention canadienne pour l'épargne-études (15,0 millions de dollars) dans un contexte de stabilisation de l'industrie des REEE depuis l'introduction de la SCEE bonifiée en 2005;
- baisse nette de 212,4 millions de dollars des prêts versés en vertu de la *Loi canadienne sur l'aide financière aux étudiants*, ce qui s'explique principalement par l'effet des remboursements d'emprunts dans ce portefeuille;
- hausse de 618,3 millions de dollars pour le Compte d'assurance-emploi principalement en raison de l'augmentation des prestations prévues (616,0 millions de dollars) de la partie I de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

Pour 2008-2009, on prévoit que les dépenses consolidées seront de 20 288,1 millions de dollars, soit 309,1 millions de dollars de plus que les dépenses prévues en 2007-2008. Cet écart est principalement attribuable aux facteurs suivants :

- baisse nette de 22,1 millions de dollars des dépenses de fonctionnement principalement à cause de réductions respectives pour l'administration de la Stratégie des métiers et de l'apprentissage (7,0 millions de dollars), l'Initiative des compétences en milieu de travail (5,6 millions de dollars), l'Agence d'évaluation et de reconnaissance des titres de compétence étrangers (3,0 millions de dollars), le Programme national d'alphabétisation (1,9 million de dollars), les Partenariats pour les compétences et l'emploi des Autochtones (1,7 million de dollars) et les Communautés minoritaires de langue officielle (1,6 million de dollars);
- baisse de 84,3 millions de dollars des subventions et contributions votées principalement à cause de réductions respectives pour l'Initiative des compétences en milieu de travail (37,7 millions de dollars), les Partenariats pour les compétences et l'emploi des Autochtones (18,2 millions de dollars), le Programme national d'alphabétisation (13,8 millions de dollars), les Communautés minoritaires de langue officielle (12,0 millions de dollars) et le Fonds d'infrastructure des centres de formation (4,2 millions de dollars);
- hausse de 29,5 millions de dollars des paiements législatifs surtout en raison de l'utilisation accrue de la Subvention canadienne pour l'épargne-études (15,0 millions de dollars) et du Bon d'études canadien (9,0 millions de dollars), ainsi que des améliorations qui visent à réduire la contribution parentale dans le Programme canadien de prêts aux étudiants et qui ont été annoncées dans le budget de 2006 (5,0 millions de dollars);
- baisse nette de 208,3 millions de dollars des prêts versés en vertu de la *Loi canadienne sur l'aide financière aux étudiants*, ce qui s'explique principalement par l'effet des remboursements d'emprunts dans ce portefeuille;
- hausse de 596,0 millions de dollars du Compte d'assurance-emploi principalement à cause d'une augmentation des prestations prévues (603,0 millions de dollars) de la partie I de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

**TABLEAU 1B : DÉVELOPPEMENT SOCIAL CANADA
DÉPENSES PRÉVUES DU MINISTÈRE ET ÉQUIVALENTS TEMPS PLEIN**

(en millions de dollars)	Autorités totales 2005-2006	Dépenses prévues 2006-2007	Dépenses prévues 2007-2008	Dépenses prévues 2008-2009
Investissement social (excluant les prestations pour la sécurité de la vieillesse (SV))	398,7	434,7	437,3	440,1
Investissement social (Prestations pour la SV)	28 893,0	30 575,0	31 895,0	33 365,0
	29 291,7	31 009,7	32 332,3	33 805,1
Innovation et politiques en matière de développement social	8,5	684,8	1 178,9	1 178,9
Prestation de services	476,1	508,8	507,7	509,8
Budgétaire du Budget principal des dépenses (brut)	29 776,3	32 203,3	34 018,9	35 493,8
Moins: Revenus disponibles	(276,6)	(301,2)	(302,7)	(302,5)
Total du Budget principal des dépenses	29 499,7	31 902,1	33 716,2	35 191,3
Rajustements:				
Mandat spécial du gouverneur général	31,3	-	-	-
Autres				
- Crédit 05 du CT	9,9	-	-	-
- Crédit 10 du CT	0,4	-	-	-
- Régime d'avantages sociaux des employés du Ministère (RASE)	11,1	-	-	-
- Gels	(24,3)	-	-	-
- Redressements législatifs aux fins des comptes publics	304,5	-	-	-
	301,6	-	-	-
Plan de publicité du gouvernement du Canada	s/o	(2,0)	0,0	0,0
Prestation universelle pour la garde d'enfants	s/o	1 610,0	2 085,0	2 065,0
Garde d'enfants - Ententes prov./terr.	s/o	650,0	-	-
Nouvelles places en garderie	s/o	-	250,0	250,0
Initiative nationale d'apprentissage	s/o	(650,0)	(1 150,0)	(1 150,0)
Prestation pour les coûts de l'énergie	s/o	0,4	0,0	0,0
Coût réduit du Ministère	s/o	(2,0)	(2,0)	(2,0)
Économies en approvisionnement ¹				
- Investissement social	s/o	(0,5)	-	-
- Innovation et politiques en matière de développement social	s/o	(0,1)	-	-
- Prestation de services	s/o	(2,5)	-	-
Total - Économies en approvisionnement	s/o	(3,1)	-	-
Total des ajustements	332,9	1 603,3	1 183,0	1 163,0
Dépenses nettes prévues	29 832,6	33 505,4	34 899,2	36 354,3

**TABLEAU 1B : DÉVELOPPEMENT SOCIAL CANADA
DÉPENSES PRÉVUES DU MINISTÈRE ET ÉQUIVALENTS TEMPS PLEIN (suite)**

(en millions de dollars)	Autorités totales 2005-2006	Dépenses prévues 2006-2007	Dépenses prévues 2007-2008	Dépenses prévues 2008-2009
Dépenses au titre du Régime d'avantages sociaux des employés du Ministère, recouvrables à même le régime de pensions du Canada	(19,3)	(17,8)	(17,9)	(17,9)
Total DSC consolidé	29 813,3	33 487,6	34 881,3	36 336,4
Moins: Revenus non disponibles	29,3	26,8	27,2	27,1
Plus: Coûts des services reçus à titre gracieux	19,8	16,7	16,4	16,3
Total DSC	29 803,8	33 477,5	34 870,5	36 325,6
Équivalents temps plein (ÉTP)	6 655	6 206	6 147	6 147

¹ Les économies totales sont 3,390 millions de dollars moins 0,339 millions de dollars de revenus disponibles.

Principales données financières

Les dépenses consolidées relevant de la compétence de Développement social Canada devraient atteindre 60 086,5 millions de dollars en 2006-2007, soit 4 816,5 millions de dollars de plus que le total des dépenses autorisées de 55 270,0 millions de dollars en 2005-2006. Cet écart est principalement attribuable aux facteurs suivants :

- une hausse de 39,9 millions de dollars des dépenses nettes d'exploitation qui proviennent principalement de :
 - des fonds supplémentaires pour l'Enquête sur la participation et les limitations d'activités (6,6 millions de dollars);
 - la mise en œuvre de campagnes d'information destinées aux personnes handicapées, aux personnes âgées, aux familles et aux enfants (4,0 millions de dollars);
 - l'administration de programmes de subventions et contributions (8,4 millions de dollars);
 - le Secrétariat national des aînés servira de point de convergence des efforts fédéraux qui concernent les personnes âgées et soutiendra l'élaboration d'une approche coopérative des enjeux qui concernent les personnes âgées avec une variété de partenaires (2,3 millions de dollars);
 - un Plan d'action pour les langues officielles en vue de soutenir de dynamiques communautés minoritaires de langue officielle (1,1 million de dollars);
 - une augmentation jusqu'aux niveaux de référence pour refléter le remboursement des ressources qui ont soutenu les préparatifs de l'an 2000 (10,5 millions de dollars);
 - les transferts provenant de Ressources humaines et Développement des compétences Canada (2,8 millions de dollars);
 - ces hausses sont contrebalancées par :
 - la réduction des coûts du nouveau ministère par suite de la réduction des effectifs au Cabinet (1,8 million de dollars);
 - les économies à réaliser par réduction des dépenses d'acquisitions (2,4 millions de dollars);

- une augmentation de 3 629,2 millions de dollars des paiements législatifs qui est principalement attribuable à :
 - une hausse de 1 582,7 millions de dollars aux Programmes de la sécurité du revenu qui reflète les prévisions de la population de clients et des paiements de prestations moyens;
 - une hausse de 2 260,0 millions de dollars pour la mise en place de la nouvelle Prestation universelle pour la garde d'enfants (1 610 millions de dollars) et des paiements aux provinces et territoires (650,0 millions de dollars) dans le but d'offrir des fonds de transition pour éliminer graduellement les ententes d'apprentissage et de garde des jeunes enfants signées par le gouvernement précédent en 2005;
 - une baisse de 210,5 millions de dollars des paiements de prestations pour les coûts de l'énergie, soit des paiements uniques de 125 \$ (ou 250 \$ pour les couples) versés en 2005-2006 aux personnes âgées admissibles au Supplément de revenu garanti ou à l'allocation pour la hausse des coûts de l'énergie;
 - une hausse de 4,9 millions de dollars des paiements aux agences de recouvrement privées;
 - une baisse de 7,3 millions de dollars des cotisations aux régimes de prestations des employés;
 - une augmentation de 1 145,1 millions de dollars des cotisations au Régime de pensions du Canada (RPC). La hausse des prestations de 1 155,5 millions de dollars reflète les prévisions de la population de clients et des paiements de prestations moyens. Cette augmentation est atténuée par une baisse de 10,4 millions de dollars des coûts d'administration du RPC.

En 2007-2008, les dépenses prévues consolidées devraient atteindre 62 848,4 millions de dollars, ce qui représente une hausse de 2 761,9 millions de dollars par rapport aux dépenses prévues en 2006-2007. Les principaux changements sont les suivants :

- une hausse de 1 397,2 millions de dollars des paiements législatifs qui est principalement attribuable à une augmentation de 1 320,0 millions de dollars des Programmes de la sécurité du revenu d'après les prévisions de la population et des paiements de prestations moyens, une hausse de 475,0 millions de dollars relative à la Prestation universelle pour la garde d'enfants, une réduction de 650,0 millions de dollars des paiements aux provinces et territoires pour le fonds de transition qui éliminera progressivement les ententes d'apprentissage et de garde des jeunes enfants signées par le gouvernement précédent en 2005, et une augmentation de 250,0 millions de dollars pour la création de nouveaux espaces en garderie;
- une hausse de 1 366,8 millions de dollars au Régime de pensions du Canada. Cette hausse de 1 364,5 millions de dollars de prestations reflète les prévisions de la population de clients et des paiements de prestations moyens.

Pour 2008-2009, les dépenses prévues consolidées devraient atteindre 65 725,2 millions de dollars, ce qui représente une hausse de 2 876,8 millions de dollars par rapport aux dépenses prévues en 2007-2008. Les principaux changements sont les suivants :

- une augmentation de 1 452,3 millions de dollars des paiements législatifs qui est principalement attribuable à une hausse de 1 470,0 millions de dollars aux Programmes de la sécurité du revenu, et une baisse de 20,0 millions de dollars pour la Prestation universelle pour la garde d'enfants;
- une augmentation de 1 421,9 millions de dollars des cotisations au Régime de pensions du Canada. Cette hausse de 1 420,9 millions de dollars de prestations reflète les prévisions de la population de clients et des paiements de prestations moyens.

TABEAU 1C : DÉPENSES PRÉVUES – TABLEAU DE CONCORDANCE

RESSOURCES HUMAINES ET DÉVELOPPEMENT SOCIAL CANADA - ACTIVITÉS DE PROGRAMME											
Activités de programme 2006-2007	Marché du travail	Compétences en milieu de travail	Apprentissage	Travail	Investissement social	Enfants et famille	Logement et sans-abri	Prestation de services	Politique, recherche et communication	Autres - Comptes à fins déterminées	Total
2006-2007 Dépenses prévues (en millions de dollars) - nettes											
Développement des Compétences Canada											
Assurance-emploi	99,4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	99,4
Programmes d'emploi	667,2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	667,2
Compétences en milieu de travail	-	157,3	-	-	-	-	-	-	-	-	157,3
Apprentissage	-	-	2 193,0	-	-	-	-	-	-	-	2 193,0
Travail	-	-	-	171,2	-	-	-	-	-	-	171,2
Sans-abri	-	-	-	-	-	-	188,1	-	-	-	188,1
Soutien aux politiques et aux programmes	-	-	-	-	-	-	-	-	28,8	-	28,8
Prestation des services	-	-	-	-	-	-	-	31,3	-	-	31,3
Sous-total RHDCC	766,6	157,3	2 193,0	171,2	-	-	188,1	31,3	28,8	-	3 536,3
Développement Social Canada											
Investissement social	-	-	-	-	30 960,1	2 282,8	-	-	-	-	33 242,9
Innovation et politiques en matière de développement social	-	-	-	-	-	-	-	-	45,8	-	45,8
Prestation de services	-	-	-	-	-	-	-	216,7	-	-	216,7
Sous-total DSC	-	-	-	-	30 960,1	2 282,8	-	216,7	45,8	-	33 505,4
Total consolidé des dépenses nettes prévues	766,6	157,3	2 193,0	171,2	30 960,1	2 282,8	188,1	248,0	74,6	-	37 041,7
Compte à fins déterminées											
Compte d'assurance-emploi											
Assurance-emploi, Partie I	12 442,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	12 442,0
Assurance-emploi, prestations d'emploi et mesures de soutien	2 137,5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2 137,5
Créances douteuses - A.-e.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	57,0	57,0
Coûts administratifs - A.-e.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1 624,2	1 624,2
Sous-total - Compte d'assurance-emploi	14 579,5	-	-	-	-	-	-	-	-	1 681,2	16 260,7
Régime de pensions du Canada (RPC)											
Prestations-RPC	-	-	-	-	26 132,3	-	-	-	-	-	26 132,3
Coûts administratifs - RPC	-	-	-	-	-	-	-	-	-	397,7	397,7
Sous-total - RPC	-	-	-	-	26 132,3	-	-	-	-	397,7	26 530,0
Compte à fins déterminées - autres											
Régime d'avantages sociaux des employés récupérable du compte de l'a.-e.	48,3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	48,3
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(167,5)	(167,5)
Total consolidé	15 394,4	157,3	2 193,0	171,2	57 092,4	2 282,8	188,1	248,0	74,6	1 911,4	79 713,2

**TABLEAU 2A : RESSOURCES HUMAINES ET DÉVELOPPEMENT SOCIAL CANADA
RESSOURCES PAR ACTIVITÉ DE PROGRAMME**

	2006-2007								
	Budget principal des dépenses Budgétaire					Budget principal des dépenses Non budgétaire	Ajustements (Dépenses prévues non incluses dans le budget principal)		Total des dépenses prévues
	Budget de fonctionnement	Subventions et contributions	Dépenses butées	Revenus disponibles	(Net) Total pour le budget principal	Prêts	Autres	Économies en approvisionnement	
(en millions de dollars)									
Activités de programme									
Assurance-emploi	883,3	0,1	883,4	(783,3)	100,1	-	(0,3)	(0,4)	99,4
Programmes d'emploi	429,0	540,2	969,2	(322,2)	647,0	-	20,6	(0,4)	667,2
Compétences en milieu de travail	96,1	88,4	184,5	(56,4)	128,1	-	29,3	(0,1)	157,3
Apprentissage	162,2	1 064,7	1 226,9	(15,6)	1 211,3	981,5	0,4	(0,2)	2 193,0
Travail	213,4	3,9	217,3	(78,0)	139,3	-	32,2	(0,3)	171,2
Sans-abri	40,4	147,9	188,3	-	188,3	-	(0,1)	(0,1)	188,1
Soutien aux politiques et aux programmes	103,2	-	103,2	(81,1)	22,1	-	6,8	(0,1)	28,8
Prestation des services	128,1	-	128,1	(89,2)	38,9	-	(7,4)	(0,2)	31,3
Total	2 055,7	1 845,2	3 900,9	(1 425,8)	2 475,1	981,5	81,5	(1,8)	3 536,3

**TABLEAU 2B : DÉVELOPPEMENT SOCIAL CANADA
RESSOURCES PAR ACTIVITÉ DE PROGRAMME**

	2006-2007							
	Budget principal des dépenses Budgétaire					Ajustements (Dépenses prévues non incluses dans le budget principal)		Total des dépenses prévues
	Budget de fonctionnement	Subventions et contributions	Dépenses butées	Revenus disponibles	(Net) Total pour le budget principal	Autres	Économies en approvisionnement	
(en millions de dollars)								
Activités de programme								
Investissement social	138,1	30 871,6	31 009,7	(30,4)	30 979,3	2 264,1	(0,5)	33 242,9
Innovation et politiques en matière de développement social	34,8	650,0	684,8	(14,9)	669,9	(624,0)	(0,1)	45,8
Prestation de services	508,8	0,0	508,8	(255,9)	252,9	(33,7)	(2,5)	216,7
Total	681,7	31 521,6	32 203,3	(301,2)	31 902,1	1 606,4	(3,1)	33 505,4

TABLEAU 2C : ACTIVITÉS PAR PROGRAMME – TABLEAU DE CONCORDANCE

RESSOURCES HUMAINES ET DÉVELOPPEMENT SOCIAL CANADA - ACTIVITÉS DE PROGRAMME										
Activités de programme 2006- 2007	Marché du travail	Compétences en milieu de travail	Apprentissage	Travail	Investissement social	Enfants et famille	Logement et sans-abri	Prestation de services	Politique, Recherche et communication	Total
2006-2007 Dépenses prévues (en millions de dollars) - nettes										
Ressources Humaines et Développement des Compétences Canada										
Assurance-emploi	99,4	-	-	-	-	-	-	-	-	99,4
Programmes d'emploi	667,2	-	-	-	-	-	-	-	-	667,2
Compétences en milieu de travail	-	157,3	-	-	-	-	-	-	-	157,3
Apprentissage	-	-	2 193,0	-	-	-	-	-	-	2 193,0
Travail	-	-	-	171,2	-	-	-	-	-	171,2
Sans-abri	-	-	-	-	-	-	188,1	-	-	188,1
Soutien aux politiques et aux programmes	-	-	-	-	-	-	-	-	28,8	28,8
Prestation des services	-	-	-	-	-	-	-	31,3	-	31,3
Sous-total RHDCC	766,6	157,3	2 193,0	171,2	-	-	188,1	31,3	28,8	3 536,3
Développement Social Canada										
Investissement social	-	-	-	-	30 960,1	2 282,8	-	-	-	33 242,9
Innovation et politiques en matière de développement social	-	-	-	-	-	-	-	-	45,8	45,8
Prestation de services	-	-	-	-	-	-	-	216,7	-	216,7
Sous-total DSC	-	-	-	-	30 960,1	2 282,8	-	216,7	45,8	33 505,4
Total consolidé des dépenses nettes prévues	766,6	157,3	2 193,0	171,2	30 960,1	2 282,8	188,1	248,0	74,6	37 041,7

**TABEAU 3A : RESSOURCES HUMAINES ET DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES CANADA
POSTES VOTÉS ET LÉGISLATIFS MENTIONNÉS DANS LE BUDGET PRINCIPAL**

2006-2007			
(en millions de dollars)			
Item voté ou législatif		Budget principal actuel	Budget principal précédent
1	Dépenses de fonctionnement	323,2	266,0
5	Subventions et contributions	825,4	839,7
(L)	Ministre des Ressources humaines et du Développement des compétences - Traitement et allocation pour automobile	0,1	0,1
(L)	Ministre du Travail - Traitement et allocation pour automobile	0,1	0,1
(L)	Paiements liés aux modalités de financement direct accordés en vertu de la <i>Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants</i>	304,6	263,8
(L)	Paiements d'intérêts aux institutions de crédit en vertu de la <i>Loi fédérale sur l'aide financière 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 l'aide financière aux étudiants</i>	9,5	11,7
(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>	46,4	70,6
(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>	119,9	83,0
(L)	Subventions aux fiduciaires de régimes enregistrés d'épargne-études (REEE) au profit des bénéficiaires nommés par ces REEE, selon les termes du règlement sur les subventions canadiennes pour l'épargne-études de la <i>Loi sur le ministère du Développement des ressources humaines</i>	-	430,0
(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	575,0	-
(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	45,0	-
(L)	Prestations de retraite supplémentaires - Pensions pour les agents des rentes sur l'État	-	-
(L)	Paiements de prestations d'aide à l'adaptation, conformément aux modalités prescrites par le gouverneur en conseil, en vue d'aider les travailleurs qui ont été mis à pied en raison de la concurrence des importations, de la restructuration d'une industrie et de graves perturbations économiques au niveau d'un secteur d'activité ou d'une région	-	-
(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	48,0	51,0
(L)	Contributions aux régimes d'avantages sociaux des employés	177,7	170,3
	Total budgétaire	2 475,1	2 186,5
	Prêts consentis en vertu de la <i>Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants</i>	981,5	1 040,8
	Total du Ministère	3 456,6	3 227,3

Principales données financières

Le Budget principal des dépenses 2006-2007 de Ressources humaines et Développement des compétences Canada totalise 3 456,6 millions de dollars, ce qui représente une hausse nette de 229,3 millions de dollars par rapport au budget principal 2005-2006 avec une valeur de 3 227,3 millions de dollars. Les principaux changements sont les suivants :

- hausse de 57,2 millions de dollars des dépenses nettes de fonctionnement qui est principalement attribuable aux facteurs suivants :
 - hausse liée à l'administration de la Subvention canadienne pour l'épargne-études et du Bon d'études canadien (18,1 millions de dollars);
 - augmentations de salaire dans les conventions collectives (12,8 millions de dollars);
 - administration de programmes comme les suivants :
 - Stratégie des métiers et de l'apprentissage (9,5 millions de dollars) en vue de la collaboration avec les provinces, les territoires et les intervenants au renforcement de l'apprentissage dans les 45 métiers du Programme du Sceau rouge;
 - Initiative des compétences en milieu de travail (5,7 millions de dollars) en vue de la réalisation de ce programme qui comprend des activités d'évaluation de projets, de gestion d'appels de propositions, de reddition de comptes, de contrôle de conformité et d'évaluation;
 - activités de prévention du Travail (4,4 millions de dollars) en vue d'accroître l'intégrité de l'exécution du programme Travail;
 - Stratégie de développement des ressources humaines autochtones (2,5 millions de dollars) en vue d'aider les Autochtones à se préparer à l'emploi, à trouver du travail et à le garder;
 - volet Travail du Plan d'action du Canada contre le racisme (2,4 millions de dollars) en vue de l'application d'une stratégie de lutte au racisme en milieu de travail qui vise à éliminer les obstacles à l'emploi et à la mobilité verticale des membres des minorités visibles et des peuples autochtones au Canada, ainsi qu'à faciliter l'intégration des gens qualifiés au milieu de travail canadien;
 - Portail immigration (2,3 millions de dollars) en vue de la création d'une information pour les immigrants éventuels ou nouveaux sur l'évaluation des titres de compétence et les possibilités d'emploi;
 - Secrétariat national à l'alphabétisation (2,0 millions de dollars) en vue de l'élaboration d'une stratégie nationale en matière d'alphabétisation et de compétences essentielles;
 - Communautés minoritaires de langue officielle (1,6 million de dollars) en vue de favoriser le dynamisme des collectivités en question, et ce, en veillant à ce qu'elles disposent des outils nécessaires à la contribution qu'elles doivent apporter;
 - Forum urbain mondial à Vancouver (1,3 million de dollars) pour l'organisation et la tenue de cette manifestation internationale de cinq jours à laquelle sont conviés les représentants de plus de 150 pays et qui doit avoir lieu du 19 au 23 juin 2006. Cette rencontre internationale porte sur la ville, le logement et l'urbanisation;
 - Programme des jeunes stagiaires (0,9 million de dollars) en vue du transfert du Programme des jeunes stagiaires de la fonction publique fédérale, ce qui représente l'engagement pris par le gouvernement canadien comme grand employeur national en vue de faciliter aux jeunes en général et aux jeunes à risque en particulier le passage au marché du travail;
 - Fonds d'infrastructure des centres de formation (0,7 million de dollars) en vue de la réalisation et de l'administration de ce programme qui comporte des activités d'évaluation de projets, de gestion d'appels de propositions, de reddition de comptes, de contrôle de conformité et d'évaluation;
 - affectation du Plan de publicité gouvernementale pour des campagnes de publicité qui visent Service Canada (3,0 millions de dollars) et font la promotion des services gouvernementaux axés sur le citoyen;
 - campagnes d'information publique (0,7 million de dollars), y compris 0,65 million de dollars pour Service Canada;

- baisse de 8,4 millions de dollars dans l'administration des programmes de subventions et contributions;
- transferts divers à DSC (2,8 millions de dollars);
- baisse de 14,3 millions de dollars des subventions et contributions votées en grande partie à cause d'une diminution de 116,8 millions de dollars par le transfert de l'Initiative de revitalisation du secteur riverain de Toronto. Pour compenser, il y a une augmentation de 102,5 millions de dollars pour des programmes nouveaux ou améliorés comme les suivants :
 - Initiative des compétences en milieu de travail (31,7 millions de dollars) en vue du soutien de projets en partenariat qui visent à expérimenter de nouvelles façons d'encourager les employeurs à investir dans le développement des compétences en milieu de travail, l'accent étant mis sur la petite et moyenne entreprise;
 - Stratégie de développement des ressources humaines autochtones (22,5 millions de dollars) en vue d'aider les Autochtones à se préparer à l'emploi, à trouver du travail et à le garder;
 - Communautés minoritaires de langue officielle pour le développement des ressources humaines, la croissance économique, la création d'emplois et le maintien en poste dans ces collectivités (12,0 millions de dollars);
 - Fonds d'infrastructure des centres de formation (11,0 millions de dollars) en vue d'aider les centres de formation patronaux-syndicaux à acheter des machines et du matériel nouveaux pour les métiers se caractérisant par une importante évolution technologique, un élargissement des activités ou la mise en place de nouveaux programmes pédagogiques;
 - Forum urbain mondial à Vancouver en 2006, rencontre internationale qui porte sur la ville, le logement et l'urbanisation (9,6 millions de dollars);
 - Secrétariat national à l'alphabétisation pour la promotion de l'alphabétisation en milieu de travail (8,6 millions de dollars);
 - Programme d'apprentissage et de garde des jeunes enfants (AGJE) à l'intention des enfants autochtones en réserve (6,8 millions de dollars) en vue de la construction de nouveaux centres AGJE, de l'amélioration des centres qui existent déjà et d'un meilleur accès à la formation pour les travailleurs de ces centres;
- hausse de 245,7 millions de dollars des paiements législatifs de programmes principalement à l'égard de ce qui suit :
 - hausse de 51,3 millions de dollars du Programme canadien de prêts aux étudiants (PCPE) à cause de :
 - hausse de 40,8 millions de dollars des paiements dans le cadre des Ententes de financement direct du PCPE par suite d'une bonification des mesures de gestion de dette, d'une majoration des frais administratifs pris en charge pour les provinces participantes et de modifications des dispositions relatives aux remises de prêt;
 - baisse de 2,2 millions de dollars des obligations en vertu de la *Loi canadienne sur les prêts aux étudiants* par suite d'une révision à la baisse des estimations de paiements après analyse des tendances passées, ainsi que de la révision des prévisions relatives au portefeuille des prêts garantis;
 - baisse de 24,2 millions de dollars des intérêts et autres paiements dans le cadre de la *Loi canadienne sur l'aide financière aux étudiants* principalement par suite d'une bonification des mesures de gestion de dette;
 - hausse de 36,9 millions de dollars de la Subvention canadienne pour l'épargne-études principalement par suite de la mise en œuvre de la nouvelle Subvention canadienne pour études dans le cas des étudiants souffrant d'une invalidité permanente et appartenant à des familles à faible revenu;
 - établissement du nouveau Bon d'études canadien (45,0 millions de dollars) en vue de l'épargne-études pour les enfants des familles ayant droit à la Prestation nationale pour enfants;

- utilisation accrue de la Subvention canadienne pour l'épargne-études (145,0 millions de dollars) destinée aux participants à des régimes enregistrés d'épargne-études; dans le Budget principal des dépenses 2006-2007, on introduit une nouvelle formulation à cause de l'entrée en vigueur de la *Loi canadienne sur l'épargne-études* et en vue d'encourager les Canadiens à faire des économies pour l'éducation postsecondaire de leurs enfants; les sommes en question sont de 575,0 millions de dollars pour la nouvelle formulation et de 430,0 millions de dollars pour l'ancienne;
- baisse nette de 3,0 millions de dollars pour le Système fédéral d'indemnisation des accidentés du travail à cause d'une augmentation prévue des recettes en provenance des autres ministères et des sociétés d'État dans le cadre d'une initiative de recouvrement des frais;
- hausse de 7,4 millions de dollars des coûts du Régime d'avantages sociaux des employés à cause d'une majoration des charges salariales;
- baisse de 59,3 millions de dollars des paiements non budgétaires à l'égard des prêts versés en vertu de la *Loi canadienne sur l'aide financière aux étudiants*; cette baisse s'explique principalement par l'effet de l'accroissement des remboursements d'emprunts (288,4 millions de dollars) dans ce portefeuille, ce qui est compensé par une augmentation de 229,1 millions de dollars des prêts canadiens aux étudiants, la limite d'emprunt ayant monté de 165 \$ à 210 \$ par semaine d'études.

**TABLEAU 3B : DÉVELOPPEMENT SOCIAL CANADA
POSTES VOTÉS ET LÉGISLATIFS INDIQUÉS DANS LE BUDGET PRINCIPAL**

2006-2007			
(en millions de dollars)			
Poste voté ou législatif	Libellé pour le poste voté ou législatif	Budget principal actuel	Budget principal précédent
10	Dépenses de fonctionnement	295,6	244,0
15	Subventions et contributions	946,6	280,8
(L)	Ministre de Développement Social- Traitement et allocation pour automobile	0,0	0,1
(L)	Versements de la Sécurité de la Vieillesse	23 255,0	22 209,0
(L)	Versements du Supplément de revenu garanti	6 820,0	6 233,0
(L)	Versements d'Allocations	500,0	451,0
(L)	Paiements aux agences privées de recouvrement en vertu de l'article 17.1 de la Loi sur la gestion des finances publiques	18,5	19,4
(L)	Contributions aux régime d'avantages sociaux des employés	66,4	62,4
	Total du Ministère	31 902,1	29 499,7

Principales données financières

Le Budget principal des dépenses 2006-2007 de Développement social Canada totalise 31 902,1 millions de dollars, ce qui représente une hausse nette de 2 402,4 millions de dollars par rapport au Budget principal des dépenses 2005-2006, qui était de 29 499,7 millions de dollars. Les principaux changements sont les suivants :

- hausse de 51,5 millions de dollars des dépenses nettes d'exploitation qui est principalement attribuable à :
 - la signature de nouvelles conventions collectives (10,7 millions de dollars);
 - l'accroissement du financement de l'Enquête sur la participation et les limitations d'activités, une enquête nationale détaillée auprès des Canadiens handicapés qui habitent dans un ménage privé (6,6 millions de dollars);
 - la mise en œuvre de campagnes d'information destinées aux personnes handicapées, aux personnes âgées, aux familles et aux enfants (6,0 millions de dollars);
 - l'administration de programmes de subventions et contributions (8,4 millions de dollars);

- Comprendre la petite enfance en vue de permettre aux enfants canadiens d'avoir un départ exemplaire dans la vie en renseignant les collectivités sur la facilité d'apprendre de leurs enfants (5,0 millions de dollars);
- Nouveaux horizons pour les aînés en vue de soutenir les projets locaux de l'ensemble du Canada qui encouragent les personnes âgées à contribuer à leur collectivité par leur participation sociale et leur vie active (1,9 million de dollars);
- Stratégie pour le secteur bénévole : partenariat entre le gouvernement fédéral et le secteur bénévole en vue de mettre en place un cadre de collaboration et d'innovation communautaires pour améliorer le mieux-être social et économique des Canadiens (1,5 million de dollars);
- le Secrétariat national des aînés doit servir de point de convergence des efforts fédéraux qui concernent les personnes âgées et soutenir l'élaboration d'une approche coopérative des enjeux qui concernent les personnes âgées avec une variété de partenaires (2,3 millions de dollars);
- un Plan d'action pour les langues officielles en vue de soutenir de dynamiques communautés minoritaires de langue officielle (1,1 million de dollars);
- une hausse jusqu'aux niveaux de référence pour refléter le remboursement des ressources qui ont soutenu les préparatifs de l'an 2000 (10,5 millions de dollars);
- divers transferts provenant de Ressources humaines et Développement des compétences Canada (2,8 millions de dollars).
- hausse de 665,9 millions de dollars des subventions et contributions votées qui est principalement attribuable à :
 - des paiements aux provinces et aux territoires en vue d'offrir des fonds de transition (650,0 millions de dollars) aux provinces et aux territoires pour éliminer graduellement les ententes d'apprentissage et de garde des jeunes enfants signées par le gouvernement précédent en 2005;
 - élargir le programme Comprendre la petite enfance pour recueillir des renseignements sur la capacité d'apprentissage des enfants des collectivités, sur les facteurs influant sur cet apprentissage et sur les mesures de soutien locales (5,6 millions de dollars);
 - le programme Nouveaux horizons pour les aînés, qui soutient les projets locaux partout au Canada et encourage les personnes âgées à contribuer à leur collectivité par leur participation sociale et leur vie active (7,8 millions de dollars);
 - la subvention des Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques Inc., un organisme de recherche indépendant sans but lucratif ayant le titre d'organisme de bienfaisance. Les RCRPP ont pour mission d'informer l'élaboration d'une politique sociale et économique au Canada par la recherche et la participation de la population (3,0 millions de dollars).
- hausse de 1 685,0 millions de dollars des paiements de programmes législatifs qui est principalement attribuable à :
 - une augmentation de 1 682,0 millions de dollars aux Programmes de la sécurité du revenu qui est répartie de la façon suivante : les paiements de la sécurité de la vieillesse (1 046,0 millions de dollars); les paiements du Supplément de revenu garanti qui offrent un revenu supplémentaire aux prestataires de la sécurité de la vieillesse à faible revenu (587,0 millions de dollars), et les paiements d'allocations, qui offrent une prestation de plus évaluée en fonction du revenu aux personnes survivantes et aux couples qui vivent grâce aux prestations de sécurité de la vieillesse d'un seul époux ou conjoint de fait (49,0 millions de dollars). Cette hausse s'explique par l'augmentation générale de la population de personnes de 65 ans et plus qui reçoivent des prestations de base de la SV (2,31 %), du SRG (3,90 %) et des allocations (4,95 %), ainsi que la majoration du montant moyen des prestations annuelles – SV de base (2,73 %), SRG (2,28 %) et allocations (4,57 %);
 - une diminution de 0,9 million de dollars pour les paiements versés aux agences de recouvrement privées puisque les comptes en souffrance seront envoyés plus rapidement aux agences;
 - une augmentation de 4,0 millions de dollars aux contributions aux régimes de prestations pour employés en fonction de l'accroissement de la masse salariale.

**TABLEAU 4A : RESSOURCES HUMAINES ET DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES CANADA
SERVICES REÇUS À TITRE GRACIEUX**

(en millions de dollars)	2006-2007
Contributions visant la part des employeurs des primes d'assurance et coûts payés par le Secrétariat du Conseil du Trésor	14,0
Traitements et coûts connexes des services juridiques fournis par Justice Canada	3,7
Total des Services reçus à titre gracieux en 2006-2007	17,7

**TABLEAU 4B : DÉVELOPPEMENT SOCIAL CANADA
SERVICES REÇUS À TITRE GRACIEUX**

2006-2007	
(en millions de dollars)	Total
Contributions de l'employeur aux primes du régime d'assurance des employés et dépenses payées par le SCT	16,3
Indemnisation des victimes d'accidents du travail assurée par Ressources humaines et Développement des Compétences Canada	0,3
Traitements et dépenses connexes liés aux services juridiques fournis par Justice Canada	0,1
Total des Services reçus à titre gracieux pour 2006-2007	16,7

**TABLEAU 5 : RESSOURCES HUMAINES ET DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES CANADA
PRÊTS (NON BUDGÉTAIRES)**

(en millions de dollars)	Autorités totales	Dépenses prévues		
	2005-2006	2006-2007	2007-2008	2008-2009
Apprentissage				
Prêts consentis en vertu de la <i>Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants</i>	1 331,3	981,5	769,1	560,8
Total	1 331,3	981,5	769,1	560,8

**TABLEAU 6A : RESSOURCES HUMAINES ET DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES CANADA
SOURCES DE REVENUS DISPONIBLES ET NON DISPONIBLES**

RECETTES DISPONIBLES (en millions de dollars)	Autorités totales	Recettes prévues		
	2005-2006	2006-2007	2007-2008	2008-2009
Assurance-emploi				
Recouvrement de l'a-e	754,2	780,0	778,6	781,3
Programme d'emploi				
Recouvrement de l'a-e	328,7	330,1	330,7	325,0
Compétences en milieu de travail				
Recouvrement de l'a-e	69,1	62,0	56,7	56,7
Apprentissage				
Recouvrement de l'a-e	7,4	15,8	15,6	15,6
Travail				
Indemnisation des accidentés du travail - AMG	76,6	77,4	78,4	80,4
Recouvrement de l'a-e	0,6	0,6	0,6	0,6
	<u>77,2</u>	<u>78,0</u>	<u>79,0</u>	<u>81,0</u>
Sans-abri	-	-	-	-
Soutien aux politiques et aux programmes				
Recouvrement de l'a-e	107,9	91,3	86,9	86,6
Recouvrement du RPC	2,2	-	-	-
	<u>110,1</u>	<u>91,3</u>	<u>86,9</u>	<u>86,6</u>
Prestation des services				
Recouvrement de l'a-e	77,7	63,3	63,1	63,0
Recouvrement du RPC	13,1	14,7	14,7	14,7
	<u>90,8</u>	<u>78,0</u>	<u>77,8</u>	<u>77,7</u>
Total des recettes disponibles	1 437,5	1 435,2	1 425,3	1 423,9
RECETTES NON DISPONIBLES				
Assurance-emploi				
Remboursement des dépenses liées au RASE de l'a-e	94,1	91,8	90,9	91,0
Programmes d'emploi				
Remboursement des dépenses liées au RASE de l'a-e	30,2	25,8	25,8	25,3
Compétences en milieu de travail				
Remboursement des dépenses liées au RASE de l'a-e	8,0	6,4	6,3	6,2
Apprentissage				
Remboursement des dépenses liées au RASE de l'a-e	0,7	1,3	1,3	1,3
Programme canadien de prêts aux étudiants	395,6	503,6	589,5	663,8
	<u>396,3</u>	<u>504,9</u>	<u>590,8</u>	<u>665,1</u>
Travail - Frais de services	2,2	2,2	2,4	2,5
Sans-abri	-	-	-	-
Soutien aux politiques et aux programmes				
Remboursement des dépenses liées au RASE de l'a-e	4,1	6,6	6,2	6,2
Remboursement des dépenses liées au RASE du RPC	0,1	-	-	-
	<u>4,2</u>	<u>6,6</u>	<u>6,2</u>	<u>6,2</u>
Prestation des services				
Remboursement des dépenses liées au RASE de l'a-e	12,5	8,7	8,6	8,6
Remboursement des dépenses liées au RASE du RPC	2,1	2,1	2,1	2,1
	<u>14,6</u>	<u>10,8</u>	<u>10,7</u>	<u>10,7</u>
Total des recettes non disponibles	549,6	648,5	733,1	807,0
Total des sources de revenus disponibles et non disponibles	1 987,1	2 083,7	2 158,4	2 230,9

**TABLEAU 6B : DÉVELOPPEMENT SOCIAL CANADA
SOURCES DES REVENUS DISPONIBLES ET NON DISPONIBLES**

RECETTES DISPONIBLES	Autorités		Recettes prévues	
	2005-2006	2006-2007	2007-2008 ^a	2008-2009 ^a
(en millions de dollars)				
Investissement social				
Recouvrement de l'a-e	-	5,7	5,4	5,4
Recouvrement du RPC	52,7	43,3	43,6	43,5
	52,7	49,0	49,0	48,9
Innovation et politiques en matière de développement social				
Recouvrement de l'a-e	11,5	8,6	9,2	9,2
Recouvrement du RPC	-	12,9	12,7	12,7
	11,5	21,5	21,9	21,9
Prestation de services				
Recouvrement de l'a-e	60,2	54,5	55,6	55,5
Recouvrement du RPC	187,8	175,9	176,2	176,2
	248,0	230,4	231,8	231,7
Total des revenus disponibles	312,2	300,9	302,7	302,5
RECETTES NON DISPONIBLES				
Investissement social				
Remboursement des dépenses liées au RASE de l'a-e	-	0,3	0,5	0,5
Remboursement des dépenses liées au RASE du RPC	4,2	2,5	2,5	2,5
Frais utilisateurs: Recherches sur les banques de données du RPC et SV	0,1	0,1	0,1	0,1
	4,3	2,9	3,1	3,1
Innovation et politiques en matière de développement social				
Remboursement des dépenses liées au RASE de l'a-e	1,2	0,7	0,6	0,6
Remboursement des dépenses liées au RASE du RPC	-	0,9	0,9	0,9
	1,2	1,6	1,5	1,5
Prestations de services				
Remboursement des dépenses liées au RASE de l'a-e	6,8	6,0	6,1	6,1
Remboursement des dépenses liées au RASE du RPC	15,1	14,4	14,6	14,5
Frais utilisateurs: frais pour le remplacement des cartes pour le numéro d'assurance sociale	1,9	1,9	1,9	1,9
	23,8	22,3	22,6	22,5
Total des revenus non disponibles	29,3	26,8	27,2	27,1
Total des revenus disponibles et non disponibles	341,5	327,7	329,9	329,6

**TABLEAU 6C : SOURCES DE REVENUS DISPONIBLES ET NON DISPONIBLES –
TABLEAU DE CONCORDANCE**

RESSOURCES HUMAINES ET DÉVELOPPEMENT SOCIAL CANADA - ACTIVITÉS DE PROGRAMME										
Activités de programme 2006-2007	Marché du travail	Compétences en milieu de travail	Apprentissage	Travail	Investissement social	Enfants et famille	Logement et sans-abri	Prestation de services	Politique, Recherche et communication	Total
2006-2007 Revenu total (en millions de dollars)										
Ressources Humaines et Développement des Compétences Canada										
Assurance-emploi	871,8	-	-	-	-	-	-	-	-	871,8
Programmes d'emploi	355,9	-	-	-	-	-	-	-	-	355,9
Compétences en milieu de travail	-	68,4	-	-	-	-	-	-	-	68,4
Apprentissage	-	-	520,7	-	-	-	-	-	-	520,7
Travail	-	-	-	80,2	-	-	-	-	-	80,2
Sans-abri	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Soutien aux politiques et programmes	-	-	-	-	-	-	-	-	97,9	97,9
Prestation des services	-	-	-	-	-	-	-	88,8	-	88,8
Sous-total RHDCC	1 227,7	68,4	520,7	80,2	-	-	-	88,8	97,9	2 083,7
Développement Social Canada										
Investissement social	-	-	-	-	52,0	-	-	-	-	52,0
Innovation et politiques et programmes	-	-	-	-	-	-	-	-	23,0	23,0
Prestation de services	-	-	-	-	-	-	-	252,7	-	252,7
Sous-total DSC	-	-	-	-	52,0	-	-	252,7	23,0	327,7
Total consolidé des revenus	1 227,7	68,4	520,7	80,2	52,0	-	-	341,5	120,9	2 411,4

TABLEAU 7 : PRINCIPALES INITIATIVES D'ORDRE RÉGLEMENTAIRE	
Règlements	Résultats prévus
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.	
En 2006-2007, il n'y a pas eu de grandes initiatives d'ordre réglementaire qui aient été constatées en ce qui concerne le Régime d'assurance-emploi (a.-e.). On entreprendra selon les besoins de modifier les règlements d'application de cette loi.	
Règlement sur l'assurance-emploi (Pêche), article 77.4	Avec cette modification, on s'assure que, dans l'établissement du droit aux prestations des pêcheurs dans le Régime d'assurance-emploi, on tient compte de l'existence du régime québécois d'assurance parentale.
Modification du Règlement sur l'assurance-emploi – projet pilote des prestations prolongées d'assurance-emploi	Avec cette modification, on met en place le projet pilote annoncé qui vise à vérifier les conséquences d'une majoration de cinq (5) semaines du droit à prestations ordinaires jusqu'à un maximum de 45 semaines de prestations, et ce, dans 21 régions de l'assurance-emploi.
Modification du Règlement sur l'assurance-emploi – prestations de compassion	Avec cette modification, on élargit la définition de membre de la famille pour la détermination de l'admissibilité aux prestations de compassion.
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.	
Améliorations d'ordre administratif apportées au cadre réglementaire du Programme canadien de prêts aux étudiants :	Le cadre légal 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.
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.	Des améliorations permanentes d'ordre législatif et réglementaire s'imposent si on entend rester à la hauteur de ces changements incessants.
Pour la mise en œuvre de ces changements, il faut modifier le Règlement fédéral sur l'aide financière aux étudiants et le Règlement fédéral sur les prêts aux étudiants.	

TABLEAU 7 : PRINCIPALES INITIATIVES D'ORDRE RÉGLEMENTAIRE (suite)

Résultat stratégique : Milieux de travail sécuritaires, sains, équitables, stables, productifs, où règne la coopération, et normes internationales du travail efficaces.

Loi et règlement sur l'équité en matière d'emploi

Il y aura des changements corrélatifs dans le cadre de la mise à jour de la réglementation :

- On mettra à jour le découpage en régions métropolitaines de recensement en se reportant à la publication de 2002 de Statistique Canada;
- On mettra à jour la Classification nationale des professions en se reportant au codage de 2001;
- On introduira le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord;
- On apportera des changements administratifs et corrélatifs (modifications de dates et de nom du Ministère).

Règlement sur la prévention de la violence en milieu de travail

Ce règlement vise à prévenir les actes directs ou indirects de violence dans les milieux de travail relevant de la compétence fédérale.

TABLEAU 8 : PROGRAMMES DE PAIEMENTS DE TRANSFERT

Au cours des trois exercices 2006-2007 à 2008-2009, RHDSC gèrera les programmes suivants de paiements de transfert d'une valeur de plus de 5 millions :

1. Stratégie emploi jeunesse
2. Programme Apprentissage des adultes, alphabétisation et compétences essentielles
3. Programme canadien de prêts aux étudiants – obligations
4. Programme canadien de prêts aux étudiants – obligations et paiements d'intérêts
5. Programme canadien de prêts aux étudiants – modalités de financement direct
6. Subventions canadiennes pour études et pour accès
7. Bon d'études canadien
8. Subvention canadienne pour l'épargne-études
9. Régime de sécurité de la vieillesse
10. Supplément de revenu garanti
11. Service des allocations
12. Programme de partenariats pour le développement social
13. Nouveaux horizons pour les aînés
14. Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques
15. Fonds d'intégration pour les personnes handicapées
16. Cadre multilatéral pour les ententes relatives au marché du travail pour les personnes handicapées
17. Initiative nationale pour l'apprentissage et la garde des jeunes enfants
18. Partenariats pour les compétences et l'emploi des Autochtones
19. Stratégie de développement des ressources humaines autochtones
20. Programme de développement des ressources humaines autochtones – Joint Voisey's Bay Employment and Training Authority (JETA)
21. Fonds d'infrastructure des centres de formation
22. Programme des conseils sectoriels
23. Programme de reconnaissance des titres de compétence étrangers
24. Fonds d'appui aux communautés minoritaires de langue officielle
25. Initiative nationale pour les sans-abri
26. Initiative des compétences en milieu de travail
27. Prestation universelle pour la garde d'enfants

On peut mieux se renseigner sur ces projets à l'adresse

http://www.tbs-sct.gc.ca/est-pre/20062007/p3a_f.asp

TABLEAU 9 : FONDATIONS (SUBVENTIONS CONDITIONNELLES)

En 2006-2007, RHDSC apportera une contribution financière à la Winnipeg Foundation par des subventions conditionnelles; les autres fondations ont reçu un financement unique au cours des années précédentes :

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
5. Read to Me! Foundation Inc.

On peut mieux se renseigner sur ces projets à l'adresse

http://www.tbs-sct.gc.ca/est-pre/20062007/p3a_f.asp

TABLEAU 10 : INITIATIVES HORIZONTALES

Dans l'exercice 2006-2007, RHDSC participera aux initiatives horizontales suivantes et, sauf avis contraire, il en assumera la responsabilité principale :

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. Entente 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. Service Canada
12. Plan d'action pour les langues officielles (le Bureau du conseil privé assume la responsabilité principale)
13. Initiative nationale pour les sans-abri

On peut trouver un complément d'information sur les Initiatives horizontales à l'adresse http://www.tbs-sct.gc.ca/est-pre/20062007/p3a_f.asp

TABLEAU 11 : STRATÉGIE DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

En février 2006, Développement social Canada et Ressources humaines et Développement des compétences Canada ont été réunis en un nouveau ministère appelé Ressources humaines et Développement social Canada. On a ainsi unifié les activités des deux ministères sur le plan du développement durable et, pour la période de planification, la priorité sera de mettre au point une nouvelle stratégie de RHDSC dans ce domaine pour 2007-2009. Le Ministère continuera aussi à travailler aux engagements de la dernière année de la période 2004-2006.

Dans la nouvelle stratégie ministérielle de développement durable, on précisera comment les facteurs écologiques, économiques et sociaux entrent en ligne de compte dans l'élaboration des politiques et des programmes et les activités quotidiennes du Ministère.

Objectifs pour la période de planification

- Le Ministère officialisera une vision et une politique qui définissent clairement notre contribution au mouvement de développement durable et fixent un cadre et une orientation à long terme pour ses objectifs dans ce domaine.
- On élaborera la Stratégie de développement durable de RHDSC pour 2007-2009.
- On appuiera les efforts du gouvernement du Canada en ce qui concerne les aspects sociaux et professionnels (marché du travail) du dossier du développement durable.
- On élaborera un nouveau règlement sur la santé et la sécurité au travail où il sera question de la prévention de la violence en milieu de travail et des programmes de prévention des accidents.
- Le Ministère se dotera d'un mécanisme qui garantira la réalisation d'une évaluation environnementale stratégique dans le cadre des propositions de politiques, de plans et de programmes.
- Le Ministère continuera à travailler en matière de développement durable à divers objectifs d'« écologisation » de ses activités (énergie des bâtiments, parcs de véhicules, marchés publics, etc.).

On trouvera plus de détails sur la stratégie actuelle de développement durable et les buts, objectifs et cibles bien précis qui y sont liés au site Web ministériel suivant :

<http://www.rhdcc.gc.ca/fr/sm/sfa/sa/sdd/sd.shtml>

TABLEAU 12 : VÉRIFICATIONS INTERNES ET ÉVALUATIONS

Par suite de la réorganisation ministérielle, les groupes de vérification interne et d'évaluation redélimitent l'univers de vérification et d'évaluation; ils actualisent et remanient aussi les facteurs de risque pour produire un nouveau plan pluriannuel axé sur les risques pour les travaux de vérification et d'évaluation en fonction des priorités et des responsabilités nouvelles du Ministère. Le plan de vérifications horizontales du Bureau du contrôleur général et le calendrier de travaux de vérification du Bureau du vérificateur général sont susceptibles d'influer sur ce plan ministériel. On devrait considérer les projets suivants de vérification interne et d'évaluation dans cette perspective :

Évaluations à mener à bien en 2006-2007	Plan de vérification interne 2006-2007
<p>Régime d'assurance-emploi Projet pilote sur le travail saisonnier et les cinq semaines de prolongation Évaluation formative du régime de prestations de compassion Évaluation sommative du Régime d'assurance-emploi</p> <p>Programmes d'emploi Évaluation sommative de l'entente Canada-Alberta sur le développement du marché du travail Évaluation sommative l'entente Canada-Nouveau-Brunswick sur le développement du marché du travail Évaluation sommative de l'entente Canada-Saskatchewan sur le développement du marché du travail Évaluation sommative des prestations d'emploi et mesures de soutien (PEMS) en Ontario Évaluation du projet pilote de Voisey's Bay</p> <p>Milieu de travail Évaluation formative du Programme de reconnaissance des titres de compétence étrangers Évaluation sommative du Programme des conseils sectoriels</p> <p>Travail Évaluation stratégique des programmes d'équité en milieu de travail Évaluation de mi-mandat du programme du travail « Commerce international »</p> <p>Apprentissage Évaluation formative du Secrétariat national à l'alphabétisation Évaluation sommative du Bureau des technologies d'apprentissage</p> <p>Logement et sans-abri Évaluation sommative de l'Initiative nationale pour les sans-abri</p>	<p>Projets reportés de 2005-2006 Vérification d'attestation 2004-2005 des charges administratives au Compte du Régime de pensions du Canada Régime de pensions du Canada – Programme de prestations d'invalidité, phase I Régime de pensions du Canada – Programme de prestations d'invalidité, phase II Supplément de revenu garanti Programme Nouveaux horizons pour les aînés Programme canadien de prêts aux étudiants – provinces Examen des états financiers ministériels (Ressources humaines et Développement des compétences Canada) 2004-2005</p> <p>Nouveaux projets pour 2006–2007 Forum urbain mondial – phase I Forum urbain mondial – phase II Subventions et contributions – répartition des tâches (programmes d'exécution nationale) Subventions et contributions – mode d'évaluation des propositions Subventions et contributions – traitement des demandes et des paiements Évaluation des contrôles de comptes créditeurs et de charges courues à payer Gestion des comptes débiteurs sur prêts directs du Programme canadien de prêts aux étudiants Valeurs et éthique (RHDSC) Examen 2005–2006 du Cadre de contrôle financier du Ministère Vérification d'attestation 2005–2006 des charges administratives au compte du Régime de pensions du Canada Comprendre la petite enfance Accords internationaux en matière de sécurité sociale / prestations internationales Régime de pensions du Canada – prestations de retraite (politique et cadre de contrôle)</p>

TABLEAU 12 : VÉRIFICATIONS INTERNES ET ÉVALUATIONS (suite)

<p>Personnes handicapées Évaluation sommative du Fonds d'intégration pour les personnes handicapées – phase I Évaluation formative de l'Initiative pour l'intégration communautaire</p> <p>Autres Évaluation du Forum urbain mondial 3 Leçons apprises et études de synthèse</p>	<p>Travail Santé et sécurité au travail Service fédéral de médiation et de conciliation</p> <p>Service Canada Surveillance financière et opérationnelle des subventions et des contributions Subventions et contributions – répartition des tâches dans les programmes d'exécution régionale ou locale Vérifications au hasard – bénéficiaires des subventions et contributions Relevés d'emploi – Web Méthodologie de sélection de dossiers en fonction des risques de la Direction générale de l'intégrité Assurance-emploi – répartition des tâches (suivi) Conformité aux normes de sécurité des technologies de l'information Vérification de l'information – capacité de ressources humaines Centres de technologie Systèmes en développement (SED) – Programme de sécurité du revenu Gestion de l'information – Cadre de contrôle de l'information Paiements de sécurité de la vieillesse Qualité des contrôles généraux de technologies de l'information Vérification des marchés publics Paie et avantages sociaux Valeurs et éthique (Service Canada) Régime de pensions du Canada – prestations de retraite (traitement)</p> <p>Vérifications financières Dépenses salariales Fonctionnement et entretien Subventions et contributions versées Soldes d'ouverture – finances (31 mars 2006) Certification des états financiers 2005-2006</p>
--	--

Comptes à fins déterminées

Introduction

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

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

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

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

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

Le Fonds d'assurance de la fonction publique est un compte consolidé à fins déterminées qui fait partie du processus d'information financière du gouvernement du Canada. Il a été créé en vertu de la *Loi de l'assurance du service civil*. Conformément au paragraphe 16(3) 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 de l'assurance-emploi

Description

Le Compte d'assurance-emploi a été établi dans les Comptes du Canada en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi* (ci-après, la Loi) en vue d'enregistrer toutes les sommes reçues ou déboursées en application de cette loi. La Loi permet à une personne d'obtenir un revenu d'appoint temporaire et d'offrir une aide aux travailleurs admissibles. Le régime vise tous les travailleurs ayant des relations employeur-salarié. Les pêcheurs indépendants sont également couverts en vertu d'un règlement spécial de la Loi. En 2003, 15,4 millions de personnes ont cotisé au régime et 2,5 millions d'entre elles ont reçu des prestations.

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, notamment des pêcheurs autonomes en recherche d'emploi. Grâce 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 enfant, à un parent ou à un conjoint gravement malade ou mourant.

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

Les employeurs et les 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 à un taux établi par le ministre des Finances, lequel correspond actuellement à 90 % du taux moyen des bons du Trésor à échéance de trois mois.

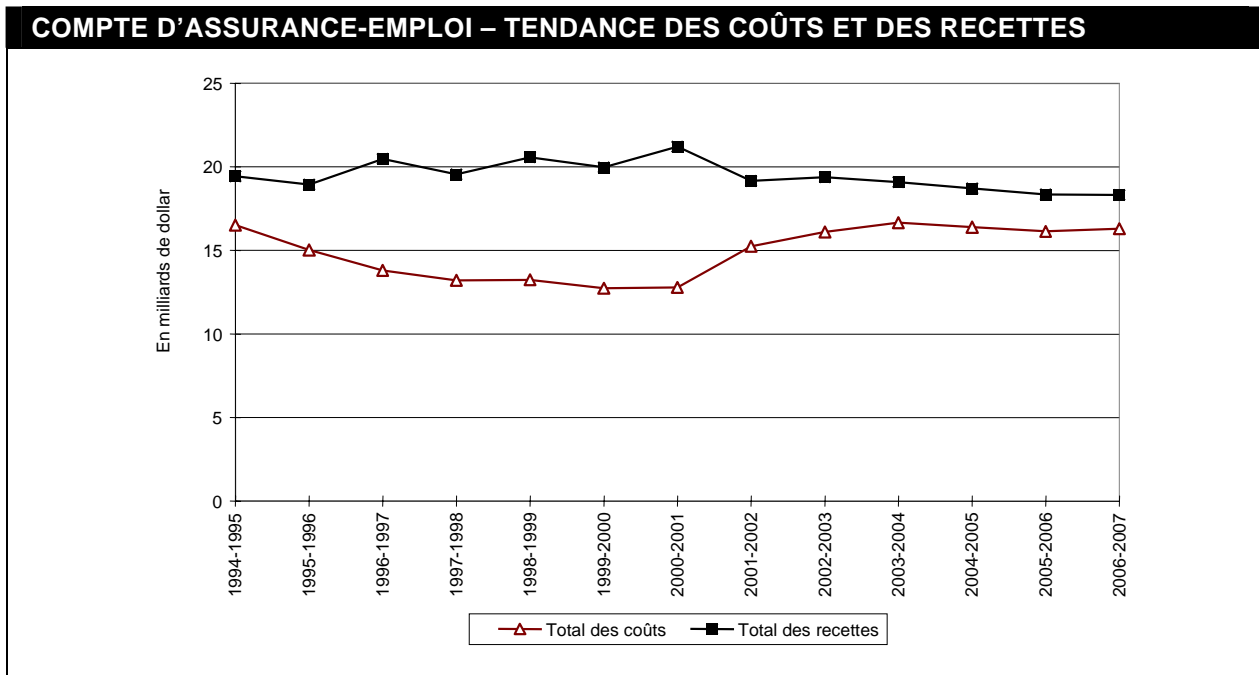
Sommaire financier

Le taux de cotisation pour 2006 a été fixé en fonction d'un équilibre des produits et des charges, mais comme la performance économique devait être supérieure à ce qu'on prévoyait au moment où ce taux a été établi, les cotisations en 2006-2007 devraient dépasser d'environ 400 millions de dollars les prestations et les charges administratives. On s'attend à ce que le total des revenus (avec l'intérêt gagné) excède de 2,4 milliards de dollars celui des coûts. Ainsi, l'excédent cumulatif passera à 53,1 milliards de dollars en date du 31 mars 2007. Les changements relatifs aux prestations et aux cotisations s'expliquent comme suit :

- On s'attend à ce que les prestations augmentent de 1,1 % pour passer à 14,6 milliards de dollars. Cette croissance est attribuable à une hausse de 3,4 % des prestations hebdomadaires moyennes et, pour contrebalancer, à une diminution prévue de 3,0 % du nombre de prestataires et à une baisse des prestations de maternité et des prestations parentales lorsque le régime québécois d'assurance parentale sera entièrement en application.

- Les recettes tirées des cotisations devraient passer à 16,6 milliards de dollars, puisque la baisse du taux de cotisation à 1,87 % en 2006 est partiellement compensée par la hausse du nombre d'emplois et l'élévation des salaires.

La figure qui suit résume les tendances des coûts et des recettes du Compte d'assurance-emploi de 1994-1995 à 2006-2007.



Le tableau ci-dessous présente un sommaire des données financières relatives au Compte d'assurance-emploi de 2003-2004 à 2006-2007.

(en millions de dollars)	Dépenses réelles		Prévisions	Dépenses prévues
	2003-2004	2004-2005	2005-2006	2006-2007
Dépenses				
Prestations de revenu	15 070	14 748	14 418	14 580
Coûts administratifs	1 521	1 542	1 638	1 624
Créances douteuses	60	95	56	57
Total des coûts	16 651	16 385	16 112	16 261
Recettes				
Recettes tirées des cotisations	17 900	17 655	16 917	16 621
Pénalités	47	51	50	54
Intérêts	1 125	995	1 352	1 968
Total des recettes	19 072	18 701	18 319	18 643
Surplus				
Annuel	2 421	2 316	2 207	2 382
Cumulatif	46 233	48 549	50 756	53 139

Notes :

Des cotisations d'assurance-emploi figurant dans les états financiers sommaires du gouvernement du Canada est exclue la quote-part de celui-ci à titre d'employeur.

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

Versement de prestations

On s'attend à ce qu'en 2006-2007 les prestations versées atteignent 14,6 milliards de dollars, soit 12,4 milliards pour les prestations de revenu et 2,1 milliards pour les prestations d'emploi et les mesures de soutien.

Prestations de revenu

Les prestations de revenu de l'assurance-emploi comprennent les prestations ordinaires, spéciales, de travail partagé et de pêcheur²⁵. Les principaux aspects des prestations se décrivent comme suit :

Prestations ordinaires

Nombre d'heures de travail requis pour l'admissibilité aux prestations

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 peu importe s'ils travaillent pour le compte d'un ou de plusieurs employeurs. Le nombre exact d'heures requis est appelé « norme variable d'admissibilité ». Il est déterminé selon le taux de chômage caractérisant la région où vit le prestataire au moment où il fait sa demande de prestations. Plus le taux de chômage est élevé, plus le nombre d'heures requis est bas.

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

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 assurables et le taux de chômage caractéristique de leur région.

Les prestataires ont droit à des prestations hebdomadaires équivalent à 55 % de la moyenne de leur rémunération assurable des 26 dernières semaines de travail. La rémunération assurable moyenne est calculée à partir du nombre réel de semaines de travail, mais elle est assujettie à un dénominateur minimal 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 (PFCE) reçoivent un supplément familial établi d'après :

- le revenu familial net;
- le nombre d'enfants à charge;
- l'âge de ces enfants.

Les prestataires qui reçoivent un supplément familial peuvent voir leur taux de prestation augmenter pour atteindre un maximum de 80 % de la rémunération moyenne hebdomadaire assurable jusqu'à concurrence de la prestation hebdomadaire maximale de 413 \$.

²⁵ Pour plus de détails, visiter le site Web de l'assurance-emploi à l'adresse <http://www.rhdcc.gc.ca/fr/passerelles/topiques/tyt-qxr.shtml>

Projets pilotes

Le projet pilote de la prolongation des prestations d'assurance-emploi majeure de cinq semaines le droit à prestations ordinaires dans les régions de fort chômage jusqu'à un maximum de 45 semaines de prestations s'il s'agit de prestations établies dans la période commençant le 11 juin 2006 et se terminant dans la semaine du 9 décembre 2007. Il remplace un projet pilote qui, dans ces mêmes régions de fort chômage, assurait cinq semaines supplémentaires de prestations si ces prestations étaient établies dans la période commençant le 6 juin 2004 et se terminant dans la semaine du 4 juin 2006. C'est là une mesure provisoire et le gouvernement conserve comme priorité d'aider les Canadiens à prendre leur place sur le marché du travail.

Trois projets pilotes ont été entrepris dans des régions de fort chômage (taux de 10 % et plus). À compter du 30 octobre 2005, les prestations d'assurance-emploi se calculeront dans les régions visées en fonction des 14 meilleures semaines de rémunération parmi les 52 semaines précédant la demande de prestations. À partir du 11 décembre 2005, les gens qui arrivent sur le marché du travail ou y retournent après une absence prolongée seront admissibles aux prestations ordinaires après un minimum de 840 heures travaillées (au lieu de 910); la valeur seuil d'heures de travail en cours de période de prestations pour le calcul des paiements sera majorée de 75 \$ ou de 40 % de la prestation hebdomadaire (les chiffres correspondants étaient auparavant de 50 \$ ou de 25 % de la prestation hebdomadaire).

Prestations spéciales

Pour recevoir les prestations de maladie ou de maternité, les prestations parentales ou les prestations de compassion, il faut travailler 600 heures. Tous les prestataires peuvent recevoir des prestations de maladie jusqu'à concurrence de 15 semaines. Des prestations parentales de 35 semaines sont disponibles pour les parents biologiques et adoptifs en plus des 15 semaines de prestations de maternité dont peuvent disposer les mères biologiques. Les prestations de compassion peuvent être versées pendant six semaines aux personnes qui prodiguent des soins à un membre de la famille qui est gravement malade ou sur le point de mourir (frères et sœurs, grands-parents, petits-enfants, parents par alliance, oncles et tantes, neveux et nièces, parents adoptifs, pupilles et tuteurs, personnes gravement malades qui considèrent le prestataire comme un membre de la famille).

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. À partir de janvier 2006, les résidents du Québec obtiendront leurs prestations de maternité et leurs prestations parentales des autorités provinciales. Le gouvernement québécois remboursera toutes les prestations versées par les autorités fédérales au Québec dans ces deux régimes à l'égard des demandes établies avant 2006 mais réglées après janvier de la même année.

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

La durée et le montant des prestations versées aux pêcheurs dépendent du revenu tiré de la pêche et du taux de chômage régional. Tous les pêcheurs sont assujettis à une période maximale d'admissibilité de 31 semaines; ils peuvent être admis 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. Le taux de prestation de pêcheur est déterminé à l'aide d'un dénominateur minimal lié au taux de chômage régional.

Remboursement des prestations

Lorsque le revenu annuel net des prestataires d'assurance-emploi est supérieur à 1,25 fois le maximum de la rémunération annuelle assurable (seuil de remboursement), il faut que les intéressés remboursent le moindre de 30 % (taux de remboursement) du revenu net en excédent ou de 30 % du montant total de 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 de l'assurance-emploi – Dépenses				
(en millions de dollars)	Dépenses réelles		Prévisions	Dépenses prévues
	2003-2004	2004-2005	2005-2006	2006-2007
Prestations de revenu				
Régulières	9 122	8 669	8 411	8 832
Maladie	754	797	835	870
Maternité	909	925	903	765
Parentales	2 015	2 112	2 064	1 760
Compassion	2	7	8	10
Pêcheurs	337	313	285	310
Travail partagé	27	11	13	20
Remboursement de prestation	(114)	(153)	(117)	(125)
Total des prestations de revenu	13 052	12 681	12 402	12 442

Note :

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

Facteurs ayant une incidence sur les prestations de revenu					
	Dépenses réelles		Prévisions	Dépenses prévues	Diff. en %
	2003-2004	2004-2005	2005-2006	2006-2007	
Prestations de revenu (M\$)	13 052	12 681	12 402	12 442	0,3%
Moyenne mensuelle de bénéficiaires (en milliers)	848	819	788	764	(3,0%)
Taux de prestations (\$/semaine)	295	299	302	312	3,4%

Prestations d'emploi et mesures de soutien

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

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

La partie II de la Loi autorise aussi le gouvernement du Canada à effectuer des paiements aux gouvernements provinciaux et territoriaux pour qu'ils mettent en œuvre des programmes semblables aux prestations d'emploi et aux mesures de soutien. La contribution fédérale prévue pour 2006-2007 est fixée à 889 millions de dollars conformément aux Ententes sur le développement du marché du travail avec les provinces et les territoires (Nouveau-Brunswick, Québec, Ontario, Manitoba, Saskatchewan, Alberta, Territoires du Nord-Ouest et Nunavut). Cette somme ne comprend pas le transfert à l'Ontario le 1^{er} janvier 2007. Le montant de ce transfert et des charges administratives afférentes est actuellement négocié.

Les dépenses prévues pour les prestations d'emploi et les mesures de soutien en 2006-2007 se montent à 2,138 milliards, soit 0,5 % de la rémunération assurable totale estimée à 401 239 millions. Cela représente un niveau de dépenses moins élevé que le plafond de 0,8 % imposé par l'article 78 de la Loi.

Prestations d'emploi et mesures de soutien				
(en millions de dollars)	Dépenses réelles		Prévisions	Dépenses prévues^a
	2003-2004	2004-2005	2005-2006	2006-2007
Partenariats pour la création d'emplc	74	71	54	
Développement des compétences	355	429	410	
Travail indépendant	96	115	107	
Subventions salariales ciblées	45	48	42	
Aide à l'emploi	334	324	322	
Partenariats du marché du travail	192	173	177	
Recherche et innovation	27	17	15	
Total des programmes de RHDCC	1 124	1 176	1 127	1 249
Transferts aux provinces et territoires	894	891	889	889
Total	2 018	2 067	2 016	2 138

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 2006–2007.

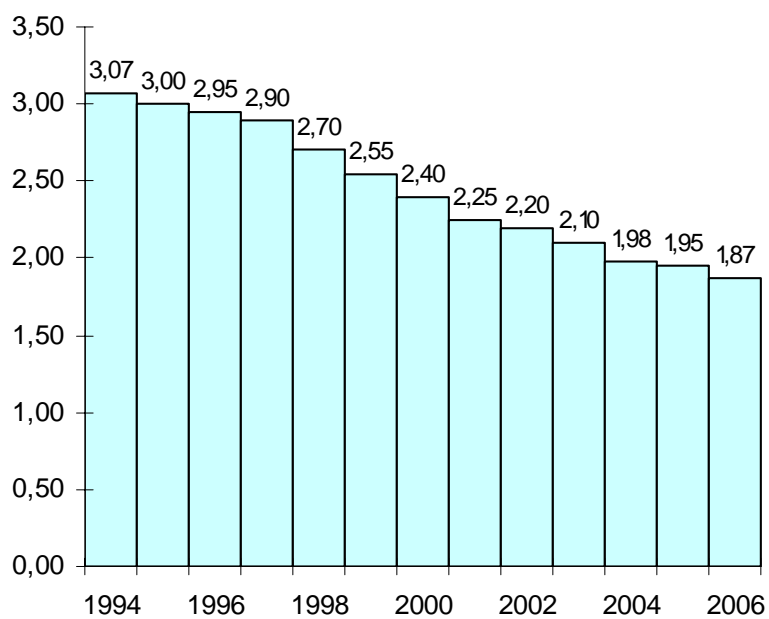
Note :

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 fixé et la rémunération assurable des employés. L'explication des facteurs ayant une incidence sur les cotisations est donnée ci-dessous :

Détermination du taux de cotisation : Dans son budget de 2005, le gouvernement du Canada a instauré un nouveau mécanisme permanent d'établissement des taux de cotisation à l'assurance-emploi et a conféré à la Commission de l'assurance-emploi le pouvoir législatif de fixer ces taux. Dans le nouveau cadre, 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 dernières prévisions établies par le ministre des Finances pour les variables économiques d'intérêt. Dans un tel exercice prospectif, les excédents, les déficits et les intérêts fictifs portés au crédit du Compte d'assurance-emploi n'entrent pas dans le calcul du taux de cotisation d'équilibre. Pour 2006, la Commission fixe le taux applicable aux salariés à 1,87 % de la rémunération assurable comparativement à 1,95 % en 2005. Le taux applicable aux employeurs s'établira à 2,62 %; c'est moins que le taux actuel de 2,73 %. La réduction de 2006 est la douzième de suite depuis 1994, période où le taux applicable aux salariés était de 3,07 %.

Tendance des taux de cotisation des salariés (% de la rémunération assurable)

Maximum de la rémunération annuelle assurable (MRAA) : Les cotisations sont payées sur tous les revenus d'emploi des salariés assurés jusqu'au maximum de la rémunération annuelle assurable. L'article 4 de la Loi stipule que le MRAA s'établira à 39 000 \$ jusqu'à ce que la valeur de la moyenne hebdomadaire des 12 mois qui se terminent en juin de la première année précédente, multipliée par le ratio entre cette même moyenne et la moyenne correspondante de la deuxième année précédente (ratio multiplié par 52 et arrondi au 100 \$ le plus bas), excède le seuil²⁶.

Réduction des cotisations : L'employeur offrant un régime approuvé d'assurance-salaire est admissible à une réduction des cotisations. Il est tenu de faire profiter ses employés de cette réduction²⁷.

Ajoutons que, par suite de la mise en application du régime québécois d'assurance-parentale, le taux de cotisation applicable aux salariés de cette province baissera à 1,53 % en 2006. Le taux correspondant des employeurs est de 2,14 %. On estime que, cette année-là, les cotisations perçues au Québec diminueront de 794 millions de dollars.

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.

Facteurs relatifs aux recettes provenant des cotisations					
(en millions de dollars)	Dépenses réelles		Prévisions	Recettes prévues	%
	2003-2004	2004-2005	2005-2006	2006-2007	Change
Exercice					
Recettes des cotisations (M\$)	17 900	17 655	16 917	16 621	(1,7%)
Total de la rémunération assurable (M\$)	372 373	384 426	393 479	401 239	2,0%
	2003	2004	2005	2006	
Année civile					
Taux de cotisation de l'employé ^a (en % de la rémunération assurable)	2,10%	1,98%	1,95%	1,87%	(4,1%)
Maximum de la rémunération assurable (en dollars)	39 000	39 000	39 000	39 000	
Réduction de la cotisation (M\$) QPIP	(522)	(549)	(566)	(586) (797)	
Remboursement de la cotisation (M\$) Employé	(170)	(178)	(170)	(164)	
Employeur (nouvelles embauches/ embauche des jeunes)	(19)				

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

²⁶ Pour plus de renseignements, composer l'adresse http://www.rhdcc.gc.ca/fr/ae/legislation/ae_lois_item_4.shtml

²⁷ Pour plus de renseignements, composer l'adresse http://www.rhdcc.gc.ca/fr/ae/legislation/ae_lois_partie3_66.shtml

Intérêt gagné

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

Conformément à un règlement du Conseil du Trésor, on perçoit, depuis le 1^{er} juillet 2002, des intérêts 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 %.

Intérêt gagné				
(en millions de dollars)	Dépenses réelles		Prévisions	Dépenses prévues
	2003-2004	2004-2005	2005-2006	2006-2007
Sources				
Solde du compte	1 096	968	1 324	1 934
Compte à recevoir	29	27	28	34
Total	1 125	995	1 352	1 968

On s'attend à ce que l'intérêt gagné atteigne 2,0 milliard de dollars à cause de la montée des taux d'intérêt et de la hausse de l'excédent en valeur cumulative.

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 (ARC) 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 Justice Canada fournissent des services à l'appui de la gestion et de l'exécution des programmes en application de la Loi.

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

Coûts d'administration				
(en millions de dollars)	Dépenses réelles		Prévisions	Dépenses prévues
	2003-2004	2004-2005	2005-2006	2006-2007
Fédéral				
Prestations de revenu de l'AE	540	573		
Politiques, programmes et prestation de services	527	458		
Services ministériels	272	295		
Programmes d'emploi	36	57		
Compétences en milieu de travail	44	59		
Apprentissage	17	16		
Sous-total	1 436	1 458	1 553	1 532
Provincial	92	92	92	100
Recouvrement	(6)	(8)	(7)	(8)
Total	1 521	1 542	1 638	1 624

Note :

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

Les dépenses d'administration de l'assurance-emploi de 1 624 millions de dollars représentent les exigences initiales pour 2006-2007, qui sont légèrement inférieures à l'autorisation finale de dépenser pour 2005-2006.

Régime de pensions du Canada

Description

Le Régime de pensions du Canada (RPC) est un programme fédéral-provincial conjoint en vigueur dans tout le Canada, sauf au Québec, qui 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 et de Canadiennes de plus de 18 ans versent des cotisations au RPC chaque année et environ 4 millions recevront des prestations en 2006-2007.

Les 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, le 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.

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, ce qui peut leur permettre de réaliser 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 février 2006, un peu plus de 299 000 bénéficiaires et 88 000 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 fréquente l'école ou l'université 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.

Prestations du RPC par catégorie et par type				
	Chiffres réels		Prévisions	Dépenses prévues
	2003-2004	2004-2005	2005-2006	2006-2007
(millions of dollars)				
Pensions de retraite	15 852	16 795	17 664	18 601
Prestations d'invalidité				
Pensions d'invalidité	2 844	2 921	3 105	3 203
Prestations pour enfant de cotisant invalide	257	257	268	273
Total des prestations d'invalidité	3 101	3 178	3 373	3 476
Prestations de survivant				
Prestations de conjoint de droit ou de fait	3 187	3 327	3 459	3 565
Prestations d'orphelin	213	215	218	223
Prestations de décès	254	248	263	267
Total des prestations de survivant	3 654	3 790	3 940	4 055
TOTAL	22 607	23 763	24 977	26 132

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 l'administration du RPC et de la distribution des prestations.

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 2006-2007 sont estimés à 397,8 millions de dollars, soit une baisse de 2,5 % par rapport aux prévisions de 2005-2006.

Le personnel chargé du service des prestations et les processus qu'il met en oeuvre à cette fin sont extrêmement efficaces. En 2006-2007, les dépenses totales d'administration et de distribution des prestations du RPC représentent approximativement 1,5 % du total prévu des prestations.

RPC – Frais d'administration par ministère				
	Chiffres réels		Prévisions	Dépenses prévues
	2003-2004	2004-2005	2005-2006	2006-2007
<i>(millions de dollars)</i>				
Développement des ressources humaines Canada				
Administration du Régime, opérations, dossiers et locaux	266,4	-		
Développement social Canada				
Administration du régime, opérations, dossiers et locaux		224,0	240,5	232,0
Ressources humaines et Développement des compétences Canada				
Services en personne aux demandeurs et aux prestataires		6,6	15,3	14,7
Compte de l'assurance-emploi – Remboursement au Compte d'assurance-emploi pour l'attribution des numéros d'assurance sociale et la tenue du fichier central				
	1,7	2,7	3,3	3,0
Secrétariat du Conseil du Trésor				
Primes d'assurance et cotisations recouvrables aux régimes d'avantages sociaux des salariés	40,8	39,0	30,1	27,8
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada				
Émission des chèques, services d'informatique	14,7	15,8	16,1	16,2
Gendarmerie royale du Canada				
Enquêtes en cas de contravention			0,3	0,3
Agence du revenu du Canada				
Perception des cotisations	85,3	96,5	100,8	101,7
Bureau du Surintendant des institutions financières				
Services actuariels	1,0	1,3	1,4	1,7
Finances				
Services de placement	0,4	0,4	0,4	0,4
TOTAL	410,3	386,4	408,3	397,8

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 à proprement parler et les frais d'administration du programme.

Quand il a été mis en oeuvre 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 devint évident qu'il n'était plus possible de continuer à financer le Régime par répartition, car cela imposerait un lourd fardeau financier aux Canadiens et aux Canadiennes 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, mode selon lequel chaque génération paie ses propres prestations.

En 1998, les autorités fédérales et provinciales ont adopté un mode de financement dit « équilibré » 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 (21^e) 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 aux dépenses de l'année suivante passe de 3,1 en 2004 à 5,6 en 2021²⁸.

Ainsi, entre 2001 et 2020, 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.

²⁸ Bureau de l'actuaire en chef, Rapport actuariel sur le Régime de pensions du Canada en date du 31 décembre 2003. Ottawa : Bureau du surintendant des institutions financières Canada, 2004. p. 10.

Responsabilité financière

Le RPC et ses ressources se répartissent en trois composantes :

- Le **Compte du RPC** sert à enregistrer les cotisations, l'intérêt, les pensions et les prestations ainsi que les frais d'administration du Régime. En septembre 2004, la réserve de fonctionnement²⁹ du compte du RPC a commencé à être transférée à l'Office d'investissement du RPC. Le transfert doit durer 12 mois et se terminer en août 2005. En outre, le RPC transfère chaque semaine à l'Office d'investissement tout montant excédentaire qui n'est pas nécessaire pour payer les prestations et les dépenses du RPC, selon les prévisions hebdomadaires communiquées à cet organisme par le personnel du service de comptabilité du Régime.
- Le **Fonds d'investissement du RPC** est là pour enregistrer les investissements dans les titres des provinces, des territoires et du Canada. Conformément au projet de loi C-3 adopté en avril 2004, le Fonds d'investissement du RPC sera graduellement transféré à l'Office d'investissement sur une période de trois ans à compter du 1^{er} mai 2004.
- 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 équilibré 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 RPC³⁰. 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 26,1 milliards de dollars en 2006-2007, soit une hausse de 1,2 milliard de dollars, ou 4,6 %, par rapport à 2005-2006, d'après des prévisions relatives à la population des prestataires et à la moyenne des prestations. En 2006-2007, on s'attend à une croissance nette de 3,0 % 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 2003-2004 et 2006-2007. 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 plus, les obligations provinciales, territoriales et fédérales, autrefois évaluées au prix coûtant, le sont depuis 2003-2004 à la valeur marchande. Ce changement a été appliqué rétroactivement et les états financiers ont été retraités en conséquence.

On prévoit que le RPC enregistrera une hausse de près de 18 milliards de dollars, ce qui portera le solde cumulatif à plus de 106 milliards de dollars d'ici le 31 mars 2007. À l'heure actuelle, le RPC dispose d'une réserve équivalant à plus de 3,5 fois ses prestations et, en 2021, cette supériorité devrait être d'environ 5,6 fois.

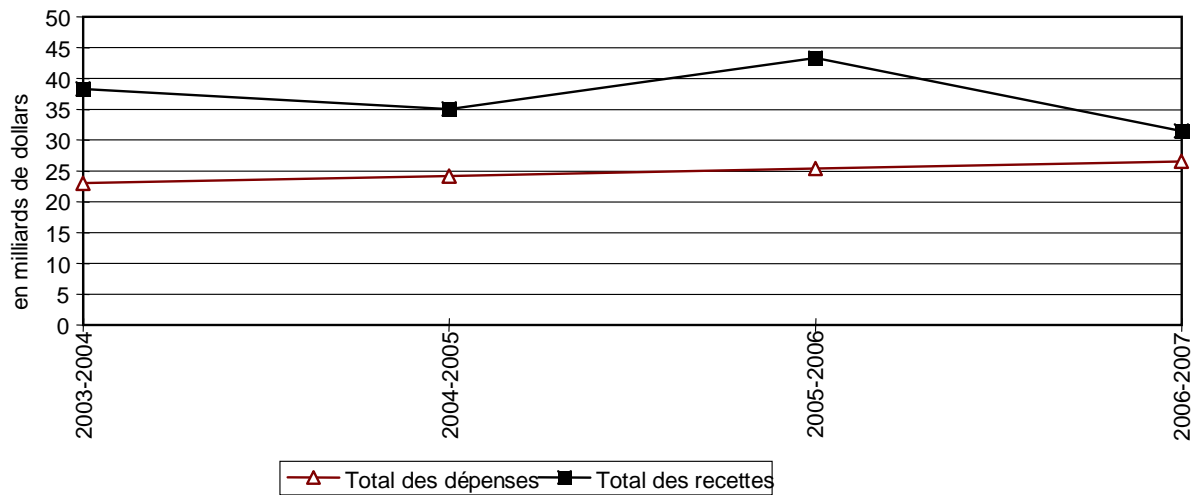
Le graphique qui suit résume les tendances des revenus et des dépenses du RPC ainsi que sa situation entre 2002-2003 et 2006-2007.

²⁹ La réserve est formée d'un montant équivalant à trois mois de prestations et de dépenses du RPC.

³⁰ On peut se renseigner sur l'Office d'investissement du Régime de pensions du Canada à l'adresse <http://www.cppib.ca/fr/>

Tendances des revenus et des dépenses du RPC ainsi que sa situation entre 2003-2004 et 2006-2007

	2003-2004	2004-2005	2005-2006	2006-2007
Total des dépenses	23,0	24,1	25,4	26,5
Total des recettes	38,3	35,0	43,3	31,5



RPC – Sommaire				
(en millions de dollars)	Réel		Prévision	Dépenses prévues
	2003-2004	2004-2005	2005-2006	2006-2007
Recettes				
Cotisations	28 029	28 941	30 305	30 972
Revenu de placement				
Régime de pensions du Canada	2 682	2 070	1 093	514
Office d'investissement du RPC ¹	7 209	4 983	12 139	N/A
Fond d'investissement du RPC ²	357	(945)	(254)	N/A
Total du revenu de placement	10 248	6 108	12 978	514
Total des recettes	38 277	35 049	43 283	31 486
Dépenses				
Paievements de prestations	22 607	23 763	24 977	26 132
Frais d'administration	410	386	408	398
Total des dépenses	23 017	24 149	25 385	26 530
Augmentation	15 260	10 900	17 898	4 955
Solde de fin d'année	72 511	83 411	101 309	106 264

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. Les revenus des placements sont déterminés principalement par les changements dans la valeur marchande des placements. Il est difficile de prévoir la valeur marchande future, donc les revenus des placements ne sont pas disponibles pour l'année 2006-2007.

² Le Fond d'investissement du RPC est composé d'obligations provinciales, territoriales et fédérales. Depuis le 31 mars 2004, ces obligations sont évaluées à la valeur marchande. Les revenus provenant de ce Fonds sont composés 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. Il est difficile de prévoir la valeur marchande future, donc les revenus des placements ne sont pas disponibles pour l'année 2006-2007.

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 oeuvre 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 comptant 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 2005 au 31 décembre 2030, selon le 21^e Rapport actuariel sur le Régime de pensions du Canada publié par le Bureau du surintendant des institutions financières le 31 décembre 2003. Le ratio actif / dépenses reflète la valeur de l'actif en fin d'exercice rapportée 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
	%		\$ millions			
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

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

Compte des rentes sur l'État

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

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

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

Au 31 mars 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 dépenses				
(en millions de dollars)	Dépenses réelles			Dépenses prévues
	2003-2004	2004-2005	2005-2006	2006-2007
Dépenses				
Provisions actuarielles -				
Solde au début de l'exercice	437,6	405,8	377,2	347,2
Revenu	28,5	26,3	24,5	24,3
Paiements et autres charges	57,8	54,6	51,0	47,9
Excédent des paiements et autres charges sur les revenus de l'exercice	29,3	28,3	26,5	23,6
Surplus actuariel	2,5	0,3	3,5	1,6
Provisions actuarielles -				
Solde à la fin de l'exercice	405,8	377,2	347,2	321,9

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 nommés dans des postes à durée indéterminée de tout secteur de la fonction publique, prestations établies en vertu de contrats. Aucun nouveau contrat n'a été émis depuis l'entrée en vigueur, en 1954, du Régime de prestations supplémentaires de décès pour la fonction publique et les Forces canadiennes dans le cadre de la *Loi sur la pension de la fonction publique* et de la *Loi sur la pension de retraite des Forces canadiennes*. À compter d'avril 1997, le ministère du Développement des ressources humaines a assumé la responsabilité de l'administration et de l'évaluation actuarielle de la *Loi sur l'assurance du service civil*.

Le nombre de contrats d'assurance en vigueur au 31 mars 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 d'un remboursement de primes.

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

Fonds d'assurance de la fonction publique – Recettes et dépenses				
(en millions de dollars)	Dépenses réelles			Dépenses prévues
	2003-2004	2004-2005	2005-2006	2006-2007
Recettes				
Solde d'ouverture	7,5	7,1	6,6	6,3
Recettes et autres crédits	0,2	0,0	0,1	0,1
Paiements et autres charges	0,6	0,5	0,4	0,4
Excédent des paiements et autres charges sur les revenus de l'exercice	0,4	0,5	0,3	0,3
Solde de fermeture	7,1	6,6	6,3	6,0

Partie II de l'assurance-emploi – Plan de dépenses 2006–2007

Contexte

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

Conformément à l'offre faite en 1996 par le gouvernement du Canada de conclure des partenariats bilatéraux avec les provinces et les territoires afin d'assurer une meilleure mise en valeur du marché du travail, des Ententes sur le développement du marché du travail (EDMT) ont été signées avec l'ensemble des provinces et des territoires. Récemment en novembre 2005, le gouvernement canadien a conclu avec l'Ontario une EDMT qui entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2007.

Il y a deux types d'EDMT :

- Des accords de cogestion dans le cadre desquels Ressources humaines et Développement social Canada (RHDSC), autrefois Développement des ressources humaines Canada, assure avec la province ou le territoire la responsabilité conjointe de l'élaboration des PEMS tandis que la mise en œuvre des programmes continue de relever du ministère des RHDSC qui les offre par l'entremise de son réseau de prestation de services. De tels accords ont été conclus avec Terre-Neuve-et-Labrador, l'Île-du-Prince-Édouard, la Colombie-Britannique et le Yukon. Un accord de partenariat stratégique qui est une forme de cogestion a aussi été signé avec la Nouvelle-Écosse.
- Des accords de transfert dans le cadre desquels la province ou le territoire assume l'entière responsabilité de l'élaboration et de la mise en œuvre de programmes actifs d'emploi semblables aux PEMS. De tels accords ont été conclus avec le Nouveau-Brunswick, le Québec, le Manitoba, la Saskatchewan, l'Alberta, les Territoires du Nord-Ouest et le Nunavut.
- Par l'intermédiaire de Service Canada, RHDSC s'occupe des PEMS en Ontario jusqu'à ce que l'accord de cession Canada-Ontario prenne effet le 1^{er} janvier 2007.

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

Prestations d'emploi et mesures de soutien

Les cinq prestations d'emploi sont les suivantes :

Subventions salariales ciblées — Pour inciter les employeurs à recruter des personnes qu'ils ne recruteraient pas normalement s'ils ne disposaient pas d'une subvention.

- **Aide au travail indépendant** — Pour aider les particuliers à créer leur propre emploi grâce au démarrage de leur entreprise.
- **Partenariats pour la création d'emplois** — Pour offrir aux particuliers la possibilité d'acquérir une expérience de travail en vue d'améliorer leurs chances de trouver un emploi durable.

- **Développement des compétences** — Pour offrir une aide directe aux particuliers en vue de les aider à acquérir des compétences de nature générale ou spécialisée; dans les cas applicables, des contributions sont versées aux provinces ou territoires ou aux établissements d'enseignement financés par ces derniers pour supporter les coûts supplémentaires qui ne sont pas inclus dans les frais de scolarité.
- **Suppléments de rémunération ciblés** — Pour offrir des stimulants financiers qui incitent les particuliers à accepter un emploi.

Il est à noter que, parmi les prestations d'emploi mentionnées plus haut, le programme de Suppléments de rémunération ciblés n'a pas encore été mis en application.

L'admissibilité aux prestations d'emploi s'étend aux participants assurés aux termes de l'article 58 de la *Loi sur l'AE*, soit les prestataires actifs et les anciens prestataires (qui ont touché des prestations ordinaires au cours des trois années précédentes ou des prestations parentales ou de maternité au cours des cinq années précédentes que ont subséquemment quitté le marché de travail pour prendre soin de son ou ses enfants).

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

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

Données financières

Plan de l'assurance-emploi de 2006–2007			
(en millions de dollars)	Base	Réinvestissement	Total du Plan
Terre-Neuve-et-Labrador	58,8	73,1	131,9
Nouvelle-Écosse	50,7	30,3	81,0
Nouveau-Brunswick	50,2	42,1	92,3
Île-du-Prince-Édouard	16,4	10,0	26,5
Québec	347,7	248,1	595,8
Ontario	342,6	184,1	526,7
Manitoba	36,8	10,2	47,0
Saskatchewan	29,1	9,9	39,0
Alberta	72,9	35,9	108,9
Territoires du Nord-Ouest	1,9	1,6	3,4
Nunavut	1,8	1,0	2,8
Colombie-Britannique	139,1	151,7	290,9
Yukon	1,9	2,0	3,9
	1 150,0	800,0	1 950,0
Responsabilités pancanadiennes ^a	187,9	0,0	187,9
Fonds disponibles pour les prestations d'emploi et les mesures de soutien	1 337,9	800,0	2 137,9

^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 20,5 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.

Pour l'année 2006-2007, le pouvoir de dépenser de la Partie II de l'AE est de 2 165,6 millions de dollars et correspond à 0,54 % de la rémunération assurable totale estimée à 401,239 millions. Voilà qui représente des dépenses inférieures au plafond de 0,8 % imposé par la Loi, lequel est évalué à 3,21 milliards de dollars en 2006-2007.

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

Résultats prévus

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

On prévoit que 425 000 prestataires actifs et anciens prestataires admissibles recevront de l'aide en 2006-2007. 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.

PEMS (Activités de la Partie II de l'AE)¹			
	Clients salariés ou travailleurs indépendants	Prestations non versées	Prestataires actifs servis
Résultats visés 2004-2005²	231 234	863,0 M\$	442 549
Résultats réels 2004-2005	214 220	855,2 M\$³	425 033⁴
Résultats visés 2005-2006⁵	223 831	863,6 M\$	407 472
Résultats prévus 2006-2007	217 000⁶	850,0 M\$	425 000⁷

- 1 Ne comprend pas les résultats des Services d'information sur l'emploi. Ce tableau inclut les données relatives aux PEMS pancanadiennes destinées aux autochtones, lesquelles n'étaient pas incluses dans cette Annexe du Plan de dépenses de l'assurance-emploi (Partie II de l'AE) de 2005-2006.
- 2 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 actifs servis de toutes les régions et provinces et de tous les territoires ainsi que les anciens prestataires d'assurance-emploi du Québec. L'entente du Québec exige que la province rende compte des prestataires actifs et anciens prestataires, en tant que « clients servis ».
- 3 Représente les prestations non versées pour chaque client considéré une fois, pour éviter de compter en double les prestations non versées à des clients qui participent à la fois à des PEMS régulières et autochtones.
- 4 Les clients des PEMS régulières (409 960) comprennent les prestataires actifs de toutes les régions et provinces et de tous les territoires, ainsi que les anciens prestataires d'assurance-emploi du Québec. L'entente du Québec exige que la province rende compte des prestataires actifs et anciens prestataires, en tant que « clients servis ». Sont également compris 15 073 clients servis des PEMS pancanadiennes destinées aux autochtones.
- 5 Les résultats ciblés de 2005-2006 sont supérieurs aux résultats prévus correspondants qui sont publiés dans cette Annexe du Plan de dépenses de l'assurance-emploi (Partie II de l'AE) de 2005-2006 compte tenu de la bonne performance du marché du travail durant la période de référence et de l'utilisation d'une approche conservatrice de détermination des objectifs par certaines provinces.
- 6 Comprend les résultats des PEMS régulières (210 000) et pancanadiennes autochtones (7 000).
- 7 Comprend les résultats des PEMS régulières (410 000) et pancanadiennes autochtones (15 000).

La Partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi*, qui prévoit l'établissement de PEMS, précise que ces programmes et services doivent être exécutés dans un cadre permettant d'évaluer leur succès. Le cadre EDMT prévoit aussi que ces évaluations se dérouleront par étapes, c'est-à-dire qu'il y aura une évaluation formative en période de mise en œuvre d'un programme et évaluation sommative quelque temps après, une fois que le programme est bien en marche et que la période postprogramme est assez longue pour qu'on puisse juger de l'incidence et des effets des activités.

On a mené à bien 13 évaluations formatives. Des évaluations sommatives sont complètes ou à leurs derniers stades dans six secteurs de compétence, à savoir la Colombie-Britannique, l'Alberta, le Nunavut, le Québec, l'Ontario et Terre-Neuve-et-Labrador. En Saskatchewan et au Nouveau-Brunswick, les exercices d'évaluation progressent et les résultats en sont attendus en 2006-2007. Au Yukon, à l'Île-du-Prince-Édouard et en Nouvelle-Écosse, les évaluations ont débuté et n'ont pas dépassé les premiers stades et, au Manitoba et dans les Territoires du Nord-Ouest, les évaluations sommatives en sont à l'étape de la planification.

On a diffusé les résultats généraux de ces études dans le Rapport annuel 2005 de contrôle et d'évaluation du Régime d'assurance-emploi.

Rapport consolidé du Programme canadien de prêts aux étudiants

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

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

Entité comptable

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

Méthode comptable

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

Conventions comptables particulières

Revenus

Deux sources de revenus sont présentées : les intérêts gagnés sur les prêts directs et les sommes 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 Fond du revenu consolidé. 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 (RHDSC) 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 de prêt. Compte tenu que les étudiants pourront bénéficier de plus d'argent, l'affectation totale des prêts va probablement grimper et, par conséquent, 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 restés en souffrance (c.-à-d. pour lesquels les prêteurs attendent toujours un remboursement du capital et des intérêts). Les montants représentent le recouvrement du capital et des intérêts de ces prêts en souffrance.
- **Sommes récupérées sur les reprises de prêts** — En vertu des accords sur les prêts à risques partagés, le gouvernement acquerra des institutions financières participantes tous les prêts consentis entre le 1^{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.

³¹. Pour plus de renseignements sur le Programme canadien de prêts aux étudiants, voir <http://www.rhdcc.gc.ca/fr/passerelles/topiques/cxp-qxr.shtml>

Subventions canadiennes pour études et pour accès

Les Subventions canadiennes pour études et les Subventions canadiennes pour l'accès aux études améliorent l'accessibilité aux études postsecondaires en offrant à des étudiants de niveau postsecondaire de l'aide financière non remboursable. Quatre types de subventions sont offertes : 1) celles destinées aux étudiants ayant une incapacité permanente pour les frais liés aux études postsecondaires (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 pour l'accès aux études sont disponibles pour aider 1) les étudiants issus de famille à faible revenu qui entreprennent leur première année d'études postsecondaires (50 % des frais de scolarité, jusqu'à un maximum de 3 000 \$) et 2) les étudiants ayant une incapacité permanente pour les inciter à poursuivre leurs études et pour couvrir leurs frais de subsistance (jusqu'à 2 000 \$ par année)³².

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 (ARC) assume la responsabilité 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 versé est fixé à 5 % de la valeur des prêts en question. Les montants comprennent également les sommes versées aux institutions prêteuses sur les recouvrements.

Frais d'administration des provinces et des territoires

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

³² La nouvelle subvention canadienne pour accès destinée aux étudiants dans le besoin ayant une incapacité permanente remplace la subvention canadienne pour études destinée aux étudiants 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 pourront bénéficier de plus d'argent, l'affectation totale des prêts va probablement grimper et par conséquent, les frais d'intérêts liés aux emprunts pendant les études augmenteront sans doute.

Frais d'intérêts liés aux emprunts pendant le remboursement

Le capital requis pour les prêts directs est réuni grâce aux activités générales de financement du ministère des Finances et 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 attribué au PCPE à l'appui des prêts directs pendant que les étudiants remboursent leur prêt d'études canadien.

Bonification d'intérêts pendant les études

L'une des principales caractéristiques du programme fédéral d'aide aux étudiants est que les étudiants emprunteurs ne sont pas tenus de payer les intérêts sur leurs prêts tant qu'ils étudient à plein temps, et, pour les prêts négociés avant le 1^{er} août 1993, durant six mois après la fin des études. Dans le cadre des programmes de prêts garantis et à risques partagés, le gouvernement 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 de l'aide financière couvrant les intérêts et visant à suspendre les paiements sur le capital des prêts à rembourser pendant une période maximale de 54 mois. La transition des prêts garantis et à risques partagés aux prêts directs n'a pas affecté l'exemption d'intérêts sur les prêts en souffrance du point de vue de l'emprunteur, mais la méthode de comptabilisation des coûts connexes a changé. Pour les prêts consentis avant le 1^{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 que plus 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 aux prises avec des difficultés financières 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 après une période de 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 \$, lequel sera offert aux emprunteurs admissibles sous forme d'une réduction initiale pouvant atteindre 10 000 \$, suivie d'une seconde pouvant atteindre 10 000 \$ et enfin, d'une troisième pouvant atteindre 6 000 \$. 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 réclamer 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 récupérer)³³. Conformément aux accords sur les risques partagés, les prêts consentis entre le 1^{er} août 1995 et le 31 juillet 2000 étaient également garantis dans certaines circonstances. Ce poste représente les coûts associés à cette garantie de prêt.

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

Créances irrécouvrables

En vertu du programme de prêts directs, les prêts d'études sont dorénavant la propriété du gouvernement et il doit les comptabiliser en tant qu'éléments d'actif. Par conséquent, les principes comptables généralement reconnus exigent 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 territoire non participantes

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

Engagements

Pour l'exercice 2006-2007, les mouvements de trésorerie prévus pour les contrats des fournisseurs de service sont de 94.8 millions de dollars. La date à laquelle les contrats des fournisseurs de services prendront fin est actuellement fixée au 31 juillet 2007.

³³ Le 1^{er} août 2005, on a annoncé le transfert des activités de recouvrement anciennement assurées par Développement social Canada (DSC) à l'Agence du revenu du Canada.

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

Ventilation consolidée du Programme canadien de prêts aux étudiants - Programmes combinés							
(en millions de dollars)	Dépenses réelles		Dépenses réelles	Dépenses prévues ^e			
	2003-2004	2004-2005	2005-2006	2006-2007	2007-2008	2008-2009	
Revenus							
Intérêts gagnés sur les prêts directs	174,3	226,6	315,7	419,8	507,0	584,2	
Sommes recouvrées sur les prêts garantis	91,3	76,2	66,8	66,6	61,9	55,1	
Sommes recouvrées sur les reprises de prêts	9,6	11,0	13,1	17,1	20,7	24,5	
Total des revenus	275,2	313,8	395,6	503,5	589,6	663,8	
Dépenses							
<i>Paielements de transfert</i>							
Subventions canadiennes pour études et pour l'accès aux études	66,8	64,5	129,7	119,9	123,1	127,2	
<i>Administration des prêts</i>							
Frais de recouvrement ^a	13,4	14,8	13,6	18,5	21,0	23,3	
Coûts des fournisseurs de service	41,0	46,0	50,2	66,3	73,2	80,4	
Prime de risque	11,7	5,5	2,7	4,8	2,6	1,3	
Reprise de prêts	4,3	4,2	4,3	4,4	4,3	4,4	
Frais d'administration des provinces et territoires	8,8	9,4	13,9	14,6	14,5	14,6	
Total des frais d'administration des prêts	79,2	79,9	84,7	108,6	115,6	124,0	
<i>Coût de l'aide gouvernementale</i>							
<i>Avantages consentis aux étudiants</i>							
Frais d'intérêts liés aux emprunts pendant les études (classe A) ^b	148,6	163,8	159,3	166,5	172,9	181,7	
Frais d'intérêts liés aux emprunts pendant le remboursement (classe B) ^b	68,1	96,6	111,4	161,4	196,8	236,5	
Bonification d'intérêts pendant les études (classe A)	27,4	16,1	12,1	6,6	3,5	1,7	
Exemption d'intérêts	73,8	63,2	67,2	70,7	72,6	74,8	
Réduction de la dette en cours de remboursement	10,7	27,1	31,4	15,2	9,9	5,7	
Réclamations payées et prêts pardonnés	34,8	27,7	24,8	16,5	13,7	12,1	
<i>Créances irrécouvrables^c</i>							
Réduction de la dette en cours de remboursement	11,5	11,5	13,3	13,3	13,4	13,7	
Créances irrécouvrables	193,3	456,2	297,2	322,5	343,2	368,7	
Total du coût de l'aide gouvernementale	568,2	862,2	716,7	772,7	826,0	894,9	
Total des dépenses	714,2	1 006,6	931,1	1 001,2	1 064,7	1 146,1	
Résultats d'exploitation nets	439,0	692,8	535,5	497,7	475,1	482,3	
Paielements compensatoires aux province non participant et Territoires ^d	244,8	175,8	158,2	151,0	144,7	142,8	
Résultats d'exploitation finaux	683,8	868,6	693,7	648,7	619,8	625,1	

a) Ces dépenses se rapportent aux prêts canadiens directs d'études mais sont déclarées par le ministère du Développement social Canada.

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

c) Correspond à la charge annuelle contre les provisions 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) Depuis 2003-2004, 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. Le montant total des paiements compensatoires aux provinces non participantes et territoires est de \$ 161,3M.

e) Les dépenses prévues présentées pour l'année 2006-2007 ainsi que les années suivantes, n'incluent pas les annonces fait dans le Budget 2006.

Ventilation consolidée du Programme canadien de prêts aux étudiants - Prêts directs seulement						
(en millions de dollars)	Dépenses réelles		Dépenses réelles	Dépenses prévues ^e		
	2003-2004	2004-2005	2005-2006	2006-2007	2007-2008	2008-2009
Revenus						
Intérêts gagnés sur les prêts directs	174,3	226,6	315,7	419,8	507,0	584,2
Dépenses						
<i>Paiements de transfert</i>						
Subventions canadiennes pour études et pour l'accès aux études pour l'accès aux études	66,8	64,5	129,7	119,9	123,1	127,2
<i>Administration des prêts</i>						
Frais de recouvrement ^a	4,1	7,0	6,9	11,3	13,7	16,2
Coûts des fournisseurs de service	41,0	46,0	50,2	66,3	73,2	80,4
Frais d'administration des provinces et territoires	8,8	9,4	13,9	14,6	14,5	14,6
Total des frais d'administration des prêts	53,9	62,4	71,0	92,2	101,4	111,2
<i>Coût de l'aide gouvernementale</i>						
<i>Avantages consentis aux étudiants</i>						
Frais d'intérêts liés aux emprunts pendant les études (classe A) ^b	148,6	163,8	159,3	166,5	172,9	181,7
Frais d'intérêts liés aux emprunts pendant le remboursement (classe B) ^b	68,1	96,6	111,4	161,4	196,8	236,5
Exemption d'intérêts	20,0	28,4	43,9	56,7	63,2	69,1
Réclamations payées et prêts pardonnés	1,5	2,0	9,1	5,5	6,3	7,1
<i>Créances irrécouvrables^c</i>						
Réduction de la dette en cours de remboursement	11,5	11,5	13,3	13,3	13,4	13,7
Créances irrécouvrables	193,3	456,2	297,2	322,5	343,2	368,7
Total du coût de l'aide gouvernementale	443,0	758,5	634,2	725,9	795,8	876,8
Total des dépenses	563,7	885,4	834,9	938,0	1 020,3	1 115,2
Résultats d'exploitation nets	389,4	658,8	519,2	518,2	513,3	531,0
Paiements compensatoires aux province non participant et Territoires d	244,8	175,8	158,2	151,0	144,7	142,8
Résultats d'exploitation finaux	634,2	834,6	677,4	669,2	658,0	673,8

a) Ces dépenses se rapportent aux prêts canadiens directs d'études mais sont déclarées par le ministère du Développement social Canada.

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

c) Correspond à la charge annuelle contre les provisions 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) Depuis 2003-2004, 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. Le montant total des paiements compensatoires aux provinces non participantes et territoires est de \$ 161.3M.

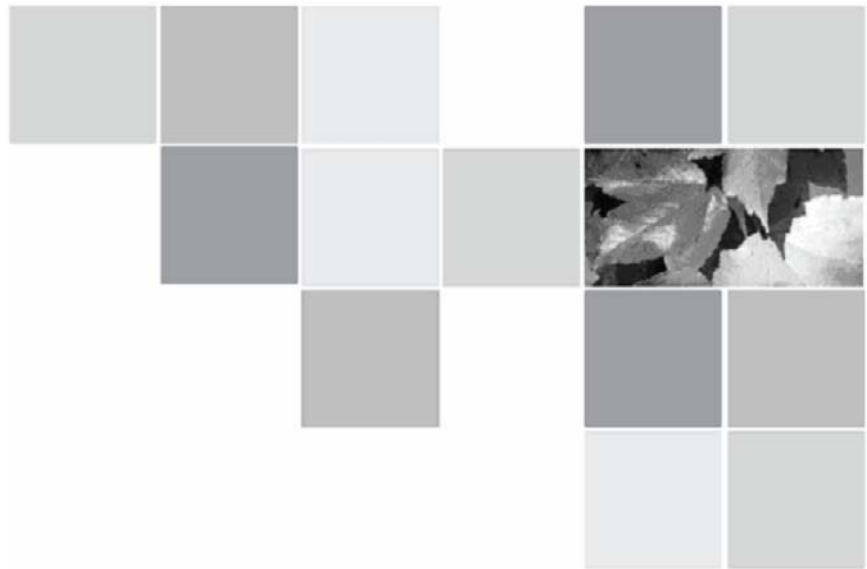
e) Les dépenses prévues présentées pour l'année 2006-2007 ainsi que les années suivantes, n'incluent pas les annonces fait dans le Budget 2006.

Ventilation consolidée du Programme canadien de prêts aux étudiants - Prêts garantis et à risques partagés seulement

(en millions de dollars)	Dépenses réelles		Dépenses réelles	Dépenses prévues ^b		
	2003-2004	2004-2005	2005-2006	2006-2007	2007-2008	2008-2009
Revenus						
Sommes recouvrées sur les prêts garantis	91,3	76,2	66,8	66,6	61,9	55,1
Sommes recouvrées sur les reprises de prêts	9,6	11,0	13,1	17,1	20,7	24,5
Total Revenue	100,9	87,2	79,9	83,7	82,6	79,6
Dépenses						
<i>Administration des prêts</i>						
Frais de recouvrement ^a	9,3	7,8	6,7	7,2	7,3	7,1
Prime de risque	11,7	5,5	2,7	4,8	2,6	1,3
Reprise de prêts	4,3	4,2	4,3	4,4	4,3	4,4
Total des frais d'administration des prêts	25,3	17,5	13,7	16,4	14,2	12,8
<i>Coût de l'aide gouvernementale</i>						
<i>Avantages consentis aux étudiants</i>						
Bonification d'intérêts pendant les études (classe A)	27,4	16,1	12,1	6,6	3,5	1,7
Exemption d'intérêts	53,8	34,8	23,3	14,0	9,4	5,7
Réduction de la dette en cours de remboursement	10,7	27,1	31,4	15,2	9,9	5,7
Réclamations payées et prêts pardonnés	33,3	25,7	15,7	11,0	7,4	5,0
Total du coût de l'aide gouvernementale	125,2	103,7	82,5	46,8	30,2	18,1
Total des dépenses	150,5	121,2	96,2	63,2	44,4	30,9
Résultats d'exploitation nets	49,6	34,0	16,3	(20,5)	(38,2)	(48,7)

a) Ces dépenses se rapportent aux prêts canadiens directs d'études mais sont déclarées par le ministère du Développement social Canada.

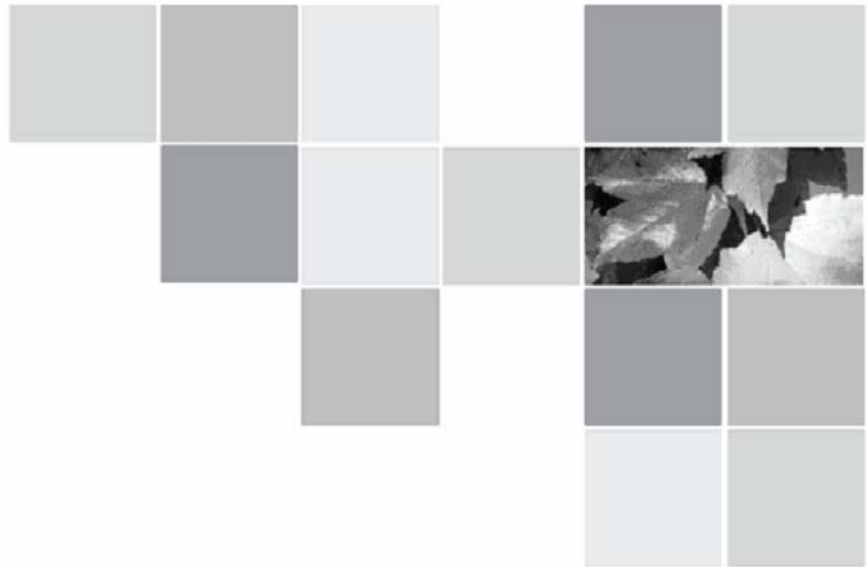
b) Les dépenses prévues présentées pour l'année 2006-2007 ainsi que les années suivantes, n'incluent pas les annonces fait dans le Budget 2006.



AUTRES POINTS D'INTÉRÊT

Budget principal des dépenses 2006-2007 et Architecture des activités de programmes pour le RPP

Budget principal des dépenses de DSC					Investissement social		Prestation de services	Politiques et innovation – Développement social
Budget principal des dépenses de RHDCC	Assurance-emploi Programmes d'emploi	Compétences en milieu de travail	Apprentissage	Travail		Sans-abri	Prestation de services	Soutien aux politiques et aux programmes
Architecture des activités de programmes pour le Rapport sur les plans et les priorités	Marché du travail : Assurance-emploi Programmes d'emploi	Compétences en milieu de travail	Apprentissage	Travail	Investissement social Enfants et familles	Logement et sans-abri	Services décloisonné et axé sur les citoyens Intégrité Services gouvernementaux fondé sur la collaboration et structurés en réseau	Recherche en politiques et communications



RÉFÉRENCES - SITES INTERNET

Site Web de RHDSC

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

L'honorable Diane Finley, C.P., députée
Ministre des Ressources humaines et du Développement social Canada

<http://pm.gc.ca/fra/bio.asp?id=64>

L'honorable Jean-Pierre Blackburn, C.P., député
Ministre du Travail et du Logement

<http://pm.gc.ca/fra/bio.asp?id=50>

Lois et règlements régissant RHDCC et DSC

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

Aperçu de RHDSC

- Liste des programmes et des services de RHDSC
http://www.rhdcc.gc.ca/fr/passerelles/nav/nav_haut/ps.shtml
- Discours du Trône, 5 octobre 2004
<http://pm.gc.ca/eng/sft-ddt.asp>

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

- Prestations d'assurance-emploi
http://www.rhdcc.gc.ca/fr/passerelles/nav/nav_haut/programme/ae.shtml
- Prestations d'emploi et mesures de soutien
http://www.rhdcc.gc.ca/fr/passerelles/nav/nav_haut/programme/sc.shtml
- Ententes sur le développement du marché du travail
http://www.tbs-sct.gc.ca/rma/eppi-ibdrp/hrdb-rhbd/lmda-edmt/description_f.asp
- Stratégie de développement des ressources humaines autochtones
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_f.asp
- Stratégie emploi jeunesse
<http://www.jeunesse.gc.ca>
- Communautés minoritaires de langue officielle
http://www.rhdcc.gc.ca/fr/passerelles/nav/nav_haut/programme/scmllo.shtml
- Travail partagé
http://www.rhdcc.gc.ca/fr/dgpe/dis/cia/subventions/tp/descf_tp.shtml

Compétences en milieu de travail

- Partenariats en ressources humaines
 - Programme des conseils sectoriels
http://www.rhdcc.gc.ca/fr/passerelles/nav/nav_haut/programme/ips.shtml
 - Compétences essentielles
http://www.rhdcc.gc.ca/fr/pip/prh/competences_essentielle/competences_essentielle_index.shtml
 - Classification nationale des professions
http://www.rhdcc.gc.ca/fr/pip/prh/cnp/cnp_index.shtml
 - Initiatives de l'apprentissage et de la mobilité de la main-d'œuvre
http://www.rhdcc.gc.ca/fr/passerelles/nav/nav_haut/programme/imammo.shtml
- Programme des travailleurs étrangers
http://www.rhdcc.gc.ca/fr/passerelles/nav/nav_haut/programme/te.shtml

- Information sur les marchés du travail
http://www.rhdcc.gc.ca/fr/passereilles/nav/nav_haut/programme/imt.shtml

Apprentissage

- Aide financière aux étudiants (Programme canadien de prêts aux étudiants)
<http://www.rhdcc.gc.ca/fr/passereilles/topiques/cxp-gxr.shtml>
et <http://www.canlearn.ca>
- Subvention canadienne pour l'épargne-études
<http://www.rhdcc.gc.ca/fr/passereilles/topiques/cgs-gxr.shtml>
- Programme Apprentissage des adultes, alphabétisation et compétences essentielles
<http://www.rhdcc.gc.ca/fr/passereilles/topiques/cgs-gxr.shtml>
<http://www.rhdcc.gc.ca/fr/passereilles/topiques/lxi-gxr.shtml>
- Mobilité académique internationale
http://www.rhdcc.gc.ca/fr/passereilles/nav/nav_haut/programme/mai.shtml

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

- Service fédéral de médiation et de conciliation
http://www.rhdcc.gc.ca/asp/passereille.asp?hr=fr/pt/sfmc/02Au_sujet.shtml&hs=mxm
- Opérations nationales du travail
http://www.rhdcc.gc.ca/fr/passereilles/nav/nav_haut/programme/travail.shtml
- Affaires internationales du travail
<http://www.rhdcc.gc.ca/fr/pt/ait/index.shtml>
- Conciliation travail-vie et vieillissement de la main-d'œuvre
<http://www.rhdcc.gc.ca/fr/passereilles/topiques/wnc-gxr.shtml>

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

Investissement social

- Programmes de sécurité du revenu
http://www.dsc.gc.ca/fr/passereilles/nav/nav_haut/programme/psr.shtml
- Aînés
<http://www.dsc.gc.ca/fr/passereilles/particuliers/auditoires/aines.shtml>
- Bureau de la condition des personnes handicapées (BCPH)
http://www.dsc.gc.ca/fr/pip/bcph/01_apropos.shtml
- Personnes handicapées
<http://www.dsc.gc.ca/fr/passereilles/particuliers/auditoires/ph.shtml>
- Économie sociale
http://www.dsc.gc.ca/fr/sm/comm/ds/economie_sociale.shtml
- Secteur bénévole
http://www.dsc.gc.ca/fr/pip/ds/06_isb.shtml
- Programme de partenariats pour le développement social
http://www.dsc.gc.ca/fr/pip/ds/05_PPDS.shtml
- Direction du développement communautaire et des partenariats
http://www.dsc.gc.ca/fr/pip/ds/999_DDPC.shtml
- Groupe de travail sur les investissements communautaires
<http://www.dsc.gc.ca/fr/pip/ds/GroupeDeTravail/vue.shtml>
- Programme Nouveaux horizons pour les aînés
<http://www.dsc.gc.ca/fr/psr/horizons/tabmat.shtml>
- Comprendre la petite enfance
http://www.dsc.gc.ca/fr/pip/ds/300_CPEInfo.shtml
- Subventions et contributions
http://www.dsc.gc.ca/fr/passereilles/ds/nav/nav_haut/programme/sc.shtml

Enfants et familles

- Plan universel pour la garde d'enfants du Canada
<http://www.gardedenfants.ca>
- Entente fédérale, provinciale et territoriale 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 sans-abri

- Initiative nationale pour les sans-abri
http://www.homelessness.gc.ca/home/index_f.asp
- Programmes relevant de l'Initiative nationale pour les sans-abri
http://www.homelessness.gc.ca/initiative/nhiprograms_f.asp

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

- Service Canada
<http://www.servicecanada.gc.ca/fr/accueil.html>

Questions et demandes de renseignements du public

Si vous avez des questions à poser au sujet des programmes et des services du Ministère, adressez-vous au bureau le plus proche de Service Canada en consultant les pages « Gouvernement du Canada » de l'annuaire téléphonique ou le site Web de RHDSC.

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

Pour obtenir les publications de RHDSC, prière de s'adresser au Centre de renseignements à http://www.rhdcc.gc.ca/fr/passerelles/nav/nav_gauche/publications.shtml