Développement des ressources humaines Canada

Budget des dépenses 1998-1999

Un rapport sur les plans et les priorités

Budget des dépenses 1998-1999

Un rapport sur les plans et les priorités

Approuvé par :

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

_____
L'honorable Lawrence MacAulay
Ministre du Travail

Section I — Messages

Message des ministres 1-3
Déclaration de la direction 1-4

Section II — Vue d'ensemble du Ministère

Mandat, rôles, responsabilités et objectifs 2-2
Sommaire financier 2-3

Section III — Plans, priorités et stratégies

Résumé des plans, des priorités et des stratégies clés . 3-2

Détails par secteur d'activité
1. Investissement dans les ressources humaines 3-4
2. Prestations de revenu d'assurance-emploi 3-18
3. CRHC – Gestion et services communs 3-23
4. Travail 3-25
5. Sécurité du revenu 3-31
6. Services ministériels 3-36

Comptes à fins déterminées
1. Compte d'assurance-emploi 3-40
2. Compte du Régime de pensions du Canada 3-48

Section IV — Renseignements supplémentaires 4-1

Index 4-15

SECTION I

Messages

En ma qualité de ministre du Développement des ressources humaines, j'ai l'honneur de vous présenter le Rapport sur les plans et les priorités pour 1998-1999.

Notre gouvernement œuvre avec ses partenaires pour donner à tous les Canadiens et à toutes les Canadiennes une vie enrichissante en tant que membres à part entière de la société et de l'économie canadiennes. Cet engagement vise autant les enfants, les étudiants et les étudiantes, les travailleurs et les travailleuses, les personnes handicapées que les personnes âgées. Comme le montre ce rapport, nous découvrons sans cesse de nouvelles stratégies et de nouveaux moyens pour arriver à cette fin.

La prestation du meilleur service possible à la population canadienne est la raison même de notre programme. Nous continuerons de collaborer avec les provinces à la consolidation de l'union sociale et à la satisfaction des besoins de développement humain de nos collectivités. Nous appuierons les Premières nations, les entreprises, les syndicats et les organismes bénévoles dans leurs efforts de définition et de résolution des problèmes sociaux et de travail.

Développement des ressources humaines Canada va continuer, dans l'année qui vient, de faire appel à la réflexion originale et à la collaboration pour atteindre les objectifs visés.

Le Programme du travail de Développement des ressources humaines Canada cherche à satisfaire les besoins essentiels des travailleurs et des employeurs de notre société. Il contribue à créer des milieux de travail sûrs, sains et productifs d'un bout à l'autre du Canada ainsi que de bonnes relations industrielles.

En tant que ministre du Travail, je sais que les besoins et les priorités des employeurs et des travailleurs changent. Ce Rapport sur les plans et les priorités pour 1998-1999 indique la réponse que nous avons l'intention d'y apporter.

Nous continuons de réviser et de moderniser la législation de même que nos politiques et nos services. Nous voulons favoriser la création de milieux de travail novateurs et efficaces dont tireront profit les travailleurs et les employeurs.

Notre programme s'appuie sur la conclusion de partenariats en milieu de travail, avec les provinces et les autres pays. Le résultat sera un apport positif au monde du travail partout au Canada.

L'honorable Pierre S. Pettigrew, c.p., député
Ministre du Développement des ressources humaines

L'honorable Lawrence MacAulay, c.p., député
Ministre du Travail

Déclaration de la direction

Rapport sur les plans et les priorités de 1998-1999

Je soumets, en vue de son dépôt au Parlement, le Rapport sur les plans et les priorités (RPP) de 1998-1999 de Développement des ressources humaines Canada.

À ma connaissance les renseignements contenus dans ce rapport :

- décrivent fidèlement le mandat, les plans, les priorités, les stratégies et les résultats clés escomptés de l'organisation;
- sont conformes à la politique et aux instructions du Conseil du Trésor ainsi qu'aux principes de divulgation de l'information énoncés dans les Lignes directrices pour la préparation du Rapport sur les plans et les priorités;
- sont complets et exacts;
- sont fondés sur de bons systèmes sous-jacents d'information et de gestion.

Je suis satisfait des méthodes et des procédures d'assurance de la qualité qui ont été utilisées pour produire le RPP.

Les ministres du Conseil du Trésor ont approuvé la Structure de planification, de rapport et de responsabilisation (SPRR) sur laquelle s'appuie le document et qui sert de fondement à la reddition de comptes sur les résultats obtenus au moyen des ressources et des pouvoirs fournis.

_____

Serge Rainville
Sous-ministre adjoint
Services financiers et administratifs

Date : _____

SECTION II

Vue d'ensemble du ministère

A. Mandat, rôles, responsabilités et objectifs

Développement des ressources humaines Canada (DRHC) adopte une approche intégrée en matière de développement des ressources humaines en regroupant les programmes axés sur le soutien du revenu des Canadiens et les programmes de ressources humaines liés aux exigences dictées par l'économie canadienne. La mission de DRHC consiste à appuyer les efforts déployés par les Canadiens pour mener une vie valorisante et enrichissante, à favoriser l'établissement d'un milieu de travail juste et sécuritaire et d'un marché du travail concurrentiel et accessible à tous ainsi qu'à promouvoir une solide culture de l'apprentissage.

DRHC constitue le volet social du gouvernement. Nous sommes en contact avec des millions de Canadiens à diverses étapes de leur vie, souvent à des moments où ils font face à des transitions difficiles. C'est ainsi que, cette année, notre ministère fournira des services à près de 9 millions de citoyens dans toutes les régions du pays. En outre, DRHC recevra plus de 30 millions de demandes rien que pour l'assurance-emploi et adressera environ 100 millions de lettres aux Canadiens.

DRHC est l'un des plus importants ministères fédéraux par sa portée et son mandat. Ses objectifs sont les suivants :

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

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

Environ 20 000 employés de DRHC travaillent dans des collectivités à l'échelle du pays. Plus de 80 p. 100 d'entre eux se trouvent, au niveau local, dans les Centres de ressources humaines du Canada (CRHC) et dans 10 bureaux régionaux. Ces employés de première ligne nous aident à atteindre nos objectifs ministériels par l'entremise du Réseau de prestation de services que nous sommes en voie d'établir. Une fois mis au point, ce réseau comprendra 308 CRHC, 21 centres de services téléphoniques, 10 centres de services de courrier s'occupant du traitement des demandes au titre du Programme de la sécurité du revenu, environ 5 100 kiosques électroniques de libre-service, 6 centres de technologie de l'information, des bureaux administratifs et une gamme croissante de services offerts par le biais de l'Internet.

Le personnel de DRHC doit veiller à l'utilisation judicieuse de près de 58 milliards de dollars en 1998-1999.

Les programmes et les services du Ministère sont regroupés en secteurs d'activité qui cadrent avec les améliorations apportées par le gouvernement au Système de gestion des dépenses. Les objectifs, les résultats clés et les stratégies de mesure du rendement sont définis dans la « Structure de planification, de rapport et de responsabilisation » de DRHC.

Il y a six secteurs d'activité, à DRHC :

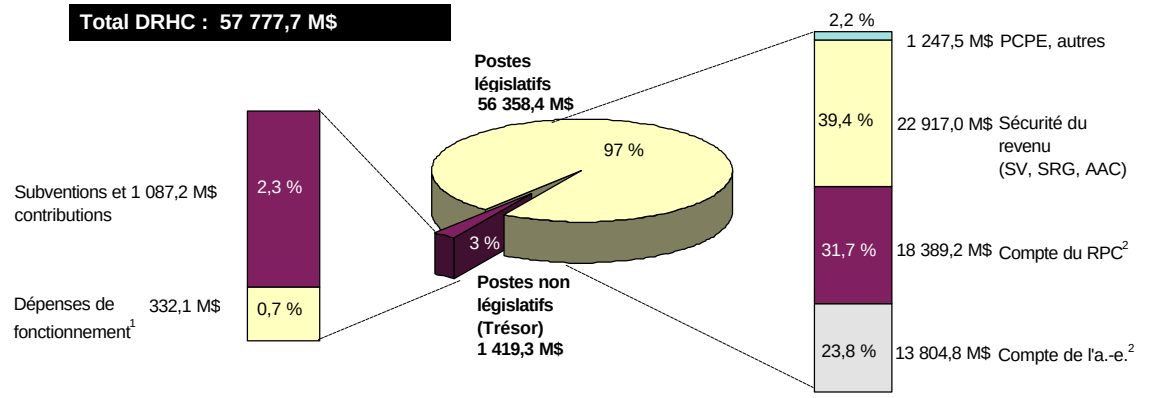
	Pour les détails
• Investissement dans les ressources humaines	3-4
• Prestations de revenu d'assurance-emploi	3-18
• Centres de ressources humaines du Canada (CRHC) Gestion et services communs	3-23
• Travail	3-25
• Sécurité du revenu	3-31
• Services ministériels	3-36

Le Ministère a également la responsabilité de deux comptes à fins déterminées : le Compte d'assurance-emploi et le Compte du Régime de pensions du Canada.

La structure de rapport est la même que celle dont fait état la partie III du Budget des dépenses de 1997-1998.

B. Sommaire financier

Tableau 1 : Aperçu du profil des dépenses de DRHC pour 1998-1999



1. Ne comprend pas une somme de 130,2 millions de dollars affectée au régime d'avantages sociaux des employés, somme partiellement recouvrable du Compte d'assurance-emploi (112,2 millions de dollars) et du Compte du Régime de pensions du Canada (18 millions de dollars).
2. Comporte les coûts administratifs imputés à ces comptes par DRHC et d'autres ministères fédéraux (voir la Section III : Comptes à fins déterminées).

Nota : Pour des renseignements supplémentaires en ce qui concerne la ventilation des dépenses de 1998-1999 par crédit, veuillez vous reporter au tableau 1 de la Section IV : Renseignements supplémentaires.

Tableau 2 : Dépenses globales prévues de DRHC

(en millions de dollars)	Prévision 1997-1998	Dépenses prévues 1998-1999	Dépenses prévues 1999-2000
Secteurs d'activité/programmes			
Investissement dans les ressources humaines	2 515,5	**2 557,7**	2 292,4
Prestations de revenu d'assurance-emploi	523,5	**459,1**	454,1
CRHC — Gestion et services communs	204,4	**192,9**	186,9
Programme d'IRH et d'Assurance	3 243,5	**3 209,7**	2 933,3
Travail	142,8	**143,0**	141,2
Sécurité du revenu	22 515,3	**23 171,7**	23 838,9
Services ministériels	410,5	**375,9**	360,6
Total des dépenses brutes	26 312,0	**26 900,3**	27 274,0
Recettes à valoir sur le crédit	(1 370,5)	**(1 186,3)**	(1 153,8)
Total des dépenses nettes	24 941,5	**25 714,0**	26 120,3
Autres recettes et dépenses			
Recettes portées au Trésor	(307,6)	**(326,5)**	(318,9)
Coût estimatif des services rendus par les autres ministères	15,2	**17,3**	15,5
Coût net du Ministère	24 649,1	**25 404,8**	25 816,9
Comptes à fins déterminées			
Assurance-emploi			
Dépenses	13 265,2	**13 804,8**	
Recettes	(19 476,0)	**(19 846,0)**	
Excédent (déficit) — Année en cours	6 210,8	**6 041,2**	
Régime de pensions du Canada			
Dépenses	17 725,3	**18 389,2**	19 189,5
Recettes	(16 589,0)	**(18 592,0)**	(20 782,0)
Excédent (déficit) — Année en cours	(1 136,3)	**202,8**	1 592,5

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

Les nouvelles initiatives annoncées dans Le plan budgétaire de 1998 sont incluses au présent rapport. Pour plus d'information, sur Le plan budgétaire, veuillez vous reporter à la page 4-8.

SECTION III

Plans, priorités et stratégies

DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES CANADA

Résumé des plans, des priorités et des stratégies

Ce Rapport sur les plans et les priorités montre un ministère en transition. À compter de l'exercice 1998-1999, Développement des ressources humaines Canada adoptera une nouvelle vision. Cette dernière sera motivée par la volonté d'une participation pleine et entière des Canadiens et des Canadiennes au marché du travail et à la société.

La ferme intention de favoriser le développement des ressources humaines formera l'orientation de cette nouvelle vision. Cette approche, au delà des enjeux du marché du travail, lie les dimensions économiques et sociales de la vie de chaque Canadien et de chaque Canadienne à la collectivité, au milieu de travail et au pays. Elle met l'accent sur l'assistance pendant les passages d'une étape à l'autre de la vie. Elle consiste à aider les personnes qui éprouvent des besoins particuliers à surmonter les obstacles à leur pleine participation.

Cette aide peut prendre la forme d'activités visant l'alphabétisation des familles ou l'élimination de la pauvreté chez les enfants en aidant un plus grand nombre de ces derniers à atteindre l'âge scolaire, prêts à bien apprendre. Il peut s'agir d'encourager l'acquisition continue du savoir, de favoriser l'accès à l'emploi ou d'assurer un niveau de vie satisfaisant à la retraite. Les possibilités sont nombreuses.

Nos activités de base formeront l'essentiel de nos efforts. Ces programmes sont connus : Régime de pensions du Canada, Assurance-emploi, Prêts aux étudiants et législation fédérale du travail. Nous continuerons de les moderniser et d'améliorer la qualité de nos services. Nous établirons souvent de nouveaux partenariats et nous trouverons de nouveaux modes de prestation dont les technologies de pointe.

En plus d'offrir ces programmes et ces services, nous accorderons une plus grande importance aux mesures préventives. En conseillant et en renseignant les individus, les collectivités et les milieux de travail, nous réduirons le risque de besoins plus impérieux et de coûts plus élevés dans l'avenir.

Une facette de notre nouvelle approche consistera à aider les collectivités à acquérir elles-mêmes les outils de définition des besoins et des solutions. DRHC, de concert avec ses partenaires, jouera un rôle de catalyseur et servira de relais pour l'information et les autres ressources nécessaires à l'action. Cet accent, placé sur le partenariat, sera de plus en plus évident au fur et à mesure qu'entreront en vigueur les accords sur le développement du marché du travail conclus avec les provinces et les territoires. La population percevra de plus en plus DRHC comme un partenaire qui partage les bureaux des organisations provinciales, municipales et communautaires, tout le monde cherchant des solutions communes aux problèmes locaux et chacun y allant de ses propres ressources.

La concrétisation de cette vision prendra du temps, mais vaudra la peine. DRHC agira en plus grand accord avec les collectivités qu'il sert, s'engagera davantage dans les partenariats et harmonisera mieux ses interventions sociales et économiques afin de donner à la population les moyens de faire les meilleurs choix possibles dans la vie.

Procurer aux Canadiens	Qui se manifeste par
Un marché du travail efficace et efficient.	➢ **L'accès à l'emploi pour tous les Canadiens** ☛ 3-7 – nombre ou proportion de clients qui obtiennent un emploi ou deviennent travailleurs indépendants grâce au Fonds d'investissement dans les ressources humaines (FIRH). **La réduction de la dépendance envers les prestations d'assurance-emploi** ☛ 3-7 – économies réalisées au Compte d'a.-e. (partie 1) en raison du retour au travail des clients plus tôt que prévu grâce au FIRH.
Un soutien du revenu temporaire aux travailleurs admissibles sans emploi.	➢ **L'efficacité du traitement des demandes** ☛ 3-19 – nombre ou proportion de demandes de prestations d'a.-e. et d'appels des prestataires traités selon les normes de prestation des services. **Le maintien de la stabilité et de l'intégrité financières du Compte d'assurance-emploi** ☛ 3-19 – taux de fraudes et d'abus à l'égard de l'a.-e. – économies directes et indirectes au Compte d'a.-e. découlant des activités de contrôle et d'enquête; – taux de paiements erronés – qualité des décisions relatives aux demandes grâce au système global de dépistage.
Un milieu de travail sécuritaire, juste et productif.	➢ **Un milieu sécuritaire, sain et équitable** ☛ 3-26 – pour la partie I du *Code canadien du travail* : pourcentage des cas litigieux relatifs à la négociation collective, cas réglés sans arrêt de travail. – pour la partie II du *Code canadien du travail* : pourcentage des cas de non-conformité (à l'exclusion des situations de danger) réglés de plein gré au moyen de promesses de conformité volontaire (PCV); – pour la partie III du *Code canadien du travail* : pourcentage des plaintes de congédiement injuste réglées par les inspecteurs.
Des programmes de la sécurité du revenu sûrs pour les personnes âgées, les personnes handicapées, les survivants, les familles ayant des enfants et les migrants.	➢ **L'efficacité et la durabilité du Régime de pensions du Canada et des programmes de la Sécurité de la vieillesse** ☛ 3-32 – service à la clientèle – pourcentage de demandes téléphoniques relatives aux programmes de la sécurité du revenu auxquelles on a répondu; – rapidité du service – traitement des demandes adressées au Régime de pensions du Canada selon les normes d'exécution établies; – rapidité du service – traitement des demandes de la Sécurité de vieillesse selon les normes d'exécution établies; – satisfaction du client – pourcentage de clients satisfaits des services relatifs au Régime de pensions du Canada et à la Sécurité de la vieillesse.

1. Investissement dans les ressources humaines (IRH)

A. Sommaire financier

Tableau 1 : Dépenses prévues

(en millions de dollars)	Prévision	Dépenses prévues [1]		
	1997-1998	1998-1999	1999-2000	2000-2001
Dépenses de fonctionnement brutes [2]	412,9	**316,9**	279,8	270,3
Fonds du Trésor affectés aux programmes				
Réadaptation professionnelle des personnes handicapées [3]	231,4	**0,0**	0,0	0,0
Aide à l'employabilité des personnes handicapées (AEPH) [3]	0,0	**193,0**	193,0	193,0
Fonds d'intégration des personnes handicapées	20,9	**39,1**	29,1	0,0
Alphabétisation (excl. activités de LSPA)	27,5	**28,4**	28,4	28,4
Jeunesse	261,6	**298,3**	245,0	270,6
Initiatives stratégiques (excl. activités pour Autochtones)	49,6	**32,9**	0,0	0,0
La stratégie du poisson de fond de l'Atlantique (LSPA) [4]	288,7	**118,5**	5,9	3,8
Autochtones [5]	214,1	**202,1**	180,5	180,5
Fonds transitoire pour la création d'emplois	128,1	**106,0**	0,0	0,0
Autres programmes [6]	106,3	**65,0**	28,3	27,4
Total partiel des fonds du Trésor affectés aux programmes	1 328,2	**1 083,3**	710,2	703,7
Postes législatifs				
Programme canadien de prêts aux étudiants	700,3	**856,4**	953,7	919,9
Subvention canadienne pour études/Subventions pour initiatives spéciales	26,0	**144,7**	144,7	144,7
Subvention canadienne pour l'épargne-études	0,0	**150,0**	200,0	275,0
Prestations d'adaptation pour les travailleurs	8,9	**6,3**	3,9	2,0
Enseignement postsecondaire et Régime d'assistance publique du Canada [7]	39,2	**0,0**	0,0	0,0
Total partiel des postes législatifs	774,4	**1 157,4**	1 302,3	1 341,6
Prestations d'emploi et mesures de soutien [8]	1 745,7	**1 946,7**	2 074,0	2 190,5
Dépenses brutes et consolidées de l'IRH et de la partie II de l'assurance-emploi [9]	4 261,3	**4 504,4**	4 366,4	4 506,0
Moins : Prestations d'emploi et mesures de soutien	(1 745,7)	**(1 946,7)**	(2 074,0)	(2 190,5)
Dépenses brutes de l'IRH	2 515,5	**2 557,7**	2 292,4	2 315,5
Moins : Dépenses recouvrables du Compte d'a.-e.	(266,9)	**(182,3)**	(166,3)	(156,7)
Dépenses nettes	2 248,6	**2 375,4**	2 126,0	2 158,8
Moins : Recettes portées au Trésor	(216,6)	**(219,2)**	(211,4)	(187,3)
Plus : Services rendus par les autres ministères	5,0	**5,5**	4,3	4,3
Coût net du secteur d'activité	2 037,1	**2 161,6**	1 918,9	1 975,9

1. Comprend le financement additionnel annoncé dans le Budget 1998. Voir la page 4-8 pour plus d'information.
2. Ne comprend pas les ressources de fonctionnement transférées aux provinces et territoires pour les ADMT.
3. Le programme d'AEPH remplace le programme de Réadaptation professionnelle des personnes handicapées. Les prévisions de 1997-1998 comprennent 63,4 millions de dollars pour des demandes antérieures.
4. La majorité des ressources en 1999-2000 et au cours des années suivantes représentent le financement du Programme d'adaptation des travailleurs âgés de l'industrie de la pêche (PATAIP).
5. Contiennent tous les fonds consacrés aux Autochtones incluants les ententes bilatérales régionales, les frais de garde des enfants des Premières nations, des enfants Inuit et les Initiatives stratégiques.
6. Comprend les initiatives sectorielles, et les petits programmes qui pour la plupart se terminent.
7. Ces programmes ont été transférés en 1996-1997 au ministère des Finances pour former le Transfert canadien en matière de santé et de programmes sociaux. Cependant, des paiements résiduels ou des rajustements aux paiements sont requis.
8. Pour plus d'information sur la partie II de l'assurance-emploi, se reporter aux tableaux 2 et 3 aux pages 3-10 et 3-11.
9. Ne comprend pas les coûts administratifs des provinces et territoires liés aux ADMT. Voir le tableau 3 de la page 3-11.

B. Profil du secteur d'activité

Le secteur de l'Investissement dans les ressources humaines (IRH) vise à favoriser le développement des ressources humaines au Canada et le fonctionnement efficace du marché du travail ainsi qu'à réduire la dépendance envers l'assurance-emploi et les autres formes de soutien du revenu du gouvernement.

Ce secteur d'activité comprend les services d'information et les services de conseil, les programmes de subventions, de contributions et de prêts, et les programmes législatifs. Ces programmes permettent aux particuliers, aux entreprises, aux collectivités et aux secteurs professionnels et industriels de l'économie canadienne de cerner leurs besoins concernant le marché du travail et de les combler. Les individus peuvent également recevoir de l'aide financière qui leur permet de réaliser leurs aspirations au regard de l'emploi.

DRHC œuvre dans ce secteur par l'entremise de mécanismes de prestation comme les Centres de ressources humaines du Canada et de groupes se trouvant dans les bureaux régionaux ou à l'administration centrale. De plus en plus, on atteint les buts souhaités grâce à des partenariats avec les provinces et les territoires, ainsi qu'avec des organismes autochtones, industriels et communautaires.

C. Contexte de fonctionnement

Tendances du marché du travail : Même si 1997 a été la deuxième meilleure année au chapitre de la création d'emplois au Canada durant la présente décennie, 1,3 million de Canadiens étaient encore au chômage lorsqu'elle a pris fin. Presque toute la croissance de l'emploi en 1997 a eu lieu dans des types de professions exigeant des études postsecondaires. Cette situation conduit à un accroissement de la demande au chapitre des programmes d'IRH, puisque que les gens cherchent la possibilité d'acquérir des compétences ou de l'expérience et que les collectivités ou les industries font face à des besoins plus grands en matière de main-d'œuvre qualifiée. Certains groupes éprouvent cependant des difficultés particulières.

Les jeunes arrivent difficilement à trouver la bonne combinaison de formation et d'expérience professionnelle et font maintenant face au coût de plus en plus élevé des études postsecondaires.

Le chômage chez les Autochtones est de 2,5 fois supérieur à la moyenne nationale. Près de 50 p. 100 des habitants des réserves sont prestataires de l'aide sociale, et le pourcentage d'Autochtones à faible revenu est quatre fois supérieur à la moyenne nationale. Trente pour cent des Autochtones sont handicapés, soit deux fois plus que la moyenne nationale.

Les Canadiens handicapés, qui forment 15 p. 100 de la population, présentent un taux d'emploi inférieur dans toutes les catégories d'âge et se trouvent en très grand nombre au bas de l'échelle des revenus.

Plus d'un million d'adultes handicapés sont en chômage ou exclus de la population active. Un certain nombre d'obstacles les empêchent de participer au marché du travail. La publication du rapport du groupe de travail sur la condition des personnes handicapées en octobre 1996 a suscité de grandes attentes parmi ce groupe quant à des mesures fédérales en leur faveur.

De nouveaux partenariats afin d'atteindre les buts fixés en matière d'Investissement dans les ressources humaines : Le gouvernement a de plus en plus tendance à s'associer à des partenaires pour concevoir et exécuter des programmes. Grâce aux accords relatifs au développement du marché du travail, de nombreuses provinces et de nombreux territoires assument toute la responsabilité de la gestion et de l'exécution de certains types de programmes. Les organisations autochtones assument des rôles semblables grâce aux ententes bilatérales régionales.

D'autres éléments de cette approche supposent un appui plus important à l'égard d'initiatives dans lesquelles l'entreprise et les travailleurs se donnent la main pour régler des problèmes communs. De même, on tend de plus en plus à rendre les collectivités capables de définir leurs priorités puis d'organiser leurs ressources afin de pouvoir les satisfaire. Un des aspects de cette approche qui devrait ressortir est le fait de rendre les groupes de bénévoles capables de jouer un rôle dans le développement des possibilités communautaires.

Nouvelles priorités : On continuera de mettre l'accent sur un bon départ pour les enfants dans la coopération fédérale-provinciale. Cela tient compte des études selon lesquelles les expériences vécues dans la petite enfance ont des effets à long terme sur la santé et le bien-être.

Le soutien à l'éducation permanente et à l'alphabétisation sont des éléments essentiels des stratégies complètes de développement social et économique destinées à aider les Canadiens à s'adapter à une société en évolution et à leur donner les outils qui leur permettront de participer pleinement à l'économie du savoir.

Les percées dans les technologies de l'information continuent d'ouvrir de nouvelles perspectives au chapitre de la prestation des services. Le secteur de l'Investissement dans les ressources humaines estime que, dans moins de 10 ans, 80 p. 100 des services seront offerts par l'entremise de réseaux d'information automatisés et de guichets libre-service dont Internet.

D. Plans clés, stratégies et résultats attendus

Le secteur de l'Investissement dans les ressources humaines comporte deux priorités importantes pour 1998-1999 dans le cadre de son objectif général qui consiste à investir dans les Canadiens afin de leur permettre de mieux participer et de vivre une vie plus satisfaisante en tant que membres productifs de leur société et de leur économie :

1. investir dans l'avenir en renforçant le marché du travail;
2. investir dans l'avenir en renforçant l'union sociale.

En 1998-1999 et durant les années suivantes, ce secteur d'activité continuera de traverser une étape de transition à mesure que le transfert de responsabilités touchant des programmes et les services aux provinces par l'entremise des accords relatifs au développement du marché du travail et d'autres ententes de partenariat se concrétisera. DRHC doit apprendre à gérer les résultats dans un environnement où l'on trouve des ententes relatives aux programmes et aux services asymétriques.

De nombreux programmes et services se prolongeront sans qu'on y apporte de changements d'orientation notables. Certains autres, comme La stratégie du poisson de fond de l'Atlantique, les Initiatives stratégiques et le Fonds transitoire pour la création d'emplois devraient se terminer au cours de l'année.

Le secteur de l'Investissement dans les ressources humaines utilise deux indicateurs importants pour évaluer le rendement.

- Selon les prévisions, les initiatives reliées à l'IRH aideront 220 000 clients à trouver du travail ou à devenir travailleurs autonomes au cours de 1998-1999, comme cela est décrit en détail ci-après. Toutefois, il convient de signaler qu'une projection finale dépendra des pourparlers avec les gouvernements des provinces et des territoires, les organisations autochtones et les autres partenaires qui n'étaient pas terminés à la mi-février de 1998.
- Les estimations permettent de croire que les interventions aux termes de l'IRH engendreront des épargnes de 936,7 millions de dollars en prestations d'assurance-emploi parce que les prestataires retournent au travail avant la fin de leur période de prestations.

Le secteur redouble d'efforts en vue d'améliorer la gestion du rendement et de définir les facteurs de réussite en ce qui concerne toutes les activités relatives à l'Investissement dans les ressources humaines, notamment :

- les objectifs sur le plan des résultats;
- les moyens utilisés pour rendre compte des résultats concernant l'emploi et la réduction de la dépendance à l'égard du soutien du revenu peu importe qui assure le service;
- les mesures qui tiennent compte des résultats en ce qui concerne l'information, le développement social et l'apprentissage;
- les services de qualité.

1. Investir dans l'avenir en renforçant le marché du travail

a) Aider les Canadiens à retourner au travail (les programmes de la partie II de l'assurance-emploi et du Trésor)

Le secteur d'activité reçoit des fonds en vertu de la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi* et du Trésor pour financer les programmes et les services qui relèvent de lui, mais pour lesquels d'autres partenaires assument souvent des responsabilités au chapitre de la conception et de l'exécution.

Groupe client	Objectifs	
	Participants	**Ont décroché du travail**
Prestataires de l'assurance-emploi et anciens prestataires admissibles	467 000	190 300
Autochtones	29 550	14 800
Jeunes (sauf les programmes d'été)	26 450	12 970
Nota : Chaque catégorie n'est pas exclusive, et on ne peut pas additionner les chiffres pour faire un total.		
Programmes d'adaptation communautaires	**Emplois durables créés**	**Somme fournie par les partenaires communautaires**
Fonds transitoire pour la création d'emplois	6 000	127 millions de $

Partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi*

Les cinq prestations d'emploi et les trois mesures de soutien dans le cadre de la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi* constitueront la source première de ces résultats. Au cours de 1998-1999 et au-delà de cet exercice, de nombreuses provinces et de nombreux territoires exerceront leur droit conformément aux nouveaux accords relatifs au développement du marché du travail afin d'offrir leurs propres programmes dotés de buts semblables au lieu des prestations et des mesures de DRHC. Dans les autres provinces et les autres territoires, DRHC offrira ces programmes, en général, dans le cadre d'ententes de cogestion.

Voici les cinq prestations d'emploi	Voici les trois mesures de soutien
• Subventions salariales ciblées. • Aide au travail indépendant. • Partenariats pour la création d'emplois. • Suppléments de rémunération ciblés. • Prêts et subventions de perfectionnement.	• Services d'aide à l'emploi. • Partenariats du marché du travail. • Recherche et innovation.

Une autre prestation, les *Achats de formation*, permet aux travailleurs d'acquérir des compétences grâce à des cours achetés en leur nom. Ce programme prendra fin en juin 1999, conformément à l'engagement pris en 1995 par le gouvernement fédéral de se retirer de la formation liée au marché du travail.

Les suppléments de rémunération ciblés seront mis en application seulement après que les projets-pilotes de recherche auront été évalués. Les prêts et les subventions de perfectionnement sont élaborés en collaboration avec les provinces et les territoires. Même si le calendrier de mise en œuvre varie dans l'ensemble du Canada, la plupart des provinces et des territoires visent la date du mois de septembre 1998.

Pour 1998-1999, le pouvoir de dépenser 2 milliards de dollars en vertu de la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi* représente 0,65 p. 100 du total estimé des gains assurables de 306,9 milliards de dollars. Cela représente un niveau de dépenses inférieur au plafond de 0,8 p. 100 établi dans le cadre de la loi et estimé à 2,496 milliards de dollars.

Une partie des économies produites par la réforme de l'assurance-emploi sont comprises dans ces fonds. D'ici 2000-2001, on prévoit pouvoir réinvestir quelque 800 millions de dollars. Pour 1998-1999, la somme réinvestie atteindra 600 millions de dollars.

Tableau 2 : Plan de l'assurance-emploi de 1998-1999

(en millions de dollars)	Base	Réinves-tissement	Total du Plan
Terre-Neuve	51,6	54,8	106,4
Nouvelle-Écosse	48,7	22,8	71,4
Nouveau-Brunswick	46,4	31,6	78,0
Île-du-Prince-Édouard	13,5	7,5	21,0
Québec	341,5	186,1	527,6
Ontario	361,6	138,1	499,7
Manitoba	41,0	7,7	48,7
Saskatchewan	28,7	7,4	36,1
Alberta	79,5	26,9	106,5
Territoires du Nord-Ouest	2,5	1,9	4,4
Colombie-Britannique	133,2	113,8	247,0
Yukon	1,7	1,5	3,2
Total partiel des provinces et des territoires	1 150,0	600,0	1 750,0
Responsabilités pancanadiennes [1]	250,0	0,0	250,0
Plan d'assurance-emploi (partie II)	1 400,0	600,0	2 000,0
Transferts provenant des responsabilités pancanadiennes : [2]			
Coûts de fonctionnement de DRHC	(14,5)	0,0	(14,5)
Coûts administratifs supplémentaires liés aux ADMT	(38,8)	0,0	(38,8)
Total partiel des transferts	(53,3)	0,0	(53,3)
Fonds disponibles pour les prestations d'emploi et les mesures de soutien	1 346,7	600,0	1 946,7

1. Fonds réservés aux priorités pancanadiennes telles que les programmes pour les Autochtones et la jeunesse, les projets sectoriels et les projets d'innovation. La majorité de ces fonds a été engagée pour des interventions spécifiques.
2. Les fonds de la partie II de l'assurance-emploi sont convertis en coûts d'opération pour les initiatives de partenariats en ressources humaines, les initiatives jeunesse, et les liens électroniques entre les systèmes fédéraux et ceux des provinces et territoires, résultant des accords de développement du marché du travail (ADMT). De plus, jusqu'à 38,8 millions de dollars en fonds de la partie II de l'assurance-emploi ont été réservés en 1998-1999, afin de compenser les coûts engagés pour l'établissement graduel des systèmes, et au réaménagement des bureaux faisant suite à la mise en œuvre des ADMT.

Tableau 3 : Plan de l'assurance-emploi – Information pluriannuelle

(en millions de dollars)	Prévision	Dépenses prévues		
	1997-1998	1998-1999	1999-2000	2000-2001
Base	1 150,0	**1 150,0**	1 150,0	1 150,0
Réinvestissement	380,0	**600,0**	700,0	800,0
Responsabilités pancanadiennes	250,0	**250,0**	250,0	250,0
Plan de l'assurance-emploi (partie II)	1 780,0	**2 000,0**	2 100,0	2 200,0
Moins : transferts des responsabilités pancanadiennes [1]				
Coûts de fonctionnement de DRHC	(15,0)	**(14,5)**	(14,5)	(9,5)
Coûts supplémentaires liés aux ADMT	(19,3)	**(38,8)**	(11,5)	0,0
Prestations d'emploi et mesures de soutien	1 745,7	**1 946,7**	2 074,0	2 190,5
Coûts administratifs des provinces et territoires liés aux ADMT [2]				
Etablissement graduel des systèmes et réaménagement des bureaux	19,3	**38,8**	11,5	0,0
Coûts liés aux ADMT	7,8	**87,4**	87,4	87,4
	27,0	**126,3**	98,9	87,4

1. Voir la note 2 du Tableau 2 à la page 3-10.
2. Démontre les coûts prévus à l'appui des ADMT, pour les provinces et territoires qui concevront et offriront les programmes et les services de développement du marché du travail.

b) Améliorer les perspectives d'emploi des jeunes, des peuples autochtones et des personnes handicapées

En 1998-1999, le secteur d'activité fera en sorte que les personnes appartenant aux groupes désignés participent aux programmes et parviennent à des résultats en rapport avec leur participation à la population active, selon les données du dernier recensement. Cependant, comme celles-ci n'étaient pas encore disponibles à la mi-février 1998, les objectifs de 1998-1999 s'appuient sur le recensement de 1991.

Groupes cibles désignés			
Femmes	Personnes handicapées	Peuples autochtones	Minorités visibles
45,9 %	3,0 %	6,5 %	9,1 %

c) Améliorer l'information relative à l'emploi, aux professions et aux carrières au Canada

DRHC reconnaît la valeur de l'information pour les Canadiens. Le secteur de l'IRH mettra en place une stratégie des services d'information des ressources humaines et un cadre redditionnel destiné à démontrer la qualité et l'utilité de l'information de DRHC quand il s'agit d'aider les Canadiens à réaliser leurs aspirations. En outre, un certain nombre d'initiatives viendront multiplier les produits d'information et étendre leur portée.

Fournir une information de qualité	Preuves
Fournir de l'information relative à l'emploi et aux professions aux demandeurs d'emploi et aux employeurs qui cherchent des travailleurs qualifiés ou qui veulent se renseigner sur le marché du travail.	Des employeurs ont effectué 750 000 recherches de profils de travailleurs au service de recrutement. Il y a 100 000 profils de travailleurs dans le système de recrutement en tout temps. Correspondance établie entre au moins un client travailleur pour 90 p. 100 des demandes des employeurs dans le service de recrutement. Économies de 50 millions de dollars en assurance-emploi.
Améliorer la connaissance et la compréhension du marché du travail.	Améliorer et accroître la série de produits ministériels d'information sur le marché du travail local, offerts dans tous les CRHC. Tenir à jour la Classification nationale des professions. Terminer la recherche pancanadienne sur les profils de compétences essentielles pour la plupart des emplois au Canada. Terminer l'analyse des compétences nécessaires pour l'exercice des 25 principales professions. Terminer l'actualisation et l'analyse détaillée de l'information sur les ressources humaines dans 25 secteurs industriels.
Améliorer le service d'information sur les ressources humaines grâce à des produits et à des outils de libre-service.	Cinq nouveaux produits d'information sur Internet.

2. Investir dans l'avenir en renforçant l'union sociale

a) Renforcer la participation sociale et économique des jeunes, des personnes handicapées et des peuples autochtones

Jeunes : La Stratégie emploi jeunesse continuera à offrir un appui aux jeunes, en particulier aux jeunes à risque, en mettant à leur disposition des outils qui leur permettront d'améliorer leur compétitivité sur les marchés national et mondial. Grâce aux partenariats, les jeunes auront la possibilité d'obtenir de l'information pertinente sur le marché du travail ainsi que d'acquérir des compétences et de l'expérience professionnelle, lesquelles favoriseront l'obtention d'un emploi ou le retour aux études.

Personnes handicapées : Le groupe de travail de 1996 sur la condition des personnes handicapées a formulé 52 recommandations. Le gouvernement s'est engagé à répondre au plus grand nombre possible d'entre elles. Le soutien du revenu, l'intégration au marché du travail et la promotion de l'égalité des citoyens constituent des questions importantes pour ce secteur d'activité.

Peuples autochtones : Dans le cadre de la réponse du gouvernement à la Commission royale d'enquête sur les peuples autochtones, ce secteur d'activité se concentre sur des activités qui accroissent la participation autochtone à l'économie générale et réduisent la dépendance envers les programmes de transfert gouvernementaux. Le secteur d'activité s'occupera également des composantes autochtones du Programme national destiné aux enfants et des initiatives jeunesse.

Créer des possibilités pour	Preuves
Les bénévoles et les personnes handicapées	
Faire davantage connaître la condition des personnes handicapées et celle des personnes qui sont prestataires de l'aide sociale.	Offrir du financement à : • 30 associations bénévoles nationales de personnes handicapées et non handicapées; • 120 initiatives visant les personnes handicapées et non handicapées.
Les jeunes	
Jeunes qui souhaitent acquérir une expérience professionnelle. Meilleur accès à l'information et aux services.	Grâce à ces possibilités : • 26 450 jeunes acquerront de l'expérience professionnelle; • on créera un réseau de 5 000 organismes communautaires afin d'aider les jeunes à avoir accès à l'information; • 30 p. 100 des jeunes Canadiens interrogés dans le cadre de sondages connaîtront l'existence et l'utilité de l'information sur le marché du travail; • le site Web des jeunes sera consulté 8 000 fois par semaine; • le numéro 1 800 recevra 300 000 appels par an.

Créer des possibilités pour	Preuves
Les personnes handicapées	
• Diriger l'action du gouvernement au regard d'une stratégie de partenariat visant les personnes handicapées afin de favoriser une meilleure collaboration au chapitre des politiques et des programmes dans l'ensemble du gouvernement fédéral.	Progrès dans la réalisation de la stratégie.
• Élaborer et mettre en œuvre une initiative d'Aide à l'employabilité pour les personnes handicapées destinée à remplacer l'actuel Programme sur la réadaptation professionnelle des personnes handicapées.	Ententes avec chaque province et chaque territoire. Mise en œuvre et approbation de plans de transition et de dépenses provinciaux-territoriaux.
Les peuples autochtones	
• Élaborer une stratégie de développement des ressources humaines autochtones grâce à laquelle les Autochtones et les provinces offriront une gamme de programmes fédéraux relatifs aux ressources humaines.	Mise en œuvre de nouvelles ententes pour remplacer les actuelles ententes bilatérales régionales. Formation d'un Conseil de développement des ressources humaines autochtones.
• Maintenir des partenariats avec les groupes autochtones.	Établissement de 53 ententes régionales bilatérales et de trois initiatives d'emploi pour les Autochtones en milieu urbain.

b) Apprentissage et alphabétisation

Le secteur de l'IRH se concentrera sur de nombreux aspects de l'apprentissage permanent afin d'aider les Canadiens à s'adapter à une société en évolution et de leur fournir les outils pour qu'ils puissent participer pleinement à l'économie du savoir. Il travaillera en étroite collaboration avec Industrie Canada pour tirer avantage d'un « Canada branché », en vue de permettre l'accès à l'information et fournir des outils aussi bien aux habitants des grandes villes qu'à ceux des régions rurales du Canada.

Le secteur d'activité travaillera avec les organismes voués à l'apprentissage et à l'alphabétisation, les organisations d'employeurs, les conseils sectoriels et les mouvements de travailleurs pour promouvoir une solide culture de l'apprentissage en milieu de travail. L'une de ses priorités consistera à établir et à soutenir des réseaux communautaires d'alphabétisation qui renforceront les partenariats en matière d'alphabétisation au Canada. Une attention particulière sera accordée aux initiatives d'alphabétisation des familles en tant que moyen pour encourager l'alphabétisation des adultes et favoriser une forte alphabétisation parmi la prochaine génération. DRHC compte renforcer les programmes d'alphabétisation en encourageant la recherche et en mettant à l'essai de nouvelles approches.

On s'attachera à faciliter l'accès à l'enseignement postsecondaire et à aider à résoudre le problème de la dette croissante des étudiants lors de l'élaboration et de la mise en œuvre de la Stratégie canadienne pour l'égalité des chances, en particulier les Subventions canadiennes pour études et la Subvention canadienne pour l'épargne-études. Les étudiants ayant des personnes à charge recevront de l'aide financière supplémentaire. On encouragera les familles à économiser pour l'éducation de leurs enfants par l'entremise de la Subvention canadienne pour l'épargne-études. Le Bureau des technologies d'apprentissage (BTA) continuera à travailler avec ses partenaires, notamment les établissements d'enseignement, les conseils sectoriels et les organismes communautaires en vue d'élargir les possibilités d'apprentissage des adultes grâce au recours aux nouvelles technologies. Le BTA œuvrera en collaboration avec ses partenaires, afin d'appuyer la recherche, la mise à l'essai et l'évaluation liés à l'utilisation des techniques d'apprentissage et visant à améliorer la disponibilité et le partage des connaissances relatives aux techniques d'apprentissage. Une attention particulière sera accordée à l'apprentissage en milieu de travail et aux réseaux d'apprentissage communautaires.

Satisfaire aux priorités relatives à l'apprentissage et à l'alphabétisation	Preuves
Améliorer l'accès aux études postsecondaires.	Fournir de l'aide financière à 472 734 étudiants du niveau postsecondaire.
Encourager les jeunes à poursuivre leurs études.	Placer 48 650 étudiants dans des emplois d'été liés à une carrière.
Influencer le système d'apprentissage.	Faciliter l'établissement de 10 partenariats provinciaux entre les entreprises et le monde de l'éducation afin de créer des programmes pertinents. Faciliter la création de cinq partenariats nationaux entre les conseils sectoriels et les systèmes d'éducation provinciaux afin de créer des systèmes garantissant le caractère prioritaire de l'apprentissage.
Favoriser la recherche, la mise à l'épreuve et l'évaluation au regard de l'utilisation, de la diffusion et du partage des technologies d'apprentissage.	Appuyer 50 projets innovateurs.
Appuyer des partenariats en alphabétisation, la création d'une infrastructure électronique canadienne en matière d'alphabétisation et l'initiative visant l'alphabétisation des familles.	Soutenir 450 projets.

Note : Ces résultats provenant du groupe d'Apprentissage et d'Alphabétisation seront révisés une fois que nous aurons plus de détails concernant la Stratégie canadienne pour l'égalité des chances.

c) Satisfaire aux priorités concernant les services de garderie pour les autochtones et autres recherches

Le secteur de l'IRH travaillera en étroite collaboration avec d'autres ministères fédéraux à la conception et à l'implantation de la prestation nationale pour enfants et de concert avec les provinces et les territoires à établir le cadre de réinvestissement national. Il continuera à appuyer la recherche sur les services de garderie dans le cadre du programme Vision des services de garderie ainsi que la création et le maintien de places en garderie dans les collectivités autochtones. L'étape de mise en œuvre de l'Initiative de garde d'enfants à l'intention des Inuit et des Premières nations a été prolongée jusqu'au 31 décembre 1998 afin de répondre aux objections selon lesquelles l'étape de mise en œuvre n'a pas vraiment duré trois ans.

Satisfaire aux priorités concernant les services de garderie	Preuves
Améliorer le système de garderie dans les communautés des Premières nations et des Inuit.	Maintenir les 6 000 places actuelles dans les garderies autochtones.
Améliorer la connaissance des problèmes liés aux garderies.	Financer 50 travaux de recherche sur les services de garderie.

d) Partenariats avec les provinces, les territoires et d'autres entités

Le secteur de l'IRH constitue le pivot de nombreux efforts visant à recourir à des partenariats pour améliorer les services offerts aux Canadiens et pour réaliser plus efficacement l'objectif des politiques gouvernementales. L'un des buts de DRHC est d'inciter ses partenaires du monde du travail, des entreprises, des provinces et des territoires ainsi que ses partenaires autochtones à chercher ensemble des solutions aux problèmes qui les touchent en matière de ressources humaines, d'orienter les efforts du gouvernement visant à améliorer le système d'apprentissage au Canada et d'éliminer les obstacles interprovinciaux qui restreignent la mobilité des travailleurs.

Comme nous l'avons mentionné au secteur de la Gestion des CRHC et des Services communs, des initiatives visant le partage des locaux de service sont prévues ou sont en cours dans toutes les provinces, sauf au Québec. L'expérience à ce jour a montré qu'il n'existe pas un modèle unique de partage de locaux susceptible de répondre aux besoins de toutes les régions et de toutes les collectivités.

Ces initiatives peuvent jouer un rôle de catalyseur quand il s'agit de développer les capacités et la volonté des collectivités de tirer parti de leurs forces et de corriger leurs lacunes. Cela supposera, en partie, le renforcement de la capacité du secteur bénévole de rassembler les gens et les ressources nécessaires pour assurer le développement économique et la création d'emplois.

Satisfaire aux priorités en matière de partenariats	Preuve
Accroître la présence du secteur privé dans les dossiers touchant les ressources humaines.	Créer trois nouveaux conseils sectoriels.

Établir des partenariats efficaces	Preuves
Développer les liens entre les partenariats interprovinciaux et ceux qui intéressent le secteur privé.	Conclure trois à cinq ententes en vue de constituer une source d'information pancanadienne sur les carrières. Faciliter la création d'une banque nationale d'emplois comportant des examens d'apprentissage normalisés.

2. Prestations de revenu d'assurance-emploi (PRAE)

A. Sommaire financier

Tableau 4 : Dépenses prévues – Coûts de fonctionnement des PRAE

(en millions de dollars)	Prévision	Dépenses prévues		
	1997-1998	1998-1999	1999-2000	2000-2001
Dépenses de fonctionnement	366,0	**357,5**	351,7	357,4
Loi sur l'augmentation du rendement des rentes sur l'État [1]	54,6	**0,0**	0,0	0,0
Revenu Canada Impôt – Loi sur l'a.-e.	102,9	**101,7**	102,4	101,4
Total des dépenses brutes [2]	523,5	**459,1**	454,1	458,8
Moins : Dépenses recouvrables du Compte d'a.-e.	(420,8)	**(402,3)**	(397,9)	(404,7)
Dépenses nettes	102,7	**56,8**	56,2	54,1
Moins : Recettes portées au Trésor	(45,4)	**(54,1)**	(53,5)	(53,1)
Plus : Services fournis par d'autres ministères	0,1	**0,2**	0,2	0,1
Coût net du secteur d'activité	57,4	**2,8**	2,8	1,1

1. Le Règlement relatif aux rentes sur l'État a fait récemment l'objet de modifications visant l'utilisation des tables de mortalité de 1983 au lieu de celles de 1949 qui étaient prescrites antérieurement. Ainsi, les actuaires devraient arriver à mieux évaluer les engagements en cours du gouvernement. La base modifiée de calcul entraîne un déficit actuariel de 54,6 millions de dollars au titre du Compte des rentes sur l'État, mais elle n'influe aucunement sur les paiements réels aux rentiers.
2. Il s'agit des ressources totales à la disposition de ce secteur d'activité pour ses obligations opérationnelles.

B. Profil du secteur d'activité

Le secteur des Prestations de revenu d'assurance-emploi s'occupe de favoriser la stabilité économique et l'assouplissement du marché du travail en procurant un soutien temporaire du revenu aux chômeurs admissibles en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi* et aux personnes admissibles à des versements en vertu de la *Loi relative aux rentes sur l'État*, et ce sans placer de fardeau indu sur les épaules des particuliers, des groupes ou des régions.

Ce secteur d'activité remplit trois grandes fonctions au regard desquelles des objectifs précis sont fixés et les résultats mesurés :

- traitement des demandes – réception des demandes de prestations, détermination du droit aux prestations et traitement des appels interjetés;
- versement des prestations – délivrance des mandats de prestations;
- contrôle de l'assurance – prévention et détection des fraudes et des abus et application de mesures dissuasives.

Ce secteur d'activité s'occupe de la distribution de prestations de revenu représentant environ 10,6 milliards de dollars, en vertu de la Partie I de la *Loi sur l'assurance-emploi* (voir la section sur le Compte d'assurance-emploi pour obtenir des précisions).

C. Contexte de fonctionnement

Tendances du marché du travail : L'importance de la demande de prestations est calculée sur la base du taux de chômage prévu par le ministère des Finances et du nombre prévu de demandes de formation, de prestations spéciales et de partage du travail.

Réseau de prestation de services : Les prestations de revenu d'assurance-emploi représenteront un volet important de tous les nouveaux modèles de prestation de services pour DRHC. La signature d'accords fédéraux-provinciaux sur le développement du marché du travail et l'ouverture de guichets uniques en partenariat entraîneront des modes de prestation différents selon l'endroit, mais un respect de normes de service uniformes. DRHC va continuer d'améliorer la qualité de la prestation et de l'efficience de ses services.

Technologie : Les prestations de revenu (assurance-emploi) constituent une priorité dans le cadre de l'engagement à l'échelle gouvernementale visant à assurer le passage des systèmes informatiques à l'an 2000. Ce secteur d'activité veille à la réalisation de cette vérification d'ici la fin de 1998. Par ailleurs, il a déjà été démontré que la technologie permettait d'améliorer les services offerts aux Canadiens dans le cas des prestations de revenu d'assurance-emploi. Cette situation devrait se maintenir et, grâce à d'autres initiatives de rationalisation, les services devraient être encore améliorés ou accrus.

D. Plans clés, stratégies et résultats attendus

En 1998-1999, on ne prévoit rien de majeur du côté de la politique ou du programme. On continuera de surveiller et de rendre compte des répercussions de la nouvelle législation en matière d'assurance-emploi sur les salariés, les employeurs, les collectivités et l'économie. On poursuivra l'évaluation et l'analyse du cadre stratégique ainsi que les mesures d'amélioration des opérations liées au programme.

Ce secteur d'activité utilise trois principaux indicateurs du rendement.

- Émettre les premiers chèques à 90 p. 100 des prestataires admissibles dans les 28 jours suivant leur inscription[1].
- Entendre ou déférer 90 p. 100 des appels en moins de 30 jours.
- Faire des économies de l'ordre de 612 millions de dollars en 1998-1999 en luttant contre la fraude et les abus.

La précision du traitement des demandes d'assurance-emploi constitue un quatrième aspect d'importance faisant actuellement l'objet d'une surveillance étroite.

1. Signalons qu'il arrive que les prestations ne puissent être versées dans un délai de quatre semaines pour les motifs suivants :
   - le demandeur n'est pas admissible;
   - le versement d'indemnités par l'employeur interdit tout paiement;
   - le prestataire n'a pas retourné à temps sa première déclaration;
   - l'inadmissibilité ou l'exclusion pour une période indéterminée interdit tout paiement;
   - une ordonnance familiale oblige le Ministère à verser une partie de la prestation à l'autre conjoint;
   - les prestations ont été cédées à un service provincial ou municipal d'aide sociale en remboursement d'un prêt consenti en échange de futures prestations d'assurance-emploi.

En plus des objectifs susmentionnés dans ce secteur d'activité, on continuera d'insister sur d'autres mesures pour gérer efficacement les demandes et offrir un bon service à la population canadienne.

Activité / Priorité	Résultats attendus
Traitement des demandes.	Traitement de 1 200 demandes par équivalent temps plein.
Demandes de renseignements.	Taux de réponse de 95 p. 100 à la première tentative des clients utilisant le service téléphonique automatisé.
Versement de prestations.	Émission de 22,7 millions de mandats.
Opérations centralisées.	Émission de 2 millions de cartes d'assurance sociale. Gestion de 142 000 dossiers de rentes sur l'État. Traitement de 40 000 demandes de réduction des cotisations en raison de l'assurance-salaire de l'employeur.

Le secteur des PRAE comportera trois autres ensembles importants de priorités en 1998-1999 :

1. Initiatives de l'application de la politique

Dans le secteur des PRAE, on surveillera les répercussions des derniers changements apportés à la *Loi sur l'assurance-emploi*, on réglera les questions connexes de politique générale, afin d'implanter ces derniers, et on envisagera de futures améliorations afin d'assurer une application uniforme et équitable des principes de la Loi.

Activité / Priorité	Résultats attendus
Surveillance des volets de la réforme de l'assurance-emploi.	Examiner et analyser des questions telles que les suivantes : • projets d'ajustement relatifs aux petites semaines; • champ d'application de l'assurance-emploi.
Interprétation uniforme des politiques.	Améliorer la compréhension et l'uniformité de l'application des politiques en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*, par exemple, à l'égard des points suivants : • projet de simplification de la procédure d'appel; • recours à l'assurance-emploi pendant les conflits de travail; • partenariats avec Revenu Canada pour les décisions relatives à l'assurabilité.

Activité / Priorité	Résultats attendus
Modernisation continue.	Amorcer les travaux en vue d'assurer l'efficacité et le caractère actuel de la Loi, par exemple : • rédaction de la Loi dans une langue simple; • prochain examen quinquennal des régions économiques de l'assurance-emploi.

2. Amélioration des opérations

Du côté des opérations, on mettra encore l'accent sur l'amélioration de la qualité du service à la population canadienne, sur une plus forte productivité et sur la qualité en favorisant les pratiques exemplaires.

Activité / Priorité	Résultats attendus
Réduire encore plus les formalités administratives pour les employeurs.	Concevoir un formulaire de relevé d'emploi imprimé au laser, afin de simplifier les choses pour les employeurs.
Automatiser les outils du personnel afin d'accélérer l'accès à l'information et au traitement.	Mettre sur support électronique les documents de base afin d'aider les employés à prendre des décisions et à améliorer la productivité.
Processus d'examen.	L'Initiative pour la polyvalence des employés améliorera le service à la clientèle par la réduction du nombre de niveaux de service nécessaires pour bon nombre de tâches p. ex. : mise en place de guichets uniques dans tous les CRHC pour de nombreuses tâches, soit jusqu'à concurrence de 40. Certification ISO 9002 : Deux CRHC devraient mettre en œuvre la certification, et au moins dix autres à travers le pays devraient amorcer le processus.
Utiliser la technologie pour améliorer le service.	Donner la priorité à la vérification des systèmes pour s'assurer que le passage à l'an 2000 ne faussera pas les données. Poursuivre les autres projets concernant le service à la clientèle, par exemple : • offrir aux clients la possibilité de faire leurs déclarations par téléphone et de recevoir le dépôt direct de leurs prestations dans leur compte de banque; • améliorer le service de télémessages automatiques afin d'assurer une plus grande satisfaction de la clientèle.

3. Intégrité du programme

Les enquêtes et les contrôles continueront de prévenir les abus et garantiront que les prestations ne sont versées qu'aux personnes qui y ont droit. En plus des contrôles habituels, trois autres mesures devraient permettre d'accroître l'intégrité du programme.

Activité / Priorité	Résultats attendus
Établir et maintenir de bonnes relations à l'intérieur et à l'extérieur du Ministère.	Améliorer les relations avec les provinces grâce à des initiatives telles que les services d'enquête et les Accords sur le développement du marché du travail.
Améliorer le service la clientèle.	Améliorer plusieurs outils, y compris un nouveau système automatisé de données sur la rémunération, qui inciterait un plus grand nombre d'employeurs à participer à la lutte contre les abus.
	Accroître l'uniformité liées à l'intégrité du programme des activités dans l'ensemble du pays.
Atteindre les objectifs fixés sur le plan des économies.	Étudier et concevoir de nouveaux programmes de détection afin d'améliorer l'efficacité des mesures visant l'intégrité du programme.

3. CRHC – Gestion et services communs

A. Sommaire financier

Tableau 5 : Dépenses prévues

(en millions de dollars)	Prévision	Dépenses prévues		
	1997-1998	1998-1999	1999-2000	2000-2001
Total des dépenses brutes	204,4	**192,9**	186,9	183,7
Moins : Dépenses recouvrables du Compte d'assurance-emploi	(165,8)	**(148,9)**	(148,2)	(144,0)
Dépenses nettes	38,6	**43,9**	38,7	39,7
Moins : Recettes portées au Trésor	(13,9)	**(15,4)**	(15,8)	(15,8)
Plus : Services fournis par d'autres ministères	1,2	**1,5**	1,2	1,3
Coût net du secteur d'activité	25,8	**30,0**	24,2	25,2

B. Profil du secteur d'activité

Le secteur d'activité responsable de la Gestion et des services communs des CRHC s'occupe des services généraux de soutien à la gestion et à l'administration des programmes dans tous les secteurs d'activité de DRHC aux échelons local, sectoriel ou régional. Ces services comprennent l'accueil et l'orientation des clients, que ce soit en personne ou au téléphone, le soutien administratif et le conseil et l'orientation relatifs aux programmes par la mise en œuvre de lignes de conduite et de procédures.

C. Contexte de fonctionnement

La conclusion de nouveaux accords fédéraux, provinciaux et territoriaux sur le développement du marché du travail et la mise en place d'un plus grand nombre de partenariats permettent à DRHC de diversifier la gamme de ses modes de prestation à l'échelon local, et en particulier d'exploiter le concept du « guichet unique ». Certains modèles sont basés sur l'intégration totale des services dans un même endroit et dans une seule structure de gestion. D'autres conservent les structures organisationnelles distinctes de DRHC, des provinces ou territoires et des organisations locales.

D. Plans clés, stratégies et résultats attendus

Les attentes à l'égard du secteur d'activité chargé des CRHC - Gestion et services communs se résument à la prestation des programmes et à un service à la clientèle qui soient efficaces et efficients. En 1998-1999 et par la suite, ce secteur d'activité continuera de retenir notre attention en vue de développer des modes différents de prestation de nos services à l'échelle du pays. En harmonie avec le réseau de prestation de services et avec la nouvelle vision à long terme de DRHC, les directeurs des CRHC et les bureaux régionaux seront invités à chercher les partenariats les plus utiles à la réalisation des objectifs communautaires, provinciaux, territoriaux et nationaux.

Lorsque les partenariats entraîneront la cohabitation ou l'intégration complète des services de DRHC et des provinces ou territoires, on accordera la priorité à l'amélioration du service avec le moins d'interruptions possible. Ce processus obligera à gérer des dossiers complexes touchant le personnel et les systèmes financiers, administratifs et informatiques.

4. Travail

A. Sommaire financier

Tableau 6 : Dépenses prévues

(en millions de dollars)	Prévision	Dépenses prévues		
	1997-1998	1998-1999	1999-2000	2000-2001
Fonctionnement	140,1	**139,1**	137,3	136,9
Subventions et contributions	2,7	**3,9**	3,9	3,9
Paiements de transferts législatifs	0,0	**0,0**	0,0	0,0
Total des dépenses brutes	142,8	**143,0**	141,2	140,7
Moins : Recettes à valoir sur le crédit	(36,7)	**(36,0)**	(35,3)	(35,0)
Dépenses nettes	106,1	**107,0**	105,9	105,7
Moins : Recettes portées au Trésor	(1,1)	**(1,1)**	(1,1)	(1,1)
Plus : Services fournis par d'autres ministères	2,1	**2,2**	2,3	2,3
Coût net du secteur d'activité	107,0	**108,1**	107,0	106,9

B. Profil du secteur d'activité

L'objectif principal du secteur du Travail est de promouvoir et de maintenir des relations industrielles stables et un milieu de travail sécuritaire, juste et productif en ce qui concerne la compétence du gouvernement fédéral en matière de travail et, d'une façon plus générale, de recueillir et de diffuser de l'information sur le travail et le milieu de travail ainsi que de favoriser des relations patronales-syndicales constructives. Ce secteur d'activité se divise en quatre secteurs de service ayant chacun leur propre objectif.

Relations industrielles – Stabilité dans les relations industrielles.

Opérations du travail – Sécurité, santé et équité en milieu de travail.

Indemnisation fédérale des accidentés du travail – Traitement juste, équitable et uniforme des demandes.

Législation, politique, recherche et gestion – Élaboration de politiques et de lois répondant aux nouveaux besoins des travailleurs et des employeurs, et adaptées à l'évolution du milieu de travail et de la société; amélioration de la collaboration avec les syndicats, les entreprises et les différents gouvernements au Canada et sur la scène internationale en ce qui a trait aux questions de travail; fourniture d'information sur les milieux de travail et amélioration de l'accès à cette information.

C. Contexte de fonctionnement

Au Canada, les milieux de travail sont marqués par le climat économique qui est de plus en plus concurrentiel en raison de la mondialisation, des changements technologiques et des modifications dans les compétences en demande. Les tendances sociales ont elles aussi une influence considérable, les travailleurs devant harmoniser les exigences de leur vie professionnelle et leurs responsabilités familiales et communautaires. En outre, les employeurs cherchent à donner plus de flexibilité au milieu de travail et les travailleurs à obtenir plus de sécurité, des revenus plus élevés et de nouvelles formules de travail.

Un autre facteur important est l'intérêt croissant pour les partenariats intergouvernementaux. En effet, les administrations fédérale, provinciales et territoriales ont chacune compétence dans le domaine du travail; elles reconnaissent toutefois qu'elles ont des priorités et des besoins communs dans ce domaine. Elles s'efforcent donc davantage de partager l'information touchant l'élaboration de politiques, la recherche et la formation. Elles mettent en commun leurs ressources pour soutenir les projets, explorer de nouvelles formules pour améliorer le fonctionnement des milieux de travail.

D. Plans clés, stratégies et résultats attendus

En 1998-1999 et au cours des années suivantes, le secteur du Travail continuera de mettre l'accent sur des mesures visant les lois, la politique et les programmes pour faire face à l'évolution des besoins des employeurs et des travailleurs canadiens liés au milieu de travail. Le secteur continuera de renforcer les responsabilités des parties en présence dans le milieu de travail et leur capacité de régler ces questions et d'autres encore, et ce grâce à la coopération, en limitant le plus possible l'intervention directe du gouvernement. Cette façon de procéder permettra également de s'adapter à la réduction des ressources dans le secteur d'activité et sera conforme à la vision à long terme de DRHC.

Le secteur du Travail se fonde sur trois indicateurs clés pour évaluer le rendement.

- Pour la partie I du *Code canadien du travail* : pourcentage des cas litigieux relatifs à la négociation collective, cas réglés sans arrêt de travail (objectif : 90 p. 100).

- Pour la partie II du *Code canadien du travail* : pourcentage des cas de non-conformité (à l'exclusion des situations de danger) réglés de plein gré au moyen de promesses de conformité volontaire (PCV) (objectif : 90 p. 100).

- Pour la partie III du *Code canadien du travail* : pourcentage des plaintes de congédiement injuste réglées par les inspecteurs (objectif : 75 p. 100).

Le secteur d'activité du Travail comporte trois groupes principaux de priorités pour 1998-1999 :

1. Actualisation des politiques, des lois et des règlements fédéraux dans le domaine du travail

Bon nombre de politiques, de lois et de règlements fédéraux régissant les milieux de travail de compétence fédérale font présentement l'objet d'un examen ou de modifications. En général, l'objectif visé est de refléter les priorités et les besoins actuels, d'accroître la responsabilité des travailleurs et des employeurs dans le règlement des questions liées au milieu de travail, sans l'intervention du gouvernement, et de gérer le coût lié à l'amélioration de la prestation de services.

Activité / Priorité	Résultats attendus
Appuyer le projet de loi C-19, *Loi modifiant le Code canadien du travail (partie I)* (la négociation collective dans les entreprises privées de compétence fédérale).	Appuyer le processus législatif pour ce projet de loi et, en outre, donner aide et conseils au ministre du Travail concernant le nouveau Conseil canadien des relations industrielles dont la création est proposée dans le projet de loi. Examiner et réviser les règlements, les politiques et les procédures, conformément aux modifications apportées à la partie I du *Code.*
Appuyer les modifications éventuelles à la partie II (Sécurité et santé au travail) du *Code canadien du travail.*	Continuer à travailler de concert avec les clients en vue de déposer à nouveau au Parlement des modifications éventuelles à la partie II, qui s'inspireraient du projet de loi sur la partie II, mort au Feuilleton lorsque le Parlement a été dissout en 1997.
Appuyer les modifications éventuelles à la partie III du *Code canadien du travail* (normes du travail dans les entreprises fédérales, y compris la plupart des sociétés d'État, mais non la fonction publique fédérale).	Examiner la partie III du *Code canadien du travail* avec la collaboration du Groupe consultatif des normes du travail en vue de déterminer les éléments qui devraient être modifiés.
Appuyer les modifications éventuelles à la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* (indemnisation des accidentés du travail).	Un comité consultatif examinera la LIAE et y proposera des modifications. Début du recouvrement des coûts d'indemnisation auprès des ministères fédéraux le 1er avril 1998, dans le but d'accroître la responsabilité de la gestion et, en dernière analyse, de réduire les accidents liés au travail.

Activité / Priorité	Résultats attendus
Régler les questions liées à l'évolution du milieu de travail.	Examiner des stratégies en vue : • d'accroître la sécurité des travailleurs, en particulier ceux qui font l'objet de formules de travail occasionnelles; • de favoriser les pratiques innovatrices qui offrent un soutien aux travailleurs et accroissent la productivité; • d'adopter de nouvelles formules de travail qui assureront aux employeurs la souplesse dont ils ont besoin et aux travailleurs la possibilité d'harmoniser leurs responsabilités familiales et communautaires; • de favoriser l'apprentissage continu en milieu de travail. Les activités comprennent notamment des projets de recherche, des projets de démonstration, des partenariats ainsi que la mise au point et la diffusion des meilleures pratiques.

2. Prestation de services de qualité

Le secteur du Travail explorera et mettra en œuvre des approches qui lui permettront de continuer à offrir des services de qualité compte tenu des ressources disponibles. Les éléments indiqués ci-après s'ajoutent aux activités exécutées par le Programme pour favoriser le règlement des conflits liés à la négociation collective, la diffusion de l'information sur les milieux de travail, la promotion de la coopération patronale-syndicale ainsi que l'exécution d'activités liées aux normes du travail, à l'équité en milieu de travail, à la santé et la sécurité au travail et, enfin, à la sécurité-incendie.

Activité / Priorité	Résultats attendus
Initiatives liées à la prestation de services.	Exemples d'initiatives en 1998-1999 : fournir des trousses d'aide aux auteurs de plaintes liées aux normes du travail et établir un mécanisme pour identifier et régler les plaintes moins complexes dès le premier contact.
Utilisation de la technologie.	Trouver des moyens pour donner un accès direct aux renseignements, aux publications et aux bases de données sur le travail ainsi qu'aux nouveautés du site Web du Programme.

Activité / Priorité	Résultats attendus
Équité en matière d'emploi.	Distribuer les dernières sections des lignes directrices ministérielles portant sur la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* pour aider les organisations à planifier et à mettre en œuvre l'équité en matière d'emploi. Améliorer le système informatique de présentation des rapports que les employeurs doivent utiliser pour communiquer les renseignements exigés par la *Loi.*
Information sur les milieux de travail.	Améliorer les produits d'information sur les milieux de travail, et plus particulièrement lancer plusieurs nouvelles publications en 1998 et examiner la façon de recueillir et de diffuser l'information. Élaborer et mettre en œuvre des spécifications méthodologiques améliorées pour les produits. Profiter de la possibilité d'utiliser les recettes générées par les publications pour améliorer les produits et services ou en élaborer de nouveaux. Un élément important sera la mise au point d'un nouveau système d'information automatisé permettant d'entreposer, de chercher et de récupérer le texte des conventions collectives.

3. Partenariats et leadership en matière de politique

Le secteur du Travail continuera de renforcer les partenariats avec les ministères provinciaux et territoriaux du Travail pour l'élaboration de politiques et les questions de fonctionnement. Le secteur continuera de travailler au sein d'organisations nationales et internationales, comme l'Organisation internationale du travail (OIT), l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) et les commissions nord-américaine et canado-chilienne de coopération dans le domaine du travail ainsi qu'avec des groupes clients et l'Administration canadienne des administrateurs de la législation ouvrière (ACALO).

Activité / Priorité	Résultats attendus
Promouvoir la coopération entre les administrations fédérale, provinciales et territoriales concernant les questions liées au milieu de travail.	Favoriser une coopération accrue avec les autres administrations canadiennes dans le cadre des travaux de l'Association canadienne des administrateurs de la législation ouvrière (ACALO) et de projets tels que le Réseau de partage de renseignements sur le travail, les ententes d'entraide mutuelle et les projets spéciaux touchant le milieu de travail en évolution.
Accroître les partenariats avec d'autres ministères fédéraux.	Un partenariat éventuel avec Santé Canada pourrait venir compléter les services offerts par le Laboratoire d'hygiène industrielle du Programme; ce serait également le cas pour des partenariats avec les laboratoires des organes de réglementation en matière de sécurité et de santé au travail.
	Mettre au point la version révisée du protocole d'entente avec Transports Canada sur la sécurité dans les secteurs nouvellement assujettis aux lois fédérales en 1998-1999, dans le but de favoriser, entre autres, une application plus efficace de la partie II du *Code canadien du travail.*
Favoriser la participation des Premières nations à la prestation du Programme du travail.	Négocier des arrangements avec les organisations représentant les Premières nations pour la prestation de certains éléments du Programme du travail de l'administration fédérale.
Promouvoir la coopération dans le domaine du travail sur la scène internationale.	Encourager une coopération accrue pour examiner les intérêts des travailleurs dans un contexte de mondialisation, en particulier compte tenu des négociations commerciales dans les Amériques et dans d'autres tribunes internationales et régionales.

5. Sécurité du revenu

A. Sommaire financier

Tableau 7 : Dépenses prévues

(en millions de dollars)	Prévision	Dépenses prévues	
	1997-1998	1998-1999	1999-2000
Dépenses de fonctionnement	287,3	**254,7**	245,9
Paiements de transfert législatif			
Pension de base de la Sécurité de la vieillesse	17 096,0	**17 714,0**	18 325,0
Supplément de revenu garanti	4 742,0	**4 817,0**	4 885,0
Allocation au conjoint	390,0	**386,0**	383,0
Total partiel	22 228,0	**22 917,0**	23 593,0
Total des dépenses brutes	22 515,3	**23 171,7**	23 838,9
Moins : Dépenses recouvrable du RPC (Fonctionnement)	(177,4)	**(149,8)**	(143,7)
Dépenses nettes	22 337,9	**23 022,0**	23 695,2
Moins : Recettes portées au Trésor	(15,6)	**(18,1)**	(18,3)
Plus : Services fournis par d'autres ministères	3,6	**4,2**	4,2
Coût net du secteur d'activité	22 325,9	**23 008,1**	23 681,1

B. Profil du secteur d'activité

Le secteur de la Sécurité du revenu a pour objectif de promouvoir et d'améliorer la sécurité financière des Canadiens par l'administration et l'exécution du Régime de pensions du Canada (RPC) et des programmes de la Sécurité de la vieillesse (SV), en versant des prestations aux aînés, aux personnes handicapées, aux survivants et aux migrants.

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

En 1998-1999, ce secteur d'activité versera 41 milliards de dollars en prestations (incluant les prestations payées en vertu du PPC, voir page 3-48) à plus de 4,6 millions de Canadiens et à 118 000 personnes vivant à l'étranger. Il effectue chaque mois plus de 6,8 millions de paiements.

C. Contexte de fonctionnement

Deux facteurs extérieurs vont influer sur le secteur de la Sécurité du revenu. Il y a d'abord le vieillissement de la population. Selon les projections, le nombre de Canadiens qui bénéficieront des programmes de sécurité du revenu en 2007 sera de 26 p. 100 plus élevé qu'en 1997. L'autre facteur est l'évolution des besoins et des attentes des Canadiens handicapés. Le Programme de prestations d'invalidité du RPC est une importante source de revenu pour plus de 280 000 personnes handicapées. L'attention croissante accordée aux moyens de favoriser le retour au travail des personnes handicapées a des répercussions sur ce programme.

D. Plans clés, stratégies et résultats attendus

En 1998-1999 et durant les années subséquentes, le secteur de la Sécurité du revenu aidera à garantir la viabilité à long terme du régime canadien de revenu de retraite. Il s'occupera de mesures législatives telles que le projet de prestations aux aînés, ainsi que de l'analyse d'autres modifications éventuelles au RPC. Ce secteur d'activité poursuivra ses efforts pour renforcer la gestion du Programme de prestations d'invalidité du RPC, surtout en créant des partenariats avec d'autres fournisseurs de programmes pour les personnes handicapées, en améliorant les activités de réévaluation et en accentuant les efforts de réadaptation. Ces initiatives exigeront l'amélioration constante des systèmes de gestion et d'information du programme.

Quatre indicateurs clés servent à évaluer la performance de ce secteur d'activité.

- Les appels à la ligne 1 800 sont acheminés directement (pas de tonalité d'occupation) dans 95 p. 100 des cas; les utilisateurs de la ligne 1 800 qui veulent parler à un agent de prestation des services peuvent le faire en trois minutes.

- Nous entendons traiter les demandes de prestations du RPC dans les 16 jours en moyenne.

- Nous entendons traiter les demandes de prestations de la SV dans les 16 jours en moyenne.

- Nous allons implanter des mécanismes de sondages afin de vérifier la satisfaction des clients à l'égard de nos services du RPC et de la SV.

Verser des prestations du Régime de pensions du Canada et de la Sécurité de la vieillesse tout en préparant la Prestation aux aînés : En 1998-1999 et au cours des années suivantes, le secteur d'activité mettra en œuvre les initiatives qui découlent des modifications apportées en 1997 par le Parlement au Régime de pensions du Canada. Il continuera à soutenir les initiatives générales du gouvernement visant à mettre à jour le régime canadien de revenu de retraite.

Activité / Priorité	Résultats attendus
Viabilité et efficacité du Régime de pensions du Canada (RPC).	Appuyer le nouveau Conseil de placement du RPC. Faire parvenir un relevé annuel aux 10 millions de cotisants du RPC pour les renseigner sur leurs cotisations et leurs prestations futures. Faire débuter l'examen triennal réglementaire du RPC, dans le cadre des nouvelles dispositions législatives, afin de garantir la viabilité et l'efficacité du Régime.

Activité / Priorité	Résultats attendus
Viabilité et efficacité du programme de la Sécurité de la vieillesse (SV).	Appuyer les ministres de DRHC et le ministre des Finances en ce qui concerne le projet de prestations aux aînés. Informer les 3,8 millions d'aînés des options de revenu de retraite que leur offrira la prestation aux aînés, en partenariat avec d'autres ministères et avec les organisations d'aînés. Faire en sorte que plus de 90 p. 100 des prestations du SRG versées aux clients admissibles soient renouvelées en 1998 sans interruption du versement des prestations. Réviser toutes les publications sur la SV pour en rendre le texte plus simple, plus cohérent et plus précis. Examiner l'exécution du programme de la SV pour assurer l'application uniforme des lois et des règlements dans toutes les régions. Négocier des ententes novatrices avec d'autres gouvernements en matière de soutien du revenu des aînés, afin d'améliorer le service et de réduire les coûts administratifs.

Continuer à renforcer la gestion des prestations d'invalidité du RPC : Le secteur d'activité continuera de veiller à ce que les prestations d'invalidité du RPC soient versées aux personnes dont l'admissibilité est maintenue et poursuivra ses initiatives pour inciter plus de bénéficiaires de ces prestations à retourner au travail.

Activité / Priorité	Résultats attendus
Viabilité et efficacité du Programme de prestations d'invalidité du RPC.	Réaliser des économies de 91 millions de dollars au moyen de réévaluations couvrant la période de 1998-1999 à 2000-2001. Promouvoir et offrir des services de réadaptation à 2 400 personnes par un investissement de 18 millions de dollars pour la période de 1998-1999 à 2000-2001. Multiplier les partenariats avec d'autres programmes de soutien du revenu afin de trouver des moyens novateurs de mener les opérations, de réduire les coûts administratifs et d'améliorer le service à la clientèle. Traiter en un mois toutes les demandes de prestations ou de réexamen, lorsqu'on a en main toute la documentation pertinente. Implanter un programme officiel d'assurance de la qualité.

Continuer le travail en cours visant à améliorer le service au public et la gestion du programme : Le secteur d'activité continuera à prendre des mesures pour améliorer le service à la clientèle comme le tableau suivant le montre.

Activité / Priorité	Résultats attendus
Meilleure gestion de l'information.	Mieux appuyer les décisions touchant les changements législatifs, la planification stratégique, la gestion du programme et la prestation des services.
Meilleures communications.	Veiller à une plus grande clarté de la correspondance destinée aux clients pour qu'ils puissent mieux comprendre leurs droits et leurs obligations.
Contrôle des abus.	Favoriser les initiatives sur l'intégrité du programme afin de réaliser des économies de 14,6 millions de dollars au moyen d'un investissement de 2,1 millions de dollars, et de trouver des mécanismes pour corriger les paiements erronés et réduire les pertes.

Activité / Priorité	Résultats attendus
Améliorations technologiques.	Maintenir les activités de conformité aux exigences de l'an 2000. Examiner la plate-forme de fonctionnement et la capacité du réseau pour assurer le maintien de la productivité. Étudier la possibilité d'une éventuelle intégration aux systèmes ministériels de DRHC. Élaborer des systèmes afin d'appuyer les changements législatifs, perfectionner les systèmes de traitement des demandes et leur évaluation, et améliorer les capacités de mise en commun de l'information avec les partenaires de l'extérieur du Ministère.

6. Services ministériels

A. Sommaire financier

Tableau 8 : Dépenses prévues

(en millions de dollars)	Prévision	Dépenses prévues		
	1997-1998	1998-1999	1999-2000	2000-2001
Dépenses de fonctionnement	241,5	**207,0**	192,6	181,1
Frais des locaux et autres coûts de TPSGC	169,0	**168,9**	168,1	167,7
Total des dépenses brutes	410,5	**375,9**	360,6	348,8
Moins : Dépenses recouvrables des Comptes d'assurance-emploi et du RPC	(302,8)	**(266,9)**	(262,3)	(256,8)
Dépenses nettes	107,6	**108,9**	98,3	92,0
Moins : Recettes portées au Trésor	(14,9)	**(18,5)**	(18,8)	(19,2)
Plus : Services fournis par d'autres ministères	3,2	**3,8**	3,4	3,1
Coût net du secteur d'activité	95,9	**94,2**	82,8	75,8

B. Profil du secteur d'activité

Le secteur des Services ministériels s'occupe de l'orientation administrative, de l'élaboration de politiques et du soutien à la gestion pour l'ensemble du Ministère. Les résultats prennent la forme d'un soutien diligent et efficace à la réalisation des objectifs du gouvernement, du Ministère et des secteurs d'activité. Ils doivent répondre aux normes d'équité, de rendement et de présentation de rapports prescrites par la législation et les politiques.

Ce secteur d'activité comprend trois éléments.

- **Politique et communications :** Les responsables de cette fonction mettent en œuvre et évaluent les politiques et les programmes, et assurent des services de communication permettant au Ministère d'atteindre ses objectifs généraux, de même que ceux des secteurs d'activité.

- **Gestion et services ministériels :** Les employés de cette fonction assurent les services ministériels de gestion, d'administration, de finances et de gestion des ressources humaines. Les clients ministériels peuvent ainsi atteindre leurs objectifs dans leur secteur d'activité en harmonie avec les politiques gouvernementales générales.

- **Systèmes :** Les personnes chargées de cette fonction mettent au point et gèrent les systèmes automatisés sur lesquels s'appuie la prestation des services dans tous les secteurs d'activité.

C. Contexte de fonctionnement

Les Services ministériels continueront d'être touchés par les coupures effectuées à l'échelle du gouvernement fédéral, lesquelles réduisent les ressources qui peuvent être affectées aux priorités et obligent à faire preuve d'efficience.

D. Plans clés, stratégies et résultats attendus

Politique et communications

Politique stratégique

En 1998-1999, le secteur de la Politique stratégique continuera d'offrir conseils et recommandations à la haute direction et au ministre de DRHC en matière de politiques. Les secteurs d'activité prévus sont les suivants :

- travailler de concert avec les gouvernements provinciaux ou territoriaux à l'union sociale, en mettant l'accent sur les questions de la pauvreté chez les enfants, du développement de l'enfant et des perspectives d'emploi pour les personnes handicapées;
- travailler de concert avec les gouvernements provinciaux ou territoriaux et d'autres intervenants afin d'offrir des occasions d'apprentissage et des expériences de travail aux jeunes adultes et aux adolescents à risque;
- s'occuper des questions du vieillessement et de la retraite notamment la prestation aux aînés proposée et le Régime de pensions du Canada;
- intervenir en faveur des Autochtones, par exemple, au moyen d'ententes-cadres à l'échelle nationale, de projets de garde d'enfants et de programmes d'emplois en milieu urbain).

Le secteur de la Politique stratégique continuera son travail de recherche appliquée, d'évaluation et d'élaboration de données. Ces activités aident à déterminer et à améliorer l'efficacité des programmes et des politiques du point de vue de la population canadienne.

Ce secteur se penchera également sur des dossiers de nature politique, tels que la mobilité interprovinciale de la main-d'œuvre, l'éducation permanente et les problèmes rencontrés par les travailleurs âgés, le rôle des organismes bénévoles ainsi que la surveillance et l'analyse constantes des répercussions de la nouvelle *Loi sur l'assurance-emploi*. On essaiera également d'accroître la diffusion de l'information et d'améliorer et d'élargir le champ des connaissances et le pôle d'information touchant les activités fédérales sur le marché du travail et en matière de politique sociale.

Communications

Les Communications mettent au point des conseils, des stratégies et des produits qui facilitent l'information de la population canadienne sur les législations, les projets, les programmes et les services de DRHC. En 1998-1999, elles continueront d'apporter un soutien sur le plan des communications stratégiques et relatives aux programmes afin d'assurer que la population, les médias et autres intéressés sont bien renseignés sur les politiques, les programmes et les services de DRHC. Elles aideront les cabinets des ministres et les fonctionnaires ministériels à déceler les préoccupations et les perceptions de la population qui pourraient influer sur les décisions visant les politiques et les programmes.

Gestion et services ministériels

Services financiers et administratifs

On poursuivra la mise en place du système de gestion ministériel qui intègre les systèmes d'administration et de gestion des créances, des finances et des ressources humaines. On développera d'autres modules et on apportera d'autres améliorations, s'il y a lieu.

Les Services financiers et administratifs continueront de dépister et d'éliminer les embûches financières et administratives afin d'aider les gestionnaires et les employés à obtenir des résultats et à améliorer le service. Ils continueront également à sensibiliser les gestionnaires à leurs responsabilités et à leur obligation de rendre compte selon la fonction moderne de contrôle.

Les Services financiers et administratifs continueront d'implanter la stratégie de gestion des créances, laquelle vise les objectifs suivants :

- favoriser un traitement équitable, uniforme et juste de tous les débiteurs à l'égard de DRHC;
- harmoniser les politiques, les systèmes et les procédures de DRHC;
- déterminer les possibilités de gains en matière de productivité et d'économies;
- fixer les méthodes de gestion des créances de DRHC.

Bureau de la vérification interne

Le Bureau de la vérification interne offre une information objective et utile aux gestionnaires, afin de les aider à atteindre les objectifs assignés à leur secteur d'activité et à remplir leurs fonctions. Les projets s'appliqueront aux priorités suivantes.

- Le programme « Appuyez les gens » du Ministère;
- la décision du gouvernement de moderniser la fonction de contrôle en ce qui concerne :
  - la gestion du risque;
  - les systèmes de contrôle;
  - l'éthique et les valeurs;
  - la mesure du rendement;
- la technologie de l'information et les systèmes informatiques;
- les risques dans l'exécution des programmes.

Direction générale des ressources humaines

En 1998-1999, la Direction générale des ressources humaines aura plusieurs priorités qui s'ajouteront à la prestation de services de qualité aux clients ministériels. Une priorité d'importance sera la planification et la mise en place de composantes des nouvelles structures et politiques concernant les ressources humaines, qui donneront suite à la nouvelle vision à long terme de DRHC et qui répondent à l'objectif de création de milieux de travail propices à la formation continue et conformes aux objectifs du programme gouvernemental, intitulé « La Relève », et du programme ministériel « Appuyez les gens ».

Un élément essentiel sera l'application du modèle de gestion intégrée des ressources humaines qui vise à améliorer et à rationaliser les méthodes utilisées à cet égard. DRHC pourra ainsi établir une structure plus flexible. Un des résultats attendus sera une description moins pointue des tâches. La révision du processus de dotation en personnel simplifiera les étapes sans contrevenir aux lois, aux règlements et aux politiques.

Le modèle comprendra également la nouvelle Norme générale de classification et l'introduction du concept de gestion axée sur les compétences, ce qui entraînera l'élaboration de profils du travail exécutés au sein du Ministère. Ces profils serviront entre autres de base aux activités de formation, de perfectionnement et de planification des ressources humaines.

La Direction générale des ressources humaines aidera le Ministère au regard des questions de ressources humaines qu'entraînera la conclusion d'ententes sur le développement du marché du travail avec les provinces.

Affaires internationales

Les Affaires internationales coordonnent les activités du Ministère à l'échelle internationale et, de concert avec le secteur privé, font connaître l'expertise canadienne dans le domaine du développement des ressources humaines. Ces activités :

- assurent la cohérence et la continuité des activités de DRHC à l'échelle internationale;
- améliorent la réputation au Canada à l'étranger;
- accroissent les exportations canadiennes de services;
- contribuent à l'amélioration de la fonction administrative et la prestation des services sociaux dans les pays en développement.

Systèmes

Le Plan 1998-1999 des systèmes est fondé sur cinq grandes activités : projet An 2000, maintien des niveaux actuels de service au public, initiatives du gouvernement ou nouvelle loi, accords sur le développement du marché du travail et planification suivant la réalisation du projet An 2000.

En ce qui concerne les systèmes, le projet An 2000 est prioritaire. Le Ministère a fixé au 1er janvier 1999 la date limite pour la vérification de conformité de tous les systèmes critiques de mission. On commencera par vérifier les systèmes de paiement destinés, par exemple, au traitement des prestations d'assurance-emploi, au Régime de pensions du Canada et à la Sécurité de la vieillesse. Les autres systèmes, dont ceux des régions et des bureaux locaux, sont actuellement priorisés et seront convertis une fois la conformité des systèmes critiques de mission assurée.

Notre projet visant à améliorer l'infrastructure de la technologie de l'information du Ministère sera réalisé en partie à cause de la nécessité d'acheter de l'équipement informatique conforme (An 2000).

Comptes à fins déterminées

1. Compte d'assurance-emploi

A. Description du Compte

Le Compte d'assurance-emploi est établi, par la *Loi sur l'assurance-emploi.* Il fait partie du Trésor et on y inscrit les transactions relatives au Programme d'assurance-emploi. Ce programme constitue une assurance sociale obligatoire et contributive.

Au moment de son entrée en vigueur, le 30 juin 1996, la *Loi sur l'assurance-emploi* a remplacé la *Loi sur l'assurance-chômage* et la *Loi nationale sur la formation.* L'aide à l'achat direct de cours de formation en vertu de la *Loi nationale sur la formation* est abandonnée progressivement sur une période de trois ans.

Le système d'assurance-emploi consiste essentiellement en prestations de revenu et en prestations d'emploi. Ces deux mesures ont été conçues pour refléter le marché du travail d'aujourd'hui et revaloriser le travail.

- **Les prestations de revenu** au titre de la partie I de la *Loi sur l'assurance-emploi* remplacent temporairement le revenu pendant que le prestataire cherche du travail. Des situations autres qu'une perte d'emploi, par exemple la maladie, la grossesse, le soin d'un nouveau-né ou d'un enfant adopté ainsi que la situation de pêcheur indépendant, donnent droit à ces prestations de revenu. On tient compte désormais de tout travail à temps partiel pour déterminer l'admissibilité aux prestations.
- **Les prestations d'emploi** au titre de la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi* consistent en un ensemble de prestations d'emploi et de mesures de soutien pouvant être adaptées pour satisfaire les besoins des personnes et répondre à des besoins à l'échelon local. La flexibilité et les résultats d'emploi constituent ici les enjeux. Les gouvernements provinciaux et territoriaux peuvent 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 fédéral, conformément aux Accords de développement du marché du travail.

Le Compte est entièrement alimenté par les cotisations des employés et des employeurs. La Loi exige que les cotisations soient assez élevées pour assurer, dans toute la mesure du possible, des fonds suffisants pour verser les sommes autorisées et maintenir les taux stables pendant un cycle économique. Cette exigence découle de la nécessité d'accumuler, dans le Compte d'assurance-emploi, un surplus suffisamment important pour parer à l'augmentation des coûts durant une récession qui entraîne un niveau élevé de chômage.

Les dépenses liées aux prestations et à l'administration sont imputées au Trésor et ensuite débitées du Compte d'assurance-emploi. 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 un taux comparable à ceux des prêts aux sociétés d'État établis par le ministre des Finances.

B. Renseignements financiers comparatifs

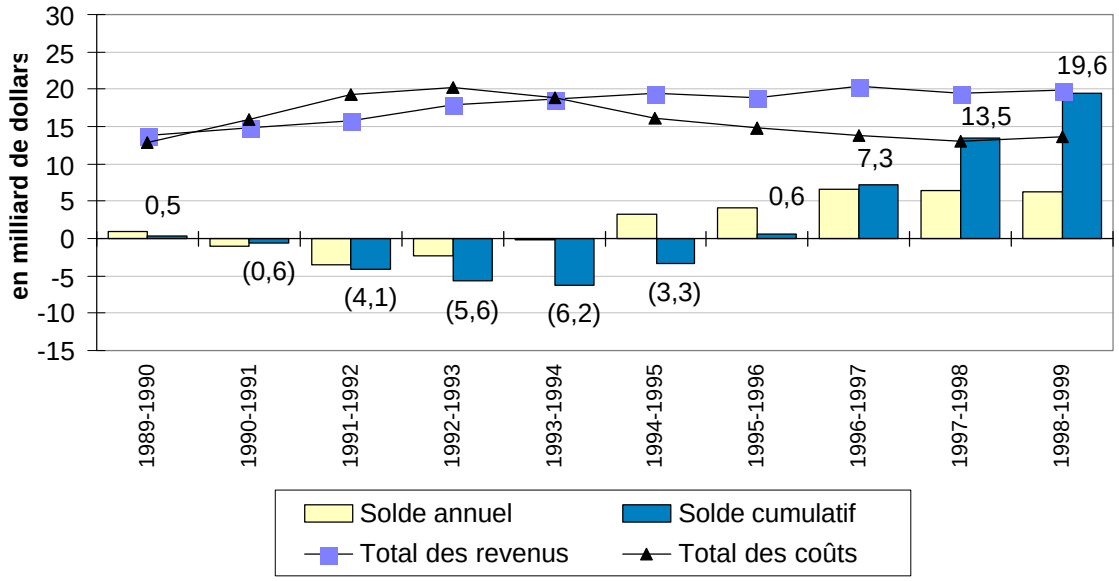
Le tableau 9 présente l'état du Compte sur une période de deux ans, tandis que le tableau 10 affiche les versements de prestations de 1989-1990 à 1998-1999.

Tableau 9 : Sommaire du Compte d'assurance-emploi

(en millions de dollars)	Prévision 1997-1998	Dépenses Prévues 1998-1999
Prestations de revenu (partie I de la Loi)		
Prestations régulières	8 517	**8 899**
Prestations de maladie	425	**431**
Prestations de maternité	711	**722**
Prestations parentales	446	**453**
Prestations d'adoption	5	**5**
Prestations versées aux pêcheurs	231	**241**
Prestations de travail partagé	12	**20**
	10 347	**10 771**
Remboursements de prestations [1]	(125)	**(158)**
Total partiel – Prestations de revenu	10 222	**10 613**
Prestations d'emploi et mesures de soutien		
Mesures (PE et MS)		
- Gouvernement fédéral	1 698	**1 182**
- Gouvernements provinciaux et territoriaux [2]	48	**765**
Total des paiements de prestations [1]	11 968	**12 560**
Administration - Ministères fédéraux	27	**126**
Frais des provinces et des territoires relative aux ADMT	1 277	**1 126**
Recouvrements des coûts reliés aux numéros d'assurance-sociale	(7)	**(7)**
Total des coûts	13 265	**13 805**
Recettes		
Recettes tirées des cotisations [3]	19 076	**19 054**
Intérêts	350	**742**
Pénalités	50	**50**
Total des recettes	19 476	**19 846**
Surplus (déficit)		
Annuel	6 211	**6 041**
Cumulatif	13 512	**19 553**

1. Les prestations d'assurance-emploi dans les états financiers sommaires du gouvernement du Canada reflètent le montant des remboursements de prestations reçus durant l'exercice financier (comptabilité de caisse).
2. Représente les contributions versées aux provinces et aux territoires pour offrir des prestations d'emploi et des mesures de soutien semblables.
3. Les cotisations d'assurance-chômage et d'assurance-emploi inscrites dans les états financiers sommaires du gouvernement comprennent les pénalités collectées, mais non les cotisations versées par le Canada en tant qu'employeur. En outre, elles sont inscrites comme comptabilité de caisse.

Figure 10 : Tendance dans les revenus et les dépenses de l'assurance-emploi



C. Faits saillants relatifs aux changements financiers

Les principaux changements escomptés en 1998-1999 s'énoncent comme suit :

- On s'attend à ce que les prestations augmentent de 592 millions de dollars, soit 4,9 p. 100. Environ les deux tiers de cette augmentation ont trait aux prestations de revenu au titre de la partie I de la Loi, ce qui s'explique par l'augmentation de la main-d'œuvre et des salaires, et l'autre tiers aux prestations d'emploi et aux mesures de soutien.

- Les cotisations devraient demeurer plus ou moins les mêmes au cours des deux exercices financiers. La croissance de l'emploi et des salaires, jointe à la réduction de la valeur de l'allègement de la cotisation conformément au Programme pour l'embauche de nouveaux travailleurs, compensera la réduction des taux de la cotisation en vigueur depuis le 1er janvier 1998. Le maximum annuel de rémunération assurable, soit 39 000 de dollars, restera le même qu'en 1997-1998.

- Le Compte d'assurance-emploi devrait accuser un surplus de 6 milliards de dollars et, par conséquent, porter le bilan du surplus accumulé à 19,6 milliards de dollars au 31 mars 1999. (Voir le tableau 10.)

Les principaux facteurs touchant les prestations régulières et le revenu provenant des cotisations sont résumés dans les tableaux qui suivent.

Tableau 11 : Facteurs relatifs aux prestations

	1997-1998	1998-1999	Diff. en %
Prestations (en millions de dollars)	11 968	**12 560**	4,9
Nombres de bénéficiaires ordinaires (en milliers)	591	**609**	3,1
Prestation hebdomadaire moyenne (en dollars)	255	**258**	1,2

Tableau 12 : Facteurs relatifs aux recettes provenant des cotisations

Exercice	**1997-1998**	**1998-1999**	**Diff. en %**
Cotisations (en millions de dollars)	19 076	**19 054**	(0,1)
Total de la rémunération assurable (en millions de dollars)	298 650	**306 906**	2,8
Année civile	**1997**	**1998**	**Diff. en %**
Taux de cotisation (en % de la rémunération assurable)*	2,90 %	**2,70 %**	(6,9)
Maximum de la rémunération assurable (en dollars)	39 000	**39 000**	0

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

D. Faits saillants du régime d'assurance-emploi

Les caractéristiques principales du programme d'assurance-emploi s'énoncent comme suit :

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

- Les prestataires doivent avoir accompli entre 420 et 700 heures de travail durant leur période d'admissibilité. Le nombre exact d'heures requis est appelé « norme variable d'admissibilité ». Il est déterminé selon le taux de chômage prévalant dans la région du prestataire au moment de la demande. Plus le taux de chômage est élevé, plus le nombre d'heures requis est bas.

- Les nouveaux venus sur le marché du travail et les personnes qui y reviennent doivent avoir accompli 910 heures de travail.

- Les prestataires qui fraudent l'assurance-emploi sont sujets à une norme plus élevée. Le degré de gravité de la fraude : mineure, grave, très grave, répétitive, accroît de 1,25, 1,5, 1,75 ou 2 fois le minimum d'heures requis normalement pour adresser une demande.

- Pour les demandes de prestations justifiées par la maladie, la grossesse et la naissance d'un enfant, le minimum d'heures de travail requis est de 700.

Détermination de l'admissibilité et du taux des prestations

Les prestataires ont droit à des prestations hebdomadaires équivalentes 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 semaines selon le taux de chômage régional. Le taux de prestations de base de 55 p. 100 peut être réduit jusqu'à 50 p. 100 selon le nombre de semaines de prestations dont a bénéficié le prestataire au cours des cinq années précédentes. Cette réduction ne s'applique qu'aux semaines écoulées depuis le 30 juin 1996 et faisant l'objet d'une demande.

- Les prestataires peuvent recevoir des prestations pendant 14 à 45 semaines selon le nombre d'heures de travail assurables et le taux de chômage régional.

- Les prestataires dont le revenu familial totalise moins de 25 921 dollars et qui sont admissibles à la prestation fiscale pour enfant recevront un supplément familial établi d'après cette prestation. En 1998, le taux de leurs prestations peut être haussé jusqu'à un maximum de 70 p. 100. En l'an 2000, ce maximum pourra atteindre 80 p. 100. Cependant, le montant hebdomadaire réel ne peut être supérieur au montant hebdomadaire maximal indiqué ci-dessous.

- Le montant de la prestation hebdomadaire maximal est de 413 dollars jusqu'à la fin de l'an 2000.

Travail partagé

Les prestataires liés à des accords de travail partagé peuvent recevoir des prestations. Les ententes de travail partagé 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 ces prestations entre le 1er octobre et le 15 juin et ceux de la pêche hivernale entre le 1er avril et le 15 décembre.

- Le taux des prestations aux pêcheurs est déterminé par un dénominateur qui se situe entre 14 et 22 selon le taux de chômage régional, sans égard au nombre de semaines de travail. Ils sont également sujets à une réduction allant jusqu'à 5 p. 100 de la rémunération assurable du prestataire, selon leur utilisation passée du régime de prestation, tout comme les prestataires réguliers.

Remboursement de 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. Toutefois, le seuil de remboursement relatif aux prestations régulières et aux prestations aux pêcheurs peut baiser au niveau du maximum de revenu annuel assurable et le remboursement peut aller jusqu'à 100 p. 100 selon le nombre de semaines de prestations régulières et de prestations aux pêcheurs dont le prestataire a bénéficié au cours des cinq années précédentes (toutefois seulement les semaines de prestations suivant le 30 juin 1996 sont comptées).

Cotisation

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

Taux de cotisation : Pour garantir un surplus suffisant dans le Compte, même en cas de situation économique grave, le taux de cotisation de l'employé pour l'année 1998 est fixé à 2,70 p. 100 du revenu hebdomadaire assurable tandis que la participation de l'employeur est fixée à 1,4 fois (ou 3,78 p. 100) le taux de l'employé. La cotisation est versée sur tout revenu normalement assurable, du premier dollar gagné jusqu'au maximum de revenu annuel assurable de 39 000 dollars.

Diminution de cotisation : L'employeur détenant une assurance-salaire reconnue est admissible à une réduction de cotisation. Il est tenu de partager cette réduction avec ses employés. De plus, il y a un allègement de cotisation étendu pour l997 et 1998, prévu dans le Programme pour l'embauche de nouveaux travailleurs, pour toutes les entreprises dont la cotisation de l'employeur a été moindre que 60 000 dollars en 1996. Le taux de réduction était de 100 p. 100 en 1997. Il est de 25 p. 100 en 1998, jusqu'à un maximum annuel de 10 000 dollars par employé. 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 de revenu. En 1999 et en 2000, le gouvernement propose de consentir aux employeurs qui embauchent des jeunes, âgés de 18 à 24 ans, en 1999 et en 2000, un congé de cotisations à l'assurance-emploi pour ces nouveaux employés. Les employeurs pourront cesser de payer des cotisations quand ils atteindront leur masse salariale de 1998, ou bien ils pourront demander le remboursement des cotisations payées en trop quand ils produiront leur déclaration de revenus.

Prestations d'emploi et mesures de soutien

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

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 1998-1999 se chiffre à 2 milliards de dollars, soit 0,65 p. 100 du revenu assurable total évalué à 306,9 milliards de dollars. Cela représente un niveau de dépenses moins élevé que le plafond de 0,8 p. 100 imposé par l'article 78 de la *Loi sur l'assurance-emploi.* D'autres renseignements sur les prestations d'emploi et les mesures de soutien sont donnés dans la partie portant sur l'activité en matière d'investissement en ressources humaines.

La *Loi sur l'assurance-emploi* autorise le gouvernement fédéral à effectuer des paiements aux gouvernements provinciaux et territoriaux pour mettre en place des prestations d'emploi et des mesures de soutien. La contribution fédérale maximale pour 1998-1999 est fixée à 765 millions de dollars conformément aux Accords de développement du marché du travail conclus avec la Nouveau-Brunswick, le Québec, le Manitoba, l'Alberta et les Territoires du Nord-Ouest.

E. Coûts administratifs

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. Ces dépenses comprennent, entre autres, les frais et les coûts engagés pour la prestation de services à DRHC, les coûts des Services d'emploi et les paiements versés aux gouvernements provinciaux pour l'administration de prestations et de mesures d'emploi semblables.

Le ministre du Développement des ressources humaines doit rendre compte du Programme d'assurance-emploi devant le Parlement. Toutefois, le ministère du Revenu national partage la responsabilité de l'administration du Programme. Il est responsable de la collecte des prestations et des remboursements de prestations ainsi que des décisions à prendre en matière d'assurabilité aux termes de la Loi. Étant donné que DRHC administre un certain nombre de programmes, ses dépenses d'administration relatives à la *Loi sur l'assurance-emploi* doivent être inscrites séparément.

Tableau 13 : Coûts administratifs de la *Loi sur l'assurance-emploi* en 1998-1999

(en millions de dollars)	Prévision 1997-1998	Dépenses prévues 1998-1999
DRHC		
Investissement dans les ressources humaines	266,9	**182,3**
Prestations de soutien du revenu (assurance-emploi)	420,8	**402,3**
CRHC — Gestion et services communs	165,8	**148,9**
Investissement dans les ressources humaines et assurance	853,6	**733,6**
Services ministériels	278,1	**239,7**
Travail	1,2	**0,8**
Total - DRHC	1 132,9	**974,1**
Ministère de la Justice — Cour de l'impôt	4,9	**4,3**
Secrétariat du Conseil du Trésor et recettes portées au Trésor		
Coûts relatifs		
aux cotisations d'assurance	35,1	**35,3**
au Régime d'avantages sociaux des employés	104,6	**112,2**
Total des ministères	**1 277,5**	**1 125,9**

De plus, les dépenses d'administration engagées par les gouvernements provinciaux et territoriaux pour établir les prestations d'emploi et les mesures de soutien en vertu des Accords de développement du marché du travail peuvent être débitées du Compte d'assurance-emploi. Pour 1998-1999, ces dépenses représentent 126,3 millions de dollars pour le Nouveau-Brunswick, le Québec, le Manitoba, l'Alberta et les Territoires du Nord-Ouest.

2. Régime de pensions du Canada

A. Description du Régime

1. Introduction

Le Régime de pensions du Canada (RPC) verse des prestations aux cotisants et à leurs familles. Il protège les employés et les travailleurs autonomes de 18 à 70 ans qui gagnent au moins un revenu minimal au cours d'une année civile. Environ 9,6 millions de Canadiens cotisent chaque année au Régime, et à peu près 3,7 millions de personnes reçoivent des prestations. Parmi celles-ci, quelque 408 000 bénéficiaires auront droit à plus d'une prestation mensuelle.

Le Régime est en vigueur dans toutes les provinces et les territoires. Il y a aussi le Régime de rentes du Québec. Parmi les prestations et les dispositions découlant du RPC, citons la pension de retraite, la pension d'invalidité, la pension de survivant et les prestations de décès. Les prestations augmentent au mois de janvier de chaque année pour suivre l'augmentation de l'indice des prix à la consommation.

Le RPC est autonome financièrement et fait l'objet d'un compte distinct des recettes générales dans les Comptes du Canada. Il est financé par des cotisations obligatoires des employés, des employeurs et des travailleurs autonomes, aussi bien que par des gains sur les investissements du Fonds de placement du Régime de pensions du Canada.

2. Sommaire financier

Les tableaux suivants donnent un aperçu des transactions financières du Compte du Régime de pensions du Canada et du solde des prestations du Compte entre 1997-1998 et 2000-2001.

Tableau 14 : Recettes et déboursés du Compte du Régime de pensions du Canada

(en millions de dollars)	Prévision	Dépenses prévues		
	1997-1998	1998-1999	1999-2000	2000-2001
Recettes				
Cotisations	12 640	**14 765**	17 080	19 823
Intérêts	3 949	**3 827**	3 702	3 493
Recettes totales	16 589	**18 592**	20 782	23 316
Déboursés				
Paiement de prestations	17 398	**18 084**	18 889	19 797
Frais d'administration	327	**305**	301	306
Total des déboursés	17 725	**18 389**	19 190	20 103
Augmentation ou (diminution) du Compte du RPC	(1 136)	**203**	1 592	3 213

Source : Les données relatives aux exercices financiers sont fournies par le ministère des Finances (recettes), les PSR (paiement de prestations) et les ministères participants (frais d'administration).

Tableau 15 : Compte du Régime de pensions du Canada – Solde des fonds

(en millions de dollars)	Prévision	Dépenses prévues		
	1997-1998	1998-1999	1999-2000	2000-2001
Solde de fin d'année				
Fonds de placement	32 459	**32 167**	33 537	36 518
Solde de fonctionnement	4 160	**4 655**	4 877	5 109
Total du Compte du RPC	**36 619**	**36 822**	**38 414**	**41 627**

Source : Voir la note au tableau 14.

3. Fonctionnement du Compte

Le Compte du Régime de pensions du Canada est un compte distinct faisant partie des Comptes du Canada. Il est destiné à enregistrer les recettes et les déboursés du Régime. Son solde représente l'excédent des cotisations et des intérêts sur les prestations et les dépenses accumulé depuis sa création en 1966.

Les recettes du Régime de pensions du Canada proviennent des cotisations et du revenu en intérêts. Les déboursés comprennent les paiements de prestations et les frais d'administration. Le pouvoir de dépenser est limité au solde du Compte. Le Compte est vérifié chaque année par le vérificateur général du Canada.

Le Compte du RPC comprend le solde de fonctionnement et le Fonds de placement du Régime de pensions du Canada. Le solde de fonctionnement est maintenu à un niveau suffisant pour effectuer les paiements de prestations et couvrir les frais d'administration prévus à même le Compte pour la prochaine période de trois mois. Ces sommes ne peuvent être investies dans des titres provinciaux et rapportent des intérêts sur leur solde quotidien moyen. L'excédent des fonds est investi dans des titres des gouvernements provinciaux et territoriaux, des organismes provinciaux et des sociétés d'État, et du gouvernement du Canada.

La part du total des cotisations du RPC créditée à une province ou un territoire pendant les dix années précédentes détermine la répartition des investissements entre les provinces et les territoires. Les fonds non acceptés par les provinces, aussi bien que l'excédent des fonds reçus du personnel des Forces armées et d'autres employés en dehors du Canada, sont investis dans des titres du gouvernement du Canada. Les intérêts tirés des investissements sont crédités au Compte du RPC. Les fonds provenant du rachat de titres sont réinvestis à moins d'être requis pour effectuer les paiements de prestations et assumer les frais d'administration prévus pour la prochaine période de trois mois.

À la suite de consultations publiques, les ministres fédéral et provinciaux des Finances ont conclu une entente sur la façon de rendre le Régime de pensions du Canada durable, équitable et abordable pour les générations futures. Le 28 septembre 1997, on a déposé un projet de loi visant à consolider le financement du Régime, à améliorer ses pratiques de placement et à modérer la croissance des coûts. La Loi est entrée en vigueur le 29 décembre 1997. Les articles de la Loi portant sur le Conseil de placement du RPC ne doivent pas entrer en vigueur avant le 1er avril 1998. Le projet de loi a été ratifié officiellement par les provinces participantes.

À l'heure actuelle, le RPC possède des fonds équivalant à environ deux ans de prestations. Avec les changements législatifs, il est promis à une forte croissance, puisque cette réserve d'environ deux ans passera à environ quatre ou cinq ans de prestations au cours des deux prochaines décennies. On élaborera une nouvelle politique de placement du RPC dont les fonds seront investis dans un portefeuille diversifié de titres, au mieux des intérêts des cotisants et des bénéficiaires. Cette nouvelle politique s'harmonisera avec les politiques de placement de la plupart des autres régimes de pensions au Canada, et avec le RRQ. Le fonds sera géré professionnellement, sans lien avec les gouvernements, par un Conseil de placement qui devra rendre compte régulièrement au public comme aux gouvernements, en produisant des rapports réguliers. Le Conseil sera soumis à des règles d'investissement analogues à celles des autres caisses de retraite au Canada.

Le ministre du Développement des ressources humaines du Canada (DRHC) doit rendre compte du fonctionnement et de la situation du RPC. Quatre autres ministères participent à l'administration du Régime : le ministère des Finances, Revenu Canada (RC), Travaux publics et Services gouvernementaux Canada (TPSGC) et le Bureau du surintendant des institutions financières (BSIF). Le ministère des Finances a la responsabilité de gérer les fonds à investir provenant du Compte du RPC. Les grandes responsabilités des autres ministères participant au Régime de pensions du Canada sont exposées au tableau 30. Les coûts assumés par DRHC, RC, TPSGC, le BSIF et les Finances pour administrer le programme peuvent être remboursés par le Compte. Pour des raisons de commodité, la présentation du rapport complet sur le Régime de pensions du Canada est intégrée au budget du ministère du Développement des ressources humaines du Canada.

B. Recettes du Régime de pensions du Canada

1. Cotisations

Les cotisations au Régime sont obligatoires. Elles sont prélevées sur les gains des employés retombant entre un minimum (exemption de base de l'année) et un maximum (maximum des gains annuels cotisables). Le taux de cotisation est fixé dans le calendrier des changements des taux de cotisation étalé sur 25 ans. Ce calendrier est soumis à un examen chaque cinq ans et peut être prolongé par les ministres fédéral et provinciaux des Finances.

2. Revenu en intérêts

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

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

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

C. Déboursés du Régime de pensions du Canada

1. Paiements de prestations

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

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

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

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

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

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

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

Prestations par catégorie et par type

Le tableau 16 montre les exigences financières de chacune des trois catégories de prestations et le cas échéant, les types particuliers de prestations dans ces catégories.

Tableau 16 : Paiement de prestations par catégorie et par type

(en millions de dollars)	Prévision	Dépenses prévues		
	1997-1998	1998-1999	1999-2000	2000-2001
Pensions de retraite	11 719	**12 366**	13 022	13 748
Prestations d'invalidité				
Pensions d'invalidité	2 523	**2 494**	2 509	2 547
Prestations d'enfant de cotisant invalide	247	**243**	243	246
Total des prestations d'invalidité	2 770	**2 737**	2 752	2 793
Prestations de survivant				
Prestations de conjoint survivant	2 441	**2 549**	2 667	2 799
Prestations aux enfants de cotisants défunts	203	**205**	209	213
Prestation de décès	265	**227**	239	244
Total des prestations de survivant	2 909	**2 981**	3 115	3 256
Total	17 398	**18 084**	18 889	19 797

Source : Voir la note au tableau 14.

Les prestations du Régime de pensions du Canada sont majoritairement reliées aux gains. Elles sont fondées en grande partie sur les gains moyens durant la vie professionnelle. Ces gains ont tendance à être plus élevés pour chaque groupe de nouveaux bénéficiaires qui ont changé au fil des ans avec la participation accrue des femmes au marché du travail.

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

2. Frais d’administration

Les frais d'administration du RPC sont remboursables à même le Compte pour les cinq ministères chargés de mettre en œuvre les services du RPC, comme en témoigne le tableau 17. Les coûts sont affectés au RPC selon les principes d'établissement des coûts approuvés par le Conseil du Trésor. Les caractéristiques sous-jacentes à ces principes sont que les frais découlent effectivement de l'administration du RPC et soient identifiables.

Pour 1998-1999, les frais d'administration sont estimés à 305,2 millions de dollars. Cela représente une diminution de 6,8 p. 100 par rapport aux prévisions de 1997-1998.

Le tableau 17 expose en détail les frais d'administration pour chaque ministère par exercice financier.

Tableau 17 : Frais d'administration

(en millions de dollars)

Service dispensé, par ministère	Type de service administratif	Prévision 1997-1998	Dépenses prévues [2] 1998-1999	1999-2000	2000-2001
Développement des ressources humaines Canada (DRHC)	Administration du Régime, opérations, dossiers, etc.	202,1	**177,0**	169,1	171,1
Secrétariat du Conseil du Trésor	Primes d'assurance et cotisations recouvrables du Régime d'avantages sociaux des employés de DRHC	20,5	**23,3**	23,5	23,1
Compte d'assurance-emploi de DRHC	Attribution de numéros d'assurance sociale et tenue du fichier central [1]	1,2	**1,2**	1,2	1,2
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada	Émission des chèques, services d'informatique et locaux	30,8	**27,7**	27,7	27,7
Revenu Canada, Impôt	Perception des cotisations	71,0	**73,8**	76,8	80,4
Bureau du surintendant des institutions financières	Services actuariels	1,1	**1,5**	1,5	1,6
Finances Canada	Services d'investissement [3]	0,6	**0,8**	0,7	0,7
Total		**327,3**	**305,2**	**300,5**	**305,7**

1. Chiffres nets après déduction des sommes recouvrées du Régime de rentes du Québec pour l'année précédente.
2. Les frais administratifs des ministères participants sont tirés des plans de dépenses courants.
3. Les services d'investissement de Finances Canada ont été ajoutés dès 1997-1998.

D. Prévisions à long terme

Depuis 1987, la loi sur le RPC exige un calendrier de 25 ans des taux de cotisation, avec un examen réclamé tous les cinq ans par les ministres fédéral et provinciaux des Finances. L'examen détermine s'il faut apporter des rajustements durant les 20 ans qui restent et prolonger de cinq ans le calendrier de cotisation. À chaque examen, le calendrier est prolongé de cinq ans. Ceci se fait par l'adoption d'une loi ou par une entente entre les ministres des Finances, soit automatiquement en vertu d'une formule qui assure que le Régime aura une réserve équivalant à environ deux ans de prestations. Pour modifier le calendrier des taux ou la réglementation automatique, il faut l'approbation d'au moins les deux tiers des provinces comptant au moins les deux tiers de la population de toutes les provinces.

Le tableau 18 montre les prévisions de recettes et de déboursés touchant le Compte du Régime de pensions du Canada pour la période se situant entre l'exercice financier 2001-2002 et l'exercice 2010-2011, d'après le seizième rapport actuariel du Bureau du surintendant des institutions financières, en date du 24 septembre 1997. Le ratio compte et dépenses reflète la taille du Compte par rapport aux dépenses.

Tableau 18 : Prévision des recettes et des déboursés

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
2001-2002	8,60/9,40	26 643	4 814	23 607	57 121	2,27
2002-2003	9,40/9,90	30 522	5 242	25 207	67 678	2,51
2003-2004	9,90	33 564	5 851	26 918	80 176	2,79
2004-2005	9,90	35 597	6 658	28 756	93 675	3,05
2005-2006	9,90	37 691	7 512	30 726	108 151	3,29
2006-2007	9,90	39 884	8 485	32 848	123 672	3,52
2007-2008	9,90	42 196	9 550	35 166	140 253	3,72
2008-2009	9,90	44 604	10 705	37 687	157 875	3,91
2009-2010	9,90	47 149	11 933	40 397	176 560	4,08
2010-2011	9,90	49 800	13 238	43 289	196 308	4,23

Source : D'après le seizième rapport actuariel du Régime de pensions du Canada, en date du 24 septembre 1997, publié par le Bureau du surintendant des institutions financières.

SECTION IV

Renseignements supplémentaires

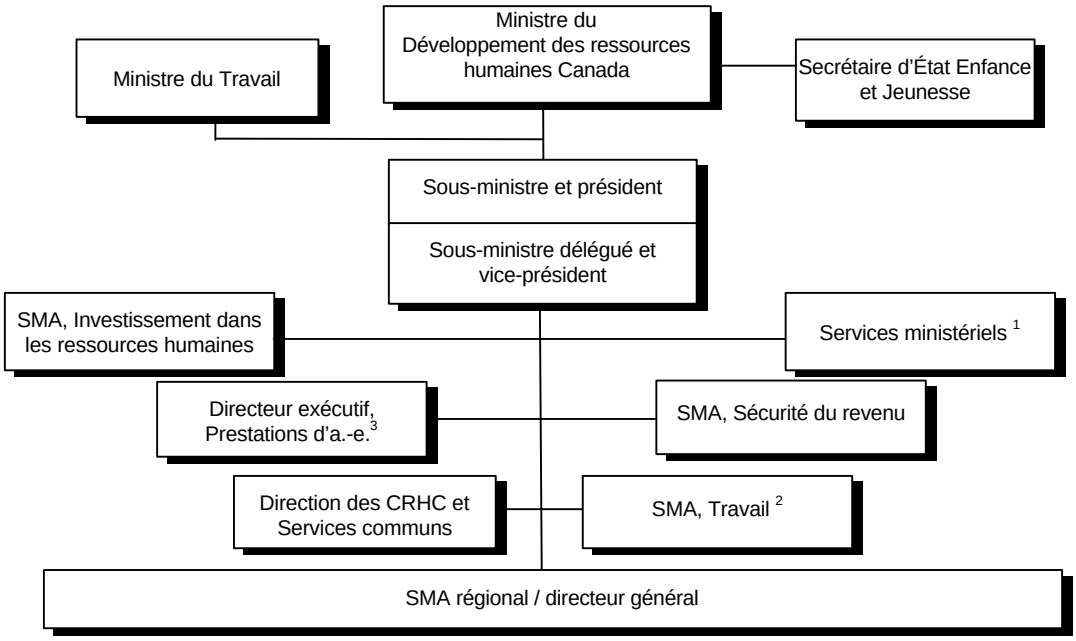
Tableau 1 : Autorisation de dépenser – Développement des ressources humaines Résumé du Ministère, partie II du Budget des dépenses

Crédits (en milliers de dollars)		Budget principal 1998-1999	Budget principal 1997-1998
	Programme des services ministériels		
1	Dépenses du Programme	**82 636**	42 901
(L)	Ministre du DRH – Traitement et allocation pour automobile	**49**	49
(L)	Ministre du Travail – Traitement et allocation pour automobile	**49**	49
(L)	Contributions aux régimes d'avantages sociaux des employés [1]	**26 208**	21 445
	Total du Programme	**108 942**	**64 444**
	Programme d'investissement dans les ressources humaines et d'assurance		
5	Dépenses de fonctionnement	**131 745**	108 044
10	Subventions et contributions	**1 018 347**	1 436 788
(L)	Paiements d'intérêts aux termes de la *Loi canadienne sur les prêts aux étudiants*	**5 500**	47 000
(L)	Obligations contractées aux termes de la *Loi canadienne sur les prêts aux étudiants*	**292 609**	222 000
(L)	Paiements d'intérêts et autres obligations aux termes de la *Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants*	**508 291**	347 400
(L)	*Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants* – Subventions pour initiatives spéciales	**44 700**	34 700
(L)	Prestations de retraite supplémentaires – Pensions des agents des rentes sur l'État	**35**	35
(L)	Prestations d'adaptation pour les travailleurs	**6 326**	8 900
(L)	Contributions aux régimes d'avantages sociaux des employés [1]	**102 579**	97 453
	Total du Programme	**2 110 132**	**2 302 320**
	Programme du travail		
15	Dépenses du Programme	**44 795**	44 760
(L)	Paiements d'indemnités à des agents de l'État et à des marins marchands	**55 496**	56 907
(L)	Contributions aux régimes d'avantages sociaux des employés	**6 682**	5 396
	Total du Programme	**106 973**	**107 063**
	Programme de la sécurité du revenu		
20	Dépenses du Programme	**76 806**	92 167
(L)	Versements de sécurité de la vieillesse	**17 714 000**	17 140 000
(L)	Versements du supplément de revenu garanti	**4 817 000**	4 778 000
(L)	Versements d'allocations au conjoint	**386 000**	390 000
(L)	Contributions aux régimes d'avantages sociaux des employés [1]	**28 149**	19 738
	Total du Programme	**23 021 955**	**22 419 905**
	Total ministériel – Budget principal	**25 348 002**	**24 893 732**
Plus :	Initiatives annoncées dans le Budget 1998 [2]	**365 000**	-
	Points ne faisant pas partie du budget des dépenses ou du Budget 1998	**1 000**	-
	Total des dépenses budgétaires nettes ajustées	**25 714 002**	**24 893 732**
	Comptes à fins déterminées		
	Coûts du Régime d'assurance-emploi	**13 804 787**	14 659 876
	Coûts du Régime de pensions du Canada	**18 389 171**	17 799 886
	- Dépenses au titre du Régime d'avantages sociaux des employés du Ministère, recouvrables à même les comptes de l'a.-e. et du RPC	**(130 217)**	(115 860)
	Total des dépenses prévues	**57 777 743**	**57 237 634**

1. Partiellement recouvrables à partir des comptes de l'assurance-emploi et du RPC.
2. Voir le tableau 7 pour de l'information additionnelle sur le Budget 1998.

1. Structure organisationnelle

Tableau 2 : Dépenses prévues par organisation et par secteur d'activité



SECTEURS D'ACTIVITÉ ET PROGRAMMES (en millions de dollars)								DÉPENSES PRÉVUES 1998-1999
Investissement dans les ressources humaines	2 557,7							2 557,7
Prestations d'assurance-emploi	459,1							459,1
Direction des CRHC et services communs			192,9					192,9
Total partiel, programme IRH et A								3 209,7
Travail					143,0			143,0
Sécurité du revenu						23 171,7		23 171,7
Services ministériels							375,9	375,9
Dépenses brutes	2 557,7	459,1	192,9		143,0	23 171,7	375,9	26 900,3
Recettes à valoir sur le crédit	(182,3)	(402,3)	(149,0)		(36,0)	(149,8)	(266,9)	(1 186,3)
Dépenses nettes	2 375,4	56,8	43,9		107,0	23 021,9	109,0	25 714,0
Comptes à fins déterminées								
Assurance-emploi								13 804,8
Régime de pensions du Canada								18 389,2
- Régime d'avantages sociaux des employés recouvrables des comptes de l'a.-e. et du RPC								(130,2)
Total, DRHC								57 777,8
DRHC (ETP)	3 311	7 436	2 248		672	3 565	2 842	20 074

1. Comprend les commissaires des employeurs et des travailleurs; le SMA principal, Prestation des services; le directeur général, Affaires ministérielles et générales; le SMA, Politique stratégique; le SMA, Affaires internationales; le SMA, Communications; le SMA, Services financiers et administratifs; le SMA, Systèmes; le SMA, Ressources humaines; et l'avocat général principal.
2. Comprend le sous-ministre adjoint principal, Examen du *Code canadien du travail*, et le SMA, Travail.
3. Comprend le directeur exécutif, Projets spéciaux.

2. Besoins en personnel

Tableau 3 : Équivalents temps plein prévus par programme et par secteur d'activité

Équivalents temps plein	Prévision	Dépenses prévues		
	1997-1998	**1998-1999**	**1999-2000**	**2000-2001**
Secteurs d'activité				
Investissement dans les ressources humaines	5 224	**3 311**	3 174	3 160
Prestations de revenu d'assurance-emploi	7 731	**7 436**	7 344	7 268
CRHC – Gestion et services communs	2 437	**2 248**	2 244	2 244
Programme d'investissement dans les ressources humaines et d'assurance	15 392	**12 995**	12 762	12 672
Travail	672	**672**	672	672
Sécurité du revenu	3 555	**3 565**	3 502	3 432
Services ministériels	2 974	**2 842**	2 834	2 833
Total	22 593	**20 074**	19 770	19 609

3. Dépenses en capital

Tableau 4 : Dépenses en capital* par secteur d'activité

(en millions de dollars)	Prévision	Dépenses prévues		
	1997-1998	**1998-1999**	**1999-2000**	**2000-2001**
Secteurs d'activité				
Investissement dans les ressources humaines	6,6	**6,4**	N.D.	N.D.
Prestations de revenu d'assurance-emploi	28,4	**27,4**	N.D.	N.D.
CRHC – Gestion et services communs	19,2	**18,5**	N.D.	N.D.
Programme d'investissement dans les ressources humaines et d'assurance	54,2	**52,3**	N.D.	N.D.
Travail	0,8	**1,1**	N.D.	N.D.
Sécurité du revenu	9,8	**12,5**	N.D.	N.D.
Services ministériels	11,3	**13,7**	N.D.	N.D.
Total	76,1	**79,6**	N.D.	N.D.

* Les chiffres contenus dans ce tableau reflètent les acquisitions de biens d'équipement.
N.D. : non disponible.

4. Renseignements financiers additionnels

Tableau 5 : Sommaire ministériel des articles courants de dépenses

(en millions de dollars)	Prévision 1997-1998	Dépenses prévues 1998-1999	Dépenses prévues 1999-2000
Personnel			
Traitements et salaires	879,2	**800,8**	771,5
Contributions aux régimes d'avantages sociaux des employés	144,0	**164,6**	163,5
Indemnités versées à des employés de l'État et à des marins marchands	77,7	**75,9**	74,3
Traitements des ministres et allocations pour automobiles	0,1	**0,1**	0,1
	1 101,0	**1 041,4**	1 009,4
Biens et services			
Transports et communications	127,7	**101,6**	N.D.
Information	24,8	**25,6**	N.D.
Administration provinciale des lois sur l'indemnisation des agents de l'État et des marins marchands	14,9	**14,5**	N.D.
Services professionnels et spéciaux	315,8	**249,1**	N.D.
Location d'immeubles	163,2	**163,2**	N.D.
Autres frais de location	24,4	**15,4**	N.D.
Achat de services de réparation et d'entretien	13,1	**12,4**	N.D.
Services publics, fournitures et approvisionnements	30,2	**21,9**	N.D.
Dépenses en capital	76,1	**79,6**	N.D.
Montants à recouvrer d'autres ministères pour le paiement des salaires et dommages, intérêts pour les demandeurs – Réclamations touchant des tiers	1,0	**1,0**	N.D.
Autres subventions et paiements	31,8	**12,9**	N.D.
	823,1	**697,2**	655,2
Total des dépenses de fonctionnement	1 924,1	**1 738,6**	1 664,6
Subventions et contributions			
Créditées	1 330,9	**1 087,2**	714,1
Législatives	23 057,0	**24 074,4**	24 895,3
	24 387,9	**25 161,6**	25 609,4
Dépenses brutes	26 312,0	**26 900,3**	27 274,0
Recettes à valoir sur le crédit			
Compte d'assurance-emploi	(1 132,9)	**(974,1)**	(950,2)
Compte du Régime de pensions du Canada	(202,1)	**(177,0)**	(169,1)
Agences	(35,5)	**(35,2)**	(34,5)
	(1 370,5)	**(1 186,3)**	(1 153,8)
Dépenses budgétaires nettes	**24 941,5**	**25 714,0**	**26 120,3**

N.D. : non disponible.

Tableau 6 : Ressources du Programme par programme et secteur d'activité pour l'exercice du Budget des dépenses

(en millions de dollars)	Dépenses prévues 1998-1999 – Budgétaires						Détail des autorisations	
	ETP	Fonction-nement	Subventions et contributions	Total brut	Recettes à valoir sur le crédit	Dépenses prévues nettes	Dépenses législatives	Dépenses non législatives
Secteurs d'activité et programmes								
Investissement dans les ressources humaines	3 311	316,9	2 240,8	2 557,7	(182,3)	2 375,4	1 188,4	1 187,0
Prestations de revenu d'a.-e.	7 436	459,1	-	459,1	(402,3)	56,8	54,5	2,3
CRHC–Gestion et services communs	2 248	192,9	-	192,9	(148,9)	43,9	18,2	25,7
Total partiel	12 995	968,9	2 240,8	3 209,7	(733,6)	2 476,1	1 261,0	1 215,1
Programme du travail	672	139,1	3,9	143,0	(36,0)	107,0	62,2	44,8
Programme de la sécurité du revenu	3 565	254,7	22 917,0	23 171,7	(149,8)	23 022,0	22 945,1	76,8
Programme des services généraux	2 842	375,9	-	375,9	(266,9)	108,9	26,3	82,6
Total	**20 074**	**1 738,6**	**25 161,6**	**26 900,3**	**(1 186,3)**	**25 714,0**	**24 294,7**	**1 419,3**
Autres recettes et dépenses								
Recettes portées au Trésor					(326,5)	(326,5)		(326,5)
Coût estimatif des services rendus par les autres ministères				17,3		17,3		17,3
Coût net pour le Ministère				**26 917,6**	**(1 512,8)**	**25 404,8**	**24 294,7**	**1 110,1**
Comptes à fins déterminées								
Compte d'assurance-emploi								
Dépenses				13 804,8				
Recettes				(19 846,0)				
Surplus (déficit) annuel				6 041,2				
Compte du régime de pensions du Canada								
Dépenses				18 389,2				
Recettes				(18 592,0)				
Surplus (déficit) annuel				202,8				

Tableau 7 : Détails des paiements de transfert par secteur d'activité

(en millions de dollars)	Prévision 1997-1998	Dépenses prévues 1998-1999	Dépenses prévues 1999-2000
Subventions – Secteur d'activité			
Investissement dans les ressources humaines			
(L) Paiement de prestations d'aide à l'adaptation	8,9	**6,3**	3,9
(L) Subventions canadiennes pour études/Subventions pour initiatives spéciales [1]	26,0	**144,7**	144,7
(L) Subvention canadienne pour l'épargne-études [1]	0,0	**150,0**	200,0
Subvention pour assurer la sécurité du revenu aux pêcheurs touchés par la crise de la pêche du poisson de fond de l'Atlantique	280,6	**110,6**	0,0
Subventions visant à améliorer l'employabilité et à promouvoir les possibilités d'emploi	10,0	**10,0**	10,0
Subventions nationales au bien-être social [2]	2,0	**0,0**	0,0
Alphabétisation	29,5	**30,4**	28,6
Participation des personnes handicapées [2]	3,2	**0,0**	0,0
Partenariats pour le développement social	0,0	**5,2**	5,2
	360,2	**457,2**	392,4
Travail			
Prévention des incendies du Canada	0,0	**0,0**	0,0
Organismes de sécurité en matière d'incendies	0,0	**0,0**	0,0
Objectifs du programme de sécurité et de santé au travail	0,0	**0,0**	0,0
Organismes responsables de l'élaboration des normes	0,0	**0,0**	0,0
(L) Indemnisation des marins marchands	0,0	**0,0**	0,0
	0,1	**0,1**	0,1
Sécurité du revenu			
(L) Sécurité de la vieillesse	17 096,0	**17 714,0**	18 325,0
(L) Supplément de revenu garanti	4 742,0	**4 817,0**	4 885,0
(L) Allocation au conjoint	390,0	**386,0**	383,0
	22 228,0	**22 917,0**	23 593,0
Total des subventions	22 588,3	**23 374,3**	23 985,5

Les notes en bas de page sont reportées à la page suivante.

Suite à la page suivante.

Tableau 7 : Détails de paiements de transfert par secteur d'activité (suite)

(en millions de dollars)	Prévision 1997-1998	Dépenses prévues 1998-1999	Dépenses prévues 1999-2000
Contributions – Secteur d'activité			
Investissement dans les ressources humaines			
(L) Paiements d'intérêts – Loi CPE	11,0	**5,5**	3,0
(L) Paiements relatifs aux obligations – Loi CPE	395,9	**299,6**	243,6
(L) Paiements d'intérêts et d'obligations – Loi CFSA [1]	293,3	**551,3**	707,1
Total partiel PCPE	700,3	**856,4**	953,7
(L) Régime d'assistance publique du Canada	36,0	**0,0**	0,0
(L) Paiements pour l'enseignement postsecondaire	3,3	**0,0**	0,0
Paiement visant à faciliter le bon fonctionnement du marché canadien du travail [1]	655,3	**648,1**	427,1
Programme de réadaptation professionnelle des personnes handicapées	231,4	**0,0**	0,0
Aide à l'employabilité des personnes handicapées [1]	0,0	**193,0**	193,0
Nouveau-Brunswick au travail	1,2	**0,0**	0,0
Services de garderie – Visions, Premières nations et Inuit	46,7	**41,2**	41,2
Initiatives d'acquisition du savoir et mobilité académique	3,9	**3,2**	2,3
Bureau des technologies d'apprentissage	3,2	**3,2**	2,8
Initiatives stratégiques	61,2	**38,5**	0,0
	1 742,4	**1 783,6**	1 620,1
Prestations de revenu d'assurance-emploi			
(L) Déficit actuariel – Loi sur l'augmentation du rendement des rentes sur l'État	54,6	**0,0**	0,0
Travail			
Programme de partenariat syndical-patronal	1,6	**1,6**	1,6
Commission de coopération dans le domaine du travail	1,0	**2,2**	2,2
	2,6	**3,8**	3,8
Total des contributions	1 799,6	**1 787,4**	1 623,9
Total des subventions et des contributions	24 387,9	**25 161,6**	25 609,4

1. Initiatives annoncées dans le Budget 1998 :

(en millions de dollars)

	1998-1999	1999-2000	2000-2001
Subventions canadiennes pour études	100	100	100
Programme canadien de prêts aux étudiants	50	145	150
Subvention canadienne pour l'épargne-études	150	200	275
Jeunes à risque	50	75	100
Aide à l'employabilité des personnes handicapées	15	20	20
	365	**540**	**645**

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

2. Ces programmes font maintenant partie des Initiatives de Partenariats pour le développement social.

Tableau 8 : Détails des recettes par programme

(en millions de dollars)	Prévision	Dépenses prévues		
	1997-1998	1998-1999	1999-2000	2000-2001
Recettes à valoir sur le crédit				
Investissement dans les ressources humaines	266,9	**182,3**	166,3	156,7
Prestations du revenu d'assurance-emploi	420,8	**402,3**	397,9	404,7
CRHC – Gestion et services communs	165,8	**148,9**	148,2	144,0
Programme d'investissement dans les ressources humaines et d'assurance	853,6	**733,6**	712,4	705,4
Travail	36,7	**36,0**	35,3	35,0
Sécurité du revenu	177,4	**149,8**	143,7	146,0
Services ministériels	302,8	**266,9**	262,3	256,8
Total des recettes à valoir sur le crédit	1 370,5	**1 186,3**	1 153,8	1 143,3
Recettes portées au Trésor				
Investissement dans les ressources humaines				
Remboursement des dépenses des années précédentes				
Recouvrement des prêts aux étudiants	169,7	**175,0**	169,5	148,0
Radiation de la dette des prêts aux étudiants	20,0	**20,0**	19,0	18,0
Remboursement des dépenses reliées aux avantages sociaux des employés	26,7	**24,1**	22,8	21,1
Autres	0,2	**0,2**	0,2	0,2
	216,6	**219,2**	211,4	187,3
Prestations du revenu d'assurance-emploi				
Remboursement des dépenses reliées aux avantages sociaux des employés	45,4	**54,1**	53,5	53,1
CRHC – Gestion et services communs				
Remboursement des dépenses reliées aux avantages sociaux des employés	13,9	**15,4**	15,8	15,8
Travail				
Frais de services	1,1	**1,1**	1,1	1,1
Sécurité du revenu				
Remboursement des dépenses reliées aux avantages sociaux des employés	15,6	**18,0**	18,2	17,9
Autres	0,0	**0,0**	0,0	0,0
	15,6	**18,1**	18,3	17,9
Services ministériels				
Remboursement des dépenses reliées aux avantages sociaux des employés	14,9	**18,5**	18,8	19,2
Total des recettes portées au Trésor	307,6	**326,5**	318,9	294,5

Tableau 9 : Coût net des programmes pour 1998-1999

(en millions de dollars)	Prévision	Dépenses prévues	
	1997-1998	1998-1999	1999-2000
Investissement dans les ressources humaines			
Dépenses brutes	2 515,5	**2 557,7**	2 292,4
Recettes à valoir sur le crédit	(266,9)	**(182,3)**	(166,3)
	2 248,6	**2 375,4**	2 126,0
Recettes portées au Trésor	(216,6)	**(219,2)**	(211,4)
Coût estimatif des services rendus par les ministères	5,0	**5,5**	4,3
Coût net	2 037,1	**2 161,6**	1 918,9
Prestations de revenu d'assurance-emploi			
Dépenses brutes	523,5	**459,1**	454,1
Recettes à valoir sur le crédit	(420,8)	**(402,3)**	(397,9)
	102,7	**56,8**	56,2
Recettes portées au Trésor	(45,4)	**(54,1)**	(53,5)
Coût estimatif des services rendus par les ministères	0,1	**0,2**	0,2
Coût net	57,4	**2,8**	2,8
CRHC – Gestion et services communs			
Dépenses brutes	204,4	**192,9**	186,9
Recettes à valoir sur le crédit	(165,8)	**(148,9)**	(148,2)
	38,6	**43,9**	38,7
Recettes portées au Trésor	(13,9)	**(15,4)**	(15,8)
Coût estimatif des services rendus par les ministères	1,2	**1,5**	1,2
Coût net	25,8	**30,0**	24,2
Travail			
Dépenses brutes	142,8	**143,0**	141,2
Recettes à valoir sur le crédit	(36,7)	**(36,0)**	(35,3)
	106,1	**107,0**	105,9
Recettes portées au Trésor	(1,1)	**(1,1)**	(1,1)
Coût estimatif des services rendus par les ministères	2,1	**2,2**	2,3
Coût net	107,0	**108,1**	107,0
Sécurité du revenu			
Dépenses brutes	22 515,3	**23 171,7**	23 838,9
Recettes à valoir sur le crédit	(177,4)	**(149,8)**	(143,7)
	22 337,9	**23 022,0**	23 695,2
Recettes portées au Trésor	(15,6)	**(18,1)**	(18,3)
Coût estimatif des services rendus par les ministères	3,6	**4,2**	4,2
Coût net	22 325,9	**23 008,1**	23 681,1
Services ministériels			
Dépenses brutes	410,5	**375,9**	360,6
Recettes à valoir sur le crédit	(302,8)	**(266,9)**	(262,3)
	107,6	**108,9**	98,3
Recettes portées au Trésor	(14,9)	**(18,5)**	(18,8)
Coût estimatif des services rendus par les ministères	3,2	**3,8**	3,4
Coût net	95,9	**94,2**	82,8
Total DRHC			
Dépenses brutes	26 312,0	**26 900,3**	27 274,0
Recettes à valoir sur le crédit	(1 370,5)	**(1 186,3)**	(1 153,8)
	24 941,5	**25 714,0**	26 120,3
Recettes portées au Trésor	(307,6)	**(326,5)**	(318,9)
Coût estimatif des services rendus par les ministères	15,2	**17,3**	15,5
Coût net du Ministère	24 649,1	**25 404,8**	25 816,9

5. Liste des lois et des règlements

A. Décrets et règlements en vigueur

Lois

Code canadien du travail ..... (S.R. 1985, ch. L-2)
Loi concernant l'Hudson Bay Mining and Smelting Co. Limited ..... (1947, ch. 62)
Loi d'aide à l'exécution des ordonnances et des ententes familiales (partie I) ..... (1986, ch. 5)
Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants ..... (1994, ch. 28)
Loi fédérale sur les prêts aux étudiants ..... (S.R., ch. S-17)
Loi relative aux rentes sur l'État ..... (L.R., 1970, ch. G-6)
Loi sur l'assistance-chômage ..... (L.R., 1970, ch. U-1)
Loi sur l'assurance-emploi ..... (1996, ch. 23)
Loi sur l'augmentation du rendement des rentes sur l'État ..... (1974-75-76, ch. 83)
Loi sur l'équité en matière d'emploi ..... (1995, ch. 44)
Loi sur l'indemnisation des agents de l'État ..... (S.R.1985, ch. G-5)
Loi sur l'indemnisation des marins marchands ..... (S.R.1985, ch. M-6)
Loi sur la réadaptation professionnelle des personnes handicapées ..... (S.R., ch. V-7)
Loi sur la responsabilité des salaires ..... (S.R. 1985, ch. W-1)
Loi sur la santé des non-fumeurs ..... (S.R. 1985, ch. 15 (4e suppl.))
Loi sur la sécurité de la vieillesse ..... (S.R., ch. D-6)
Loi sur le Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail ..... (S.R. 1985, ch. C-13)
Loi sur le contrôle des renseignements relatifs aux matières dangereuses ..... (L.R.C. 1985, ch. 24 (3e suppl.) (Partie III; paragraphes 28(2)(d) et 43(2)(a))
Loi sur le ministère du Développement des ressources humaines ..... (1996, ch. 11)
Loi sur le statut de l'artiste, Partie II ..... (1992, ch. 33)
Loi sur les arrangements fiscaux entre le gouvernement fédéral et les provinces ..... (L.R., 1985, ch. F-8; 1995, ch. 17, art. 45)
Loi sur les déclarations des personnes morales et des syndicats, article 16 ..... (S.R. 1985, ch. C-43)
Loi sur les justes salaires et les heures de travail ..... (S.R. 1985, ch. L-4)
Loi sur les prestations d'adaptation pour les travailleurs ..... (S.R. 1985, ch. L-1)
Régime d'assistance publique du Canada ..... (S.R., ch. C-1)
Régime de pensions du Canada ..... (S.R., ch. C-5)

Décrets

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

Règlements

Règlement sur le Régime d'assistance publique du Canada
Règlement sur le Régime de pensions du Canada
Règlement fédéral sur l'aide financière aux étudiants
Règlement fédéral sur les prêts aux étudiants
Règlement sur l'équité en matière d'emploi
Règlement sur l'assurance-emploi
Règlement sur les justes salaires et les heures de travail
Règlement sur les arrangements fiscaux entre le gouvernement fédéral et les provinces
Règlement relatif aux rentes sur l'État
Règlement sur l'augmentation du rendement des rentes sur l'État
Règlement concernant la santé des non-fumeurs
Règlement sur la sécurité de la vieillesse
Règlements en vertu du *Code canadien du travail*
Règlement sur les prestations d'aide à l'adaption pour les travailleurs
Règlements en vertu de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*
Règlement en vertu de la *Loi concernant l'Hudson Bay Mining and Smelting Co. Limited*
Règlement sur le statut de l'artiste

B. Projets actuels : règlements

DRHC ne rend compte d'aucune grande initiative de réglementation dans le présent document, mais voici une liste des initiatives qui seront entreprises:

Règlement sur les catégories professionnelles - *Loi sur le status de l'artiste*
Code canadien du travail -- Règlement des installations nucléaires d'Ontario Hydro
Code canadien du travail -- Mines d'uranium -- Saskatchewan
Code canadien du travail -- Société d'énergie du Nouveau-Brunswick (installations nucléaires)
Code canadien du travail -- Hydro-Québec (installations nucléaires)
Code canadien du travail -- Règlement canadien sur la sécurité et la santé au travail -- partie XVI (premiers soins)
Code canadien du travail – Règlement du Canada sur la sécurité et la santé au travail - Sécurité des bâtiments

Code canadien du travail -- Règlement canadien sur la sécurité et la santé au travail (sécurité des opérations de plongée)
Code canadien du travail – Règlement du Canada sur la sécurité et la santé au travail - Protection contre les dangers de l'électricité
Code canadien du travail -- Règlement canadien sur la sécurité et la santé au travail (niveaux acoustiques)
Code canadien du travail – Mines de charbon
Code canadien du travail -- Règlement sur la durée du travail des conducteurs de véhicules automobiles
Code canadien du travail -- Règlement sur les relations industrielles
Code canadien du travail -- Règlement du Canada sur les normes du travail
Code canadien du travail -- Règlement canadien sur la sécurité et la santé au travail (chaudières et récipients soumis à une pression interne)
Code canadien du travail -- Règlement sur l'hygiène et la sécurité professionnelle dans l'industrie du pétrole et du gaz
Code canadien du travail -- Règlement canadien sur la sécurité et la santé au travail (aéronefs)
Code canadien du travail -- Règlement canadien sur la sécurité et la santé au travail (navires) - (enquêtes et rapports sur la situation comportant des risques (marine)
Code canadien du travail -- Règlement canadien sur la sécurité et la santé au travail (règlements correctifs aux parties VIII, X, et XII)
Code canadien du travail -- Règlement du Canada sur la sécurité et la santé au travail - les exigences quant à l'adoption du Règlement sur les programmes de prévention
Code canadien du travail – Règlement sur l'hygiène et la sécurité professionnelle à bord des trains
Règlement fédéral sur les prêts aux étudiants
Règlement sur le Régime de pensions du Canada
Règlement sur la sécurité de la vieillesse

6. Références

Des renseignements additionnels sur certains sujets traités dans le Rapport sur les plans et les priorités de DRHC sont disponibles par le biais de rapports distincts. La liste de ces rapports est présentée ci-dessous. Ces documents ainsi que d'autres renseignements et publications, peuvent être obtenus du Centre de renseignements publics de DRHC au 1 (819) 994-6313 ou du Centre de publication du Groupe Communication Canada au 1 (819) 956-4800.

- Rapport sur le rendement ministériel 1996-1997;
- Comptes publics;
- Compte d'assurance-emploi, Rapport sur les opérations financières;
- Rapport annuel du Régime de pensions du Canada;
- Rapport annuel – *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

A

Actualisation des politiques, des lois et des règlements fédéraux dans le domaine du travail, 3-27
Aider les Canadiens à retourner au travail, 3-8
Améliorer le service du PSR au public, 3-34
Améliorer l'information relative à l'emploi, aux professions et aux carrières au Canada, 3-11
Apprentissage et alphabétisation, 3-14

D

De nouveaux partenariats afin d'atteindre les buts fixés en matière d'Investissement dans les ressources humaines, 3-6

F

Faits saillants du Compte d'a.-e., 3-42, 3-43
Frais d'administration - compte d'a.-e., 3-46
Frais d'administration - compte du RPC, 3-52

G

Gestion des prestations d'invalidité du RPC, 3-34
Gestion et services administratifs, 3-38

I

Investir dans l'avenir en renforçant le marché du travail, 3-8
Investir dans l'avenir en renforçant l'union sociale, 3-12

J

Jeunesse, 3-11, 3-12

P

Partenariats avec les provinces, les territoires et d'autres entités, 3-16
Partenariats et leadership en matière de politique, 3-30
Personnes handicapées, 3-11, 3-12
Peuples autochtones, 3-11 3-12, 3-16
Politique et communications, 3-37
PRAE - Amélioration des opérations, 3-21
PRAE - Initiatives de l'application de la politique, 3-20
PRAE - Intégrité du programme, 3-22
Prestations d'emploi et mesures de soutien, 3-8, 3-45
Prestation de services de qualité dans le domaine du travail, 3-28

R

Réseau de prestation de services, 3-19, 3-24

S

Services de garderie, 3-16
Systèmes, 3-39

T

Tendances du marché du travail, 3-5, 3-19

V

Viabilité et efficacité des programmes du RPC et de la SV, 3-33