BUDGET DES DÉPENSES

# Développement des ressources humaines Canada

## Budget des dépenses 2000-2001

Partie III – Rapport sur les plans et les priorités

Canada

## Les documents budgétaires

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

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

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

**Partie III – Le Plan de dépenses du ministère** est divisé en deux documents :

1) **Les rapports sur les plans et les priorités (RPP)** sont des plans de dépenses établis par chaque ministère et organisme (à l'exception des sociétés d'État). Ces rapports présentent des renseignements plus détaillés au niveau des secteurs d'activité et portent également sur les objectifs, les initiatives et les résultats prévus; il y est fait également mention des besoins connexes en ressources pour une période de trois ans. Les RPP contiennent également des données sur les besoins en ressources humaines, les grands projets d'immobilisations, les subventions et contributions, et les coûts nets des programmes. Ils sont déposés au Parlement par la présidente du Conseil du Trésor au nom des ministres responsables des ministères et des organismes désignés aux annexes I, I.1 et II de la *Loi sur la gestion des finances publiques*. Ces documents doivent être déposés au plus tard le 31 mars, pour renvoi aux comités qui font ensuite rapport à la Chambre des communes conformément au paragraphe 81(4) du Règlement.

2) **Les rapports ministériels sur le rendement (RMR)** rendent compte des réalisations de chaque ministère et organisme en fonction des attentes prévues en matière de rendement qui sont indiquées dans leur RPP. Ces rapports sur le rendement, qui portent sur la dernière année financière achevée, sont déposés au Parlement en automne par la présidente du Conseil du Trésor au nom des ministres responsables pour les ministères et des organismes désignés aux annexes I, I.1 et II de la *Loi sur la gestion des finances publiques*.

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

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

© Sa Majesté la Reine du Chef du Canada, représentée par
le ministre des Travaux publics et des Services gouvernementaux, 2000

En vente au Canada chez votre libraire local ou par la
poste auprès des Éditions du gouvernement du Canada (TPSGC)
Ottawa (Canada) K1A 0S9

Téléphone : 1-800-635-7943
Site Internet : http://publications.tpsgc.gc.ca

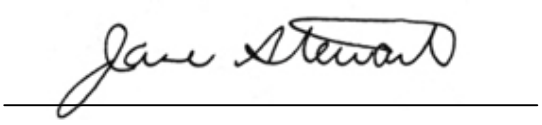
No. de catalogue BT31-2/2001-III-11

ISBN 0-660-61150-3

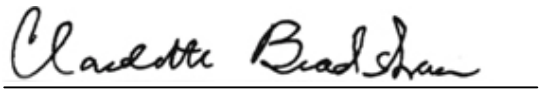
# Budget des dépenses
# 2000-2001

# Un rapport sur les plans et les priorités

Approuvé par :



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



L'honorable Claudette Bradshaw, c.p., députée
Ministre du Travail

## CONTENU

Le présent rapport comprend les plans de Développement des ressources humaines Canada pour 2000-2001 ainsi que pour les années à venir et ce dans la mesure du possible. Il se divise en quatre grands chapitres :

**Aperçu de DRHC** – Ce chapitre offre une perspective stratégique sur tout le Ministère, sur notre mandat général, nos priorités, nos réalisations et nos budgets.

**Services de base et comptes à fins déterminées** – Ces deux chapitres donnent un aperçu plus détaillé des activités et des priorités du Ministère par la présentation des programmes et des gammes de services offerts aux Canadiens et aux Canadiennes. Ils font aussi état des priorités du Ministère en matière de gestion et fournissent des détails sur les fonds et les programmes du Compte d'assurance-emploi et du Régime de pensions du Canada.

**Renseignements supplémentaires** – Ce chapitre propose un plan d'action sur les subventions et les contributions de DRHC, contient des tableaux financiers détaillés et des renseignements sur la législation, les règlements et notre Stratégie de développement durable.

Page

## Aperçu de DRHC

Message des ministres ..... 2
Notre raison d'être ..... 4
Notre façon de servir les Canadiens et les Canadiennes ..... 5
Priorités à l'échelle du Ministère ..... 6
Nos gammes de services, nos principaux engagements en matière de résultats clés et nos mesures des réalisations ..... 11
Profil des dépenses de 2000-2001 ..... 17

## Services de base

Sécurité du revenu ..... 18
Prestations de revenu d'assurance-emploi ..... 24
Investissement dans les ressources humaines ..... 29
Travail ..... 44
À l'arrière-scène ..... 50

## Comptes à fins déterminées

Compte d'assurance-emploi ..... 55
Compte du Régime de pensions du Canada ..... 64

## Renseignements supplémentaires

Renforcement des subventions et des contributions à DRHC – Plan d'action ..... 73
Tableaux financiers ..... 76
Principales initiatives législatives et réglementaires ..... 81
Nos principaux partenaires ..... 83
Stratégie de développement durable ..... 84

**Sites Internet et références** ..... 86

**Index** ..... 87

L'édification du Canada repose sur les valeurs de ses citoyens. Nous croyons que tous les Canadiens et les Canadiennes devraient avoir des chances égales de vivre une vie productive et enrichissante tout en participant activement à l'essor de leur collectivité. Nous, les Canadiens, croyons en la nécessité d'aider les autres.

Le Rapport sur les plans et les priorités de 2000-2001 de Développement des ressources humaines Canada montre bien que ces valeurs sont à l'œuvre. Nos priorités contribueront à aider le gouvernement du Canada à respecter son engagement visant à rehausser la qualité de vie des citoyens. Elle tiennent compte de tous les aspects du cycle de vie des Canadiens.

Le Rapport indique de quelle façon nous nous assurerons que :

- les enfants prennent un bon départ dans la vie;
- les jeunes trouvent l'information et les occasions qui leur permettent de développer leurs talents;
- les personnes en âge de travailler continuent de se former et d'améliorer leurs compétences pour participer à une économie de plus en plus innovatrice;
- les personnes âgées disposent des revenus dont elles ont besoin pour vivre dans la dignité.

Le Rapport sur les plans et les priorités montre aussi que les partenariats constituent la voie de l'avenir pour la conduite des affaires à travers le Canada. Le gouvernement du Canada, le marché du travail, le secteur bénévole et les collectivités travailleront ensemble, tandis que nous précisons et bâtissons le genre de société que nous voulons créer dans le nouveau millénaire. En travaillant ensemble, nous pouvons prendre appui sur nos impressionnants succès sur le plan social et économique en vue de faire du Canada un pays où « il fait bon vivre ».

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

Le Canada fait très bonne figure au chapitre de la création d'emplois. En 1999, 355 000 emplois ont été créés, ce qui a ramené le taux de chômage au niveau le plus bas en plus de 24 ans. Mais le Canada ne se contente pas de créer des emplois. En effet, les employeurs, les travailleurs, les syndicats et les gouvernements encouragent la souplesse et l'innovation au travail. Ces partenaires commencent à explorer les mesures favorables à la famille qui pourraient être adoptées dans les milieux de travail. Cela cadre avec l'engagement pris par le gouvernement dans le discours du Trône de 1999.

Je suis fière du mandat qui m'a été confié en ma qualité de ministre du Travail. Je suis responsable d'une série de lois, de règlements, de politiques, de programmes, de services et de partenariats qui permettent à plus d'un million de Canadiens et de Canadiennes de bénéficier de milieux de travail productifs, où l'on se soucie de la sécurité et de l'équité. Je suis également heureuse de dire que le Programme du travail de Développement des ressources humaines Canada applique de façon efficace le *Code canadien du travail* et d'autres lois importantes. Nous appuyons aussi des initiatives permettant aux employeurs, aux syndicats et aux travailleurs d'assumer davantage de responsabilités lorsqu'il s'agit de cerner et de régler les questions qui présentent pour nous un intérêt commun.

Comme le montre le Rapport sur les plans et les priorités, notre action ne se limite pas au domaine législatif, ni aux politiques et aux programmes nationaux. Nous jouons de plus en plus le rôle de chef de file sur la scène internationale pour ce qui est des questions concernant le milieu de travail.

Grâce à notre participation aux activités des organisations internationales s'occupant des normes du travail, nous arrivons à promouvoir nos valeurs dans des dossiers comme celui du travail des enfants. Face à la mondialisation, nous voulons atteindre nos objectifs tant sociaux qu'économiques, car il importe d'améliorer la qualité de vie des travailleurs et des travailleuses dans le monde entier.

Claudette Bradshaw

*L'honorable Claudette Bradshaw, c.p., députée*
*Ministre du Travail*

## Notre raison d'être

Le gouvernement du Canada est déterminé à promouvoir l'amélioration de la qualité de vie de tous les Canadiens. Il a confié à Développement des ressources humaines Canada le mandat de rejoindre les citoyens de tous âges – enfants, jeunes, adultes en âge de travailler et personnes âgées – au moyen d'initiatives propices à la réalisation de cet objectif.

DRHC aide les Canadiens de tous âges, de même que les personnes qui éprouvent des besoins particuliers, en mettant en œuvre des programmes et des services tels que les suivants :

**Enfants**

- Supplément au revenu familial de l'assurance-emploi
- Garde d'enfants pour les Premières nations et les Inuit
- Subvention canadienne pour l'épargne-études
- Prestations du Régime de pensions du Canada (RPC) aux enfants à charge des cotisants invalides ou décédés
- Prestation nationale pour enfants
- Convention de l'Organisation internationale du travail sur le travail des enfants
- Enquête longitudinale nationale sur les enfants et les jeunes

**Jeunes**

- Stratégie emploi jeunesse
- Allégement de la cotisation d'assurance-emploi pour les employeurs qui embauchent des jeunes
- Projets d'alphabétisation pour les jeunes non scolarisés
- Prêts canadiens aux étudiants
- Bourses d'études du Canada
- Projets de gestion de la dette des étudiants
- Objectif emplois d'été pour étudiants
- Numéros d'assurance sociale
- Sécurité et santé au travail pour les jeunes

**Adultes en âge de travailler**

- Prestations de revenu d'assurance-emploi
- Prestations d'emploi et mesures de soutien
- Promotion de lieux de travail stables, sans danger, justes et équitables, permettant de concilier travail et famille
- Prestations d'invalidité du RPC
- Aide à l'emploi pour les personnes handicapées
- Fonds d'intégration
- Prestations aux survivants du RPC
- Fonds de création d'emplois
- Projets pour les Autochtones vivant en milieu urbain
- Projets-pilotes pour travailleurs âgés
- Information sur le marché du travail

**Personnes âgées**

- Prestations de retraite du Régime de pensions du Canada
- Prestations de la Sécurité de la vieillesse
- Prestations de l'Allocation au conjoint
- Prestations du Supplément de revenu garanti

En vertu de la *Loi sur le Ministère du Développement des ressources humaines*, nous remplissons notre mandat envers le gouvernement et les Canadiens en administrant des **mesures législatives**, des **programmes** et des **services** dans le cadre de la *Loi sur l'assurance-emploi*, du *Régime de pensions du Canada*, de la *Loi sur la sécurité de la vieillesse*, du *Code canadien du travail* et de nombreux autres textes législatifs.

Nous nous acquittons de plus en plus de notre mandat au moyen de **politiques** et de **partenariats**. Une telle approche implique fréquemment la collaboration d'autres ordres de gouvernement et de secteurs de la société sur de grands dossiers comme la satisfaction des besoins des enfants ou la prise de mesures pour s'assurer de milieux de travail plus productifs et favorables à la famille.

Nous avons également recours à l'**information** pour remplir notre mandat auprès des Canadiens. Grâce à nos données fiables sur les sources de revenu à la retraite, les innovations en ce qui concerne les carrières et le milieu de travail, les citoyens sont en mesure de faire des choix de vie plus éclairés.

Pour toutes ces raisons et d'autres encore, DRHC représente l'aspect social du gouvernement. Nous rejoignons des millions de Canadiens à toutes les étapes de leur vie, souvent lorsqu'ils vivent des transitions difficiles. Nous atteignons indirectement quantité d'autres personnes. Notre mission exprime notre but ultime tandis que notre vision nous guide dans nos choix d'activités et dans la façon de les exécuter.

| Notre mission | Notre vision |
|---|---|
| ***« Permettre aux Canadiens et aux Canadiennes de contribuer pleinement à leur milieu de travail et à leur collectivité. »*** | ❖ *Adopter une approche intégrée du développement de la personne.*<br>❖ *Donner aux Canadiens et aux Canadiennes les moyens de gérer les transitions survenant dans leur vie.*<br>❖ *Offrir aux Canadiens et aux Canadiennes des services de la plus haute qualité.*<br>❖ *Mettre l'accent sur les mesures préventives.*<br>❖ *Jouer un rôle de leader sur le plan des politiques et des programmes.*<br>❖ *Créer des partenariats.*<br>❖ *Mettre en valeur le potentiel des collectivités.*<br>❖ *Conserver nos valeurs fondamentales.*<br>❖ *Continuer à développer et à mettre à profit les points forts de nos gens.* |

## Notre façon de servir les Canadiens et les Canadiennes

Plus de 20 000 employés de DRHC travaillent dans des collectivités du pays. La plupart e trouvent dans nos 320 Centres de ressources humaines du Canada, nos 21 télécentres offrant une ligne sans frais 1 800 et nos six Centres des technologies de l'information. D'autres sont répartis à l'Administration centrale et dans nos 10 bureaux régionaux.

Nous offrons de nombreux services électroniques par l'intermédiaire de nos 5 000 guichets électroniques libre-service et d'Internet. L'éventail de ces services ne cesse de croître.

Pour obtenir des résultats, nous travaillons avec des partenaires[1], au nombre desquels nous comptons les gouvernements provinciaux et territoriaux, les organisations autochtones, le secteur bénévole, le secteur privé, les syndicats, les éducateurs et les collectivités de tous genres qui peuvent être appelés à concevoir et à offrir des initiatives en notre nom.

## Priorités à l'échelle du Ministère

Développement des ressources humaines Canada détermine ses priorités en s'appuyant sur les facteurs suivants :

- directives parlementaires;
- discours du Trône[2], budget et autres engagements gouvernementaux;
- participation et rétroaction de nos clients, de nos partenaires et de notre personnel en ce qui concerne les défis et les possibilités;
- mise en œuvre de notre vision.

Compte tenu de l'importance et de la diversité de nos programmes, DRHC dispose d'un vaste éventail de priorités à l'intérieur de ses gammes de services. La partie suivante met en lumière nos politiques, nos défis opérationnels et les possibilités qui marquent nos quatre principales gammes de services.

❖ **Raffermir notre capacité de gérer des programmes –** Les programmes de DRHC, dont l'ampleur et la nature sont vastes et diversifiées, répondent aux nombreux et différents besoins des Canadiens dans tout le pays. Le mode de prestation de ces programmes est dynamique. Les changements constants, survenus au cours de la période durant laquelle on a décrété d'importantes compressions budgétaires, ont accentué la complexité de la gestion et de la prestation des programmes. Afin de raffermir les connaissances et les outils du personnel, nous avons lancé plusieurs initiatives reliées les unes aux autres.

De façon plus précise, nous sommes à mettre en œuvre le Système de gestion du Ministère, qui permettra d'intégrer en un seul bloc les systèmes ministériels des ressources financières, des ressources humaines et des approvisionnements. DRHC pourra donc répondre aux exigences du gouvernement et améliorer la qualité et la précision de ses données et de ses analyses sur lesquelles reposent ses décisions.

Nous mettons en pratique des plans d'action afin d'améliorer certains axes prioritaires pour les rendre conformes aux méthodes de gestion modernes.

Nous appliquons déjà d'importantes mesures pour corriger les failles administratives dans l'éventail complet de nos programmes de subventions et de contributions. Nous sommes déterminés à poursuivre jusqu'au bout nos

[1] Voir la page 83 pour une liste des partenaires.
[2] Discours du Trône de 1999 http://www.pco-bcp.gc.ca/sft-ddt/doc/index_f.htm

efforts pour améliorer la gestion de ces programmes. En 2000-2001, nous entendons progresser sur la voie tracée dans notre plan d'action national qui comporte les engagements suivants :

1. veiller à ce que les versements répondent aux exigences en matière de finances et de programmes;
2. vérifier et corriger les dossiers qui posent problème;
3. outiller et soutenir le personnel;
4. prendre la responsabilité des résultats;
5. obtenir les meilleurs conseils possibles;
6. fournir au public et au personnel des rapports sur les progrès réalisés.

Nous miserons sur ce plan. Notre intention est de tirer profit de toutes les directives et des conseils que fournira le vérificateur général d'après la vérification qu'il entend faire lui-même de ces programmes. Nous améliorerons le plan en nous inspirant des connaissances que nous avons acquises durant sa mise en œuvre. De plus amples détails sur le plan d'action sont fournis à la page 73 des Renseignements supplémentaires.

❖ **Les sans-abri** – Le gouvernement du Canada s'engage à unir ses efforts à ceux de partenaires – tous les ordres de gouvernement, le secteur privé, les organisations communautaires et les collectivités – pour s'attaquer aux causes de la situation des sans-abri. Au cours des trois prochaines années, l'administration fédérale investira 753 millions de dollars dans les collectivités afin d'atténuer et de prévenir le problème des sans-abri au Canada.

Par l'entremise de la Société canadienne d'hypothèques et de logement, 268 millions de dollars seront versés au Programme d'aide à la remise en état des logements et 43 millions de dollars s'ajouteront au budget du Programme d'amélioration des refuges. Travaux publics et Services gouvernementaux Canada entend également réserver un montant de 10 millions de dollars afin que des terrains fédéraux excédentaires soient disponibles pour répondre à des besoins exceptionnels. DRHC prendra de multiples mesures pour compléter ces initiatives.

- Dans le cadre de la Stratégie emploi jeunesse du Canada, le Ministère allouera aux initiatives visant les sans-abri un montant pouvant atteindre 59 millions de dollars au cours des trois prochaines années. Ces fonds seront affectés aux projets qui accordent aux jeunes sans-abri la possibilité d'acquérir de l'expérience de travail et des connaissances en dynamique de la vie.
- Nous augmenterons d'un montant maximal de 59 millions de dollars la Stratégie visant les Autochtones vivant en milieu urbain au cours des trois prochaines années. Ces nouveaux fonds seront répartis entre les ministères participants afin d'accroître les services et les mécanismes de soutien pour les Autochtones sans abri.
- Le gouvernement du Canada versera jusqu'à 305 millions de dollars au cours des trois prochaines années dans l'Initiative de partenariats en action communautaire. Un mode de financement souple soutiendra un continuum de plans auxiliaires dans la collectivité et amènera tous les partenaires communautaires à offrir du financement et des contributions. À la faveur de consultations menées auprès des provinces et de leur participation aux objectifs,

aux principes et aux priorités, nous espérons instaurer d'ici avril 2000 l'Initiative de partenariats en action communautaire.

- Outre ces programmes, nous réserverons un montant total de 9 millions de dollars au cours des trois prochaines années pour favoriser la recherche, l'élaboration de plans communautaires et le partage de pratiques exemplaires.

❖ **Répondre aux besoins des enfants et des jeunes du Canada** – Les enfants et les jeunes sont des thèmes prioritaires du discours du Trône, et reçoivent une attention grandissante grâce aux activités de DRHC, comme en font foi la Prestation nationale pour enfants et la Stratégie emploi jeunesse. Nos initiatives nouvelles ou en développement, qui s'inscrivent dans cette voie, devraient comporter les objectifs suivants :

- appuyer la loi visant à accroître les prestations de maternité et les prestations parentales et soutenir la mise en œuvre de la décision du Parlement sur cette loi;
- de concert avec d'autres ministères fédéraux, les provinces et les territoires, plaider en faveur d'un Programme d'action national pour les enfants qui offre de meilleurs soutiens aux familles et aux enfants;
- miser sur le succès des initiatives d'emploi visant à fournir aux jeunes Canadiens de l'information sur les carrières, l'accès à des expériences de travail et des possibilités d'apprentissage;
- accroître la sensibilisation aux politiques et aux pratiques relatives à la famille et en faire la promotion;
- encourager les familles à épargner en vue de l'instruction de leurs enfants en leur fournissant des subventions canadiennes pour l'épargne-études d'une valeur pouvant atteindre 20 p. 100 des contributions annuelles versées dans les régimes enregistrés d'épargne-études (jusqu'à concurrence de 2 000 dollars par année) et en insistant sur l'importance de commencer à économiser tôt;
- donner une conférence sur la santé et la sécurité au travail en mettant l'accent sur les jeunes;
- fournir plus d'information aux jeunes gens sur la planification financière en vue de la retraite.

❖ **Répondre aux besoins des Canadiens handicapés** – Le gouvernement du Canada a diffusé en juillet 1999 son programme de partenariat et de mesures sur les questions concernant les personnes handicapées. L'objectif est de poursuivre les efforts entrepris pour promouvoir la participation complète des personnes handicapées à tous les aspects de la vie canadienne en leur permettant d'accéder à tous les soutiens nécessaires et en éliminant les obstacles qui se dressent devant eux. Nos initiatives nouvelles ou en développement, qui s'inscrivent dans cette voie, devraient comporter les objectifs suivants :

- faire preuve de leadership dans l'application de la Stratégie canadienne concernant les personnes handicapées, en mettant l'accent sur une reddition améliorée des comptes, la recherche, une stratégie liée au marché du travail, un plan d'action pour les Autochtones handicapés et de nouvelles façons d'obtenir l'engagement de la collectivité des personnes handicapées et des parlementaires, entre autres partenaires;

- améliorer et axer sur la clientèle les services du programme d'invalidité du Régime de pensions du Canada, notamment en multipliant les efforts pour que les personnes qui touchent un revenu d'invalidité puissent retourner au travail;
- améliorer l'équité, la santé et la sécurité au travail et apporter des aménagements en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*;
- solidifier les liens entre nos programmes destinés aux personnes handicapées et les partenaires externes tels que les commissions des accidents du travail;
- poursuivre sans relâche les efforts nécessaires pour mettre en œuvre la vision partagée par le gouvernement du Canada et les provinces qui est énoncée dans le document intitulé *À l'unisson : Une approche canadienne concernant les personnes handicapées* et mettre l'accent sur le travail conjoint pour soutenir les personnes handicapées.

❖ **Des compétences pour le XXI$^{e}$ siècle** – Les Canadiens et le Canada tirent profit de compétences accrues, particulièrement dans notre économie moderne. DRHC a toujours joué un rôle de premier plan au sein du gouvernement sur les questions entourant le perfectionnement des compétences. Nos initiatives nouvelles ou en développement, qui s'inscrivent dans cette voie, devraient comporter les objectifs suivants :

- travailler de concert avec les provinces et d'autres partenaires à l'élaboration d'un plan d'action national sur les compétences et l'apprentissage;
- soutenir le travail des conseils sectoriels afin de mieux apparier les compétences et les besoins au sein de certaines industries ou de certains volets de notre économie;
- favoriser un meilleur accès à l'acquisition continue du savoir pour les Canadiens;
- travailler avec des partenaires pour créer un guichet unique d'information sur le marché du travail;
- veiller à ce que les compétences et l'expérience des travailleurs soient reconnues;
- aider les gens pour qui l'acquisition de compétences comporte des défis additionnels.

❖ **Mettre en œuvre une nouvelle politique de prestation des services** – Les Canadiens veulent des services plus rapides, davantage d'information et l'accès aux services électroniques, toutes choses qui découlent de leurs besoins et intérêts. Le gouvernement du Canada s'est engagé à devenir l'administration publique la plus branchée à ses citoyens dans le monde. DRHC s'efforce déjà sans relâche d'améliorer ses services et d'en fournir davantage sous format électronique, mais nous comptons faire plus que cela. Nos initiatives nouvelles ou en développement, qui s'inscrivent dans cette voie, devraient comporter les objectifs suivants :

- participer à l'initiative de Service Canada visant à éprouver des moyens d'offrir un guichet unique d'information sur les programmes et les services du gouvernement du Canada;
- appliquer une nouvelle politique de prestation des services qui offrira un jour aux Canadiens :

- une sélection de moyens (en direct, par téléphone, en personne) pour obtenir des services selon leurs préférences;
- une automatisation accrue des demandes de prestations et d'autres transactions de base dans le cadre des programmes;
- une attention accrue du personnel aux services complexes rendus aux gens et aux collectivités.

❖ **Créer un milieu de travail de choix** – Le discours du Trône a mis en relief l'importance, pour les fonctionnaires, d'atteindre les objectifs du Canada. Les principaux dirigeants du gouvernement et de DRHC se sont engagés à multiplier leurs efforts pour faire de la fonction publique un milieu de travail de choix, à la fois pour remplacer la proportion estimative de 19 p. 100 d'employés ministériels admissibles à la retraite d'ici 2005 et pour promouvoir des compétences nouvelles ou perfectionnées au sein du personnel. Nos initiatives nouvelles ou en développement, qui s'inscrivent dans cette voie, devraient comporter les objectifs suivants :

- adopter une stratégie de recrutement et de maintien en fonction ainsi qu'un plan d'action dans le cadre de l'initiative Appuyer les gens;
- encourager le personnel à acquérir des compétences nouvelles et plus complexes, particulièrement dans le cas de ceux qui offrent des services qu'on tend à automatiser;
- promouvoir le perfectionnement en leadership, la formation, des communications améliorées, des pratiques de travail novatrices et des approches plus efficaces en ressources humaines;
- viser une planification plus solide des activités et des ressources humaines;
- accorder une pleine attention aux questions recensées dans les sondages auprès des employés et dans leur rétroaction, comme la gestion de la charge de travail, la diversité et l'assurance d'un milieu de travail équitable et sécuritaire.

❖ **Technologie de l'information – Après le défi de l'an 2000** – Après avoir répondu à nos objectifs de l'an 2000, nous sommes maintenant aux prises avec l'objectif de l'an 2004 : un gouvernement branché à tous les citoyens qui auront de plus en plus recours à ses services à l'aide de méthodes utilisées pour le commerce électronique. D'ici la fin de 2004, toutes les principales interactions de DRHC avec ses clients pourront se réaliser en direct, dans la mesure du possible. Nous agirons aussi vite que les ressources et la sécurité le permettent. Nous sommes également confrontés aux répercussions qu'engendrent, dans les systèmes, les nouveaux programmes et services ministériels et gouvernementaux. Nos initiatives nouvelles ou en développement, qui s'inscrivent dans cette voie, devraient comporter les objectifs suivants :

- élaborer une vision stratégique en matière de technologie de l'information à partir de laquelle définir des priorités au chapitre des ressources et du soutien, en tenant compte des besoins en matière de services et des examens réguliers;
- mettre en œuvre des normes de systèmes à l'échelle du Ministère;
- cerner les ressources requises pour soutenir les systèmes existants et en créer de nouveaux qui soient liés à l'initiative Gouvernement en direct.

## Nos gammes de services, nos principaux engagements en matière de résultats clés et nos mesures des réalisations

Diverses mesures de réalisations complètent les priorités de DRHC aux échelons ministériel, régional et local de même qu'au niveau des gammes de services et des directions générales. Afin d'améliorer les rapports de rendement sur les programmes et les services de DRHC, nous avons progressé dans notre quête de mesures additionnelles axées sur les résultats, que nous prévoyons mettre en œuvre durant 2000-2001, sous réserve d'un processus consultatif. Les nouvelles mesures seront peaufinées et reformulées dans le Rapport ministériel sur le rendement de 1999-2000. En outre, nous consulterons le Comité permanent du développement des ressources humaines et de la condition des personnes handicapées et d'autres parties intéressées dans notre examen de l'élaboration et de la mise en œuvre de mesures supplémentaires sur les résultats. DRHC s'engage à fournir de l'information équilibrée sur le rendement en tenant compte du point de vue des citoyens, des clients et des contribuables.

Les **citoyens** s'attendent à ce que le gouvernement du Canada contribue de manière positive à leur vie et à celle de leur pays. Nous faisons la preuve des résultats atteints à grande échelle par le biais d'évaluations, d'études spéciales, d'examens et de leçons apprises ainsi que par les mesures d'impact énoncées dans nos **Principaux engagements en matière de résultats**.

Nos **clients** sont ceux à qui nous offrons directement des services. Ils souhaitent et méritent les services de qualité élevée dont nous faisons état dans nos **Principaux engagements en matière de résultats** et que nous maintenons par notre assurance de la qualité (voir page 51 de la section intitulée À l'arrière-scène).

Les **contribuables** s'attendent à ce que nous fassions un usage efficient et efficace des ressources humaines et financières et que nous atteignions les résultats les plus importants. Nous manifestons notre volonté à cet égard par le biais de mesures d'efficacité, telles qu'énoncées dans nos **Principaux engagements en matière de résultats**.

*Nos clients :*

- *les membres de groupes désignés qui ont besoin d'un soutien orienté afin de participer pleinement au milieu du travail et à la collectivité, comme les enfants, les jeunes en situation de risque, les travailleurs âgés, les Autochtones et les personnes handicapées*;
- *les parents qui épargnent en vue des études de leurs enfants;*
- *les personnes ayant besoin d'aide pour poursuivre leurs études ou retourner sur le marché du travail;*
- *les employeurs et les employés qui s'occupent de questions liées au travail;*
- *les personnes qui touchent des prestations d'assurance-emploi*;
- *les Canadiens à la recherche d'un emploi*;
- *les particuliers ayant besoin d'un numéro d'assurance-sociale*;
- *les membres du secteur bénévole*;
- *les aînées, les enfants, les survivants et les personnes handicapées admissibles à des pensions gouvernementales.*

*Bref, un jour ou l'autre, DRHC sert chaque Canadien.*

# Aperçu de DRHC

À DRHC, nous avons regroupé nos programmes et services sous quatre principales gammes en vertu desquelles se déroule la prestation directe de programmes aux Canadiens, et sous deux autres se rapportant aux activités nécessaires au soutien des services de base.

| **Gamme des services de Développement des ressources humaines** | **2000-2001 Ressources** | **Fournir aux Canadiens et aux Canadiennes :** (Principaux engagements et page de référence pour les principaux engagements en matière de résultats) |
|---|---|---|
| **Services de base** | | |
| Sécurité du revenu (voir page 18) | 44 090 M$ ETP : 3 587 | La durabilité des programmes de la sécurité du revenu pour les personnes âgées, les personnes handicapées et leurs enfants, les survivants et les migrants.....pages 13 et 14 |
| Prestations de revenu d'assurance-emploi (voir page 24) | 10 117 M$ ETP : 7 623 | Un soutien du revenu temporaire aux travailleurs sans emploi admissibles, ou aux personnes qui se trouvent hors du marché du travail pour cause de maternité ou de responsabilités parentales, ou en raison d'une maladie.....pages 13 et 14<br>Confiance en l'intégrité financière du Programme d'assurance-emploi ..... page 15 |
| Investissement dans les ressources humaines (voir page 29) | 5 328 M$ ETP : 3 379 | Un marché du travail efficace et efficient ..... page 13 |
| Travail (voir page 44) | 160 M$ ETP : 673 | Un milieu de travail sécuritaire, juste, stable et productif ..... page 15 |
| **À l'arrière-scène** | | |
| Services ministériels et Soutien en matière de prestation de services (voir page 50) | 628 M$ ETP : 5 406 | Une infrastructure ministérielle permettant d'offrir des services efficaces et efficients ..... page 14<br>Un recouvrement rapide des sommes dues à l'État ..... page 15<br>Une administration et une gestion financière saines des subventions et des contributions ..... page 15 |
| **Total de la gamme des services de DRHC** | **60 323 M$** | |
| Autres coûts[a] | 132 M$ | |
| **Total consolidé** | **60 455 M$** | |
| | **ETP : 20 668** | |

a. Représente diverses dépenses se rapportant aux coûts et montants recouvrés des gouvernements provinciaux et autres ministères et organismes fédéraux pour l'indemnisation des accidentés du travail ainsi que pour les Comptes du RPC et de l'assurance-emploi.

Nos **Principaux engagements en matière de résultats** définissent les objectifs les plus élevés pour nos principaux programmes et d'autres fonctions ministérielles. DRHC s'engage à améliorer de façon continue ses rapports d'information de rendement équilibrée qui tiennent compte des attentes de divers publics : les citoyens, les clients et les contribuables. Nous prenons en considération de nouvelles mesures d'impact qui, sous réserve d'une consultation, seront peaufinées et mises en œuvre en 2000-2001. Nous examinons également d'autres indicateurs de rendement de concert avec nos partenaires et des intervenants.

## A. Mesures d'impact

| **Fournir aux Canadiens et aux Canadiennes :**<br>(Principaux engagements) | **Qui se manifeste par :**<br>(Principaux engagements en matière de résultats) |
|---|---|
| **La durabilité des programmes de la sécurité du revenu pour les personnes âgées, les personnes handicapées et leurs enfants, les survivants et les migrants** | **L'importance relative des pensions de l'État dans le revenu annuel total d'un prestataire**<br>• Revenu annuel total des prestataires (65 ans ou plus) provenant de versements de la Sécurité de la vieillesse, du Supplément de revenu garanti et du Régime de pensions du Canada exprimé en pourcentage du revenu total de toutes sources.<br>• Revenu annuel total des prestataires provenant du versement de prestations d'invalidité du RPC exprimé en pourcentage du revenu total de toutes sources.<br>• Pourcentage de prestataires de la Sécurité de la vieillesse qui touchent également un Supplément de revenu garanti. |
| **Un soutien du revenu temporaire aux travailleurs sans emploi admissibles, ou aux personnes qui se trouvent hors du marché du travail pour cause de maternité ou de responsabilités parentales, ou en raison d'une maladie** | **La contribution à un marché du travail qui fonctionne sans heurt grâce à la prestation d'un soutien du revenu temporaire**<br>• Pourcentage de chômeurs admissibles à des prestations d'assurance-emploi. |
| **Un marché du travail efficace et efficient** | **L'accès à l'emploi pour tous les Canadiens**<br>• Nombre de clients (fonds du Trésor ou de l'assurance-emploi) qui obtiennent un emploi ou qui deviennent travailleurs autonomes grâce à une intervention de l'Investissement dans les ressources humaines.<br>• Prestations non versées (partie I de la *Loi sur l'assurance-emploi*) en raison du retour au travail des prestataires de l'assurance-emploi avant la fin de leur période de prestations grâce aux prestations d'emploi et aux mesures de soutien.<br>**L'accès à des possibilités d'apprentissage**<br>• Nombre de Canadiens qui ont accès à des possibilités d'apprentissage grâce aux programmes canadiens de Prêts aux étudiants et de Subventions pour l'épargne-études.<br>• Nombre de jeunes et d'Autochtones parmi les clients qui retournent à l'école grâce à une intervention de l'Investissement dans les ressources humaines. |

## B. Prestation de services et mesures de la qualité

| **Fournir aux Canadiens et aux Canadiennes :**<br>(Principaux engagements) | **Qui se manifeste par :**<br><br>(Principaux engagements en matière de résultats) | **Objectif** |
|---|---|---|
| **La durabilité des programmes de la sécurité du revenu pour les personnes âgées, les personnes handicapées et leurs enfants, les survivants et les migrants** | **Le service téléphonique aux clients** | |
| | • Accès I : pourcentage de demandeurs qui n'obtiennent pas la tonalité d'occupation. | 95 % |
| | • Accès II : pourcentage d'appels auxquels répond un agent de prestation des services dans un délai maximal de trois minutes. | 95 % |
| | **L'efficacité du traitement des demandes** | |
| | • Nombre moyen de jours ouvrables pour traiter les demandes de prestations du Régime de pensions du Canada (exclusion faite des prestations d'invalidité)[a]. | - |
| | • Nombre moyen de jours ouvrables pour traiter les demandes de prestations de la Sécurité de la vieillesse[a]. | - |
| | • Nombre moyen de jours ouvrables pour traiter les demandes initiales de prestations d'invalidité du Régime de pensions du Canada. | 62 jours |
| | • Pourcentage de renouvellement automatique du Supplément de revenu garanti en utilisant les données de l'impôt et pourcentage de comptes du Supplément de revenu garanti retournés au taux de base. | 66 %<br>2 % |
| **Un soutien du revenu temporaire aux travailleurs sans emploi admissibles, ou aux personnes qui se trouvent hors du marché du travail pour cause de maternité ou de responsabilités parentales, ou en raison d'une maladie** | **L'efficacité du traitement des demandes** | |
| | • Pourcentage de premières prestations émises aussitôt que légalement possible (dans un délai de 28 jours suivant l'enregistrement des demandes initiales et renouvelées). | 90 % |
| | **L'efficacité du traitement des appels** | |
| | • Pourcentage des appels fixés à l'horaire du Conseil arbitral dans les 30 jours suivant leur dépôt. | 90 % |
| | **L'efficacité du service téléphonique à la clientèle** | |
| | • Pourcentage d'appels auxquels répond un agent de prestation des services dans un délai maximal de trois minutes. | 95 % |
| **Une infrastructure ministérielle permettant d'offrir des services efficaces et efficients** | **Le niveau de satisfaction des clients à l'endroit des services de DRHC**[a] | - |
| | **Le pourcentage de phases de projets en technologie de l'information menées à terme conformément au budget et au calendrier établis** | 85 % |

a. Objectif à l'étude.

## C. Mesures d'efficacité

| **Fournir aux Canadiens et aux Canadiennes :**<br>(Principaux engagements) | **Qui se manifeste par :**<br><br>(Principaux engagements en matière de résultats) | **Objectif** |
|---|---|---|
| **Confiance en l'intégrité financière du Programme d'assurance-emploi** | **L'efficacité des activités d'enquête et de contrôle**<br>• Valeur, en dollars, des économies directes découlant des activités de détection et des économies indirectes provenant des activités de dissuasion et de prévention. | 550 M$ |
| **Un milieu de travail sécuritaire, juste, stable et productif** | **Un milieu sécuritaire, sain et équitable et des relations patronales-syndicales stables**<br>• Pourcentage de différends liés à la négociation collective réglés en vertu de la partie I du *Code canadien du travail* sans arrêt de travail.<br>• Pourcentage de situations de non-conformité en vertu de la partie II du *Code canadien du travail* (à l'exception des situations de danger) réglées de plein gré par l'acceptation d'une promesse de conformité volontaire.<br>• Pourcentage de plaintes de congédiement injuste en vertu de la partie III du *Code canadien du travail* réglées par des inspecteurs. | 90 %<br>90 %<br>75 % |
| **Un recouvrement rapide des sommes dues à l'État** | **L'efficacité de la fonction de recouvrement**<br><u>Recouvrement des trop-payés</u><br>• Montants recouvrés : Assurance-emploi et programmes d'emploi.<br><u>Recouvrement de prêts</u><br>• Montants recouvrés : Programme canadien de prêts aux étudiants. | 187,2 M$<br>157 M$ |
| **Une administration et une gestion financière saines des subventions et des contributions** | **L'efficacité des pratiques d'administration et de gestion financière**<br>• Mise en œuvre du plan d'action de DRHC dans les délais prescrits. | 100 % |

### Améliorer nos rapports sur les mesures d'impact

DRHC reconnaît la nécessité d'améliorer continuellement ses obligations de rendre compte. Nous sommes un chef de file reconnu dans l'évaluation des programmes au Canada et nous utilisons cette information pour mieux évaluer les éléments positifs des programmes, des politiques, des services et des approches en matière de développement des ressources humaines. Nous partageons cette information avec d'autres gouvernements et partenaires intéressés. Les résultats de nos évaluations peuvent être consultés sur Internet[3].

[3] http://www.hrdc-drhc.gc.ca/edd

Nous consacrons également beaucoup d'efforts à définir, de concert avec les partenaires et les intervenants, des mesures d'impact mieux détaillées. Ces exercices peuvent nous amener à modifier nos principaux engagements en matière de résultats ou à choisir d'autres formes de rapports. Voici quelques exemples actuellement à l'étude :

**Sécurité du revenu**

- La contribution des pensions de l'État dans les situations de transition, par exemple des modifications entre le revenu versé à la préretraite et le revenu versé à la retraite.

**Prestations de revenu d'assurance-emploi**

- L'accès des chômeurs canadiens à l'information et leur connaissance du Programme d'assurance-emploi et des prestations auxquelles ils ont droit.
- La mesure dans laquelle les prestations d'assurance-emploi soutiennent financièrement les gens.

**Investissement dans les ressources humaines**

- Les mesures visant à favoriser l'intégration sociale des groupes vulnérables tels que les jeunes, les Autochtones et les personnes handicapées, qui sont aux prises avec des défis additionnels, et à les amener à participer pleinement au marché du travail et à la collectivité.
- La capacité des secteurs privé et bénévole de promouvoir le développement de la personne.
- Le pourcentage de Canadiens âgés de 0 à 17 ans bénéficiaires d'un régime enregistré d'épargne-études.
- Le pourcentage de la population détenant un diplôme d'études postsecondaires, et qui continue à rembourser un prêt étudiant.
- Le pourcentage de jeunes de 18 à 24 ans qui entreprennent des études postsecondaires.
- Le nombre de semaines additionnelles d'emploi pendant les première, deuxième et troisième années suivant des interventions effectuées dans le cadre des programmes de DRHC par comparaison avec des situations où des clients similaires n'ont pas été visés par une intervention.
- La diminution additionnelle du montant de prestations versées sous le régime de l'assurance-emploi (partie I) pendant les première, deuxième et troisième années suivant des interventions faites dans le cadre des programmes de DRHC par comparaison avec des situations où des clients similaires n'ont pas été visés par une intervention.

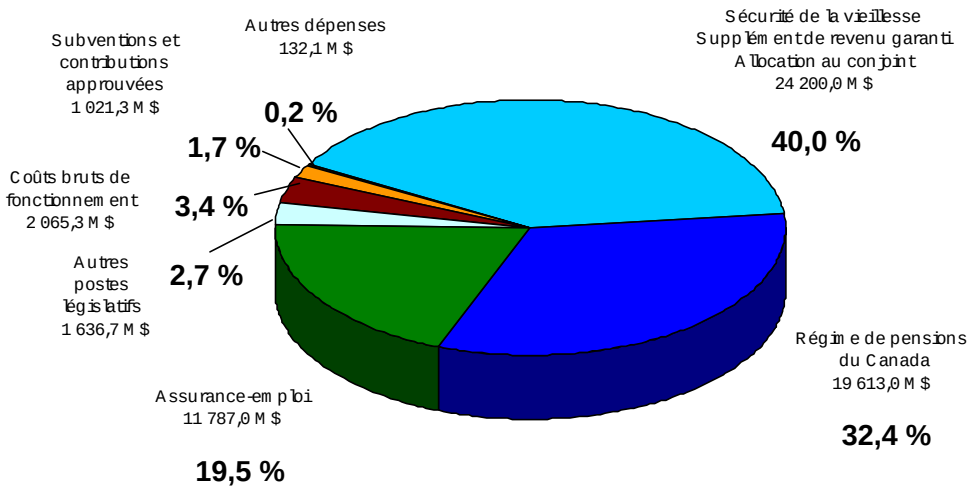
**Travail**

- Le taux d'accidents invalidants en milieu de travail.

## Profil des dépenses de 2000-2001

Il faut disposer des ressources requises pour réaliser les priorités ministérielles ainsi que les priorités et les activités reliées aux gammes de services. DRHC consacre 95 p. 100 de ses fonds à ses programmes législatifs.

**TOTAL CONSOLIDÉ : 60 455,4 M$**




| Dépenses brutes de DRHC | | |
|---|---|---|
| Coûts nets de fonctionnement | | 714,0 |
| Ajouter les sommes recouvrées au titre des rubriques suivantes : | | |
| Régime de pensions du Canada | 208,9 | |
| Compte d'assurance-emploi | 1 096,1 | |
| Indemnisation des accidentés du travail | 46,3 | 1 351,3 |
| Coûts bruts de fonctionnement | | **2 065,3** |
| Subventions et contributions approuvées | | **1 021,3** |
| Total des dépenses brutes | | 3 086,6 |

| Autres – Indemnisation des accidentés et coûts et montants recouvrés des Comptes d'assurance-emploi et du RPC | **132,1** |
|---|---|

| Paiements de transfert législatifs | | |
|---|---|---|
| Subventions et contributions : | | |
| Sécurité de la vieillesse, Supplément de revenu garanti et Allocation au conjoint | | **24 200,0** |
| Autres paiements législatifs : | | |
| Prêts canadiens aux étudiants | 890,8 | |
| Subvention canadienne pour l'épargne-études | 744,0 | |
| Prestations d'adaptation pour les travailleurs | 1,9 | **1 636,7** |
| Total | | 25 836,7 |
| Prestations du Régime de pensions du Canada | | **19 613,0** |
| Prestations d'assurance-emploi | | **11 787,0** |
| Total des paiements de transfert législatifs | | 57 236,7 |

## Sécurité du revenu

***Notre principal engagement***

***Offrir aux Canadiens et aux Canadiennes des programmes durables de la sécurité du revenu destinés aux aînés, aux personnes handicapées et à leurs enfants, aux survivants et aux migrants.***

Le Parlement a confié à DRHC le mandat de promouvoir et de raffermir la sécurité du revenu de certains groupes cibles, soit les aînés, les personnes handicapées et leurs enfants, les survivants, de même que les migrants qui quittent le pays ou y arrivent[4]. Les principaux véhicules qui nous permettent d'atteindre ces buts sont le Régime de pensions du Canada (RPC) et la Sécurité de la vieillesse (SV) ainsi que l'information que nous diffusons aux Canadiens sur les pensions de l'État[5].

En 2000-2001, nous offrirons des prestations des programmes de la sécurité du revenu (PSR) à près de 5 millions de Canadiens et à plus de 135 000 clients vivant à l'étranger. Cela signifie plus de 7 millions de paiements mensuels et plus de 44 milliards de dollars en prestations annuelles versées à nos clients. Nous enverrons également par la poste à plus de 10 millions de Canadiens des renseignements personnalisés sur le système des pensions de l'État en plus de renseignements généraux sur le système de revenu de retraite. Enfin, nous offrirons à plus de 12 millions de cotisants au RPC des relevés expliquant l'état de leurs cotisations au Régime de pensions du Canada.

En 2000-2001, environ 3 600 employés de DRHC participeront à l'exécution du programme de la sécurité du revenu dans toutes les régions du pays.

[4] La formulation détaillée des objectifs et leur description se trouvent au chapitre 11 de la partie II du Budget principal des dépenses 2000-2001 à l'adresse suivante : http://www.tbs-sct.gc.ca/tb/estimate/20002001/F_me00.pdf

[5] Les prestations du RPC comprennent les pensions de retraite, les prestations d'invalidité, les prestations pour enfants, les prestations au conjoint survivant et les prestations de décès. Les prestations de la SV regroupent la pension de base de la SV, le Supplément de revenu garanti (SRG) et l'Allocation au conjoint.

**DÉPENSES BRUTES**

| Financement (en millions de dollars) | Prévision 1999-2000 | Dépenses prévues 2000-2001 | 2001-2002 | 2002-2003 |
|---|---|---|---|---|
| Dépenses de fonctionnement brutes | 273,0 | 277,4 | 273,9 | 273,2 |
| Paiements de transfert – SV | 23 330,0 | 24 200,0 | 24 963,0 | 25 769,0 |
| Total des dépenses brutes | 23 603,0 | 24 477,4 | 25 236,9 | 26 042,2 |
| Prestations versées en vertu du RPC | 18 835,0 | 19 613,0 | 20 455,0 | 21 372,0 |
| Total consolidé des PSR | 42 438,0 | 44 090,4 | 45 691,9 | 47 414,2 |
| Équivalents temps plein (ETP) | 3 609 | 3 587 | 3 479 | 3 455 |

## Contexte opérationnel et défis

Deux facteurs principaux influent sur la planification opérationnelle de nos programmes de la sécurité du revenu. Le premier facteur est une société vieillissante. La proportion des personnes âgées doublera au cours des prochains 30 ans. Si les examens du RPC et de la SV ont permis de confirmer que ces programmes sont les piliers essentiels du système de revenu de retraite du Canada, les paiements devraient être perçus comme un revenu de retraite de base qui doit être complété au moyen d'autres sources de revenu. Les Canadiens, surtout ceux qui commencent leur vie active, doivent présentement songer à un revenu de retraite, tel qu'un régime de pension d'employeur et un régime enregistré d'épargne-retraite.

Le deuxième facteur est l'effet de la technologie sur l'exécution des programmes et la prestation des services. Les engagements du gouvernement aussi bien que les attentes de la population indiquent nettement un changement à venir dans nos modes d'interaction avec les Canadiens. La croissance d'Internet et d'autres services automatisés proposent certaines orientations.

Notre contexte opérationnel est influencé par notre engagement permanent à atteindre et à dépasser les objectifs de base que nous nous sommes fixés quant aux résultats, tels qu'ils figurent en page 12. Ils s'insèrent dans le contexte de nos priorités stratégiques pour la période de planification. Celles-ci consistent à offrir aux Canadiens :

- Excellence dans la prestation des services, aujourd'hui et dans l'avenir
- Excellence dans la gestion des programmes, en prévoyant les besoins futurs

## ❖ Excellence dans la prestation des services, aujourd'hui et dans l'avenir

Comme le montre la performance relative à nos engagements envers les résultats clés, nous avons déjà pris des mesures substantielles pour fournir à nos clients le service rapide, les communications claires, les paiements exacts et les renseignements exhaustifs qu'ils désirent obtenir sur les programmes de la SV et du RPC. Nous continuerons de faire davantage pour améliorer l'efficacité et l'efficience de notre prestation de services.

### ➢ Introduire un mode de prestation de services axé sur le client

*« Le gouvernement poursuivra donc ses efforts auprès des autres gouvernements, du secteur privé, des organismes bénévoles et de tous les citoyens pour bâtir des communautés au sein desquelles seront pleinement inclus les Canadiens ayant des handicaps, … »*
[Discours du Trône de 1999]

Conformément à l'engagement ci-contre, formulé dans le discours du Trône, nous introduisons progressivement un mode de prestation de services qui est davantage axé sur le client. Cela s'adresse aux personnes handicapées dans le cadre du programme de prestations d'invalidité du RPC. Les demandeurs et les prestataires se verront ainsi offrir un service opportun et adapté à leurs besoins individuels.

Le personnel adoptera une approche plus individualisée dans ses communications avec les clients tout au long du processus de présentation de la demande, afin de mieux expliquer nos décisions en matière d'admissibilité. Nous communiquerons également plus régulièrement avec les clients qui touchent des prestations d'invalidité, et offrirons plus de soutien et d'encouragement à ceux qui tentent de retourner au travail grâce à des mesures d'incitation plus souples. Nous surveillerons nos résultats en évaluant les projets-pilotes, en mesurant la satisfaction des clients et en surveillant les bénéficiaires de prestations d'invalidité du RPC qui retournent au travail.

### ➢ Améliorer les systèmes grâce auxquels les clients nous font part de leurs commentaires

Dans le cadre de notre engagement à fournir des services de la plus haute qualité aux Canadiens, nous ferons en sorte qu'il soit plus facile pour les clients de nous faire part de leurs commentaires sur leurs interactions avec les représentants de nos programmes de la sécurité du revenu. Nous prévoyons utiliser ces commentaires, de même que nos analyses des tendances observées dans les lettres que nous recevons des clients, pour améliorer les produits d'information, les politiques, la législation et les pratiques administratives.

### ➢ Créer et améliorer des partenariats qui se traduisent par de meilleurs services

Les partenariats nous permettent d'améliorer la qualité des services que nous offrons aux Canadiens. Par exemple, les accords de sécurité sociale que le Canada a conclus avec 42 pays permettent aux Canadiens vivant à l'étranger, et à ceux qui, venus d'un autre pays, se sont établis ici, de recevoir toutes les pensions auxquelles ils ont droit.

Pour un meilleur rendement au titre de la SV et du RPC, nous établirons des liens avec nos partenaires pour échanger de l'information et :

- améliorer le service offert à nos clients mutuels en créant ou en modifiant les accords d'automatisation portant sur l'échange d'information nécessaire pour confirmer l'admissibilité de ces clients aux prestations et aux services provinciaux;
- améliorer l'intégrité du programme en échangeant des renseignements administratifs de base et d'autres renseignements en vue de confirmer l'admissibilité et le droit à des prestations dans le cadre de nos programmes respectifs;
- offrir des services plus intégrés à nos clients mutuels en ciblant et en éliminant les zones de chevauchement, en tentant d'intégrer le paiement des suppléments provinciaux et territoriaux du revenu aux prestations de la SV et du SRG, et en fournissant à ces mêmes clients des produits d'information qui expliquent clairement nos programmes respectifs.

### ➢ Maintenir les progrès dans les secteurs clés

Nous continuerons à consolider nos succès récents dans certains secteurs clés du service à la clientèle. Ceux-ci comprennent l'utilisation des données de l'impôt sur le revenu pour renouveler automatiquement les prestations du SRG des clients et améliorer l'accès de ces derniers aux services téléphoniques des PSR.

## ❖ Excellence dans la gestion des programmes, en prévoyant les besoins futurs

L'amélioration de nos processus et de nos outils de gestion des programmes aidera à faire en sorte que les Canadiens obtiennent les prestations auxquelles ils ont droit, que nos décisions soient plus uniformes et que nous gérions nos ressources avec prudence et efficacité. De plus, pour que les Canadiens connaissent et comprennent davantage le système de pension de l'État, nous aidons les futurs retraités à planifier leur retraite, même si cela peut leur sembler encore bien lointain.

### ➢ Information sur le système de revenu de retraite

Au cours des prochains trois à cinq ans, nous aiderons les Canadiens à mieux comprendre ce que sont les pensions de l'État dans le contexte du système global de revenu de retraite, et nous leur indiquerons ce qu'ils peuvent faire pour atteindre leurs objectifs à ce chapitre. Nous commencerons par des envois postaux annuels de relevés du RPC à plus de 12 millions de cotisants. Ces envois comprendront des renseignements conçus pour aider les Canadiens à comprendre la place qu'occupent leurs prestations potentielles du RPC dans le système plus global de revenu de retraite.

Pour atteindre le meilleur résultat possible, nous travaillerons avec nos partenaires du système canadien de revenu de retraite, y compris les gouvernements provinciaux et les organismes non gouvernementaux. Nous mesurerons également la réponse à ces produits au moyen de sondages, de mises à l'essai auprès de groupes cibles et de questionnaires. Nous utiliserons ces renseignements pour adapter nos prochains produits d'information.

Cela viendra compléter les activités courantes de notre programme de relations avec le public, qui prévoit la présence d'agents des relations avec le public à de nombreux événements, tels que des foires et des séminaires à l'intention des personnes âgées dans le but de les renseigner sur nos programmes. Afin d'évaluer dans quelle mesure nous réussissons à rejoindre tous les gens que nous souhaitons atteindre, y compris les habitants des zones rurales et les jeunes, nous commencerons à recueillir, en 2000-2001, plus de données sur le nombre et le profil des personnes qui prennent part à ces événements.

De façon plus générale, nous effectuerons des sondages, réunirons des groupes de discussion, mènerons des entrevues et exercerons un contrôle pour mesurer les changements dans la connaissance et la compréhension qu'ont les Canadiens du système de pension de l'État dans le contexte plus global du système de revenu de retraite. Nous suivrons également l'évolution de la couverture médiatique du système de pension de l'État.

### ➢ Renouvellement de la technologie de l'information (TI) des PSR

*« Dans l'économie mondiale du savoir, l'avantage va aux pays qui [...] adoptent rapidement les technologies les plus récentes, ... »*
[Discours du Trône de 1999]

Le plan de renouvellement de la TI des PSR vise l'excellence dans la gestion des données de nos programmes. Cela inclut la manière dont nous les entreposons et y accédons, la façon dont nous les utilisons pour prendre de meilleures décisions et celle dont nous nous positionnons pour offrir des services au moyen d'Internet. D'ici 2005, le renouvellement de la TI entraînera un ensemble d'améliorations fondamentales.

- Nous mettrons en vigueur des applications interactives en ligne, conçues pour traiter nos clients comme des clients de nos programmes de la sécurité du revenu considérés globalement, plutôt que comme des clients de programmes séparés (p. ex. : RPC, SV). Grâce à ces nouvelles applications, nos employés des points de service seront en mesure de servir avec les mêmes outils n'importe quel client de n'importe quel programme au premier point de contact.
- Nous concevrons nos produits de sorte que les clients aient accès aux renseignements personnels les concernant, au moyen de connexions Internet protégées, en se présentant aux comptoirs d'InfoCentre ou par téléphone.
- Nous automatiserons plusieurs de nos processus en instaurant l'évaluation « à base de règles » des demandes. Cette automatisation nous permettra de garantir l'uniformité du règlement des demandes de prestations. Cela nous permettra également de gérer un plus grand nombre de transactions et de les traiter plus rapidement et avec plus d'exactitude. Nous réagirons aussi plus rapidement aux modifications législatives.
- Nous passerons à un formatage uniforme des données dans tous nos programmes. Cette uniformité améliorera le rendement et produira des statistiques de gestion pour aider les gestionnaires à améliorer leur performance.

Pour 2000-2001, notre initiative de renouvellement de la TI se concentrera sur le travail de base qui consiste à obtenir l'information nécessaire pour commencer à élaborer ces nouveaux systèmes. Parmi les étapes initiales figurent un projet-pilote sur la technologie à base de règles, une évaluation de nos renseignements sur les clients et des améliorations pour que notre infrastructure technologique actuelle nous serve jusqu'à ce que nos nouveaux systèmes et nos nouvelles applications soient prêts.

- **Programme d'assurance de la qualité**

Nous avons déjà lancé un programme d'assurance de la qualité pour améliorer les décisions relatives aux prestations d'invalidité et leur uniformité partout au Canada. Le travail se poursuivra en 2000-2001 afin de pousser plus avant l'évaluation et l'amélioration de la prise de décisions en ce qui concerne quatre étapes du processus de demande de prestations d'invalidité. Nous prévoyons utiliser notre analyse des tendances pour donner une orientation aux recommandations visant les modifications des processus. Nous adopterons aussi des mesures de la qualité telles que le pourcentage de décisions renversées.

Avec le temps, nous avons l'intention d'étendre l'assurance de la qualité à d'autres prestations au moyen des programmes de la SV et du RPC.

## Prestations de revenu d'assurance-emploi

***Nos principaux engagements***

- ***Fournir un soutien du revenu temporaire aux chômeurs admissibles ainsi qu'aux personnes qui doivent s'absenter du travail pour des raisons de maternité, de responsabilités parentales ou de maladie.***
- ***Maintenir la confiance à l'égard de l'intégrité financière du programme d'assurance-emploi.***

Grâce aux Prestations de revenu d'assurance-emploi (PRAE), DRHC offre un soutien du revenu temporaire aux chômeurs admissibles en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*. La clientèle de ce programme est constituée des travailleurs et des employeurs qui financent le programme.

En 2000-2001, nous prévoyons traiter environ 2,5 millions de demandes de prestations d'assurance-emploi, émettre 20 millions de paiements d'assurance-emploi, répondre à près de 36 millions de demandes de renseignements et traiter 1,5 million de demandes de numéros d'assurance sociale. Nous comptons en outre effectuer 10 millions de transactions avec nos clients par le truchement du système TÉLÉDEC (déclaration par téléphone). Nous prévoyons faire un million d'enquêtes de détection des abus et des fraudes relatives à l'assurance-emploi. Nous administrerons en outre 114 000 contrats de rentes sur l'État pour les Canadiens et traiterons 37 000 demandes de réduction des cotisations en rapport avec des régimes d'assurance-salaire offerts par l'employeur en cas de maladie.

Environ 8 000 employés de DRHC contribueront partout au pays à l'émission des Prestations de revenu d'assurance-emploi en 2000-2001.

**DÉPENSES BRUTES**

| Financement (en millions de dollars) | Prévision 1999-2000 | Dépenses prévues 2000-2001 | 2001-2002 | 2002-2003 |
|---|---|---|---|---|
| Dépenses de fonctionnement brutes | 528,2 | 507,9 | 502,3 | 494,2 |
| Prestations de revenu d'assurance-emploi (partie I) | 9 646,0 | 9 609,0 | 10 640,0 | N/D |
| Total consolidé de PRAE | 10 174,2 | 10 116,9 | 11 142,3 | N/D |
| Équivalents temps plein (ETP) | 8 000 | 7 623 | 7 590 | 7 522 |

N/D : non disponible

## Contexte de travail et défis

Le Canada a connu une forte croissance de l'emploi au cours des dernières années. Malgré tout, répondre aux besoins des chômeurs canadiens demeure une priorité pour le gouvernement. De récentes recherches qui s'appuient sur un sondage effectué par Statistique Canada pour le compte de DRHC ont démontré que l'assurance-emploi répondait à son principal objectif qui est de fournir des prestations temporaires aux Canadiens entre deux emplois. Quatre-vingts pour cent des Canadiens en chômage qui ont perdu ou quitté un emploi pour des motifs valables, en 1999, ont été admissibles à des prestations d'assurance-emploi. L'autre 20 p. 100 ne répondait pas aux critères d'admissibilité.

En plus des principaux indicateurs de résultats se rapportant aux services reliés aux Prestations de revenu d'assurance-emploi (page 12), nos priorités stratégiques sont les suivantes :

- Élargissement des prestations parentales d'assurance-emploi
- Élaboration et mise en œuvre d'importantes initiatives technologiques
- Assurance que les Canadiens continuent de recevoir des services de la meilleure qualité
- Amélioration continue de la gestion du numéro d'assurance sociale

## ❖ Élargissement des prestations parentales d'assurance-emploi

Pour aider les parents à passer plus de temps à s'occuper de leurs jeunes enfants, le gouvernement s'est engagé, dans le discours du Trône de 1999, à prolonger les prestations parentales d'assurance-emploi à compter du 1er janvier 2001. Nous allons nous employer à élaborer les mesures législatives nécessaires et à en assurer la mise en œuvre le moment venu.

*« Aider les enfants à partir du bon pied dans la vie, c'est faire le meilleur investissement possible pour l'avenir du Canada. […] Le gouvernement aidera les parents à avoir plus de temps pour prendre soin des jeunes enfants et fera en sorte qu'ils aient les ressources nécessaires pour répondre aux besoins de ceux-ci. »*

[Discours du Trône de 1999, Sommaire]

## ❖ Élaboration et mise en œuvre d'importantes initiatives technologiques

La gestion et l'exécution du Programme d'assurance-emploi exigent des outils informatiques efficaces. Comme DRHC est l'un des ministères dont les services sont les plus visibles selon les Canadiens, les transactions relatives aux Prestations de revenu d'assurance-emploi sont considérées comme prioritaires, conformément à la nouvelle politique de prestation des services de DRHC (décrite dans la section intitulée À l'arrière-scène) et à l'engagement du gouvernement en faveur des services électroniques. L'élaboration et la mise en œuvre d'initiatives clés en matière de technologie seront donc au cœur des priorités de notre stratégie opérationnelle pour 2000-2001.

Nous poursuivrons un certain nombre de projets-pilotes pour évaluer les services à la clientèle, assurer des mesures de sécurité vigoureuses et nous pencher sur d'autres éléments. Ces projets-pilotes porteront particulièrement sur les questions suivantes :

- l'initiative qui permettra aux clients de présenter leur demande de prestations d'assurance-emploi sur Internet;
- l'initiative qui permettra aux employeurs d'utiliser Internet pour communiquer les données du relevé d'emploi nécessaires au traitement des demandes d'assurance-emploi.

Nous allons également commencer à utiliser des outils électroniques en direct pour fournir de l'information sur l'assurance-emploi en réponse aux besoins des Canadiens. Il faudra consulter les gens pour connaître leurs commentaires. Nous allons aussi mettre à l'essai divers mécanismes nous permettant de répondre aux demandes de renseignements des clients sur Internet.

## ❖ Assurance que les Canadiens continuent de recevoir des services de la meilleure qualité

Nos efforts redoublés pour améliorer les services offerts aux clients de l'assurance-emploi au cours de la prochaine année seront guidés par une politique nationale en matière de qualité. Nous établirons cette politique avec la pleine contribution de tous les bureaux régionaux de DRHC. Nous offrirons des fonds additionnels aux régions pour appuyer leurs initiatives sur l'amélioration de la prestation des services.

Nous mettrons davantage l'accent sur les initiatives de prévention. En 2000-2001, nous voulons que les Centres des ressources humaines du Canada tiennent régulièrement des séances d'information de groupe. Durant ces séances le Ministère aide ses clients dans leur recherche d'emploi en leur fournissant des renseignements sur ses programmes et ses services. En sensibilisant ainsi nos clients, nous devrions pouvoir mieux prévenir les abus et dissuader les fraudeurs.

Le niveau d'activité pour les séances d'information de groupe est évalué au moyen de trois nouveaux indicateurs de rendement : le nombre de séances tenues; le nombre de personnes orientées vers ces séances; et le nombre de personnes qui y ont effectivement assisté.

Nous mettrons en œuvre un nouveau Système de prestation et de gestion des appels qui devrait améliorer la gestion des appels. Éventuellement, nous nous attendons à ce que le rendement s'améliore, que les résultats présentés soient plus fiables et les clients mieux servis.

En général, nous essaierons d'établir un modèle plus global d'évaluation du rendement (un « tableau de bord de gestion ») prévoyant un éventail de mesures pour évaluer la qualité d'ensemble des services d'assurance.

## ❖ Amélioration continue de la gestion du numéro d'assurance sociale

La gestion du système de numéros d'assurance sociale (NAS) sera une de nos grandes priorités pour l'année à venir. Nous continuerons à travailler aux problèmes soulevés par le vérificateur général, le Comité permanent des Comptes publics de la Chambre des communes et le Comité permanent du développement des ressources humaines et de la condition des personnes handicapées. Ce travail s'effectuera dans la plupart des cas en fonction des recommandations formulées par les groupes de travail ministériels pour améliorer l'intégrité des données, la preuve d'identité, les pénalités et les enquêtes à l'égard du NAS et de la carte d'assurance sociale. Il se fera dans la foulée des diverses mesures que nous avons déjà adoptées pour améliorer le contrôle et la gestion, prévenir les abus et les fraudes et sensibiliser les Canadiens à l'importance du NAS. Ainsi :

- Quelque 5,4 millions de comptes de NAS ont été mis à jour pour certifier l'identité du détenteur, signaler le dossier inactif ou indiquer que le détenteur est décédé.
- L'écart entre le nombre de détenteurs de NAS toujours vivants et la taille de la population canadienne a déjà été réduit de 3,8 millions à 800 000.
- On a réduit de 311 000 à 11 000 le nombre de détenteurs d'un NAS actif âgés de 100 ans et plus en vérifiant les données de la Sécurité de la vieillesse et en signalant les dossiers inactifs.
- La mise sur pied d'une équipe chargée d'enquêter sur les abus touchant le NAS a fait augmenter considérablement le nombre d'enquêtes sur les abus et les fraudes.
- Des consultations ont été tenues auprès de tous les organismes provinciaux et territoriaux responsables des statistiques de l'état civil pour obtenir des données sur les naissances, les décès et les changements de nom, et une entente officielle a été conclue avec le Nouveau-Brunswick. Les pourparlers avec les autres provinces se poursuivent.

Nous présenterons d'autres initiatives pour améliorer la gestion du NAS. Par exemple, nous collaborons avec Statistique Canada afin d'explorer divers moyens d'évaluer l'ampleur de l'utilisation du NAS par les secteurs public et privé. Nous allons également mettre en œuvre une stratégie de communication, en partenariat avec d'autres ministères fédéraux, afin de mieux informer les Canadiens sur la façon de bien utiliser le NAS. Nous veillerons également à ce que son utilisation frauduleuse soit réduite le plus possible, en collaboration avec les autres ordres de gouvernement et les organismes chargés de l'application de la loi.

# Investissement dans les ressources humaines

***Notre principal engagement***

***Donner aux Canadiens et aux Canadiennes un marché du travail efficace et efficient*** [6]***.***

*« Nous bâtirons une meilleure qualité de vie pour l'ensemble des Canadiens et des Canadiennes – nos enfants, nous-mêmes et nos concitoyens. […] Tous les Canadiens – chaque citoyen, chaque gouvernement, chaque entreprise et chaque organisme communautaire – ont un rôle à jouer pour assurer l'avenir du Canada. Nous bâtirons le XXI^e siècle ensemble. […] Ensemble, nous serons en quête de l'excellence. »* [Discours du Trône de 1999]. Tout ce qu'accomplit la gamme de service de l'Investissement dans les ressources humaines (IRH) vise directement la réalisation de cette vision.

Par l'entremise de l'IRH, DRHC a la responsabilité de soutenir le développement des ressources humaines du Canada et la capacité des citoyens à participer plus étroitement au milieu de travail et à la collectivité. Cela améliore la qualité de vie des Canadiens, favorise la productivité et réduit la dépendance des personnes et des collectivités à l'égard du soutien du revenu apporté par le gouvernement.

L'IRH compte parmi ses activités une gamme de services consultatifs, de services d'information, de coordination et des programmes de subventions, de contributions et de prêts ainsi que des programmes législatifs. En outre, elle donne accès à l'acquisition continue du savoir et à l'acquisition des compétences, à l'emploi et aux occasions de création d'emplois. Ces programmes et ces services peuvent être administrés par DRHC ou grâce à des partenariats avec les provinces et les territoires, avec les secteurs privé et bénévole et avec des organismes autochtones, sectoriels et communautaires[7].

Les programmes de l'IRH visent les priorités sociales et économiques. Ils touchent les Canadiens de tous les âges et ce à toutes les étapes de la vie. Ces programmes s'adressent également aux groupes ayant des besoins distincts tels les Autochtones et les personnes handicapées.

[6] L'IRH élargira son principal engagement pour inclure les cinq priorités stratégiques que l'on trouve à la page 31.

[7] Voir la page 83 pour une liste plus détaillée des partenaires.

## Services de base

L'IRH projette d'apporter à tous les ans une aide directe à plus de 3,2 millions de Canadiens. Nous prévoyons que les renseignements sur nos programmes et nos services seront consultés plus de 31 millions de fois par l'entremise de nos sites Web, des guichets interactifs situés dans les Centres de ressources humaines et dans d'autres lieux communautaires et de nos nombreuses publications.

Près de 3 500 employés de DRHC aident à l'exécution des programmes et à la prestation des services d'IRH et diffusent l'information pertinente à la population du Canada.

**DÉPENSES BRUTES**

| **Financement** (en millions de dollars) | **Prévision 1999-2000** | **Dépenses prévues 2000-2001** | **2001-2002** | **2002-2003** |
|---|---|---|---|---|
| Dépenses de fonctionnement brutes | 487,3 | 496,0 | 479,2 | 464,2 |
| Subventions et contributions non législatives | 981,4 | 1 017,4 | 960,1 | 946,1 |
| Paiements de transfert législatifs | 1 235,4 | 1 636,7 | 1 890,0 | 2 063,1 |
| Total des dépenses brutes | 2 704,1 | 3 150,1 | 3 329,3 | 3 473,4 |
| Assurance-emploi (partie II) – Prestations d'emploi et mesures de soutien* | 2 054,0 | 2 178,0 | 2 169,0 | 2 158,0 |
| Total consolidé de l'IRH | 4 758,1 | 5 328,1 | 5 498,3 | 5 631,4 |
| Équivalents temps plein (ETP) | 3 521 | 3 379 | 3 229 | 3 146 |

* Pour connaître la ventilation des dépenses relevant de la partie II de l'assurance-emploi et prévues par province au cours de l'exercice 2000-2001, voir la figure 5 à la page 80.

## Contexte opérationnel et défis

*« Dans l'économie mondiale du savoir, l'avantage va aux pays qui sont innovateurs, qui ont des niveaux de productivité élevés, qui adoptent rapidement les technologies les plus récentes, qui investissent dans le perfectionnement des compétences de leurs citoyens et qui recherchent des nouveaux marchés dans le monde entier. »*
[Discours du Trône de 1999]

Cette perception ainsi que l'importance constante accordée aux investissements stratégiques pour faire face aux questions et aux initiatives socioéconomiques annoncées lors des derniers budgets concourent à façonner les priorités de l'IRH. Ces tendances incluent également :

- la collaboration fédérale-provinciale-territoriale visant à améliorer l'union sociale au Canada, conformément à l'Entente-cadre sur l'union sociale de 1999 et aux travaux effectués par le Conseil sur la refonte des politiques sociales, les ministres des services sociaux, le Forum des ministres du marché du travail et le Conseil des ministres de l'Éducation du Canada;
- les engagements pris envers les priorités des Autochtones, énoncés dans *Rassembler nos forces*;
- les engagements pris envers les enfants, la jeunesse, les habiletés et les connaissances;

- les engagements à collaborer avec tous les intervenants pour renforcer les collectivités, pour éliminer les obstacles à la mobilité de la main-d'œuvre et pour que tous les Canadiens, y compris les personnes handicapées, participent pleinement au milieu du travail et à la collectivité.

Les Canadiens ne sont pas sans savoir que bien des facteurs influent sur la conjoncture et qu'aucun échelon de gouvernement ne possède à lui seul la capacité de changer en un tournemain la plupart de ces facteurs. Les gouvernements et leurs partenaires ont néanmoins le pouvoir d'effectuer des investissements stratégiques qui produisent des différences positives dans la qualité de vie de la population, tout particulièrement chez les personnes les plus vulnérables. Ils peuvent œuvrer à influencer les choix que font les personnes, les collectivités et les institutions.

Il devient évident que la meilleure façon d'atteindre les résultats escomptés consiste à faire participer pleinement tous les intervenants à la conception, à la gestion continue et à l'exécution des solutions. Parallèlement, nous devons veiller à la responsabilisation et aux résultats, d'où l'importance de définir clairement les objectifs, les résultats prévus ainsi que les rôles et les responsabilités de DRHC et de ses partenaires et de conclure des ententes à ces égards. Comme conséquence de la nécessité de faire participer pleinement tous les intervenants, il appert que les stratégies préventives, notamment l'inclusion sociale, l'acquisition de compétences et le développement de capacités chez les Canadiens ainsi que leurs collectivités, constituent les premières étapes à réaliser pour permettre à tous d'atteindre ensemble de meilleurs résultats, y compris une meilleure qualité de vie.

À l'IRH, nous avons intégré dans nos priorités la reconnaissance du gouvernement canadien selon laquelle la qualité de vie nécessite un équilibre entre les priorités d'ordre social et économique. Notre stratégie vise particulièrement à aider les Canadiens, nos partenaires de tous les secteurs, les groupes bénévoles et les collectivités à devenir autonomes, à renforcer leur capacité à prévoir leurs priorités sociales et économiques et à réunir les partenaires, les ressources et les stratégies nécessaires pour réaliser ces priorités.

*« Une excellente qualité de vie pour [tous] les Canadiens et les Canadiennes est indissociable d'un Canada fort et uni. […] Afin que l'avenir prometteur du Canada se concrétise pour tous les citoyens, il faut unir nos efforts pour bâtir la meilleure qualité de vie possible pour tous les Canadiens et Canadiennes. »*
[Discours du Trône de 1999]

Nous envisageons de mettre de l'avant les engagements du gouvernement ainsi que la mission et la vision de DRHC et de promouvoir la qualité de vie de tous les citoyens dans le cadre de cinq priorités stratégiques :

- ❖ Améliorer l'inclusion sociale afin de permettre aux Canadiens de participer pleinement au milieu de travail et à la vie des collectivités
- ❖ Venir en aide aux Canadiens à chaque étape de leur vie par la mise en valeur de l'attachement au marché du travail et de sa réintégration
- ❖ Mettre l'apprentissage et l'acquisition des compétences en valeur
- ❖ Renforcer les capacités des collectivités et celles des secteurs privé et bénévole afin de favoriser le développement humain
- ❖ Viser l'excellence

La clé de la réussite de notre stratégie se trouve dans l'amélioration de notre capacité de donner aux personnes des moyens leur permettant d'acquérir la confiance, le respect et les valeurs dont elles ont besoin. Un autre élément clé réside dans la capacité de notre personnel, de nos partenaires et des Canadiens de collaborer dans le cadre de partenariats, de mettre en commun leurs intérêts et leurs ressources pour atteindre des objectifs communs. Le but de cet exercice est d'élaborer une vision globale où tous les citoyens sont en mesure de participer pleinement au développement social et économique qui se produira au XXI$^{e}$ siècle.

## ❖ Améliorer l'inclusion sociale afin de permettre aux Canadiens de participer pleinement au milieu de travail et à la vie des collectivités

Au fil du temps, les personnes défavorisées pourraient être en butte à de multiples obstacles et une classe d'exclus risque de plus en plus de voir le jour pour demeurer. Le chômage chez les jeunes, les Autochtones et les personnes handicapées est deux fois plus élevé que la moyenne nationale. Un certain pourcentage de la population vit constamment dans la pauvreté et se trouve dans certains groupes et certaines régions. La pauvreté infantile s'est généralement accentuée depuis la fin des années 1980 et s'est de plus en plus concentrée dans les grands centres urbains, dans certains groupes et dans les jeunes familles. Les banques alimentaires sont en train de s'ancrer dans le paysage canadien.

Nous avons comme objectif d'offrir aux Canadiens la capacité et la possibilité de jouir d'une pleine participation à la société tout en accordant une attention particulière aux enfants, aux jeunes en situation de risque, aux Autochtones, aux personnes handicapées et à la population vieillissante. Nous voulons éliminer les obstacles qui limitent la participation de ces groupes et aider tous les citoyens à améliorer leurs compétences dès l'enfance. Nous élaborons présentement des indicateurs de rendement pour nos travaux sur l'inclusion sociale.

### ➢ Bâtir une union sociale raffermie plus efficace et englobante

*« L'Entente-cadre sur l'union sociale […] prévoit que les gouvernements feront rapport publiquement sur l'efficacité des programmes sociaux. Elle engage aussi les gouvernements [à travailler avec leurs partenaires] à éliminer les obstacles qui entravent de façon non justifiée la mobilité des citoyens à l'intérieur du Canada […] au plus tard en 2002. »*

[Discours du Trône de 1999]

Les gouvernements consolident l'union sociale en collaborant à des partenariats pour résoudre des problèmes qui semblent importants aux yeux des Canadiens. Ils œuvrent également dans le même sens lorsqu'ils travaillent en partenariat avec d'autres secteurs et d'autres collectivités de la scène canadienne. Dans le même ordre d'idées, le Canada est renforcé lorsque tous les citoyens se sentent valorisés et intégrés dans leur milieu de travail et leur collectivité, ont un sentiment d'appartenance et ont confiance en l'avenir.

Nous nous intéressons de très près à un grand nombre de questions et d'initiatives importantes relatives à l'union sociale et incluant les besoins des enfants, le vieillissement de la population, les Autochtones, les personnes handicapées, les Ententes sur le développement du marché du travail, le programme fédéral pour les personnes handicapées, l'amélioration de la mobilité de la main-d'œuvre, la participation du secteur bénévole, les partenariats sectoriels, les protocoles fédéraux-provinciaux-territoriaux sur la jeunesse et l'harmonisation de l'aide financière aux étudiants.

### ➢ Donner à nos enfants un bon départ dans la vie

Le gouvernement canadien est déterminé à faire en sorte que nos enfants aient le meilleur départ qui soit dans la vie. Nous jouerons un important rôle stratégique dans l'atteinte de cet objectif en soutenant le Programme d'action national pour les enfants, une initiative fédérale-provinciale-territoriale.

Parmi les autres programmes de l'IRH visant à aider les enfants à partir du bon pied, on compte la Subvention canadienne pour l'épargne-études, qui encourage les familles à économiser en vue des études postsecondaires qui seront entreprises dans l'avenir, tel que le décrit la section intitulée Mettre l'apprentissage et l'acquisition des compétences en valeur.

*« Aucun engagement que nous prenons aujourd'hui ne sera donc plus important pour la prospérité et le bien-être à long terme de la société canadienne que celui d'investir nos efforts en faveur des très jeunes enfants. Ce sont les parents et les familles qui ont la responsabilité première de prendre soin de leurs enfants. La société toute entière doit cependant œuvrer de concert pour que nos enfants acquièrent les compétences nécessaires à leur réussite. »*

[Discours du Trône de 1999]

Grâce à nos recherches, nous obtiendrons des renseignements sur les éléments positifs de la garde et de la protection des enfants, sur leur développement ainsi que sur les conditions et les besoins des familles. La Stratégie de développement des ressources humaines autochtones financera 7 800 places en garderie pour les Premières nations et les Inuit, au coût de 41 millions de dollars par année.

Enfin, DRHC représente le gouvernement du Canada, les provinces et les territoires (sauf le Québec), dans des questions relatives à l'adoption internationale et collabore à leur étude avec des intervenants.

### ➢ Créer des conditions favorables pour les jeunes Canadiens

Le chômage chez les jeunes demeure deux fois plus élevé que la moyenne nationale alors que la nouvelle nature du travail demande des études plus poussées et entraîne une transition plus longue entre l'école et le travail.

*« Nos jeunes sont les leaders de demain. Ils sont déjà parfaitement à l'aise dans le monde " branché ". Ils ont l'énergie, les idées, le savoir-faire technologique, et ils veulent contribuer à édifier leur pays au XXI^e siècle. Dans un monde " branché ", où les distances n'existent plus, les jeunes Canadiens acquièrent plus tôt dans leur vie les connaissances et les compétences dont ils ont besoin. Ils méritent qu'on leur offre, plus jeunes, de meilleures chances de s'impliquer, de mettre en valeur leurs talents, de parfaire leurs compétences, et ce faisant, de devenir des citoyens actifs et engagés. »*

[Discours du Trône de 1999]

Dans le discours du Trône on a une nouvelle fois insisté sur l'engagement du gouvernement de créer des conditions favorables pour les jeunes Canadiens. En plus de nos travaux, qui sont décrits dans la section intitulée Mettre l'apprentissage et l'acquisition des compétences en valeur, la Stratégie emploi jeunesse (SEJ) vise à faire respecter cet engagement. DRHC administre la SEJ en collaboration avec 13 ministères et organismes de l'administration fédérale et par l'entremise de partenariats avec les secteurs privé et bénévole ainsi qu'avec des collectivités et d'autres gouvernements. La SEJ a comme objectif d'améliorer l'employabilité des jeunes en les aidant à obtenir des renseignements et à acquérir les connaissances, les compétences et l'expérience professionnelle dont ils ont besoin pour faire un choix de carrière, poursuivre leur apprentissage, se préparer au monde du travail et y participer.

La SEJ comporte trois éléments touchant l'expérience professionnelle : Service jeunesse Canada (SJC), Jeunes stagiaires Canada (JSC) et Objectif emplois d'été pour étudiants (OEEE). La SEJ, qui comprend le financement du programme Jeunes en situation de risque, devrait donner une expérience professionnelle à 12 000 jeunes. Parmi eux, 1 700 jeunes à risque retourneront aux études et 7 000 autres décrocheront un emploi ou s'établiront comme travailleurs indépendants chaque année, pour un coût annuel de 118,3 millions de dollars. Les résultats distincts des programmes JSC et OEEE font l'objet de commentaires aux pages 36 et 39 respectivement. Au total, pour les trois éléments touchant l'expérience professionnelle, dont le coût annuel s'élève à 292 millions de dollars, la SEJ devrait aider, tous les ans, plus de 69 000 jeunes à acquérir de l'expérience de travail. Parmi ces jeunes, nous évaluons que plus de 47 000 reprendront leurs études et que plus de 12 000 trouveront un emploi et deviendront travailleurs indépendants.

### ➢ Créer des conditions favorables pour les Canadiens handicapés[8]

Le chômage chez les personnes handicapées est deux fois plus élevé que la moyenne nationale. Cependant, « les données tirées de l'Enquête sur la santé et les limitations d'activités (ESLA) de 1991, montrent que plus de la moitié des personnes handicapées [en chômage] pourraient exercer un emploi rémunéré si les obstacles étaient éliminés »[9].

[8] Les PEMS sont également offertes aux personnes qui pourraient faire partie d'un groupe désigné (les femmes, les personnes handicapées, les Autochtones et les minorités visibles). L'utilisation de ces prestations et de ces mesures fait l'objet d'une étude dans le Rapport de contrôle et d'évaluation. Le rapport de 1998 est disponible à l'adresse suivante : http://www.hrdc-drhc.gc.ca/ei/employ/sp121898/sumx.shtm

[9] Pour consulter l'évaluation du Fonds d'intégration des personnes handicapées (phase I), veuillez vous rendre à l'adresse suivante : http://www.11.hrdc-drhc.gc.ca/edd/OFPDx.shtml

> *« Pour être fortes, les communautés doivent pouvoir compter sur la pleine participation de tous leurs membres. Le gouvernement poursuivra donc ses efforts auprès des autres gouvernements, du secteur privé, des organismes bénévoles et de tous les citoyens pour bâtir des communautés au sein desquelles seront pleinement inclus les Canadiens ayant des handicaps, et où les nouveaux Canadiens se sentiront chez eux. »*
> [Discours du Trône de 1999]

Le discours du Trône fait une priorité de l'inclusion des Canadiens ayant des handicaps dans les activités du pays. Il s'agit également d'une priorité de l'union sociale commune au gouvernement canadien et à ses partenaires provinciaux et territoriaux. D'un point de vue stratégique, nous nous concentrons sur la responsabilité qui nous incombe d'assurer la coordination des questions relatives aux personnes handicapées au sein de l'administration fédérale et sur la poursuite des travaux avec les provinces et les territoires visant à mettre en œuvre la vision commune qu'énonce *À l'unisson : Une approche canadienne concernant les personnes handicapées*[10]. Nos priorités sont : l'élaboration d'un cadre de responsabilité et l'amélioration de l'établissement de meilleurs rapports sur les personnes handicapées ainsi que les optiques de l'accès et de l'inclusion; le rassemblement d'une base de connaissances sur les personnes handicapées (y compris l'ESLA de 2001); la collaboration avec des partenaires pour trouver des façons d'améliorer l'accès aux divers soutiens pour les personnes handicapées et pour élaborer une stratégie d'aide à l'emploi; l'élaboration de façons de remédier aux lacunes des programmes et des services et de faire participer la communauté des personnes handicapées et d'autres secteurs à l'étude de leur condition.

Dans le cadre de l'initiative d'Aide à l'employabilité des personnes handicapées (AEPH), les provinces et les territoires reçoivent des fonds pour administrer une gamme de mesures visant à aider ces personnes à se préparer à l'emploi, à décrocher un poste et à le conserver. Le gouvernement du Canada versera 50 p. 100 des coûts des programmes et des services provinciaux admissibles, jusqu'à concurrence d'un montant maximal. L'administration fédérale a affecté à l'AEPH un montant annuel de 193 millions de dollars dans le cadre de ces ententes quinquennales fédérales-provinciales (avril 1998 à mars 2003)[11].

Le Fonds d'intégration aide les personnes handicapées à se préparer à l'emploi, à décrocher un poste et à le conserver grâce à des partenariats avec la collectivité des handicapés. Nous prévoyons que chaque année, le programme aidera environ 3 200 Canadiens ayant un handicap à améliorer leur employabilité, ce qui représentera des coûts de 30 millions de dollars par année. Parmi les personnes qui recevront de l'aide, plus de 1 300 par an devraient trouver un emploi.

[10] http://socialunion.gc.ca/pwd/unison/unison_f.htm

[11] Les objectifs de l'AEPH ne sont pas encore disponibles. Le programme commencera à établir ses objectifs pour 2001-2002.

### ➢ Possibilités de développement dans les collectivités autochtones

*« Nous édifions maintenant des partenariats plus solides avec les Autochtones, en concentrant nos efforts sur l'amélioration de leurs conditions de vie et, de plus en plus, sur le renforcement de leurs économies. Les peuples autochtones seront donc en mesure de participer et de contribuer plus étroitement au développement économique du Canada et au bien-être de la société. »*
[Discours du Trône de 1999]

Près de la moitié des habitants des réserves bénéficient de l'aide sociale et la proportion des Autochtones à faible revenu s'établit à quatre fois la moyenne nationale. Trente pour cent des Autochtones sont frappés d'incapacité, ce qui représente deux fois la moyenne nationale. L'intégration des Autochtones au marché du travail exigera une approche à plus long terme à cause des obstacles au marché du travail qu'ils doivent surmonter. Un client type qui souhaite atteindre ses objectifs en matière d'emploi pourrait avoir besoin d'aide à plusieurs reprises.

La Stratégie de développement des ressources humaines autochtones (SDRHA) a été mise en œuvre en 1999-2000 afin d'intégrer les programmes destinés aux Autochtones. Ceux-ci comprennent les programmes du marché du travail, les programmes à l'intention de la jeunesse, des Autochtones vivant en milieu urbain, des personnes handicapées et la garde d'enfants chez les peuples des Premières nations et les Inuit. C'est un des principaux éléments de la réponse du gouvernement au rapport de la Commission royale sur les peuples autochtones.

La SDRHA prévoit aider entre 27 000 et 30 000 Autochtones chaque année, au coût de 322 millions de dollars. Nous croyons que 200 d'entre elles retourneront aux études et que 6 900 décrocheront un emploi ou s'établiront comme travailleurs indépendants. Ce mouvement représente des économies de 6 millions de dollars en prestations d'assurance-emploi et d'aide sociale en 2000-2001 (7 200 personnes et 6,5 millions de dollars en 2001-2002; 8 200 personnes et 7 millions de dollars en 2002-2003)[8].

## ❖ Venir en aide aux Canadiens à chaque étape de leur vie par la mise en valeur de l'attachement au marché du travail et de sa réintégration

C'est ainsi que l'on permettra aux Canadiens de gérer les changements qui se produisent sur le marché du travail, de décrocher et de conserver un emploi convenable. En plus des mesures principales reliées à cette priorité stratégique, nous élaborons une méthode permettant de mesurer l'incidence des prestations d'emploi et des mesures de soutien (PEMS), un à trois ans après l'intervention de l'IRH.

Nous avons la responsabilité des programmes qui répondent aux besoins du marché du travail des Canadiens, de ceux qui appartiennent aux collectivités frappées d'un fort taux de chômage ainsi qu'aux besoins de groupes particuliers, tels les jeunes, les personnes handicapées et les Autochtones, comme nous l'avons mentionné précédemment. Par exemple, Jeunes stagiaires Canada prévoit accueillir 7 700 participants chaque année. De ce nombre 5 400 personnes se trouveront un emploi et 800 retourneront aux études. Le programme coûte 82 millions de dollars.

Les PEMS financées en vertu de la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi* constituent un élément important de la stratégie du marché du travail du gouvernement du Canada[12]. Six gouvernements provinciaux et territoriaux ont pris en charge ces PEMS et leur financement, en vertu des Ententes sur le développement du marché du travail (EDMT), et ils sont pleinement responsables des résultats obtenus. D'après nos estimations, ces ententes représentent, en 2000-2001, 41 p. 100 (soit 891 millions de dollars) des dépenses effectuées dans le cadre des programmes d'assurance-emploi prévus dans la partie II. DRHC gère cinq autres ententes conjointement avec les provinces et les territoires. Des négociations sur des EDMT avec la Colombie-Britannique et le Nunavut sont en cours. Les ententes donnent habituellement lieu à des partenariats avec les groupes communautaires.

*« La technologie modifie tous les aspects de notre vie. Le savoir et la créativité constituent désormais le moteur de la nouvelle économie. […] Pour que le Canada puisse créer des emplois et stimuler la croissance et la richesse, il faut qu'il ait une économie de premier plan, axée sur le savoir et capable de générer des idées nouvelles et de les mettre en œuvre pour les Canadiens. »*

[Discours du Trône de 1999]

L'IRH élaborera un plan d'action de trois ans pour soutenir les priorités mises de l'avant par le Forum des ministres du marché du travail et énoncées dans le discours du Trône. Nos partenaires provinciaux et territoriaux, ceux de la prestation d'autres services et nous-mêmes prévoyons aider environ 258 000 clients (soutenus par l'assurance-emploi et le Trésor) à exercer un emploi ou à devenir travailleurs indépendants en 2000-2001, grâce aux résultats qu'apportent les PEMS, les fonds destinés aux jeunes et aux Autochtones et le Fonds d'intégration. Grâce aux prestataires de l'assurance-emploi qui se trouvent un emploi avant la fin de leur période de prestations, nous prévoyons économiser plus de 805 millions de dollars en prestations, partie I, non versées en 2000-2001 (263 000 et 271 000 clients pour 822 millions de dollars et 848 millions de dollars, en 2001-2002 et 2002-2003 respectivement). Quatre-vingt-quinze pour cent des clients de l'IRH recevront un premier chèque dans les 28 jours suivant leur admission aux prestations. Ces paiements sont effectués par le système de DRHC[13]. En dernier lieu, les Ententes sur le développement du marché du travail exigent habituellement un examen, au cours de leur troisième année. Six de ces examens seront disponibles dès le début de 2000-2001 et les autres au début de 2001-2002[14].

L'amélioration de la mobilité de la main-d'œuvre au Canada est une solution pour en arriver à des changements de situation efficaces. C'est une priorité de l'Entente-cadre sur l'union sociale que nous soutiendrons en améliorant l'efficacité du Programme du sceau rouge. Ce programme décrit les normes communes à bien des métiers spécialisés au Canada, auxquelles la majorité des provinces et des territoires souscrivent. Nous estimons à 10 000 le nombre de Canadiens qui obtiendront le Sceau rouge chaque année. Le fait que la plupart des provinces et des territoires accepteront les normes nationales pour 19 professions libérales au cours des trois prochaines

[12] Pour de plus amples détails, veuillez consulter le Compte d'assurance-emploi à la page 55 et la figure 5 à la page 80 de ce rapport.

[13] Sauf pour le Québec, qui émet ses propres chèques de PEMS.

[14] Les données définitives de ce paragraphe sont sujettes aux résultats des consultations tenues avec les provinces, les territoires et autres partenaires. Les objectifs établis pour 2000-2003, en ce qui concerne les prestations impayées aux termes de la partie I de l'assurance-emploi et le nombre de personnes qui ont trouvé un emploi ou qui sont devenues travailleurs autonomes s'établissent en deçà des objectifs déterminés pour ces mesures au cours des années précédentes. Les objectifs de 2000-2003 reflètent les répercussions attendues de la politique conçue par les nouveaux Services de groupe (emploi) et qui sera mise en vigueur le 1er avril 2000. La politique a été révisée pour améliorer la cohérence des opérations et des procédures en ce qui concerne la prestation des Services de groupe (emploi).

années améliorera la mobilité de la main-d'œuvre. Pour nous assurer de la bonne marche de ce type d'événement, nous allons mettre en œuvre un système d'information de gestion plus efficace pour simplifier l'élaboration des examens et les processus administratifs d'une province à l'autre.

Le Fonds du Canada pour la création d'emplois (FCCE) incite, grâce à de l'aide financière, les employeurs à créer des emplois dans des régions fortement touchées par le chômage et à renforcer le potentiel d'autonomie des collectivités. Il met sur pied des partenariats en matière de création d'emplois avec d'autres membres de la collectivité. Selon nos estimations, le FCCE contribuera à la création de 10 000 emplois durables (incluant des emplois saisonniers, à temps partiel et à temps complet) chaque année au coût de 110 millions de dollars et les partenaires investiront 7 dollars pour chaque dollar investi par DRHC.

## ❖ Mettre l'apprentissage et l'acquisition des compétences en valeur

*« Une population active qualifiée et la capacité d'innover continuellement sont les pierres d'assise du succès de notre économie au XXI^e siècle. […] Le gouvernement canadien […] [travaillera avec des partenaires] afin d'établir un plan d'action national en matière de compétences et d'apprentissage pour le XXI^e siècle. Ce plan mettra l'accent sur l'apprentissage continu, s'attaquera au problème de la faible alphabétisation chez les adultes et fournira aux citoyens l'information dont ils ont besoin pour prendre des décisions éclairées en vue de parfaire leurs compétences. »*

[Discours du Trône de 1999]

Si nous souhaitons maintenir notre compétitivité, il est temps d'investir de façon significative dans les compétences de la population active parce qu'elle forme la majorité de celle que l'on retrouvera sur le marché en 2020. C'est d'autant plus important que la participation à l'éducation des adultes a baissé au cours de la dernière décennie, au profit des gens plus instruits qui ont déjà un emploi. Il est inquiétant de constater que 48 p. 100 des adultes au Canada ne maîtrisent pas assez la langue pour s'intégrer à une économie du savoir et que 37 p. 100 des jeunes ne satisfont pas aux exigences d'un poste de débutant[15].

Cette priorité a pour but de promouvoir l'acquisition continue du savoir et le perfectionnement des compétences pour toute la vie, à la fois au travail et en dehors de celui-ci. Le discours du Trône soulignait la valeur d'un plan d'action national en matière de compétences et d'acquisition du savoir, y compris l'alphabétisation, pour l'économie canadienne. Nous jouerons un rôle de premier plan dans l'élaboration et la mise en œuvre de ce plan d'action.

Les sondages des institutions financières nous permettent d'évaluer à 3,7 milliards de dollars l'épargne concentrée dans les régimes enregistrés d'épargne-études (REEE) en 2000-2001. Il en coûtera 744 millions de dollars en Subventions canadiennes pour l'épargne-études (des économies d'environ 5 milliards de dollars pour un investissement

[15] Enquête internationale sur l'alphabétisation des adultes (EIAA), *Lire l'avenir : un portrait de l'alphabétisme au Canada*, Statistique Canada et Développement des ressources humaines Canada, 1996.

d'à peu près 1 milliard de dollars en 2001-2002 et 2002-2003). Nous prévoyons qu'environ 26 p. 100 des enfants détiendront un REEE en 2000-2001 (32 p. 100 en 2001-2002 et 40 p. 100 en 2002-2003). Nous enquêterons également sur le niveau de satisfaction des fournisseurs et des détenteurs.

Nous prévoyons que chaque année, le Programme canadien de prêts aux étudiants (PCPE) et celui des Subventions canadiennes pour études viendront en aide à près de 415 000 étudiants du postsecondaire qui sont dans le besoin. Ces programmes offrent une bonification des taux d'intérêt ou des prêts qui représentent 1,7 milliard de dollars. Nous estimons que le PCPE coûtera environ 900 millions de dollars chaque année, y compris les 120 millions de dollars consentis en bourses d'études.

Ces initiatives viennent compléter d'autres programmes de l'IRH touchant les besoins en matière d'acquisition du savoir. Nous intervenons, par exemple, dans 150 000 dossiers chaque année, ce qui représente un investissement 1,18 milliard de dollars dans le volet d'acquisition des compétences des PEMS. Nous nous attendons ensuite à ce que 50 000 étudiants du volet Objectif emplois d'été pour étudiants de la SEJ en retirent une expérience de travail valable. Il s'agit d'un investissement de 91,6 millions de dollars. Ceci leur donne également les moyens de poursuivre leurs études. Nous estimons à 45 000 le nombre d'étudiants qui retourneront aux études. Enfin, l'IRH met en valeur la sensibilisation aux problèmes de l'alphabétisation, à l'utilisation efficace des technologies d'acquisition du savoir et encourage la mobilité internationale des étudiants et du corps professoral.

Le discours du Trône a souligné tout spécialement le rôle des conseils sectoriels. Ces partenariats entre entreprises et travailleurs continueront de mettre l'accent sur les priorités communes en matière de ressources humaines, notamment des secteurs de l'industrie ou des groupes au sein de la société. La plus grande partie de ce travail sera axée sur l'acquisition du savoir et des compétences. Les conseils sectoriels investissent dans des partenariats avec les établissements d'enseignement et de formation dans le but d'élaborer les normes en matière de compétence qui permettent aux programmes d'enseignement de mieux refléter les réalités du milieu de travail et les besoins de l'industrie. Ils permettent également d'intensifier l'utilisation de projets d'évaluation des connaissances acquises et de reconnaissance des acquis, qui créditent l'apprentissage en milieu de travail ou par d'autres moyens. Ils aident enfin à améliorer la prestation à distance de l'enseignement.

*« Au cours des deux prochaines années, le gouvernement travaillera avec ses partenaires afin de : faire en sorte que le perfectionnement des compétences suive le rythme de l'évolution de l'économie; ce travail sera dirigé par les conseils sectoriels, qui réunissent des représentants des milieux des affaires, du travail et de l'éducation, ainsi que d'autres groupes professionnels, dans le but d'examiner les questions de ressources humaines dans des secteurs importants de l'économie canadienne; … »*

[Discours du Trône de 1999]

Nous prévoyons que 463 000 Canadiens tireront profit de l'accès à l'éducation qu'offrent les programmes et les services de l'IRH en 2000-2001. Ceux-ci comprennent le retour aux études effectué dans le cadre des programmes à l'intention des jeunes et des Autochtones et du Programme canadien de prêts aux étudiants.

## ❖ Renforcer les capacités des collectivités et celles des secteurs privé et bénévole afin de favoriser le développement humain

Cette priorité permet de renforcer les capacités des collectivités et des organismes, de façon à encourager l'autosuffisance et à développer des secteurs privé et bénévole forts qui permettent aux Canadiens de devenir autonomes. Nous élaborons présentement des façons de rendre compte de notre travail sur le renforcement des capacités des collectivités ainsi que des secteurs privé et bénévole.

### ➢ Travailler ensemble à bâtir des collectivités plus fortes

*« Le gouvernement [du Canada] reconnaît qu'il importe d'établir des partenariats avec les communautés et de renouveler sa relation avec les organismes bénévoles qui les aident et les soutiennent. Il conclura un accord national avec le secteur bénévole, jetant ainsi les bases nouvelles d'un partenariat dynamique avec des organisations qui sont au service des Canadiens et des Canadiennes. »*

[Discours du Trône de 1999]

Au nombre des priorités contenues dans le discours du Trône se trouvait l'établissement de partenariats avec les collectivités canadiennes et les secteurs privé et bénévole. Il reconnaissait qu'il importe d'associer étroitement ces groupes à la conception, la gestion permanente et l'administration de solutions si le Canada souhaite atteindre bon nombre de ses objectifs en matière de développement humain. Le but ultime est de bâtir un Canada où les organismes bénévoles, le secteur privé et le gouvernement travaillent de concert pour améliorer la cohésion sociale ainsi que la participation de la collectivité et du milieu de travail. Ceci a pour effet d'améliorer la qualité de vie des Canadiens, tout en faisant la promotion de la productivité et en réduisant la dépendance des personnes et des collectivités face au soutien du revenu fourni par le gouvernement.

En 1999, le gouvernement a travaillé à cette fin avec le secteur bénévole pour établir ses priorités. Les conclusions ont été publiées dans *Travailler ensemble : une initiative conjointe du gouvernement du Canada et du secteur bénévole*[16]. Le gouvernement du Canada et DRHC continueront de travailler en collaboration avec le secteur du bénévolat à plusieurs initiatives communes.

Nous travaillerons également avec des collectivités de partout au pays par l'entremise de nos 320 Centres de ressources et des communautés d'intérêts, comme les organismes s'occupant des Autochtones et des personnes handicapées, afin de mobiliser ces groupes et de renforcer leur capacité à jouer un rôle à titre de participants et de partenaires. Fondamentalement, les collectivités canadiennes qui bénéficient du soutien, de la confiance, des outils et des possibilités qui leur sont offerts sont les mieux placées pour régler leurs propres problèmes et mettre en valeur leur potentiel. En outre, nous maximisons la qualité de vie de tous les Canadiens en les aidant à avoir recours aux éléments sociaux, économiques, environnementaux, culturels et politiques, leur permettant de bâtir ensemble leurs propres collectivités tout en répondant le mieux possible à leurs besoins.

[16] http://www.pco.bcp.gc.ca/volunteer/gtsb_f.htm

Les Réseaux communautaires d'apprentissage, qui font partie de la stratégie Un Canada branché du gouvernement du Canada, vont permettre aux groupes communautaires de tabler sur de nouvelles technologies et de participer à des programmes sur l'acquisition continue du savoir qui améliorent les perspectives d'emploi. Nous nous sommes fixé un objectif de 120 Réseaux communautaires d'apprentissage en 2000-2001 et de 300 en 2002-2003.

Les conseils sectoriels présentés à la page 39 fournissent un bon exemple du renforcement des capacités du secteur privé en développement humain. Ces conseils, ou des organismes de ce type, devraient se multiplier pour occuper 47 p. 100 du marché canadien du travail en 2000-2001, 50 p. 100 l'année suivante et 55 p. 100 la troisième année. Ils tableront sur leurs réussites pour aborder les questions relatives aux ressources humaines et aux compétences. Notre but est de générer un taux de satisfaction de 70 à 80 p. 100 à l'égard de notre approche sectorielle. L'approche des partenariats sectoriels coûte globalement 46,5 millions de dollars par année. Ceci comprend le travail dont on a parlé aux sections intitulées Mettre l'apprentissage et l'acquisition des compétences en valeur et Venir en aide aux Canadiens à chaque étape de leur vie par la mise en valeur de l'attachement au marché du travail et de sa réintégration.

### ➢ Investir dans le savoir, la technologie, l'information et les infrastructures

La réussite dans une économie mondiale fondée sur le savoir est une priorité pour le Canada. Soulignons à cette fin un élément du renforcement des capacités des collectivités, soit l'accès à l'information et aux services, également au moyen des nouvelles technologies. Ces dernières informent les Canadiens sur le travail, l'apprentissage et d'autres questions socioéconomiques, et les aident à prendre des décisions plus éclairées.

> *« Au cours des deux prochaines années, le gouvernement [du Canada] travaillera avec ses partenaires afin de : […] fournir des renseignements à l'échelle du Canada sur les marchés du travail, les compétences nécessaires et les possibilités de formation à partir d'un guichet unique, accessible par Internet, par téléphone, ou en personne dans toutes les collectivités du pays. »*
>
> [Discours du Trône de 1999]

Nous allons dévoiler de nouveaux produits d'information ou considérablement améliorés, tels que : des services en ligne pour les employeurs, offerts en collaboration avec Industrie Canada et qui répondent aux besoins des PME; info-Emploi Canada, une liste complète de plus de 2 000 sites Web qui fournissent des renseignements sur la carrière, l'emploi, l'apprentissage et le marché du travail; un bureau de placement amélioré qui intégrera la populaire Banque d'emplois au Service de placement électronique.

Nous travaillons à l'heure actuelle avec d'autres ministères et le secteur privé en vue de fournir l'accès à notre guichet unique d'information en ligne. Cela exige que l'on relie nombre de bases de données et de sites Web et que l'on s'assure de la disponibilité en ligne des principaux programmes et services. Cela signifie également que nous devons trouver des moyens de faciliter l'accès à l'information que les gens cherchent à utiliser

de façon utile et simple. Au cours de la période de planification nous élaborerons les moyens d'offrir aux Canadiens l'accès à un guichet unique d'information sur les perspectives d'emploi, le marché du travail, l'emploi et l'apprentissage.
Nous étendrons également l'accès à l'information par la refonte de nos services téléphoniques actuels et la croissance de notre réseau de centres de ressources. L'accès aux services assistées s'en trouvera élargi pour les personnes qui désirent tirer le meilleur profit possible de l'information disponible. Finalement, des enquêtes menées auprès de la clientèle nous permettront d'évaluer le niveau de connaissance et d'utilisation de nos produits et services d'information sur le marché du travail (IMT), de même que leur utilité pour les Canadiens qui prennent des décisions à ce sujet. Les objectifs relatifs à l'IMT seront révélés une fois la revue du cadre de responsabilisation et de la méthodologie complétée.

## ❖ Viser l'excellence

*« … pouvoir découvrir les avenues qui nous permettent d'améliorer le système […] et travailler ensemble à trouver des solutions. Il s'agit d'amélioration continue et de qualité. Il importe d'offrir aux Canadiens et Canadiennes, notre employeur, le meilleur […] possible, dans un esprit d'ouverture, d'équité, de responsabilisation et de transparence. »*
(Traduction)
[L'honorable Jane Stewart, le 4 février 2000]

Cette stratégie demande la création d'un milieu professionnel de choix et de travailler avec tous les intervenants à l'amélioration continue de la qualité, de la conception, de la gestion et de l'exécution de nos programmes et de nos services.

Nous améliorerons l'intégrité des programmes d'IRH ainsi que notre gestion des subventions et des contributions[17]. Nous passerons continuellement en revue les dossiers relatifs aux projets, en veillant à ce que tous les paiements satisfassent aux exigences financières et à celles des programmes, et en élaborant un système de gestion de l'information pour améliorer la gestion des projets et le suivi du rendement. Lors de la phase de conception, nous nous assurerons de la formulation des objectifs, des résultats attendus et des indicateurs de rendement appropriés aux programmes. Nous veillerons également à mettre en œuvre des stratégies de gestion du risque, à améliorer la gestion financière et à associer étroitement clients, partenaires et employés dans la planification de nos activités et les processus d'amélioration.

Nous allons améliorer notre milieu de travail et la gestion à l'Administration centrale, par exemple, par la qualité de la formation du personnel, la mise en œuvre d'une stratégie d'embauche, de conservation et d'avancement, l'amélioration des outils d'administration et la résolution de problèmes relevés lors d'enquêtes sur le personnel et autres mécanismes de rétroaction. Nous inciterons également le personnel à participer étroitement à un dialogue efficace, à la planification ministérielle et à l'amélioration des processus.

[17] Pour plus de renseignements, veuillez consulter *Renforcement des subventions et des contributions à DRHC – Plan d'action*, à la page 73.

En ce qui concerne l'IRH, nous remanierons nos processus de planification (y compris la conception et l'évaluation des politiques et des programmes), de renouvellement, d'examen et d'amélioration des activités, en vue d'y associer étroitement les intervenants, de concentrer nos efforts, de susciter une amélioration continue et de maximiser notre capacité à produire les résultats attendus. Toutes ces améliorations résulteront de l'éducation en matière de solutions de rechange, de la planification intégrée des activités et des outils de gestion.

Les évaluations, les vérifications et les sondages auprès du personnel, des clients et des partenaires, ainsi que les tendances que suivront les résultats de nos programmes et services nous fourniront la mesure de notre rendement.

## Travail

***Notre principal engagement***

***Fournir aux Canadiens et aux Canadiennes un milieu de travail sécuritaire, juste, stable et productif.***

Par l'intermédiaire du Programme du travail, DRHC est chargé de promouvoir l'équité, la santé, la sécurité, la coopération et la productivité en milieu de travail au Canada. Conformément à ce que prescrivent le *Code canadien du travail*, la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et d'autres lois fédérales, nous nous efforçons de promouvoir et de maintenir la stabilité des relations de travail et de faire en sorte que les milieux de travail soient sécuritaires, justes et productifs.

Nous nous occupons plus précisément des industries et des lieux de travail qui relèvent de la compétence fédérale, comme le transport aérien, le débardage, la manutention des céréales, les télécommunications, les banques ainsi que le transport routier et ferroviaire international et interprovincial. Dans une optique plus générale, nous recueillons et diffusons de l'information sur le domaine du travail et les milieux de travail. Nous réalisons des activités visant à promouvoir des relations patronales-syndicales constructives. De plus, nous encourageons et appuyons la coopération internationale dans le domaine du travail.

Plus d'un million de Canadiens sont employés dans 40 000 lieux de travail régis par les lois fédérales. À DRHC, près de 700 employés exécutent ou appuient directement des activités liées au domaine du travail.

**DÉPENSES BRUTES**

| **Financement** | **Prévision** | **Dépenses prévues** | | |
|---|---|---|---|---|
| (en millions de dollars) | **1999-2000** | **2000-2001** | **2001-2002** | **2002-2003** |
| Dépenses de fonctionnement brutes et paiements de transfert * | 143,3 | 160,2 | 158,2 | 156,3 |
| Équivalents temps plein (ETP) | 673 | 673 | 673 | 673 |

* L'écart entre 1999-2000 et les années subséquentes est principalement attribuable aux paiements de transferts relatifs aux indemnisations des agents de l'État et aux fonds additionnels planifiés pour assurer le maintien des services publics essentiels.

## Contexte opérationnel et défis

Le degré d'activité du Programme du travail est largement déterminé par les obligations que prévoit la loi à l'égard des travailleurs, des employeurs et des syndicats. Or, il y a de multiples questions sociales, économiques et autres, en constante évolution, qui influent sur les relations entre les employés, les syndicats et les employeurs ainsi que sur la demande en ce qui concerne les services reliés au Programme du travail.

L'importance des services que nous offrons directement aux employeurs, aux travailleurs et aux syndicats ressort clairement des principaux engagements que nous avons pris en matière de résultats. Nous les avons d'ailleurs dépassés à maintes reprises. Nos engagements sont énumérés à la page 12.

Au-delà de cet important travail, nos priorités stratégiques pour la période en question sont les suivantes :

- Assumer les responsabilités qui nous incombent selon les lois canadiennes du travail, c'est-à-dire offrir des services de qualité et utiliser efficacement les ressources
- Favoriser l'harmonie, la sécurité et l'équité dans les milieux de travail en tenant compte des intérêts de tous les intervenants qui sont assujettis aux lois
- Participer aux initiatives internationales favorisant la coopération et promouvoir le respect des normes fondamentales du travail

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

Nos principaux engagements en matière de résultats sont directement liés au rôle important que joue le Programme du travail à l'égard des milieux professionnels assujettis à la législation fédérale, rôle qui évolue avec le temps. En effet, la loi donne maintenant plus de responsabilités aux partenaires en milieu de travail. Nous avons donc établi une stratégie qui met l'accent sur la prévention et sur l'intervention précoce.

### ➢ Changements législatifs

Les responsables du Programme du travail sont chargés d'assurer l'application de lois et de règlements importants qui doivent évoluer au même rythme que les milieux de travail et la société. Au cours des dernières années, nous avons travaillé, de concert avec les employeurs et les travailleurs assujettis à la législation fédérale, à la modernisation des modes de fonctionnement et du cadre législatif, en particulier du *Code canadien du travail*. Ce processus de modernisation demeure une grande priorité, car il permettra aux employeurs, aux syndicats et aux travailleurs de régler des questions qui les touchent tous. Ces changements législatifs devraient aussi permettre à DRHC de mettre davantage l'accent sur les mesures proactives ou préventives, que sur l'exécution de la loi proprement dite. Nos initiatives seront les suivantes :

- Appuyer quiconque est visé par les importantes modifications apportées au *Code canadien du travail*. Nous aiderons les clients à comprendre leurs nouveaux rôles et leurs nouvelles responsabilités aux termes des changements apportés récemment à la partie I du *Code* en ce qui a trait à la négociation collective. Nous appuyons également le gouvernement au moment où il s'apprête à adopter le projet de loi C-12, qui modifierait la partie II du *Code* régissant la sécurité et la santé au travail. Nous entamerons des consultations au sujet de la partie III du *Code*, qui porte sur les normes de travail, et nous tenterons d'amener les employeurs et les syndicats à s'entendre sur les modifications législatives à proposer.
- Nous préparer à l'examen de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, exigé par le Parlement et qui débutera en 2001. Nous procéderons à l'évaluation de la loi, y compris le Programme de contrats fédéraux. Nos conclusions devraient nous aider à élaborer une stratégie de communication visant à sensibiliser et à informer le public sur l'équité. Selon les conclusions tirées, nous diffuserons de nouvelles lignes directrices concernant la loi.
- Donner suite à l'examen de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*, laquelle régit l'indemnisation des employés du gouvernement canadien et d'autres groupes en cas d'accident de travail. Les conclusions de l'examen effectué au cours de l'exercice 1999-2000 seront prises en considération au moment de définir les modifications législatives à apporter.

### ➢ Accroître les services de prévention

Conformément à la vision de DRHC, le Programme du travail améliore actuellement ses services de prévention. À mesure que nous disposons des ressources voulues, nous offrons de nouveaux services contribuant à renforcer les relations du travail et à réduire au minimum le nombre de cas susceptibles d'aboutir à des plaintes officielles. Ces services proactifs semblent déjà avoir pour effet de stimuler la conformité volontaire à la législation fédérale du travail, chacune des parties étant informée de ses droits et de ses obligations. Ils devraient aussi faire diminuer la demande à l'égard de nos services réactifs. En outre, nos services proactifs viennent s'ajouter à certaines activités médiatisées jouant un rôle de prévention, comme la Semaine nord-américaine de la sécurité et de la santé au travail et la Semaine de prévention des incendies. Nos initiatives en la matière seront les suivantes :

- Par l'entremise du Service fédéral de médiation et de conciliation, offrir divers services de médiation préventive qui complètent les services prévus par le *Code canadien du travail*. Les services de médiation préventive aident les parties à régler leurs différends avant que toute démarche officielle ne soit enclenchée. Nous offrons des ateliers sur les techniques de négociation, le travail efficace en comité, la relation par objectifs, la résolution conjointe de problèmes et la facilitation. Ces ateliers peuvent aussi être adaptés à des besoins particuliers.
- Trouver des moyens de mettre en œuvre certaines mesures, comme l'intervention préventive et le règlement extrajudiciaire des différends (RED). Nous évaluerons un projet-pilote réalisé en Ontario et en Alberta, touchant l'application du RED aux plaintes de congédiement injuste déposées en vertu du *Code canadien du travail*. Nos conclusions pourraient aboutir au lancement d'une initiative à l'échelle nationale.

- Mettre en œuvre les modifications apportées au règlement découlant de la *Loi sur les justes salaires et les heures de travail*, en établissant des échelles de taux de salaires pour les travailleurs embauchés dans le cadre de contrats de construction conclus avec le gouvernement du Canada. Les échelles refléteront bien les réalités du marché, puisqu'elles seront établies d'après les résultats d'enquêtes périodiques relatives aux salaires.

## ❖ Favoriser l'harmonie, la sécurité et l'équité dans les milieux de travail en tenant compte des intérêts de tous les intervenants qui sont assujettis aux lois

Bien que la législation fédérale du travail ne vise que 10 p. 100 des travailleurs canadiens, le discours du Trône nous rappelle que le Programme du travail influe sur les questions relatives au milieu de travail, à l'échelle nationale et internationale. En effet, la législation fédérale du travail régit des secteurs d'activité qui touchent tous les Canadiens. En outre, nous jouons de plus en plus un rôle de chef de file en matière de politique nationale et internationale, grâce à nos partenariats avec les ministères provinciaux et territoriaux du Travail et avec certains organismes non gouvernementaux.

*« Le gouvernement prendra des mesures qui permettront aux parents de profiter de congés plus longs pour s'occuper de leurs enfants, en élargissant l'application des prestations d'assurance-emploi au titre des congés parentaux et en les rendant plus accessibles. Il rendra plus avantageuses pour les familles ses propres politiques en tant qu'employeur et celles des employeurs assujettis à la réglementation fédérale. »*
[Discours du Trône de 1999]

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

Notre rôle de chef de file en matière de politique a été mis en évidence dans le discours du Trône de 1999, le gouvernement s'étant engagé à faire en sorte que l'on tienne davantage compte des besoins des familles dans les milieux de travail assujettis à la réglementation fédérale, à répondre aux besoins des Canadiens ayant des handicaps et à faire avancer le dossier de l'autonomie gouvernementale des peuples autochtones. Au cours de l'exercice 2000-2001, nous respecterons ces engagements grâce aux initiatives suivantes :

- Recenser et promouvoir les mesures prises dans les milieux de travail pour tenir compte des responsabilités familiales et communautaires des travailleurs. Par exemple, nous prévoyons publier des récits de pratiques exemplaires dans ce domaine. Ces efforts, ainsi que les modifications que l'on propose d'apporter à la partie III du *Code canadien du travail* (normes du travail), nous aideront à respecter l'engagement énoncé à ce chapitre dans le discours du Trône de 1999. Ces efforts devraient également avoir une incidence sur d'autres politiques et programmes de DRHC.
- Participer pleinement à la stratégie du gouvernement en ce qui concerne les personnes handicapées. Nous appliquerons les principes d'aménagement et d'équité afin de faire augmenter la représentation des personnes handicapées au sein de l'effectif.

- Participer activement aux efforts déployés pour régler les questions touchant le domaine du travail qui ont été soulevées lors des négociations concernant l'autonomie gouvernementale et les traités avec les Autochtones.

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

Le Programme du travail est une source reconnue d'information sur les questions relatives au milieu de travail pour les employeurs et les travailleurs, le monde des relations de travail et les autres gouvernements. Nous continuerons d'améliorer nos activités à cet égard pour que les clients soient mieux informés, et ce grâce à des initiatives visant à mettre à jour et à enrichir notre base de données sur les principales conventions collectives conclues au Canada, de sorte que cette base reflète mieux l'évolution de la situation, comme en ce qui concerne les mesures favorables à la famille. De plus, nous diffuserons cette base de données à partir d'Internet pour la rendre véritablement accessible aux syndicats et aux employeurs, au Canada comme à l'étranger, ainsi qu'aux spécialistes des relations du travail. Cette initiative devrait également nous permettre de mieux satisfaire les besoins des clients et de faire connaître davantage les pratiques exemplaires en milieu de travail.

Grâce à ces initiatives, nos produits et nos services d'information seront mieux connus et utilisés. Ils aideront les partenaires du milieu de travail à prendre des décisions plus éclairées en ce qui concerne leurs priorités et les questions qui devraient leur permettre de répondre à leurs besoins avec plus d'efficacité.

### ➢ Consolider les partenariats pour régler les questions propres au milieu de travail

Bon nombre de nos objectifs en matière de politique sont atteints grâce aux partenariats établis avec d'autres gouvernements, des organisations d'employeurs et des syndicats, pour ne citer que quelques exemples. Pour développer ces partenariats, nous réaliserons les initiatives suivantes :

- Adopter une vision harmonisée des questions communes, comme la sécurité et la santé au travail, en misant sur les initiatives réalisées de concert avec les autorités provinciales, les groupes d'employeurs et les groupes d'employés. Le Système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail est un bel exemple de ce genre de collaboration.
- Par l'entremise du Programme de partenariat syndical-patronal, favoriser des relations patronales-syndicales fructueuses dans le milieu de travail et dans les secteurs d'activité en finançant des projets qui permettent aux employeurs et aux syndicats de se pencher sur leurs modes de fonctionnement ou sur d'importantes questions intéressant le milieu de travail. Nous pouvons mesurer l'amélioration de ces relations à l'aide de divers indicateurs, comme la réduction du nombre de griefs, l'amélioration du rendement, le maintien de comités mixtes patronaux-syndicaux, la mise en œuvre continue de mesures découlant de projets-pilotes, comme les régimes d'intéressement aux bénéfices ou le travail en équipe, et l'amélioration du moral des travailleurs.

- Collaborer activement à l'Enquête sur l'aménagement du lieu de travail des personnes handicapées. Cette enquête devrait permettre au Canada de recueillir de meilleures données sur les efforts déployés pour répondre aux besoins des personnes handicapées.

## ❖ Participer aux initiatives internationales favorisant la coopération et promouvoir le respect des normes fondamentales du travail

Dans le contexte de la mondialisation et de l'intégration économique, la coopération internationale devient de plus en plus importante lorsque vient le temps de régler les questions sociales et les questions relatives au domaine du travail. Les efforts déployés en ce sens reflètent les engagements énoncés dans le discours du Trône en ce qui concerne les ententes internationales protégeant les droits des enfants et abolissant l'exploitation de ces derniers ainsi que l'établissement d'un système de commerce mondial plus transparent, basé sur des règles.

Sur la scène internationale, nous participerons assidûment aux activités de l'Organisation internationale du travail (OIT) et de l'Organisation des États américains. Nous nous occuperons de dossiers touchant le monde du travail, mais liés à des accords commerciaux, en particulier l'application de l'Accord nord-américain de coopération dans le domaine du travail et l'Accord canado-chilien de coopération dans le domaine du travail.

### ➢ Renforcer notre rôle de chef de file sur la scène internationale

Le Canada fait preuve de leadership dans les initiatives internationales relatives au domaine du travail. En effet, il appuie l'élaboration et la promotion de normes internationales sur de grandes questions et encourage l'intégration des objectifs économiques et sociaux dans les accords internationaux qu'il signe. L'intérêt que manifeste le Canada pour les questions touchant le travail est conforme à son désir de voir ses valeurs et ses intérêts pris en considération dans ces accords. Nos principales initiatives seront les suivantes :

> *« Le Canada se fera le champion des efforts visant à abolir l'exploitation des enfants … »*
>
> [Discours du Trône de 1999]

- Nous nous engageons fermement à amener le Canada à ratifier, en l'an 2000, la convention de l'Organisation internationale du travail sur les pires formes de travail des enfants, ce qui nécessitera la collaboration des partenaires nationaux. Nous avons également l'intention de travailler de concert avec des partenaires internationaux pour promouvoir l'application universelle de cette nouvelle convention.
- De concert avec le ministère des Affaires étrangères et du Commerce international, et après consultation avec d'autres partenaires, nous nous pencherons sur des questions relatives au domaine du travail dans le contexte de certaines initiatives, comme les négociations en vue d'établir une zone de libre-échange entre les Amériques.

## À l'arrière-scène

***Nos principaux engagements***

- ***Une infrastructure ministérielle permettant d'offrir des services efficaces et efficients.***
- ***Un recouvrement rapide des sommes dues à l'État.***
- ***Une administration et une gestion financière saines des subventions et des contributions.***

DRHC poursuit de nombreuses initiatives dont les effets se feront sentir dans tout le Ministère, de l'échelle locale à l'échelle nationale. Celles-ci complètent nos services ministériels, notamment l'élaboration et la coordination des politiques, les communications, les systèmes informatiques et les soutiens techniques ainsi que les fonctions liées aux finances, à l'administration et aux ressources humaines.

Quatre domaines revêtent une importance particulière en 2000-2001, compte tenu des priorités du gouvernement et de ses engagements envers le Parlement.

### ❖ Moderniser la fonction de contrôleur

DRHC a pris l'engagement ferme d'assurer une saine gestion. C'est une des raisons pour lesquelles nous nous sommes dotés d'une fonction solide de vérification interne et saisissons les occasions d'effectuer des améliorations lorsqu'elles se présentent.

Nous nous sommes également engagés à améliorer les pratiques de gestion par notre participation à l'initiative gouvernementale de la modernisation de la fonction de contrôleur[18]. À DRHC, nous avons adopté le document intitulé *Moderniser la gestion à DRHC* pour décrire ces travaux, conformément à notre décision d'élargir l'optique ministérielle relative à cette initiative. Nous instaurons présentement des pratiques améliorées de gestion et nous espérons que ce projet sera terminé en septembre 2001.

La gestion moderne donnera aux gestionnaires des concepts, des compétences et des outils, par exemple de l'information sur le rendement financier et non financier intégré, des outils de dépistage et de gestion des risques majeurs, des systèmes appropriés de contrôle et un code de valeurs et d'éthique. En tirant profit d'une base solide de saines pratiques de gestion, nos employés pourront faire des choix appropriés et les communiquer clairement afin d'assurer un meilleur service, une meilleure politique gouvernementale et de meilleurs résultats.

[18] Initiative du Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT). Veuillez consulter le Rapport sur les plans et les priorités du SCT pour un aperçu complet de cette initiative.

L'analyse des pratiques courantes de gestion, effectuée en 1999 à l'échelle de DRHC, a fait ressortir des domaines prioritaires devant faire l'objet d'améliorations. Au cours de l'exercice 2000-2001, nous procéderons à la mise en œuvre d'un plan d'activités en vue d'appliquer et de mettre à l'essai les principes de gestion moderne axés sur les ressources humaines, les services de qualité, la mesure du rendement et les stratégies de planification opérationnelle. Nous utiliserons un cadre d'évaluation comme outil pour mesurer la qualité, l'intégrité, les niveaux de risque et les changements par rapport à l'éthique.

Avant tout, nous aiderons les gestionnaires à adopter de saines pratiques de gestion. Celles-ci compléteront des initiatives telles les listes de vérification portant sur la gestion des risques et les discussions entre les gestionnaires et les employés de DRHC sur l'éthique et les valeurs dans l'organisation. Nous avons également mis au point un cours de deux jours sur les pratiques de gestion moderne. Ce cours aidera les gestionnaires à comprendre ce concept et la façon de le mettre en pratique. Nous prévoyons l'offrir à l'échelle du Ministère au cours de l'année 2000.

## ❖ Recouvrer les sommes dues à l'État

DRHC gère un portefeuille de 2,8 milliards de dollars de comptes débiteurs, surtout ceux des Prêts canadiens aux étudiants (76 p. 100 du portefeuille), de l'assurance-emploi (20 p. 100) et des programmes de la sécurité du revenu. Les trop-payés représentent un très faible pourcentage du total des prestations versées dans le cadre des programmes, mais l'ampleur de ces programmes suppose que DRHC dispose du plus important portefeuille de comptes débiteurs non fiscaux au gouvernement.

En plus de déployer des efforts en vue de satisfaire aux principaux indicateurs en matière de résultats énumérés à la page 12, les spécialistes en recouvrement de DRHC réalisent d'autres activités qui accroîtront les résultats au chapitre du rendement. Ceux-ci sont liés à la mise en œuvre de la stratégie ministérielle des comptes débiteurs, qui rend les activités de recouvrement de DRHC plus efficientes et efficaces, améliore les résultats et assure un traitement juste, uniforme et équitable des débiteurs. Dans le cadre de notre plan, nous comptons :

- incorporer les comptes de trop-payés de l'assurance-emploi à notre Système ministériel de comptes débiteurs, ce qui nous permettra de terminer une initiative reportée en raison des priorités liées aux systèmes lors du passage à l'an 2000;
- recouvrer davantage de fonds à partir des remboursements d'impôt sur le revenu des débiteurs et des prestations qu'ils recevraient normalement d'autres programmes de DRHC;
- favoriser davantage de partenariats et élargir le partage d'information avec d'autres ministères et organismes gouvernementaux.

## ❖ Assurer un service moderne et de qualité

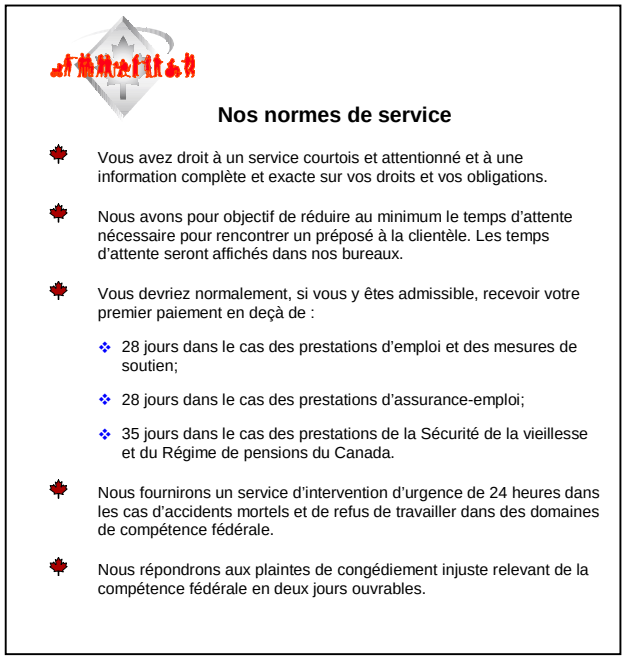
DRHC prend au sérieux le service aux citoyens à une époque où notre clientèle et les modalités de nos services évoluent rapidement. Nos clients ne sont pas seulement les aînés ou les chercheurs d'emploi qui se présentent à nos Centres de ressources

humaines du Canada dans le cadre de nos programmes liés à la Sécurité de la vieillesse ou à l'assurance-emploi. Ce sont aussi les parents qui reçoivent la Subvention canadienne pour l'épargne-études par le biais d'établissements financiers et les étudiants qui accèdent à l'information sur les carrières que nous affichons sur Internet.

Compte tenu de l'engagement du gouvernement à offrir des services en direct et des attentes croissantes des citoyens, nous avons lancé une nouvelle politique de prestation de services qui se concrétisera en 2000-2001. Elle englobe quatre principes :

- Offrir l'accès aux services à tous les Canadiens – par le biais d'une combinaison de services informatisés (Internet, guichets, courrier électronique), de services par téléphone, par télécopieur, par la poste et de services en personne.
- Faire preuve d'excellence – en offrant aux citoyens des services abordables de la meilleure qualité au moyen d'échanges simples dès le premier point de contact.
- Entretenir des relations interactives avec les citoyens et les collectivités – en tirant profit de nos relations avec ceux-ci afin d'adapter nos services et le mode de prestation à leurs besoins et leurs préférences.
- Assurer une présence fédérale durable – afin de souligner la contribution fédérale à la vie des Canadiens et de leur collectivité, par le biais de nos services et de ceux que nos partenaires livrent pour notre compte.

En raison de nos ressources limitées, nous devrons, dans le cadre de la nouvelle politique, faire des choix stratégiques concernant la façon dont nous planifions et offrons nos services et la façon dont nous répondons le mieux aux besoins de groupes précis. La nouvelle politique prévoit également que les Canadiens pourront effectuer leurs démarches par Internet (p. ex. : demandes de prestations). Nous ferons en sorte que les employés possèdent les compétences et les appuis nécessaires pour assumer d'autres rôles dans le domaine de la prestation de services aux Canadiens.



**Nos normes de service**

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

DRHC a déployé énormément d'efforts en vue d'évaluer et d'améliorer la qualité de ses services. Les initiatives pour 2000-2001 continueront sur la lancée des travaux qui ont été accomplis jusqu'à présent et qui comprennent des normes de service claires affichées pour le public. Certains bureaux ont mis en œuvre le Cadre d'efficacité optimale pour les organisations au service du public et utilisent les Critères canadiens de qualité pour le secteur public comme guide de cheminement et d'élaboration de plans d'amélioration de la qualité. En outre, un certain nombre de bureaux ont reçu la certification ISO 9000 ou comptent l'obtenir bientôt.

Conformément à une initiative gouvernementale visant l'assurance de la qualité, nous effectuerons un sondage en 2000-2001 afin de déterminer le niveau de satisfaction des clients relativement à nos programmes et services. Ce sondage nous fournira un point de repère pour déterminer leur niveau de satisfaction. Les priorités soulignées par les clients aideront à guider l'élaboration d'un plan national d'amélioration.

## ❖ Bâtir un milieu de travail de choix

Des services de qualité supérieure, des politiques rationnelles et une gestion moderne exigent un personnel solide et qualifié à tous les échelons. Pour pouvoir recruter et maintenir en fonction des personnes de qualité, il faut un milieu de travail intéressant et sain. En 1997, nous avons commencé à mettre en œuvre notre plan d'action intitulé Appuyer les gens. Ce plan vise à faire de DRHC une organisation d'apprentissage et à appuyer les employés pendant qu'ils perfectionnent leurs compétences et progressent dans leur carrière. En 1998, nous avons mis au point une stratégie de recrutement et de maintien en fonction parce nous avions compris le besoin de recruter et de perfectionner le genre d'effectif qui nous permettra d'atteindre nos objectifs pendant plusieurs années.

En 2000-2001, nous poursuivrons nos initiatives en mettant l'accent sur les questions que les gestionnaires et les employés ont soulignées lors de sondages récents auprès des employés. Ces questions comprennent le bien-être, la gestion de la charge de travail, l'apprentissage et le perfectionnement, la diversité, la gestion du rendement et le maintien d'un milieu de travail équitable et sécuritaire. Nous traiterons également de questions telles que l'équité en matière d'emploi, les besoins en leadership et les compétences qui seront nécessaires compte tenu de nos orientations futures. Pour ce faire, nous poursuivrons notre planification intégrée des activités et des ressources humaines, nous mettrons en œuvre des nouvelles pratiques de gestion et élaborerons des outils, des programmes et des processus destinés à appuyer les gestionnaires et les employés.

Ces efforts se refléteront dans les plans d'activités individuels mis en œuvre par plusieurs bureaux locaux, régions et directions générales nationales en vue de régler des problèmes qui les touchent en particulier.

## Les Comptes

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

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

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

# Compte d'assurance-emploi

## Description

Le Compte d'assurance-emploi a été établi dans les comptes du Canada en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi* pour enregistrer toutes les sommes reçues ou déboursées aux termes de cette loi. Un surplus génère un intérêt à un taux établi par le ministre des Finances, taux actuellement fixé à 90 p. 100 du taux trimestriel des bons du Trésor. Lorsque le Compte accuse un déficit, le ministre des Finances, à la demande de la Commission de l'assurance-emploi du Canada, peut autoriser des avances. Le remboursement de ces avances inclut le paiement de l'intérêt à des taux comparables à ceux des prêts aux sociétés d'État, taux établis par le ministre des Finances.

La *Loi sur l'assurance-emploi* offre une source de revenu d'appoint temporaire et une aide aux travailleurs et aux travailleuses admissibles. Le programme couvre tous les travailleurs ayant des relations employeur-employé. Les pêcheurs indépendants sont également couverts en vertu d'un règlement spécial de la *Loi sur l'assurance-emploi.* En 1999, 87 p. 100 de la population active était couverte par l'assurance-emploi et plus de 2,3 millions de personnes recevaient des prestations.

L'assurance-emploi prévoit :

- **Des prestations de revenu** au titre de la partie I de la *Loi sur l'assurance-emploi*, remplaçant temporairement le revenu pendant que le prestataire cherche du travail. Des situations autres qu'une perte d'emploi, par exemple la maladie, une grossesse, les soins à un nouveau-né ou à un enfant adopté ainsi que le statut de pêcheur indépendant, donnent droit à ces prestations de revenu.
- **Des prestations d'emploi** au titre de la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi* par le truchement d'un ensemble de prestations d'emploi et de mesures de soutien pouvant être adaptées pour satisfaire aux besoins des personnes et répondre à des besoins à l'échelon local. Le gouvernement du Canada a établi des Ententes sur le développement du marché du travail avec les gouvernements de la plupart des provinces et des territoires. Ceux-ci peuvent, par le truchement de ces ententes, assumer la responsabilité directe de la définition et de l'offre de ces prestations ou prendre part à des ententes de cogestion avec le gouvernement canadien.

Les employeurs et les employés payent tous les coûts associés à l'assurance-emploi par le truchement des cotisations. Les dépenses liées aux prestations et à l'administration sont imputées au Trésor et ensuite débitées du Compte d'assurance-emploi.

## Sommaire financier

Les principaux changements escomptés en 2000-2001 par rapport à 1999-2000 s'énoncent comme suit :

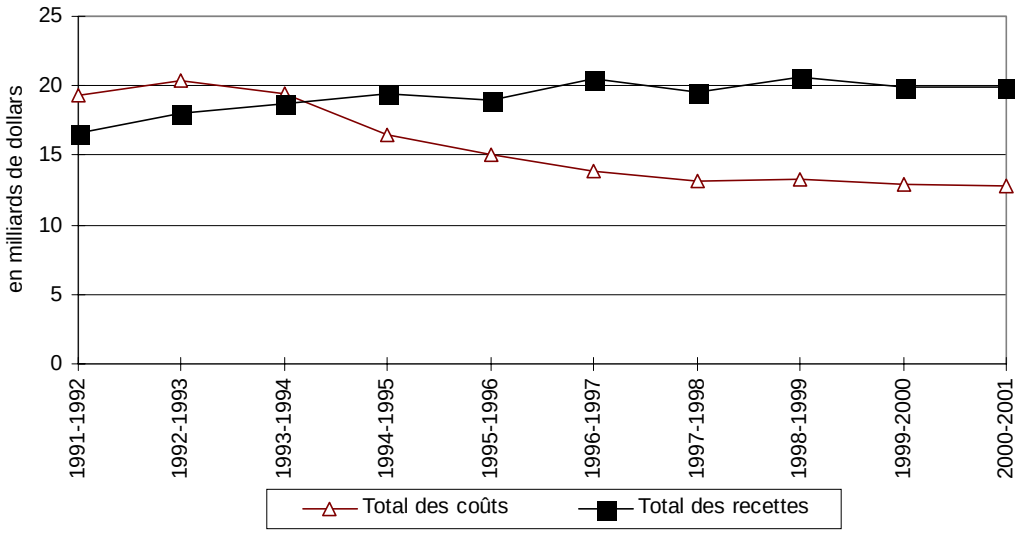
- On s'attend à ce que les prestations atteignent 11,787 milliards de dollars, soit une augmentation de 87 millions, ou moins de 1 p. 100. Cette légère croissance est surtout attribuable à une augmentation des prestations d'emploi et des mesures de soutien qui a été partiellement contrebalancée par une faible diminution des prestations de revenu.
- Les recettes tirées des cotisations devraient être ramenées à 18,332 milliards de dollars, soit une baisse de 480 millions de dollars ou 2,6 p. 100. Bien que le maximum annuel de rémunération assurable, soit 39 000 $, restera le même qu'en 1999-2000, la réduction globale des recettes tirées des cotisations reflète l'incidence nette d'une réduction des taux de cotisation et d'une augmentation des recettes tirées des cotisations en raison de l'augmentation de l'emploi et de la rémunération.

Le Compte d'assurance-emploi devrait accuser un surplus de 6,8 milliards de dollars et, par conséquent, porter le bilan du surplus accumulé à 34,6 milliards de dollars au 31 mars de l'an 2001. Depuis 1994, les taux de cotisation ont diminué graduellement chaque année afin de constituer une réserve en cas d'augmentation inattendue des coûts. Ainsi, les taux de cotisation n'augmenteront-ils pas si l'économie ralentit. En outre, une réserve adéquate dans le Compte d'assurance-emploi garantit que les prestations seront maintenues lorsque les travailleurs canadiens et les collectivités en auront le plus besoin.

Tel qu'annoncé dans le dernier discours du Trône et dans une déclaration du Premier ministre, le gouvernement prévoit présenter un projet de loi qui prolongerait la durée des prestations de maternité et des prestations parentales pour atteindre un an plutôt que le maximum actuel de six mois. Cette mesure doit prendre effet au plus tard le 1er janvier 2001.

Les chiffres qui suivent résument les tendances des coûts et des recettes du Compte d'assurance-emploi de 1991-1992 à 2000-2001 ainsi que l'état du Compte d'assurance-emploi entre 1997-1998 et 2000-2001.

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



**COMPTE D'ASSURANCE-EMPLOI – SOMMAIRE**

| (en millions de dollars) | Réel 1997-1998 | Réel 1998-1999 | Prévision 1999-2000 | Planifié 2000-2001 |
|---|---|---|---|---|
| **Dépenses** | | | | |
| Prestations de revenu | 11 798 | 11 834 | 11 700 | 11 787 |
| Coûts administratifs | 1 321 | 1 360 | 1 406 | 1 243 |
| Créances douteuses | 89 | 45 | 43 | 43 |
| **Total des coûts** | 13 208 | 13 239 | 13 149 | 13 073 |
| **Recettes** | | | | |
| Recettes tirées des cotisations | 19 122 | 19 728 | 18 812 | 18 332 |
| Pénalités | 67 | 79 | 76 | 75 |
| Intérêts | 364 | 764 | 1 066 | 1 481 |
| **Total des recettes** | 19 553 | 20 571 | 19 954 | 19 888 |
| **Surplus** | | | | |
| Annuel | 6 345 | 7 332 | 6 805 | 6 815 |
| Cumulatif | 13 645 | 20 977 | 27 782 | 34 597 |

Nota : Les cotisations d'assurance-emploi inscrites dans les états financiers sommaires du gouvernement comprennent les pénalités collectées, mais non les cotisations versées par le Canada en tant qu'employeur. En outre, elles sont inscrites comme comptabilité de caisse. En ce qui concerne les prestations d'assurance-emploi, elles reflètent le montant des transferts aux particuliers, incluent la provision pour créances douteuses et sont inscrites sur une base d'exercice.

## Paiements de prestations

On s'attend à ce qu'en 2000-2001 les prestations atteignent 11,787 milliards de dollars, soit 9,609 milliards de dollars pour les prestations de revenu et 2,178 milliards de dollars pour les prestations d'emploi et les mesures de soutien.

### Prestations de revenu

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

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

- Les prestataires doivent avoir accompli entre 420 et 700 heures de travail durant leur période d'admissibilité et ce, qu'ils occupent un travail à temps plein ou à temps partiel. Le nombre exact d'heures requis est appelé « norme variable d'admissibilité ». Il est déterminé selon le taux de chômage prévalant dans la région où vit le prestataire au moment où il fait sa demande de prestations. Plus le taux de chômage est élevé, plus le nombre d'heures requis est bas.
- Les personnes qui viennent tout juste d'intégrer le marché du travail (nouveaux venus) et ceux qui y reviennent après une absence (rentrants sur le marché du travail) doivent avoir accompli 910 heures de travail. Par contre, ceux qui ont travaillé au moins 490 heures au cours des 12 derniers mois seront soumis aux règles normales l'année suivante.

- Les prestataires qui fraudent l'assurance-emploi sont sujets à une norme plus élevée. Le degré de gravité de la fraude : mineure, grave, très grave, répétitive, accroît de 1,25, 1,50, 1,75 ou de 2 fois le minimum d'heures requis normalement pour présenter une demande.
- Pour les demandes de prestations justifiées par la maladie, une grossesse ou la naissance d'un enfant, le minimum d'heures de travail requis est de 700.

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

- Les prestataires peuvent recevoir des prestations pendant 14 à 45 semaines selon le nombre d'heures d'emploi assurables et le taux de chômage régional.
- Les prestataires ont droit à des prestations hebdomadaires équivalant à 55 p. 100 de la moyenne de leur rémunération assurée des 26 dernières semaines de travail. La rémunération assurable moyenne est calculée à partir du nombre réel de semaines de travail, mais elle est assujettie à un dénominateur minimal de 14 à 22 selon le taux de chômage régional.
- Le taux de prestation peut être réduit jusqu'à 50 p. 100 selon le nombre de semaines de prestations ordinaires reçues à partir du 30 juin 1996.
- Jusqu'au 31 juillet 1999, les prestataires dont le revenu familial totalisait moins de 25 921 dollars et qui étaient admissibles à la Prestation fiscale canadienne pour enfant (PFCE) recevaient un supplément familial (SF) établi d'après le montant de leur PFCE. Depuis le 1er août 1999, bien que le SF dépende toujours de la PFCE, le montant du SF se fonde sur :

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

  Le seuil-limite du revenu familial est toujours établi à 25 921 dollars.
- Pour les périodes des prestations établies en l'an 2000 ou après, le taux de prestations peut être augmenté à un maximum de 80 p. 100 de la rémunération moyenne, assurable et hebdomadaire du prestataire. Cependant, le montant hebdomadaire réel des prestations ne peut dépasser le taux hebdomadaire maximal mentionné ci-dessous.
- Le taux hebdomadaire maximal de prestations demeure 413 dollars jusqu'à la fin de l'an 2000. Par la suite, le taux hebdomadaire maximal de prestations sera de 55 p. 100 de la rémunération annuelle maximale assurable divisée par 52. Cette rémunération est de 39 000 dollars pour les années 1997 à 2000. Par la suite, la Commission, avec l'approbation du gouverneur en conseil sur la recommandation du ministre de Développement des ressources humaines et du ministre des Finances, établit le montant. On s'attend à ce que la rémunération annuelle assurable maximale pour 2001 soit revue à l'automne de l'an 2000.

### Travail partagé

- Les prestataires liés à des accords de travail partagé peuvent recevoir des prestations. Ces ententes conclues entre DRHC, les employés et les employeurs visent à éviter les mises à pied temporaires en utilisant les prestations d'assurance-emploi comme moyen de remplacement partiel du revenu.

### Prestations aux pêcheurs

- La durée et le montant des prestations aux pêcheurs dépendent du revenu tiré de la pêche et du taux de chômage régional. Tous les pêcheurs sont assujettis à une période maximale d'admissibilité de 31 semaines et bénéficient d'une admissibilité maximale de 26 semaines de prestations. Les pêcheurs d'été peuvent recevoir des prestations entre le 1er octobre et le 15 juin et ceux qui pratiquent la pêche hivernale entre le 1er avril et le 15 décembre.
- Le taux de prestations aux pêcheurs est déterminé à l'aide d'un dénominateur minimal de 14 à 22, selon le taux de chômage régional, sans égard au nombre de semaines de travail. Comme c'est le cas pour les prestations ordinaires d'assurance-emploi, le taux de prestations aux pêcheurs peut être réduit, selon le nombre de semaines de prestations reçues à partir du 30 juin 1996.

### Remboursement des prestations

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

**PRESTATIONS DE REVENU D'ASSURANCE-EMPLOI – DÉPENSES**

| (en millions de dollars) | Réel 1997-1998 | Réel 1998-1999 | Prévision 1999-2000 | Dépenses prévues 2000-2001 |
|---|---|---|---|---|
| **Prestations de revenu** | | | | |
| Prestations régulières | 8 400 | 8 195 | 7 835 | 7 714 |
| Prestations de maladie | 443 | 474 | 520 | 539 |
| Prestations de maternité | 703 | 705 | 732 | 774 |
| Prestations parentales | 449 | 449 | 467 | 495 |
| Prestations d'adoption | 5 | 7 | 7 | 7 |
| Prestations versées aux pêcheurs | 237 | 227 | 233 | 244 |
| Prestations de travail partagé | 7 | 16 | 17 | 20 |
| Remboursement de prestations | (52) | (141) | (165) | (184) |
| **Total des prestations de revenu** | 10 192 | 9 932 | 9 646 | 9 609 |

**FACTEURS RELATIFS AUX PRESTATIONS DE REVENU**

| | Réel 1997-1998 | Réel 1998-1999 | Prévision 1999-2000 | Planifié 2000-2001 | Diff. en % |
|---|---|---|---|---|---|
| Prestations (en millions de dollars) | 10 192 | 9 932 | 9 646 | 9 609 | 0 % |
| Moyenne mensuelle des bénéficiaires (en milliers) | 766 | 729 | 682 | 652 | -4 % |
| Taux de prestations ($/semaine) | 255 | 260 | 267 | 274 | 3 % |

## Prestations d'emploi et mesures de soutien

Les **prestations d'emploi** comprennent le perfectionnement professionnel, les Partenariats pour la création d'emplois, le travail indépendant et les Subventions salariales ciblées.

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

Le montant prévu en ce qui concerne les prestations d'emploi et les mesures de soutien pour 2000-2001 totalise 2,178 milliards de dollars, soit 0,645 p. 100 du revenu assurable total évalué à 337,5 milliards de dollars. Cela représente un niveau de dépenses moins élevé que le plafond de 0,8 p. 100 imposé aux termes de l'article 78 de la *Loi sur l'assurance-emploi.*

La partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi* autorise le gouvernement du Canada à effectuer des paiements aux gouvernements provinciaux et territoriaux pour mettre en œuvre des programmes semblables aux prestations d'emploi et aux mesures de soutien. La contribution fédérale prévue pour 2000-2001 est fixée à 891 millions de dollars conformément aux Ententes sur le développement du marché du travail avec les provinces et les territoires.

**PRESTATIONS D'EMPLOI ET MESURES DE SOUTIEN**

| (en millions de dollars) | Réel 1997-1998 | Réel 1998-1999 | Prévision 1999-2000 | Dépenses prévues* 2000-2001 |
|---|---|---|---|---|
| Formation et acquisition de compétences | 770 | 630 | 348 | |
| Partenariats pour la création d'emplois | 130 | 135 | 78 | |
| Travail indépendant | 133 | 108 | 84 | |
| Subventions salariales ciblées | 79 | 62 | 70 | |
| Aide à l'emploi | 235 | 238 | 280 | |
| Partenariats du marché du travail | 202 | 262 | 352 | |
| Recherche et innovation | 7 | 11 | 10 | |
| Total des programmes de DRHC | 1 556 | 1 446 | 1 222 | 1 287 |
| Transferts aux provinces | 50 | 457 | 832 | 891 |
| **Total** | 1 606 | 1 903 | 2 054 | 2 178 |

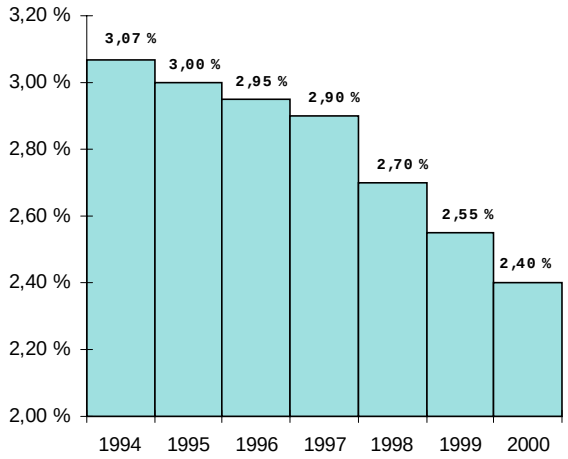
* La ventilation par élément n'est pas disponible. Les montants prévus seront fonction des besoins locaux en matière de main-d'œuvre.

## Cotisations

**Détermination des cotisations :** L'article 66 de la *Loi sur l'assurance-emploi* oblige la Commission de l'assurance-emploi du Canada, moyennant l'approbation du gouverneur en conseil sur la recommandation du Ministre et du ministre des Finances, à déterminer chaque année le taux de cotisation.

**Taux de cotisation :** Compte tenu de l'importance du surplus dans le Compte d'assurance-emploi (a.-e.), il était possible de réduire le taux de cotisation de 1994 à 2000. La Commission a établi le taux à 2,40 % pour les employés qui touchent une rémunération assurable hebdomadaire (en vigueur le 1er janvier 2000), tandis que la participation de l'employeur est fixée à 1,4 fois (3,36 p. 100) le taux de l'employé. À des fins de planification, le taux de cotisation de 2,30 p. 100 est utilisé dans les prévisions des cotisations pour les trois premiers mois de 2001. Les cotisations sont versées sur tout revenu normalement assurable, du premier dollar gagné jusqu'au maximum de revenu annuel assurable de 39 000 dollars.

**TENDANCE DU TAUX DE COTISATION DE L'EMPLOYÉ (EN % DE LA RÉMUNÉRATION ASSURABLE)**



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

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

**FACTEURS RELATIFS AUX RECETTES PROVENANT DES COTISATIONS**

| | Réel 1997-1998 | Réel 1998-1999 | Prévision 1999-2000 | Dépenses prévues 2000-2001 | Diff. en % | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Exercice** | | | | | | |
| Cotisations (en millions de dollars) | 19 122 | 19 728 | 18 812 | 18 332 | -3 % | |
| Total de la rémunération assurable (en millions de dollars) | 301 666 | 316 702 | 324 946 | 337 533 | 4 % | |
| | **1997** | **1998** | **1999** | **2000** | | **2001** |
| **Année civile** | | | | | | |
| Taux de cotisation de l'employé * (en % de la rémunération assurable) | 2,90 % | 2,70 % | 2,55 % | 2,40 % | -6 % | 2,30 % |
| Maximum de la rémunération assurable (en dollars) | 39 000 | 39 000 | 39 000 | 39 000 | 0 % | 39 000 |
| Réduction de la cotisation (en millions de dollars) | (521) | (500) | (482) | (503) | | (520) |
| Remboursement de la cotisation (en millions de dollars) | | | | | | |
| Employé | (152) | (158) | (155) | (152) | | (151) |
| Employeur (nouvelles embauches/ embauche des jeunes) | (233) | (116) | (145) | (175) | | (45) |

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

Nota : À des fins de planification, on émet l'hypothèse qu'en 2001 le taux de cotisation de l'employé et la rémunération maximale annuelle assurable seront 2,30 dollars et 39 000 dollars respectivement. À l'automne de l'an 2000, la Commission de l'assurance-emploi reverra le taux de cotisation et la rémunération maximale assurable pour 2001.

## Coûts d'administration

L'article 77 de la *Loi sur l'assurance-emploi* précise que les dépenses d'administration de la loi doivent être débitées du Compte d'assurance-emploi.

Le ministre du Développement des ressources humaines doit rendre compte du Programme d'assurance-emploi devant le Parlement. Toutefois, la responsabilité de l'administration du programme est partagée avec l'Agence des douanes et du revenu du Canada (ADRC) qui collecte les cotisations et le remboursement des prestations et prend les décisions en matière d'assurabilité aux termes de la loi. DRHC, l'ADRC, le Secrétariat du Conseil du Trésor et Justice Canada fournissent des services à l'appui de la gestion et de la prestation de programmes aux termes de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

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

**COÛTS D'ADMINISTRATION**

| (en millions de dollars) | Réel 1997-1998 | Réel 1998-1999 | Prévision 1999-2000 | Dépenses prévues 2000-2001 |
|---|---|---|---|---|
| Fédéral | 1 305 | 1 252 | 1 316 | 1 127 |
| Provincial | 20 | 114 | 95 | 121 |
| Recouvrement | (5) | (6) | (5) | (5) |
| **Total** | 1 320 | 1 360 | 1 406 | 1 243 |

Les coûts d'administration de l'assurance-emploi, qui totalisent 1 243 millions de dollars, représentent l'exigence de base pour 2000-2001. Elle s'établit à 163 millions de dollars de moins que la somme prévue pour 1999-2000. Cette réduction est principalement attribuable à l'approbation d'une augmentation unique de 70 millions de dollars au chapitre des ressources relatives à l'assurance-emploi afin de combler les besoins en informatique du Ministère pour 1999-2000 et à une affectation supplémentaire de 76 millions de dollars en 1999-2000 pour défrayer les modifications apportées aux systèmes en vue de relever les défis occasionnés par le passage à l'an 2000.

# Compte du Régime de pensions du Canada

## Description

Le Régime de pensions du Canada (RPC) est un programme fédéral-provincial d'assurance sociale obligatoire et à participation. Il s'applique à toutes les régions du Canada à l'exception du Québec, qui dispose d'un programme similaire. Le gouvernement du Canada administre le Régime conjointement avec les provinces participantes. Le pouvoir de dépenser conféré au gouvernement à titre d'administrateur se limite au solde du Compte.

Le RPC prévoit des prestations pour les cotisants et leurs familles. Il vise les personnes ayant un emploi et les travailleurs autonomes âgés de 18 à 70 ans qui gagnent une somme d'argent minimale au cours d'une année civile. Environ 10 millions de Canadiens versent des cotisations annuelles au Régime, et environ 3,6 millions de personnes sont censées recevoir des prestations au cours de l'exercice 2000-2001.

Les pensions de retraite, ainsi que les prestations d'invalidité, de survivant et de décès figurent au nombre des prestations du RPC. Au cours de l'exercice 2000-2001, environ 480 000 prestataires du RPC devraient être admissibles à plus d'une de ces prestations. En janvier de chaque année, les niveaux des prestations augmentent en fonction des hausses de l'indice des prix à la consommation.

Le Régime et ses ressources sont maintenant répartis en trois volets :

- Le Compte du Régime de pensions du Canada (RPC), que l'on a établi dans les comptes du Canada en vue de l'enregistrement des cotisations, des intérêts, des pensions et des prestations ainsi que des dépenses administratives liées au RPC. Il est tenu de façon à ce que l'on puisse assumer les paiements de prestations et les frais administratifs prévus pour les trois mois à venir.
- Le Fonds de placement du RPC, que l'on a établi dans les comptes du Canada en vue de l'enregistrement des placements en valeurs mobilières des provinces, des territoires et du Canada.
- L'Office d'investissement du Régime de pensions du Canada, qui a été établi par l'entremise d'une loi du Parlement adoptée en 1997, et créé en 1998 pour contribuer au financement à taux constant du RPC, par suite du rendement des investissements dans les fonds transférés du Compte du RPC[19].

Le RPC est entièrement financé par l'entremise des cotisations obligatoires des employés, des employeurs et des travailleurs autonomes ainsi qu'au moyen du rendement des investissements du Fonds de placement du RPC et de l'Office d'investissement du RPC. Les paiements de prestations et les dépenses administratives comptent parmi les déboursés.

[19] Pour de plus amples renseignements sur l'Office d'investissement du Régime de pensions du Canada, veuillez consulter le site Web suivant : http://www.oirpc.ca

Jusqu'à la fin de l'année 1997, les fonds en caisse supérieurs au montant fixé en vertu de la norme de fonctionnement liée à la période de trois mois, étaient intégralement investis dans des obligations des gouvernements provinciaux, territoriaux et fédéral. Une fois ces obligations échues, les fonds dont on n'avait pas besoin pour le paiement des pensions et des prestations étaient réinvestis dans de nouvelles obligations.

Depuis 1998, une obligation provinciale ou territoriale venant à terme peut être réinvestie, une fois seulement, dans une nouvelle obligation pour une période de 20 ans, si l'émetteur de cette obligation demande qu'il en soit ainsi et si le solde d'exploitation est suffisant pour le paiement des pensions et des prestations courantes. Le ministère fédéral des Finances administre le portefeuille d'obligations. Les fonds en surplus, qui ne sont pas réinvestis, sont transférés à l'Office d'investissement du RPC. L'Office a pour mandat d'investir ces fonds de façon à accroître la valeur à long terme de l'actif du RPC grâce à une participation prudente aux marchés de capitaux. L'Office est responsable devant le public et les gouvernements et doit présenter des rapports réguliers. Il est assujetti à des règles d'investissement similaires à celles qui régissent les autres fonds de pension du Canada.

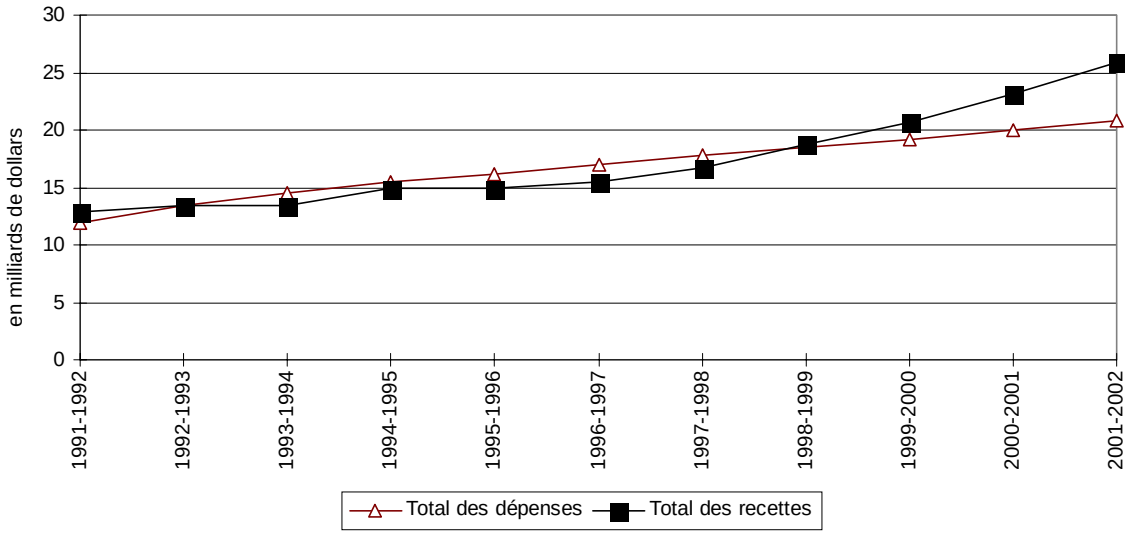
## Sommaire financier

Les paiements de prestations sont censés atteindre les 19,6 milliards de dollars en 2000-2001, ce qui représente une augmentation de 778 millions de dollars, ou 4,1 p. 100, par rapport à l'exercice 1999-2000. Cette augmentation est fidèle aux prévisions concernant le nombre de clients et le versement des prestations moyennes. On prévoit, pour 2000-2001, une augmentation nette de 2,3 p. 100 du nombre de clients, ainsi qu'une augmentation nette de 1,8 p. 100 du versement des prestations moyennes.

On s'attend à ce que le RPC accumule un surplus de 3,2 milliards de dollars, ce qui porterait le solde cumulatif à 41,6 milliards de dollars au 31 mars 2001. Actuellement, les fonds du RPC équivalent à environ deux années de prestations, et ce montant est censé grimper, au cours des deux prochaines décennies, à un taux correspondant à quatre ou cinq années.

Les chiffres qui suivent résument les tendances quant à l'ensemble des recettes et dépenses du Compte de 1991-1992 à 2001-2002, ainsi que l'état du Compte du RPC entre 1997-1998 et 2001-2002.

## RPC – TENDANCE DES RECETTES ET DES DÉPENSES




## RPC – RECETTES ET DÉPENSES [20]

| (en millions de dollars) | Réel 1997-1998 | Réel 1998-1999 | Prévision 1999-2000 | Planifié 2000-2001 | Planifié 2001-2002 |
|---|---|---|---|---|---|
| **Recettes** | | | | | |
| Cotisations | 12 790 | 14 800 | 16 871 | 19 621 | 22 595 |
| Intérêts | 3 950 | 3 926 | 3 789 | 3 538 | 3 243 |
| **Total des recettes** | **16 740** | **18 726** | **20 660** | **23 159** | **25 838** |
| **Dépenses** | | | | | |
| Paiements de prestations | 17 537 | 18 195 | 18 835 | 19 613 | 20 455 |
| Frais d'administration | 298 | 304 | 336 | 325 | 318 |
| **Total des dépenses** | **17 835** | **18 499** | **19 171** | **19 938** | **20 773** |
| **Augmentation (diminution) du Compte du RPC** | (1 095) | 227 | 1 489 | 3 221 | 5 065 |

## RPC – SOLDE DES FONDS

| (en millions de dollars) | Réel 1997-1998 | Réel 1998-1999 | Prévision 1999-2000 | Planifié 2000-2001 | Planifié 2001-2002 |
|---|---|---|---|---|---|
| **Solde de fin d'exercice** | | | | | |
| Composé de : | | | | | |
| Fonds de placement | 32 459 | 30 833 | 30 299 | 30 164 | 30 012 |
| Office d'investissement | s.o. | 12 | 2 049 | 6 286 | 11 229 |
| Compte | 4 205 | 6 046 | 6 032 | 5 151 | 5 425 |
| **Total du RPC** | 36 664 | 36 891 | 38 380 | 41 601 | 46 666 |
| **Augmentation (diminution) du RPC** | (1 095) | 227 | 1 489 | 3 221 | 5 065 |

s.o. : sans objet

[20] Pour de plus amples renseignements concernant l'exercice 1998-1999, veuillez consulter les états financiers du Compte du RPC qui apparaissent dans les *Comptes publics du Canada de 1999,* volume 1, section 6, à l'adresse Internet que voici : http://www.pwgsc.gc.ca/text/pubacc-f.html

## Paiements de prestations

**Pensions de retraite :** Les cotisants peuvent commencer à toucher une pension de retraite du Régime de pensions du Canada (RPC) dès l'âge de 60 ans, ou attendre d'avoir atteint l'âge de 70 ans pour toucher une pension de retraite rectifiée sur une base actuarielle. Les demandeurs âgés de 60 à 65 ans doivent avoir cessé de travailler complètement ou substantiellement lorsqu'ils commencent à toucher une pension de retraite. Les cotisants âgés de plus de 65 ans ne sont pas tenus d'avoir cessé de travailler pour être admissibles.

Les pensions sont rectifiées de 0,5 p. 100 pour chaque mois écoulé entre la date à laquelle la pension entre en vigueur et le mois correspondant au 65$^{e}$ anniversaire du cotisant. Les cotisants qui commencent à toucher une pension de retraite à l'âge de 60 ans reçoivent 70 p. 100 du montant habituellement versé aux prestataires âgés de 65 ans, alors que les personnes qui attendent d'avoir atteint l'âge de 70 ans pour toucher une pension reçoivent 130 p. 100 du montant payable aux personnes âgées de 65 ans.

Les conjoints qui sont tous deux âgés d'au moins 60 ans et qui ont tous les deux présenté une demande de pension de retraite du RPC à laquelle ils sont admissibles, peuvent partager leurs pensions. Dans un tel cas, les prestations de retraite touchées pendant la période de cohabitation sont réparties également entre les deux conjoints, tant et aussi longtemps que ces deux personnes demeurent ensemble.

**Prestations d'invalidité :** Les prestations d'invalidité sont payables aux cotisants qui satisfont aux exigences contributoires minimales lorsque leur invalidité les empêche d'occuper un emploi régulier et substantiellement rémunérateur. Les prestations s'adressent ainsi à ceux qui se trouveront dans cette situation pour une période prolongée.

**Prestations de conjoint survivant :** Le conjoint de droit ou de fait, survivant d'un cotisant, peut avoir droit à une pension mensuelle si ce dernier a versé des cotisations pendant une période minimum et si, au moment du décès de ce cotisant, le conjoint était âgé d'au moins 35 ans ou si, étant âgé de moins de 35 ans, il avait des enfants à charge ou était handicapé. En cas de remariage du conjoint survivant, les paiements se poursuivent.

**Prestations aux enfants :** Des prestations mensuelles sont payables au nom des enfants des cotisants qui touchent des prestations d'invalidité du RPC, ou qui décèdent. Il s'agit d'une prestation à taux uniforme payable jusqu'à ce que l'enfant ait atteint l'âge de 18 ans, ou jusqu'à l'âge de 25 ans si l'enfant fréquente une école ou une université à plein temps.

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

## Détermination du taux des prestations

Les prestations du RPC sont liées de près aux gains. Le montant des prestations est subordonné dans une large mesure à la moyenne des gains en carrière qui tend à être plus élevée pour chaque groupe de nouveaux prestataires.

Les prestations telles que 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 de survivant se fondent en partie sur les gains, et en partie sur un tarif fixe ou un taux uniforme. Le Régime prévoit un maximum des gains admissibles, et ce maximum varie d'une année à l'autre. Ce maximum a pour effet de limiter le montant des prestations que les gens touchent ainsi que le montant des cotisations qui doivent être versées au Régime.

**PAIEMENT DE PRESTATIONS DU RPC PAR CATÉGORIE ET PAR TYPE**

| (en millions de dollars) | Réel 1997-1998 | Réel 1998-1999 | Prévision 1999-2000 | Dépenses prévues 2000-2001 | Dépenses prévues 2001-2002 |
|---|---|---|---|---|---|
| **Pensions de retraite** | 11 827 | 12 381 | 12 922 | 13 522 | 14 184 |
| Prestations d'invalidité | | | | | |
| Pensions d'invalidité | 2 542 | 2 579 | 2 570 | 2 622 | 2 670 |
| Prestations pour enfant de cotisant invalide | 250 | 248 | 248 | 252 | 257 |
| **Total des prestations d'invalidité** | 2 792 | 2 827 | 2 818 | 2 874 | 2 927 |
| Prestations de survivant | | | | | |
| Prestations de conjoint survivant | 2 447 | 2 561 | 2 665 | 2 779 | 2 899 |
| Prestations d'orphelin | 202 | 202 | 202 | 204 | 206 |
| Prestation de décès | 269 | 224 | 228 | 234 | 239 |
| **Total des prestations de survivant** | 2 918 | 2 987 | 3 095 | 3 217 | 3 344 |
| **Total** | 17 537 | 18 195 | 18 835 | 19 613 | 20 455 |

## Recettes

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

**Intérêts créditeurs :** Les investissements et le Compte du RPC produisent des intérêts.

Le Compte du RPC produit des intérêts sur son solde de fonctionnement quotidien moyen. Pour calculer les intérêts versés sur ces fonds, on fait la moyenne des taux de rendement moyens non pondérés au taux d'adjudication de bons du Trésor en vigueur pour une période de trois mois, pendant le mois où les intérêts sont versés, moins un huitième de un pour cent.

Le taux d'intérêt sur les titres détenus par le Fonds de placement est déterminé par le ministre des Finances en fonction du taux de rendement moyen à l'échéance de toutes les obligations du gouvernement du Canada en circulation et en vigueur pour une période de 20 ans ou plus.

## Frais administratifs

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

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

Les dépenses administratives pour l'exercice 2000-2001 sont estimées à 325 millions de dollars. Ce montant représente une diminution de 3,2 p. 100 par rapport aux prévisions de 1999-2000.

**RPC – FRAIS D'ADMINISTRATION PAR MINISTÈRE**

| (en millions de dollars) | Réel 1997-1998 | Réel 1998-1999 | Prévision 1999-2000 | Dépenses prévues 2000-2001 | Dépenses prévues 2001-2002 |
|---|---|---|---|---|---|
| **Développement des ressources humaines** Administration du Régime, opérations, dossiers et locaux[1] | 169,5 | 178,1 | 225,6 | 208,9 | 201,8 |
| **Compte d'assurance-emploi** – Remboursement au Compte d'assurance-emploi en relation avec les attributions de numéros d'assurance sociale et la tenue du fichier central | 1,2 | 1,4 | 1,4 | 1,4 | 1,4 |
| **Secrétariat du Conseil du Trésor** Primes d'assurance et cotisations au régime d'avantages sociaux des employés | 19,0 | 26,4 | 26,5 | 26,3 | 25,4 |
| **Travaux publics et Services gouvernementaux** Émission des chèques, services d'informatique[1] | 31,6 | 14,4 | 14,1 | 13,4 | 11,5 |
| **Agence des douanes et du revenu du Canada** Perception des cotisations | 74,8 | 75,8 | 71,4 | 73,3 | 76,1 |
| **Bureau du surintendant des institutions financières** Services actuariels | 1,1 | 1,0 | 1,2 | 1,3 | 1,3 |
| **Office d'investissement du Régime de pension du Canada**[2] | - | 6,0 | (4,9) | s.o. | s.o. |
| **Finances Canada** Services d'investissement | 0,5 | 0,5 | 0,5 | 0,4 | 0,4 |
| **TOTAL** | 297,7 | 303,6 | 335,8 | 325,0 | 318,0 |

1. Depuis 1998-1999, les frais associés aux locaux sont inclus sous DRHC (auparavant sous TPSGC) pour réfléter l'inclusion des frais de locaux dans le budget de DRHC.
2. Durant l'année 1998-1999, le RPC a transféré la somme de 6 millions de dollars à l'Office d'investissement pour couvrir les frais de démarrage, tel que prévu à la loi. L'Office a remboursé au RPC la somme de 4,9 millions de dollars en 1999-2000.

s.o. : sans objet

## Prévisions à long terme

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

Le tableau qui suit indique la prévision des recettes et des dépenses qui auront une incidence sur le Régime de pensions du Canada pendant la période allant de 2002-2003 à 2011-2012, selon le dix-septième rapport actuariel du Bureau du surintendant des institutions financières, au 31 décembre 1997[20]. Le taux des comptes et débours de fin d'année reflète l'envergure des comptes de fin d'année par rapport aux débours.

**PRÉVISION DES RECETTES ET DES DÉBOURS**

| Exercice | Taux de cotisation | Cotisations | Revenu de placement | Débours | Compte en fin d'année | Compte/ débours en fin d'année |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | % | en millions de dollars | | | | ratio |
| 2002-2003 | 9,40/9,90 | 25 980 | 4 076 | 22 043 | 55 131 | 2,37 |
| 2003-2004 | 9,90 | 28 631 | 4 453 | 23 308 | 64 906 | 2,62 |
| 2004-2005 | 9,90 | 30 436 | 5 014 | 24 750 | 75 606 | 2,87 |
| 2005-2006 | 9,90 | 32 339 | 5 613 | 26 318 | 87 240 | 3,11 |
| 2006-2007 | 9,90 | 34 337 | 6 325 | 28 011 | 99 891 | 3,35 |
| 2007-2008 | 9,90 | 36 424 | 7 121 | 29 855 | 113 582 | 3,56 |
| 2008-2009 | 9,90 | 38 607 | 8 003 | 31 855 | 128 337 | 3,77 |
| 2009-2010 | 9,90 | 40 923 | 8 958 | 33 998 | 144 220 | 3,97 |
| 2010-2011 | 9,90 | 43 245 | 9 989 | 36 277 | 161 176 | 4,16 |
| 2011-2012 | 9,90 | 45 471 | 11 071 | 38 697 | 179 022 | 4,33 |

[20] Le dix-septième rapport actuariel est affiché à l'adresse Internet que voici : http://www.osfi-bsif.gc.ca/outgoing/pdf/Actuarial/cpp17f4.pdf

Page

*Renforcement des subventions et des contributions à DRHC – Plan d'action* ..... 73

*Tableaux financiers*

*Figure 1 : Structure du Ministère* ..... 76
*Figure 2 : Coût net pour le Ministère* ..... 77
*Figure 3 : Dépenses du Ministère par gamme de services* ..... *78*
*Figure 4 : Détail des paiements de transfert par gamme de services* ..... 79
*Figure 5 : Plan d'assurance-emploi pour 2000-2001* ..... 80

*Principales initiatives législatives et réglementaires* ..... 81

*Nos principaux partenaires* ..... 83

*Stratégie de développement durable* ..... 84

# Renforcement des subventions et des contributions à DRHC – Plan d'action

Des renseignements supplémentaires sur les subventions et les contributions de DRHC se trouvent à l'adresse Internet suivante :
http://www.hrdc-drhc.gc.ca/dept/reports/indexx.shtml

❖ **Mesures correctives à court terme**

1. S'assurer que les paiements satisfont aux exigences financières et à celles des programmes
   - Aucun paiement n'est effectué jusqu'à ce que le directeur du bureau local ou le directeur général de l'Administration centrale atteste que le dossier du projet satisfait aux cinq critères financiers (l'entente est signée, les pouvoirs de signature sont respectés, les paiements anticipés se font conformément aux règles du CT, les demandes de remboursement sont accompagnées des documents justificatifs, les dépenses sont admissibles); l'agent financier principal de la région ou de l'Administration centrale atteste que le directeur du bureau local ou le directeur général de l'Administration centrale a les compétences nécessaires pour évaluer ces critères.
   - Aucune nouvelle entente n'est approuvée jusqu'à ce qu'une confirmation ne soit signée à l'effet que le dossier du projet renferme trois éléments de programmes essentiels (la demande ou proposition, l'évaluation et la recommandation accompagnées d'un document justificatif).
   - Le directeur du bureau local ou le directeur général de l'Administration centrale revoit tous les dossiers actifs avant le 30 avril afin d'attester qu'ils sont complets, tel qu'exigé (la demande ou la proposition, l'évaluation, la recommandation, l'approbation, le contrat, le contrôle financier et non financier ainsi que le suivi). Critères à confirmer d'ici le 11 février.
   - Au moyen de l'examen de dossiers triés au hasard et de visites sur place, la Direction nationale de dépistage des performances des subventions et des contributions surveille le rendement; elle présentera des rapports nationaux mensuels à compter de février et des rapports régionaux trimestriels à compter d'avril.

2. Vérifier et corriger les dossiers problèmes
   - Il faut achever l'enquête relative aux 37 cas de vérification où les règles financières n'ont pas été respectées et régler ces cas. Rapport provisoire le 4 février et rapport final d'ici le 18 février.
   - Tout cas semblable, relevé à la suite de l'examen des dossiers actifs, fera l'objet d'une enquête et sera réglé de la même façon.
   - Une approche d'évaluation sera mise au point avec un cabinet d'experts-comptables afin de découvrir d'autres projets qui, en 1999-2000 et 1998-1999, auraient pu enfreindre les règles financières.
   - L'évaluation sera effectuée, les projets seront revus et les problèmes seront corrigés au plus tard le 31 août.

- Une entité indépendante examinera les résultats de l'évaluation afin de déterminer s'il est rentable de revoir les projets d'années antérieures.
- Toute mesure nécessaire (p. ex. : le recouvrement des trop-payés) sera prise.
- Tout cas où il y a soupçon de fraude ou d'une autre activité illégale sera rapporté à la police.

❖ **Mesures à long terme**

3. Donner le matériel et le soutien voulus au personnel
   - Offrir au besoin l'orientation, les outils, la formation et les ressources additionnelles.
   - Recueillir l'opinion du personnel des programmes et des finances et l'intégrer au processus quand cela est justifié.
   - Évaluer les problèmes liés à la charge de travail et à la capacité des employés, et les corriger.
   - La première série d'activités de formation a pour objet de confirmer que tous les gestionnaires et les agents de programmes comprennent les cinq critères financiers avant la fin de février.
   - Avoir recours à des ressources additionnelles et temporaires pour appuyer le plan d'action.

4. Assurer la responsabilisation à l'égard des résultats
   - La mise en œuvre du plan d'action fera partie des exigences fondamentales de l'emploi de tous les gestionnaires participant au dossier des subventions et des contributions.
   - Réviser, et modifier au besoin, les structures de responsabilités et de gestion, ainsi que les méthodes de travail (y compris, par exemple, la répartition des fonctions et les activités de vérification postérieure).
   - Procéder à l'analyse coûts-avantages de la mise en œuvre de la norme ISO 9000 ou d'un outil comparable de vérification de la qualité.
   - Un rapport trimestriel sera remis à la Ministre à compter d'avril 2000.
   - Le rapport du vérificateur général sera présenté en octobre 2000.
   - Les experts externes évalueront les progrès réalisés en juin 2000 et en janvier 2001.

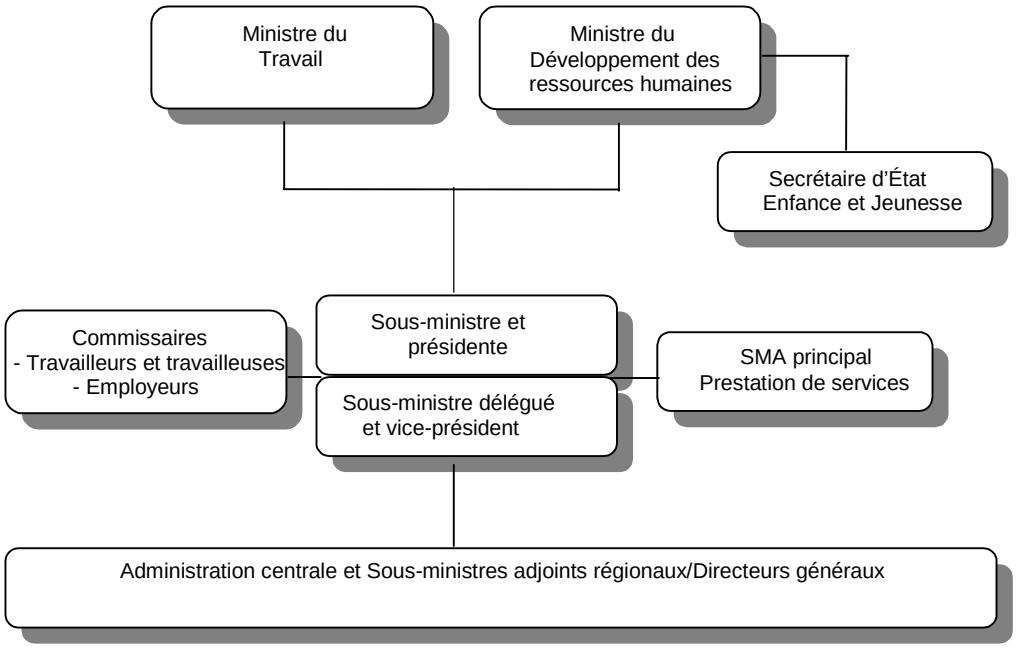
❖ **Activités auxiliaires**

5. Recevoir les meilleurs conseils qui soient
   - Nous avons présenté le plan au Groupe consultatif sur les normes relatives à la fonction de contrôleur du Conseil du Trésor le 3 février et nous avons intégré ses conseils.
   - Nous avons demandé l'avis du vérificateur général le 1er février et nous avons intégré ses suggestions au plan.
   - Nous avons accordé un contrat de courte durée à Deloitte & Touche pour recueillir leurs conseils sur le plan.

- Des cadres du Secrétariat du Conseil du Trésor seront sur place pour offrir des conseils sur le plan.
- Suivi régulier avec le vérificateur général adjoint et avec le Groupe consultatif sur les normes relatives à la fonction de contrôleur.

6. Faire rapport au public et au personnel des progrès réalisés
   - Informer les parrains et les partenaires avant la fin de février.
   - Informer la presse des rapports trimestriels.
   - Faire rapport sur les 37 cas : rapport provisoire le 4 février et rapport final le 18 février.
   - Rapport au Parlement en se présentant aux audiences du Comité parlementaire, en déposant le document sur les projets et les priorités et le *Rapport sur le rendement* du Ministère.
   - Corriger les renseignements erronés au besoin.
   - Communiquer régulièrement avec le personnel : la Ministre et la Sous-ministre se sont adressées à tout le personnel le 4 février, en circuit fermé de télévision interactive; des tables rondes seront organisées quand des cadres supérieurs se rendent dans les bureaux locaux et régionaux, etc.

## FIGURE 1 : STRUCTURE DU MINISTÈRE




| | Prévision * | | Dépenses prévues | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | 1999-2000 | | 2000-2001 * | | 2001-2002 | |
| **Gamme de services** | **ETP** | **M $** | **ETP** | **M $** | **ETP** | **M $** |
| Sécurité du revenu | 3 609 | 23 603,0 | **3 587** | **24 477,4** | 3 479 | 25 236,9 |
| Prestations de revenu d'assurance-emploi | 8 000 | 528,2 | **7 623** | **507,9** | 7 590 | 502,3 |
| Investissement dans les ressources humaines | 3 521 | 2 704,1 | **3 379** | **3 150,2** | 3 229 | 3 329,3 |
| Travail | 673 | 143,4 | **673** | **160,2** | 673 | 158,2 |
| Soutien à la prestation de services | 3 445 | 427,9 | **2 701** | **270,1** | 2 716 | 253,1 |
| Services ministériels | 3 248 | 421,3 | **2 705** | **357,5** | 2 663 | 316,5 |
| **Dépenses brutes** | 22 496 | 27 827,9 | **20 668** | **28 923,3** | 20 350 | 29 796,3 |
| Recettes à valoir sur le crédit | | (1 536,6) | | **(1 351,3)** | | (1 310,1) |
| **Dépenses nettes** | | 26 291,3 | | **27 572,0** | | 28 486,2 |
| **Comptes à fins déterminées** | | | | | | |
| Assurance-emploi | | 13 149,2 | | **13 073,4** | | 14 058,5 |
| Régime de pensions du Canada | | 19 170,8 | | **19 938,0** | | 20 772,9 |
| Régime ministériel des avantages sociaux des employés récupérables des Comptes d'a.-e. et du RPC | | (120,4) | | **(128,1)** | | (127,0) |
| **Total pour DRHC** | 22 496 | 58 490,9 | **20 668** | **60 455,3** | 20 350 | 63 190,6 |

* L'augmentation nette de 1 280,7 M$ entre les dépenses prévues de 2000-2001 et les prévisions de 1999-2000 est principalement due aux paiements de transfert législatifs. Voir la figure 4 pour plus de détails.

## FIGURE 2 : COÛT NET POUR LE MINISTÈRE

| (en millions de dollars) | Prévision 1999-2000 | Dépenses prévues 2000-2001 | Dépenses prévues 2001-2002 |
|---|---|---|---|
| Dépenses brutes prévues | 27 827,9 | **28 884,3** | 29 757,3 |
| Moins : Recettes à valoir sur le crédit | (1 536,6) | **(1 351,3)** | (1 310,1) |
| **Total des dépenses prévues** | 26 291,3 | **27 533,0** | 28 447,2 |
| Ajustements aux dépenses prévues | 0,0 | **39,0** | 39,0 |
| | 26 291,3 | **27 572,0** | 28 486,2 |
| Assurance-emploi | 13 149,2 | **13 073,4** | 14 058,5 |
| Régime de pensions du Canada | 19 170,8 | **19 938,0** | 20 773,0 |
| Dépenses au titre du Régime d'avantages sociaux des employés du Ministère, recouvrables à même les comptes de l'assurance-emploi et du RPC | ( 120,4) | **( 128,1)** | ( 127,0) |
| **Total consolidé DRHC** | 58 490,9 | **60 455,3** | 63 190,6 |
| **Moins : Recettes portées au Trésor** * | | | |
| Recouvrement des prêts aux étudiants | 126,0 | 123,0 | 110,0 |
| Remboursement d'impôts récupérés par compensation | 31,0 | 35,0 | 35,0 |
| Autres | 1,1 | 1,1 | 1,1 |
| | 158,2 | 159,1 | 146,1 |
| **Plus : Services rendus sans frais** | | | |
| Contributions visant la part des employeurs des primes d'assurance et les coûts payés par le Secrétariat du Conseil du Trésor | 14,1 | 12,3 | 11,9 |
| Traitements et coûts connexes des services juridiques fournis par Justice Canada | 2,1 | 2,2 | 2,3 |
| | 16,2 | 14,5 | 14,2 |
| **Coût net du Ministère** | 58 348,9 | 60 310,7 | 63 058,7 |
| Équivalents temps plein (ETP) | 22 496 | 20 668 | 20 350 |

* Exclut les recouvrements associés aux avantages sociaux recouvrables des Comptes d'assurance-emploi et du RPC.

## FIGURE 3 : DÉPENSES DU MINISTÈRE PAR GAMME DE SERVICES

| (en millions de dollars) | ETP | Fonctionnement | Subventions et contributions approuvées | Total partiel : dépenses brutes | Subventions et contributions prévues par la loi | Total : dépenses brutes | Moins : recettes à valoir sur le crédit | Total : dépenses nettes |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Gamme de services** | | | | | | | | |
| Sécurité du revenu | 3 609 | 273,0 | - | 273,0 | 23 330,0 | 23 603,0 | (158,8) | 23 444,2 |
| | **3 587** | **277,4** | - | **277,4** | **24 200,0** | **24 477,4** | **(164,8)** | **24 312,7** |
| | *3 479* | *273,9* | - | *273,9* | *24 963,0* | *25 236,9* | *(166,1)* | *25 070,9* |
| Prestations de revenu | 8 000 | 528,2 | - | 528,2 | - | 528,2 | (462,9) | 65,3 |
| d'assurance-emploi | **7 623** | **507,9** | - | **507,9** | - | **507,9** | **(447,3)** | **60,6** |
| | *7 590* | *502,3* | - | *502,3* | - | *502,3* | *(441,9)* | *60,4* |
| Investissement dans les | 3 521 | 487,3 | 981,4 | 1 468,7 | 1 235,4 | 2 704,1 | (266,2) | 2 437,9 |
| ressources humaines | **3 379** | **496,0** | 1 017,4 | **1 513,4** | 1 636,8 | **3 150,1** | **(256,3)** | **2 893,8** |
| | *3 229* | *479,2* | *960,1* | *1 439,3* | *1 890,0* | *3 329,3* | *(262,3)* | *3 067,0* |
| Travail | 673 | 140,6 | 2,7 | 143,3 | 0,0 | 143,3 | (39,2) | 104,1 |
| | **673** | **156,3** | **3,9** | **160,2** | **0,0** | **160,2** | **(47,3)** | **112,9** |
| | *673* | *154,3* | *3,9* | *158,2* | *0,0* | *158,2* | *(49,6)* | *108,6* |
| Soutien à la prestation | 3 445 | 427,9 | - | 427,9 | - | 427,9 | (315,5) | 112,4 |
| de services | **2 701** | **270,1** | - | **270,1** | - | **270,1** | **(192,4)** | **77,8** |
| | *2 716* | *253,1* | - | *253,1* | - | *253,1* | *(170,1)* | *83,1* |
| Programme des | 3 248 | 421,3 | - | 421,3 | - | 421,3 | (294,0) | 127,3 |
| services ministériels | **2 705** | **357,5** | - | **357,5** | - | **357,5** | **(243,4)** | **114,1** |
| | *2 663* | *316,5* | - | *316,5* | - | *316,5* | *(220,2)* | *96,3* |
| **Total** | 22 496 | 2 278,4 | 984,0 | 3 262,4 | 24 565,4 | 27 827,8 | (1 536,6) | 26 291,2 |
| | **20 668** | **2 065,3** | **1 021,2** | **3 086,5** | **25 836,8** | **28 923,3** | **(1 351,3)** | **27 572,0** |
| | *20 350* | *1 979,3* | *963,9* | *2 943,3* | *26 853,0* | *29 796,3* | *(1 310,1)* | *28 486,2* |

| **Légende :** | |
|---|---|
| **Pour chaque gamme de services** | |
| Première ligne | Prévision 1999-2000 |
| **Deuxième ligne** | **Dépenses prévues 2000-2001** |
| *Troisième ligne* | *Dépenses prévues 2001-2002* |

## FIGURE 4 : DÉTAIL DES PAIEMENTS DE TRANSFERT PAR GAMME DE SERVICES

| (en millions de dollars) | Prévision 1999-2000 | Dépenses prévues 2000-2001 | 2001-2002 | 2002-2003 |
|---|---|---|---|---|
| **Sécurité du revenu** | | | | |
| (L) Sécurité de la vieillesse | 18 014,0 | **18 746,0** | 19 397,0 | 20 081,0 |
| (L) Supplément de revenu garanti | 4 927,0 | **5 064,0** | 5 175,0 | 5 293,0 |
| (L) Allocation au conjoint | 389,0 | **390,0** | 391,0 | 395,0 |
| | 23 330,0 | **24 200,0** | 24 963,0 | 25 769,0 |
| **Investissement dans les ressources humaines** | | | | |
| (L) Paiement de prestations d'aide à l'adaptation | 3,9 | **2,0** | 0,7 | 0,2 |
| (L) Subventions canadiennes pour études | 102,2 | **120,1** | 120,1 | 120,1 |
| (L) Subvention canadienne pour l'épargne-études | 511,0 | **744,0** | 979,0 | 1 164,0 |
| (L) Paiements d'intérêts aux termes de la *Loi canadienne sur les prêts aux étudiants* | 47,2 | **34,8** | 24,8 | 17,9 |
| (L) Obligations contractées aux termes de la *Loi canadienne sur les prêts aux étudiants* | 100,2 | **62,5** | 38,5 | 22,8 |
| (L) Paiements d'intérêts et autres obligations aux termes de la *Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants* | 452,4 | **673,4** | 726,9 | 738,1 |
| (L) Régime d'assistance publique du Canada | 18,5 | **0,0** | 0,0 | 0,0 |
| Subventions et contributions | 981,4 | **1 017,4** | 960,1 | 946,2 |
| | 2 216,7 | **2 654,1** | 2 850,1 | 3 009,2 |
| **Travail** | | | | |
| Subventions, contributions et paiements législatifs | 2,7 | **3,9** | 3,9 | 3,9 |
| **Total des paiements de transfert** | 25 549,4 | **26 858,0** | 27 816,9 | 28 782,1 |

## FIGURE 5 : PLAN D'ASSURANCE-EMPLOI POUR 2000-2001

| (en millions de dollars) | Base | Réinvestissement | Total du Plan |
|---|---|---|---|
| Terre-Neuve | 53,1 | 73,1 | 126,2 |
| Nouvelle-Écosse | 49,6 | 30,3 | 79,9 |
| Nouveau-Brunswick | 47,9 | 42,1 | 90,0 |
| Île-du-Prince-Édouard | 14,5 | 10,0 | 24,5 |
| Québec | 346,4 | 248,1 | 594,4 |
| Ontario | 353,6 | 184,1 | 537,7 |
| Manitoba | 39,6 | 10,2 | 49,9 |
| Saskatchewan | 28,6 | 9,9 | 38,5 |
| Alberta | 76,7 | 35,9 | 112,7 |
| Territoires du Nord-Ouest | 1,7 | 1,6 | 3,3 |
| Nunavut | 1,1 | 1,0 | 2,0 |
| Colombie-Britannique | 135,3 | 151,7 | 287,0 |
| Yukon | 2,0 | 2,0 | 4,0 |
| Autre | 0,5 | 0,0 | 0,5 |
| | 1 150,5 | 800,0 | 1 950,5 |
| Responsabilités pancanadiennes * | 227,8 | 0,0 | 227,8 |
| Fonds disponibles pour les prestations d'emploi et les mesures de soutien | 1 378,3 | 800,0 | 2 178,3 |

* Fonds réservés aux priorités pancanadiennes telles que les programmes pour les Autochtones et la jeunesse, les projets sectoriels et les projets d'innovation. Le montant est net des fonds convertis en coûts d'opération pour DRHC ou des fonds transférés aux provinces résultant des Ententes sur le développement du marché du travail (EDMT).

# Principales initiatives législatives et réglementaires

**SÉCURITÉ DU REVENU**

| Législation et réglementation | Résultats prévus |
|---|---|
| *Règlement sur le Régime de pensions du Canada* et *Règlement sur la sécurité de la vieillesse* – Modifications nécessaires en fonction de la *Loi sur la modernisation des prestations et des obligations* (Projet de loi C-23). | • Les modifications aux règlements sont nécessaires pour assurer la concordance avec les lois modifiées et n'ont pas de répercussions importantes.<br>• Les modifications visent à donner aux conjoints de même sexe les droits et les avantages accordés aux autres en vertu du *Régime de pensions du Canada* et de son *Règlement* ainsi que de la *Loi* et du *Règlement sur la sécurité de la vieillesse.* |

**PRESTATIONS DE REVENU D'ASSURANCE-EMPLOI**

| Législation et réglementation | Résultats prévus |
|---|---|
| Règlement parental : Les modifications apportées permettent de prolonger les prestations parentales prévues en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi.* | • Des modifications réglementaires mineures sont nécessaires pour compléter la prolongation des prestations parentales. |
| Frontières régionales : Le Règlement de l'assurance-emploi régissant les régions économiques utilisées pour déterminer les normes d'admissibilité et la durée des prestations doit faire l'objet d'un examen quinquennal à compter de juillet 1996. Des engagements ont été pris pour traiter plus tôt les modifications à apporter au Règlement. | • Le remaniement des 54 régions peut avoir des répercussions sur le paiement des prestations et entraîner une réduction ou une augmentation de ces dernières pour certains prestataires.<br>• Les modifications seront apportées en fonction des données du recensement de 1996 plutôt que des chiffres de 1991; certaines régions urbaines et rurales changent parfois et des groupements différents peuvent être appropriés. Cette méthode pourrait entraîner une différence dans le taux de chômage appliqué à la région de résidence.<br>• Il faudra reprogrammer les systèmes pour tenir compte de la nouvelle configuration. |
| Modernisation : La *Loi sur l'assurance-emploi* et son *Règlement* seront modifiés pour assurer des prestations comparables aux partenaires de fait qui sont de même sexe comme c'est le cas pour les partenaires hétérosexuels de fait, sans changer la définition actuelle du mariage. | • Les conjoints de même sexe recevront des prestations d'assurance-emploi pour l'adoption et pourront se les partager comme dans le cas des conjoints hétérosexuels.<br>• Des prestations limitées (extérieur du Canada) seront accordées à un prestataire pour qu'il accompagne un membre de sa famille immédiate devant subir un traitement médical à l'extérieur du Canada. |

**INVESTISSEMENT DANS LES RESSOURCES HUMAINES**

| Législation et réglementation | Résultats prévus |
|---|---|
| *Règlement fédéral sur l'aide financière aux étudiants* (RFAFE) et le *Règlement canadien sur les prêts aux étudiants* (RCPAE) | |
| • Harmonisation : Il est nécessaire d'apporter des modifications au RFAFE et au RCPAE pour établir des ententes d'harmonisation entre les provinces. | • L'harmonisation entraînera une baisse du dédoublement et une meilleure efficacité des prêts consentis aux étudiants. |
| • Modernisation des prestations : Les modifications apportées aux règlements susmentionnés permettront de traiter également les conjoints de fait et ceux qui sont du même sexe. | • Les avantages de la modernisation feront que les conjoints de même sexe ou de sexe opposé seront traités également dans le cadre du Programme canadien de prêts aux étudiants. |
| • Paiements à titre gratuit (Réduction de la dette à rembourser) : Les modifications apportées aux règlements susmentionnés visent à rendre plus efficace la mesure de réduction de la dette à rembourser. | • Les améliorations apportées à la mesure de réduction de la dette à rembourser permettront à plus d'étudiants emprunteurs qui éprouvent des difficultés d'en profiter. |

**TRAVAIL**

| Législation et réglementation | Résultats prévus |
|---|---|
| *Partie II (Sécurité des bâtiments)* du *Règlement canadien sur la sécurité et la santé au travail* – Moderniser et élargir la réglementation en matière de sécurité et de santé à l'égard des conditions de travail afférentes aux immeubles et aux installations de manutention des grains, aux antennes, aux tours et aux structures supportant les antennes. | • De nouvelles dispositions à l'égard des installations de manutention des grains.<br>• Des mesures précises pour assurer la sécurité et la santé des employés qui doivent grimper aux antennes, aux tours et aux structures supportant des antennes.<br>• Une nouvelle section sera ajoutée en ce qui concerne les systèmes de chauffage, d'aération et de climatisation. |
| *Partie XII (Matériel, équipement, dispositifs et vêtements de sécurité)* du *Règlement canadien sur la sécurité et la santé au travail* – Modifier la réglementation pour assurer la protection des travailleurs qui grimpent sur les réservoirs des camions, les plates-formes, les ailes d'avion, les wagons porte-rails et d'autre équipement mobile. | • La réduction ou l'élimination des blessures accidentelles et des décès liés à l'occupation d'un emploi exigeant l'utilisation d'un équipement mobile d'une hauteur de plus de 2,4 mètres. |

# Nos principaux partenaires

✔ Programmes de la sécurité du revenu
✔ Travail
✔ Prestations de revenu d'assurance-emploi
✔ Investissement dans les ressources humaines

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | | | | **MINISTÈRES DU GOUVERNEMENT DU CANADA** |
| ✔ | ✔ | ✔ | ✔ | **Justice** pour les questions d'ordre juridique, les conseils et l'appui. |
| ✔ | ✔ | ✔ | ✔ | **Finances** pour les décisions stratégiques et l'appui en matière de mesures prévues par la loi. |
| ✔ | ✔ | ✔ | ✔ | **Agence des douanes et du revenu du Canada** pour la perception des contributions au RPC, les cotisations à l'assurance-emploi, les données sur le revenu et le remboursement des subventions et des prêts. |
| ✔ | ✔ | ✔ | ✔ | **Affaires étrangères et Commerce international** pour le travail effectué en collaboration avec les gouvernements étrangers et les organismes internationaux. |
| ✔ | ✔ | ✔ | ✔ | **Statistique Canada** pour les données et les renseignements de nature statistique et économique. |
| ✔ | | ✔ | ✔ | **Travaux publics et Services gouvernementaux** pour le paiement des prestations (dépôt direct ou impression de chèques). |
| ✔ | ✔ | | ✔ | **Tous les ministères et organismes** liés à la stratégie canadienne concernant les personnes handicapées et **13 ministères et organismes** mettant en œuvre la Stratégie emploi jeunesse. |
| ✔ | ✔ | | ✔ | **Secrétariat du Conseil du Trésor** pour la prévention des incendies et les questions relatives à l'alphabétisation, aux enfants, aux personnes âgées et à la société vieillissante. |
| | ✔ | | ✔ | **Industrie** pour le soutien des activités relatives au milieu de travail, à l'autoroute de l'information, à la prestation de services et à d'autres initiatives. |
| | | ✔ | ✔ | **Citoyenneté et Immigration** pour les questions relatives aux travailleurs étrangers, aux adoptions internationales et à la participation des immigrants au marché canadien du travail. |
| | ✔ | | ✔ | **Affaires indiennes et du Nord canadien** pour les questions de développement humain et social relatives aux Autochtones et les questions de travail liées à l'autonomie gouvernementale et à la négociation de traités. |
| | | | ✔ | **Pêches et Océans** et les **organismes d'expansion régionale** pour les programmes relatifs au marché du travail et à la pêche. |
| | ✔ | | | **Transports** et **Office national de l'énergie** pour l'exécution des programmes de sécurité et de santé au travail ainsi que les mesures législatives et politiques relatives au secteur des transports. |
| ✔ | | | | **Bureau du surintendant des institutions financières** pour les services actuariels. |
| ✔ | | | | **Anciens combattants** pour le partage de l'information sur les clients mutuels. |
| | | | | **AUTRES** |
| ✔ | ✔ | ✔ | ✔ | **Gouvernements provinciaux et territoriaux, agences et organismes** pour l'élaboration, l'harmonisation, la mise en œuvre et/ou la coordination de programmes et de services prévus par la loi ou conformes aux accords fédéraux-provinciaux-territoriaux et à l'entente-cadre sur l'union sociale; la collaboration à des projets et les échanges de renseignements. |
| ✔ | ✔ | ✔ | ✔ | **Gouvernements étrangers et organismes internationaux** pour les avantages découlant des ententes bilatérales sur la sécurité sociale et l'assurance-emploi, l'éducation internationale et les adoptions; pour l'échange de vues et d'expériences, la collaboration à la recherche et la promotion du savoir-faire canadien. |
| ✔ | ✔ | ✔ | ✔ | **Secteur privé** pour les consultations sur les questions législatives et les programmes; pour le partage, la diffusion et la fourniture d'information, en particulier avec les institutions financières et les compagnies d'assurance; pour faciliter et appuyer la prestation de programmes et de services; pour aider à déterminer et à partager des initiatives novatrices en matière de développement humain. |
| ✔ | ✔ | ✔ | ✔ | **Employeurs, employés et organisations qui les représentent** pour favoriser le respect des lois et des meilleures pratiques; pour encourager l'application de partenariats et de pratiques efficaces tant au niveau sectoriel qu'au travail. |
| ✔ | ✔ | | ✔ | **Organismes bénévoles incluant ceux qui représentent des groupes particuliers** pour la collaboration à l'élaboration et à l'exécution de politiques et de programmes, pour le partage d'information, la prestation de programmes mis sur pied en vertu de divers accords et la collaboration à titre de partenaires en vue d'améliorer l'accès aux produits d'information. |
| ✔ | ✔ | | ✔ | **Établissements et associations d'enseignement et de formation** pour la mise en œuvre de programmes d'aide aux étudiants et l'information, la recherche et les échanges sur le marché du travail, les milieux de travail, l'apprentissage, les pensions et le développement social. |
| ✔ | ✔ | | | **Commissions des accidents du travail** pour régler les demandes d'indemnisation et verser les prestations aux agents de l'État conformément à la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*, pour le partage d'information et la coordination d'initiatives en vue d'améliorer le service aux clients mutuels. |
| | ✔ | | ✔ | **Autorités et organismes autochtones** pour l'élaboration et la mise en œuvre des programmes destinés aux peuples autochtones, et ce, en vertu de divers accords. |
| ✔ | | | | **Régie des rentes du Québec (RRQ)** pour les échanges de renseignements sur le Régime de rentes du Québec et la prestation de services aux clients mutuels. |
| | ✔ | | | **Commission canadienne des droits de la personne** pour les questions se rapportant à l'équité en matière d'emploi et à l'équité salariale. |

Cette liste ne représente pas tous les ministères et organismes travaillant avec DRHC.

## Stratégie de développement durable

La stratégie de développement durable (SDD) de DRHC comporte des objectifs visant l'intégration du développement durable dans les opérations internes et la prestation de services, nos politiques et nos programmes ainsi que dans notre culture organisationnelle.

**1er OBJECTIF PRINCIPAL :** Assurer des opérations internes et une prestation écologique de services externes à DRHC.

**Résultats prévus :** Rendre plus écologiques les opérations du gouvernement établies au 31 décembre 1999.

| Mesure du rendement précisée dans la SDD | Progrès réalisés et mesures correctives |
|---|---|
| Réduction de la consommation des ressources dans le cadre des opérations | • L'étude est terminée. Le coût du parc automobile a été établi, avec possibilité de suivi annuel.<br>• En juillet 2000, la société Brookfield, Lepage, Johnson Control aura terminé la vérification portant sur les déchets pour la Phase IV à la Place du Portage.<br>• TPSGC s'occupe de l'analyse des besoins en énergie à la Place du Portage.<br>• Réduction de la consommation de papier dans la région de la capitale nationale (RCN). Le nombre d'annuaires téléphoniques passe de 5 200 à 850. |
| Programmes de recyclage | • Le programme Non aux déchets sur les sites de DRHC se poursuit dans la RCN.<br>• Le groupe de travail des représentants verts élabore des activités visant la prise de conscience de la part des employés.<br>• L'analyse environnementale GAP a pris fin en février 2000.<br>• GAP a fourni une orientation pour l'élaboration d'un système de mesure environnementale (SME) disponible d'ici le 31 mars 2000, et la mise en œuvre dans les régions est prévue pour 2000-2001.<br>• L'élaboration d'un SME sur le Web fournit un outil de dépistage au plan d'action environnemental qui doit être opérationnel dans les régions en 2000-2001.<br>• Le guide national du SME devra être élaboré d'ici septembre 2000. |
| Participation du personnel aux approches innovatrices visant l'avenir du milieu de travail | • Diverses modalités favorisant l'équilibre entre le travail et la vie familiale (temps partiel, horaires variables, etc.) sont à la disposition des employés.<br>• De nouvelles directives sur le télétravail seront élaborées en 2000. |

| | |
|---|---|
| Augmentation des avantages environnementaux dans la prestation de services | • Des campagnes s'organisent à intervalles réguliers pour offrir le dépôt direct à tous les prestataires de la SV et du RPC.<br>• Quatre-vingt-trois pour cent des paiements de la SV et 80,6 p. 100 des paiements du RPC sont faits par dépôt direct.<br>• Quarante-quatre pour cent des paiements d'assurance-emploi sont faits par dépôt direct.<br>• Soixante pour cent à 70 p. 100 des demandes d'assurance-emploi sont traitées par voie électronique. |

**2e OBJECTIF PRINCIPAL :** Intégrer le développement durable à la culture organisationnelle de DRHC

**Résultats prévus :** Cerner les facteurs sociaux et culturels contribuant au développement durable et examiner la manière dont ces facteurs peuvent être incorporés aux futures stratégies

| **Mesure du rendement précisée dans la SDD** | **Progrès réalisés et mesures correctives** |
|---|---|
| Conformité à la partie II du *Code canadien du travail* | • La résolution volontaire de 96,3 p. 100 des situations de non-conformité (mises à part les situations de danger). |
| Sensibilisation accrue à la stratégie et communication des histoires de réussite aux employés et aux partenaires | • L'AC continue d'indiquer des pistes en matière d'écologie.<br>• DRHC profitera de la semaine de l'environnement pour sensibiliser le personnel aux questions environnementales. |
| Mesure dans laquelle on a recours aux services du groupe de travail interne comme source de renseignements et de conseils | • L'élargissement du réseau des représentants verts à 30 membres qui sensibiliseront davantage le personnel et développeront des pratiques exemplaires. |

**3e OBJECTIF PRINCIPAL :** Intégrer le développement durable aux politiques et aux programmes

**Résultats prévus :** Cerner les facteurs sociaux et culturels contribuant au développement durable et examiner la manière dont ces facteurs peuvent être incorporés aux futures stratégies

| **Mesure du rendement précisée dans la SDD** | **Progrès réalisés et mesures correctives** |
|---|---|
| Élaboration de politiques dans une optique de développement durable | • Des évaluations environnementales sont effectuées lorsque requises, dans le cadre de projets particuliers, à l'échelle locale.<br>• Des examens continus des politiques sont effectués pour s'assurer qu'il n'y a pas de conséquences environnementales négatives. |

*À l'unisson : Une approche canadienne concernant les personnes handicapées*
- http://socialunion.gc.ca/pwd/unison/unison_f.html

Comptes publics du Canada de 1999, volume 1, section 6 – États financiers du Compte du RPC
- http://www.pwgsc.gc.ca/text/pubacc-f.html

Discours du Trône de 1999
- http://www.pco-bcp.gc.ca/sft-ddt/doc/index_f.htm

Dix-septième rapport actuariel – Bureau du surintendant des institutions financières
- http://www.osfi-bsif.gc.ca/outgoing/pdf/Actuarial/cpp17f4.pdf

Fonds d'intégration des personnes handicapées (phase 1)
- http://www11.hrdc-drhc.gc.ca/edd/OFPDx.shtml

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

Office d'investissement du Régime de pensions du Canada
- http://www.oirpc.ca

Partie II du Budget principal des dépenses, 2000-2001
- http://www.tbs-sct.gc.ca/tb/estimate/20002001/F_me00.pdf

Rapport de contrôle et d'évaluation, 1998
- http://www.hrdc-drhc.gc.ca/ei/employ/sp121898/sumx.shtml

Renforcement des subventions et des contributions à DRHC – Plan d'action
- http://www.hrdc-drhc.gc.ca/dept/reports/indexx.shtml

Résultats de nos évaluations
- http://www.hrdc-drhc.gc.ca/edd

Site de DRHC
- http://www.hrdc-drhc.gc.ca

*Travailler ensemble : une initiative conjointe du gouvernement du Canada et du secteur bénévole*
- http://www.pco.bcp.gc.ca/volunteer/gtsb_f.htm

## Questions et demandes du public

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

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

**Autochtones**, 6, 7, 8, 11, 13, 16, 29, 30, 32, 33, 34, 36, 37, 39, 40, 47, 48, 80, 83

**Code canadien du travail**, 3, 4, 15, 44, 45, 46, 47, 85

**Comptes à fins déterminées**, 54
Compte d'assurance-emploi, 17, 37, 54, 55-63, 78
Compte du RPC, 54, 64-71, 78

**Éducation**, 8, 9, 11, 13, 16, 31, 33, 34, 36, 38, 39, 41, 43, 53, 83
Programme canadien de prêts aux étudiants, 15, 39, 82
Régimes enregistrés d'épargne-études, 8, 38
Subventions canadiennes pour l'épargne-études, 4, 8, 13, 33, 38, 52

**Emploi**, 3, 7, 8, 9, 11, 13, 15, 16, 25, 26, 29, 34, 35, 36, 37, 38, 41, 44, 51, 53, 55, 56, 57, 58, 60, 61, 63, 64, 74, 83
Conseils sectoriels, 9, 33, 39, 41
Ententes sur le développement du marché du travail, 33, 37, 55, 60, 63, 80
Fonds du Canada pour la création d'emplois, 38
Prestations d'emploi et mesures de soutien, 4, 13, 34, 36, 37, 39, 52, 55, 56, 57, 60, 61, 63
Stratégie emploi jeunesse, 7, 8, 34, 36, 39, 83

**Enfants**, 2, 3, 4, 5, 8, 11, 12, 13, 14, 18, 25, 29, 30, 32, 33, 36, 38, 47, 49, 55, 58, 67, 68, 83
Prestation nationale pour enfants, 8
Programme d'action national pour les enfants, 8, 33

**Initiatives législatives et réglementaires**, 72, 81

**Jeune**, 2, 4, 7, 8, 11, 13, 16, 22, 25, 30, 32, 33, 34, 36, 37, 38, 39, 62, 80
Stratégie emploi jeunesse, 7, 8, 34, 36, 39, 83

**Les sans-abri**, 7

**Numéro d'assurance sociale**, 4, 11, 24, 25, 27, 28

**Partenariats**, 2, 3, 5, 6, 7, 8, 9, 13, 15, 16, 20, 21, 28, 29, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 45, 47, 48, 49, 51, 52, 72, 75, 81, 83, 85

**Personnes du troisième âge**, 2, 4, 11, 12, 13, 14, 17, 18, 19, 22, 32, 51, 67, 68, 83
Sécurité de la vieillesse, 13, 14, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 27, 52, 85
Supplément de revenu garanti, 13, 14, 17, 18, 21

**Personnes handicapées**, 8, 9, 11, 12, 13, 14, 16, 18, 20, 27, 29, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 40, 47, 49, 83
Aide à l'employabilité des personnes handicapées, 35
Fonds d'intégration, 34, 35, 37

**Régime de pensions du Canada**, 4, 9, 12, 13, 14, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 54, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 77, 81, 83, 85
Programme d'invalidité du RPC, 4, 9, 13, 14, 20, 23, 67, 68

**Santé**, 8, 9, 34, 44, 46, 48, 82, 83

**Stratégie de développement durable**, 72, 84

**Subventions et contributions**, 6, 12, 15, 17, 29, 42, 50, 72, 73, 74

**Technologie**, 5, 9, 10, 14, 15, 19, 21, 22, 23, 26, 30, 34, 39, 41, 48, 52, 66, 71, 73, 85

**Union sociale**, 30, 32, 35, 37, 83