
RESSOURCES HUMAINES ET
DÉVELOPPEMENT DES
COMPÉTENCES CANADA
ET
DÉVELOPPEMENT SOCIAL CANADA

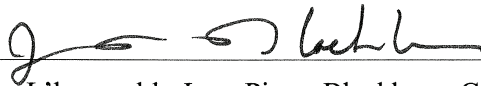
**Budget principal des dépenses
2005-2006**

Rapport ministériel sur le rendement



L'honorable Diane Finley, C.P., députée.

Ministre de Ressources humaines et Développement social Canada



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

Ministre du Travail

TABLE DES MATIÈRES

MESSAGE DES MINISTRES	1
DÉCLARATION DE LA DIRECTION	4
SURVOL DU MINISTÈRE	7
INTRODUCTION	8
MANDAT	16
PROFIL DES DÉPENSES.....	17
RHDCC	17
DSC.....	19
BILAN SOCIOÉCONOMIQUE DE L'ANNÉE	21
SOMMAIRE DU RENDEMENT DU MINISTÈRE PAR RÉSULTAT STRATÉGIQUE	23
SOMMAIRE DU RENDEMENT DES PROGRAMMES MINISTÉRIELS DE RHDCC PAR RÉSULTAT STRATÉGIQUE.....	23
SOMMAIRE DU RENDEMENT DES PROGRAMMES MINISTÉRIELS DE DSC PAR RÉSULTAT STRATÉGIQUE.....	33
SOMMAIRE DU RENDEMENT DE SERVICE CANADA	36
RISQUES À L'ÉCHELLE DE L'ORGANISATION.....	40
ANALYSE DU RENDEMENT PAR RÉSULTAT STRATÉGIQUE - RHDCC	43
TRANSITIONS EFFICACES ET INCLUSIVES DANS LE MARCHÉ DU TRAVAIL AU MOYEN DU SOUTIEN TEMPORAIRE DU REVENU ET DE MESURES ACTIVES D'AIDE À L'EMPLOI.....	44
COMPÉTITIVITÉ ET PRODUCTIVITÉ ACCRUES DES MILIEUX DE TRAVAIL CANADIENS GRÂCE À DES MESURES FAVORISANT L'INVESTISSEMENT DANS LES COMPÉTENCES, DE MÊME QUE LA RECONNAISSANCE ET L'UTILISATION DES COMPÉTENCES	61
GRÂCE À L'ACCÈS À L'APPRENTISSAGE, LES CANADIENS PEUVENT PARTICIPER PLEINEMENT À LA VIE ÉCONOMIQUE FONDÉE SUR LE SAVOIR ET À LA SOCIÉTÉ	69
MILIEUX DE TRAVAIL SÉCURITAIRES, ÉQUITABLES, SAINS, STABLES ET PRODUCTIFS OÙ RÈGNE LA COOPÉRATION.....	78
CAPACITÉ ACCRUE DES COLLECTIVITÉS DE CONTRIBUER À LA RÉDUCTION DE L'ITINÉRANCE.....	84
PRESTATION DE SERVICES CONTINUE, INTÉGRÉE ET À MODES MULTIPLES, ASSURANT LA SATISFACTION DE LA CLIENTÈLE.....	92
ANALYSE DU RENDEMENT PAR RÉSULTAT STRATÉGIQUE.....	101
UN CANADA OÙ LA QUALITÉ DE VIE DES AÎNÉS ET LEUR INCLUSION SONT AMÉLIORÉES ET OÙ LA PAUVRETÉ EST RÉDUITE AU MOYEN DE PENSIONS, DE PRESTATIONS ET DE SOUTIENS GOUVERNEMENT AUX DURABLES	106
UN CANADA OÙ LA PARTICIPATION SOCIALE ET ÉCONOMIQUE DES PERSONNES HANDICAPÉES EST REHAUSSÉE	109
UN CANADA OÙ DES COLLECTIVITÉS DYNAMIQUES ET INCLUSIVES RÉPONDENT AUX BESOINS DE LA POPULATION EN MATIÈRE DE DÉVELOPPEMENT SOCIAL	113
UN CANADA OÙ LES CAPACITÉS DES PARTICULIERS, DES ENFANTS, DES FAMILLES ET DES COLLECTIVITÉS SONT RENFORCÉES AFIN DE PROMOUVOIR L'INCLUSION SOCIALE, LA PARTICIPATION ET LE BIEN-ÊTRE	117



UN CANADA OÙ LA PRESTATION DES SERVICES EST AXÉE SUR LES BESOINS DES CITOYENS.....	121
DES SERVICES MINISTÉRIELS EFFICACES	127
RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES – RHDCC	131
RENSEIGNEMENTS SUR L'ORGANISATION	132
APERÇU DU RENDEMENT FINANCIER.....	133
TABLEAU 1 : COMPARAISON DES DÉPENSES PRÉVUES AUX DÉPENSES RÉELLES	135
TABLEAU 2 : UTILISATION DES RESSOURCES PAR ACTIVITÉ DE PROGRAMME	136
TABLEAU 3 : POSTES VOTÉS ET LÉGISLATIFS	137
TABLEAU 4 : SERVICES REÇUS SANS FRAIS	138
TABLEAU 5 : PRÊTS, PLACEMENTS ET AVANCES	138
TABLEAU 6 : SOURCES DES REVENUS DISPONIBLES ET DES REVENUS NON DISPONIBLES	139
TABLEAU 7 -A : LOI SUR LES FRAIS D'UTILISATION	140
TABLEAU 7-B : POLITIQUE SUR LES NORMES DE SERVICE POUR LES FRAIS EXTÉRIEURS	141
TABLEAU 8 : PRINCIPALES INITIATIVES RÉGLEMENTAIRES.....	142
TABLEAU 9-A : SOMMAIRE DES PAIEMENTS DE TRANSFERT NON LÉGISLATIFS PAR ACTIVITÉ DE PROGRAMME	148
TABLEAU 9-B SOMMAIRE DES PAIEMENTS DE TRANSFERT LÉGISLATIFS PAR ACTIVITÉ DE PROGRAMME	151
TABLEAU 9-C : DÉTAILS SUR LES PAIEMENTS DE TRANSFERT	152
TABLEAU 10 : FONDATIONS (SUBVENTIONS CONDITIONNELLES)	153
TABLEAU 11 : INITIATIVES HORIZONTALES	153
TABLEAU 12 : RÉPONSE AUX COMITÉS PARLEMENTAIRES, AUX VÉRIFICATIONS ET AUX ÉVALUATIONS	154
TABLEAU 13 : STRATÉGIE DE DÉVELOPPEMENT DURABLE.....	158
TABLEAU 14 : APPROVISIONNEMENT ET MARCHÉS	159
TABLEAU 15 : POLITIQUE SUR LES VOYAGES	159
COMPTES À FINS DÉTERMINÉES.....	160
Introduction.....	160
Compte d'assurance-emploi	161
Compte des rentes sur l'État.....	163
Fonds d'assurance de la fonction publique	163
RAPPORT CONSOLIDÉ DU PROGRAMME CANADIEN DE PRÊTS AUX ÉTUDIANTS	164
RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES - DSC.....	171
ORGANIGRAMME.....	172
APERÇU DU RENDEMENT FINANCIER.....	173
TABLEAU 1 : COMPARAISON DES DÉPENSES TOTALES PRÉVUES ET DES DÉPENSES RÉELLES	175
TABLEAU 2 : UTILISATION DES RESSOURCES PAR ACTIVITÉ DE PROGRAMME.....	176
TABLEAU 3 : POSTES VOTÉS ET LÉGISLATIFS	177
TABLEAU 4 : SERVICES REÇUS À TITRE GRACIEUX.....	178

TABLEAU 5 : SOURCES DES REVENUS DISPONIBLES ET DES REVENUS NON DISPONIBLES	178
TABLEAU 6-A : LOI SUR LES FRAIS D'UTILISATION	179
TABLEAU 6B : POLITIQUE SUR LES NORMES DE SERVICE POUR LES FRAIS D'UTILISATION	180
TABLEAU 7 : RENSEIGNEMENTS SUR LES PAIEMENTS DE TRANSFERT	181
TABLEAU 8 : COMPTES À FINS DÉTERMINÉES	182
RPC SOMMAIRE	183
TABLEAU 9 : SOMMAIRE DES PRESTATIONS MENSUELLES MAXIMALES	184
TABLEAU 10 : NOMBRE DE PERSONNES QUI REÇOIVENT DES PRESTATIONS DE LA SÉCURITÉ DE LA VIEILLESSE, PAR PROVINCE OU TERRITOIRE ET PAR TYPE.....	185
TABLEAU 11 : PAIEMENTS DE LA SÉCURITÉ DE LA VIEILLESSE, PAR PROVINCE OU TERRITOIRE ET PAR TYPE, EXERCICE 2005-2006	185
TABLEAU 12 : PRINCIPALES INITIATIVES RÉGLEMENTAIRES.....	186
TABLEAU 13 : INITIATIVES HORIZONTALES	186
TABLEAU 14 : RÉPONSE AUX COMITÉS PARLEMENTAIRES, AUX VÉRIFICATIONS ET AUX ÉVALUATIONS	187
TABLEAU 15 : STRATÉGIE DE DÉVELOPPEMENT DURABLE	189
TABLEAU 16 : APPROVISIONNEMENT ET MARCHÉS	189
TABLEAU 17 : AMÉLIORATION DES SERVICES.....	190
TABLEAU 18 : POLITIQUE SUR LES VOYAGES	190
RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES – ÉTAT FINANCIERS CONSOLIDÉS DE RESSOURCES HUMAINES ET DÉVELOPPEMENT SOCIAL CANADA.....	191
DÉCLARATION DE LA RESPONSABILITÉ DE LA DIRECTION RELATIVEMENT AUX ÉTATS FINANCIERS	192
ÉTATS DES RÉSULTATS	193
ÉTAT DE LA SITUATION FINANCIÈRE	194
ÉTAT DE L'AVOIR DU CANADA	195
ÉTAT DES FLUX DE TRÉSORERIE	195
NOTES COMPLÉMENTAIRES AUX ÉTATS FINANCIERS	192
AUTRES SUJETS D'INTÉRÊT.....	215





MESSAGE DES MINISTRES

Message de la ministre des Ressources humaines et du Développement social



La responsabilité pour un ministère, c'est savoir montrer aux Canadiens et aux Canadiennes de manière convaincante ce qu'il a accompli avec les ressources qui lui ont été confiées. Le présent rapport sur le rendement présente une vue d'ensemble des activités des anciens ministères Ressources humaines et Développement des compétences et Développement social Canada pour la période d'avril 2005 à mars 2006.

Le 23 janvier 2006, les Canadiens et les Canadiennes ont élu un gouvernement qui a déclaré avoir cinq priorités : la responsabilisation, la diminution des impôts, la lutte contre la criminalité, la garde des enfants et les soins de santé. Ressources humaines et Développement social Canada a un rôle de premier plan à jouer pour que le gouvernement respecte son engagement envers la population canadienne, c'est-à-dire aider les enfants et les familles et investir dans les compétences et l'apprentissage. Je suis très fière qu'on m'ait confié ce volet si important du programme du gouvernement.

Nous avons l'intention de simplifier les politiques de gestion de sorte que les fonctionnaires puissent accomplir leur travail de la façon la plus efficiente et la plus efficace possible. Nous y parviendrons notamment grâce à la *Loi fédérale sur la responsabilité* et au plan d'action qui prévoit pour la gestion des dépenses une nouvelle démarche axée sur les résultats et sur l'optimisation des ressources.

Par la création du nouveau ministère Ressources humaines et Développement social Canada, le gouvernement reconnaît que le succès du Canada repose sur la capacité des Canadiens et des Canadiennes et de ses collectivités d'atteindre leur plein potentiel.

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

Message du ministre du Travail



C'est dans le milieu de travail que la richesse d'un pays est produite. C'est aussi là que la plupart des personnes d'âge actif passent une bonne partie de leur vie à travailler. L'état des milieux de travail dans un pays a sûrement des répercussions sur ses résultats économiques et sociaux.

Le Programme du travail a pour mandat de promouvoir la sécurité et la productivité en milieu de travail par son rôle législatif en matière de médiation et de conciliation dans les relations syndicales-patronales et par la surveillance des conditions de travail et l'application de la loi à cet égard.

Sur la scène internationale, nous avons pour objectif de promouvoir la bonne gouvernance, la règle de droit, l'harmonie dans les relations syndicales-patronales et le respect des normes et des droits du travail.

Le présent rapport ministériel sur le rendement pour 2005-2006 décrit le travail qui a été accompli dans le Programme du travail par rapport aux intentions énoncées dans le Rapport sur les plans et les priorités de 2005-2006 de l'ancien ministère Ressources humaines et Développement des compétences Canada.

Je continuerai de travailler avec les personnes talentueuses du nouveau ministère Ressources humaines et Développement social pour assurer la bonne mise en œuvre du Programme du travail.

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

DÉCLARATION DE LA DIRECTION

Je sou mets, aux fins de dépôt au Parlement, le *Rapport ministériel sur le rendement (RMR) 2005-2006* de Ressources humaines et Développement des compétences Canada et de Développement social Canada.

Le présent document a été préparé conformément aux principes de préparation des rapports énoncés dans le *Guide de préparation de la Partie III du Budget des dépenses 2005-2006 : Rapports sur les plans et les priorités et Rapports ministériels sur le rendement* :

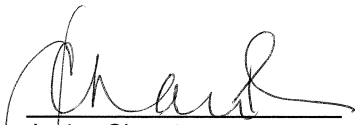
il est conforme aux exigences précises de déclaration figurant dans les lignes directrices du Secrétariat du Conseil du Trésor;

il repose sur l'architecture d'activités de programme approuvée du ministère qui figure dans la Structure de gestion, des ressources et des résultats;

il présente une information cohérente, complète, équilibrée et fiable;

il fournit une base pour la reddition de comptes à l'égard des résultats obtenus avec les ressources et les autorisations qui lui sont confiées;

il rend compte de la situation financière en fonction des montants approuvés des budgets des dépenses et des Comptes publics du Canada dans le Rapport ministériel sur le rendement.



Janice Charette
Sous-ministre
Ressources humaines et Développement social Canada

DÉCLARATION DE LA DIRECTION

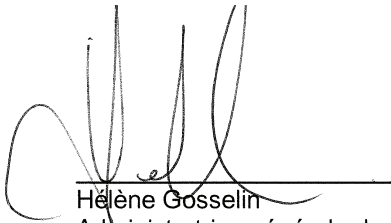
À ma connaissance, les résultats obtenus dans le cadre du Programme du travail sont présentés de façon exhaustive, exacte et équilibrée dans le *Rapport ministériel sur le rendement 2005-2006* de Ressources humaines et Développement des compétences Canada et de Développement social Canada.



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

DÉCLARATION DE LA DIRECTION

À ma connaissance, les résultats obtenus dans le cadre de Service Canada sont présentés de façon exhaustive, exacte et équilibrée dans le *Rapport ministériel sur le rendement 2005-2006* de Ressources humaines et Développement des compétences Canada et de Développement social Canada.



Hélène Gosselin

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



SURVOL DU MINISTÈRE

INTRODUCTION

Le 6 février 2006, les ministères de Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDC) et de Développement social Canada (DSC) ont été fusionnés en un seul ministère appelé Ressources humaines et Développement social Canada. Il s'agissait d'intégrer l'élaboration des politiques et des programmes et d'améliorer l'exécution des programmes et des services par l'intermédiaire de Service Canada.

Le présent document fait état du rendement de Ressources humaines et Développement des compétences Canada et de Développement social Canada pour la période du 1^{er} avril 2005 au 31 mars 2006. Dans la présente partie, on trouvera une vue d'ensemble des deux ministères, notamment une brève description du contexte socio-économique et un résumé du rendement des ministères.

La section II comprend un chapitre décrivant les anciens ministères de RHDC et DSC, notamment des données détaillées sur le rendement par résultat stratégique. La section III comprend des renseignements supplémentaires détaillés pour chaque ministère, ainsi que des tableaux financiers.

Ressources humaines et Développement des compétences Canada

La vision de RHDC est de bâtir un pays où chacun des citoyens a la possibilité d'apprendre et de contribuer au succès du Canada en participant pleinement à un marché du travail efficace et efficient et où les milieux de travail favorisent l'harmonie des relations syndicales-patronales et offrent des conditions de travail garantissant la sécurité et la productivité. RHDC a pour mission d'améliorer le niveau de vie et la qualité de vie de tous les Canadiens et, à cette fin, il favorise le développement et la mobilité d'une main-d'œuvre hautement qualifiée, ainsi que l'efficience et l'inclusivité du marché du travail et des milieux de travail.

Le Ministère cherche à atteindre son idéal et à remplir son mandat par les moyens suivants : verser aux Canadiens des prestations d'assurance-emploi pour les aider pendant les périodes de transition, comme la perte d'un emploi, la maladie, la naissance ou l'adoption d'un enfant; offrir des soins ou du soutien à un membre de la famille souffrant d'une maladie grave qui risque de causer le décès; offrir des programmes d'emploi aux chômeurs; améliorer l'accès aux études postsecondaires; favoriser l'acquisition de compétences en milieu de travail et favoriser l'apprentissage continu chez les Canadiens. Il favorise également la sécurité, la santé, l'équité, la stabilité, la coopération et la productivité en milieu de travail. Il cherche à donner aux collectivités au Canada des moyens de résoudre les problèmes liés à l'itinérance.

RHDC est un important fournisseur de services directs aux Canadiens. Le Ministère prend des mesures pour moderniser la façon dont il offre les prestations et les services, pour se donner de meilleurs moyens de communiquer avec les Canadiens, de les servir et de les aider à exercer leurs talents.

L'information sur le rendement et l'information financière concernant RHDCC sont présentées selon les six résultats stratégiques qui ont été élaborés pour le *Rapport sur les plans et les priorités* de 2005-2006 de RHDCC. Pour consulter l'Architecture d'activités de programmes (AAP) de RHDCC, voir le diagramme 1 à la p. 10. Les résultats stratégiques sont les suivants :

« Transitions efficaces et inclusives dans le marché du travail au moyen de soutien temporaire du revenu et de mesures actives d'aide à l'emploi »

« Compétitivité et productivité accrues des milieux de travail canadiens grâce à des mesures favorisant l'investissement dans les compétences, de même que la reconnaissance et l'utilisation des compétences »

« Grâce à l'accès à l'apprentissage, les Canadiens peuvent participer pleinement à la vie économique fondée sur le savoir et à la société »

« Milieux de travail sécuritaires, équitables, sains, stables et productifs où règne la coopération »

« Capacité accrue des collectivités de contribuer à la réduction de l'itinérance »

Diagramme 1 : Mandat de l'ancien RHDCC

MANDAT DE RHDCC				
Vision		Mission		
Un pays où chacun des citoyens a la possibilité d'apprendre et de contribuer au succès du Canada en participant pleinement à un marché du travail efficace et efficient.		Rehausser le niveau de vie de tous les Canadiens et améliorer leur qualité de vie en faisant la promotion du développement d'une main-d'œuvre hautement qualifiée et mobile, ainsi que d'un marché du travail efficient et favorable à l'intégration.		
Résultats stratégiques				
Transitions efficaces et inclusives dans le marché du travail au moyen du soutien temporaire du revenu et de mesures actives d'aide à l'emploi.	Compétitivité et productivité accrues des milieux de travail canadiens grâce à des mesures favorisant l'investissement dans les compétences, de même que la reconnaissance et l'utilisation des compétences.	Grâce à l'accès à l'apprentissage, les Canadiens peuvent participer pleinement à la vie économique fondée sur le savoir et à la société.	Milieux de travail sécuritaires, équitables, sains, stables et productifs où règne la coopération.	Capacité accrue des collectivités de contribuer à la réduction de l'itinérance.
				Prestation de services continue, intégrée et à modes multiples, assurant la satisfaction de la clientèle.
Activités de programme				
Assurance-emploi	Programmes d'emploi	Compétences en milieu de travail	Apprentissage	Travail
				Sans-abri
				Politique, programme et soutien à la prestation des services
Sous-activités de programme				
Prestations Traitement des demandes Perception des cotisations d'assurance-emploi Appels Enquêtes et contrôle Gestion des programmes et amélioration des services	Prestations d'emploi et mesures de soutien Transferts en vertu des ententes sur le développement du marché du travail Stratégie de développement des ressources humaines autochtones Partenariats sur les compétences et l'emploi des autochtones Stratégie emploi jeunesse Adaptations au marché du travail et Communautés minoritaires de langue officielle	Partenariats en ressources humaines Programme des travailleurs étrangers Placement Information sur le marché du travail	Aide financière aux étudiants Programme canadien pour l'épargne-études Secrétariat national à l'alphabétisation Programme des initiatives d'apprentissage Mobilité académique internationale Bureau des technologies d'apprentissage	Service fédéral de médiation et de conciliation Opérations nationales du travail Affaires inter-gouvernementales Affaires internationales du travail Politiques et information sur les milieux de travail Affaires du travail autochtones
				Initiative de partenariats en action communautaire Autochtones sans abri en milieu urbain Programme national de recherche Fonds régional d'aide aux sans-abri Système d'information sur les personnes et les familles sans abri Initiative visant à mettre des biens immobiliers excédentaires fédéraux à la disposition des sans-abri
				Exécution et prestation des programmes et services régionaux et locaux Politique stratégique et planification Communications

Développement social Canada

Développement social Canada cherche à encourager et à aider les personnes, les familles et les collectivités à réaliser leur plein potentiel et à maintenir la qualité de vie à laquelle s'attendent les Canadiens. Le Ministère cherche en particulier à venir en aide aux enfants et aux familles, aux personnes handicapées et aux aînés et, à cette fin, il met en œuvre des moyens visant à assurer leur bien-être et leur participation active, de même que leur dignité. Le Ministère cherche également à donner de meilleurs moyens aux organismes bénévoles de contribuer aux collectivités.

À cette fin, DSC s'efforce de réduire les obstacles et de faciliter l'accès aux possibilités; à investir dans les personnes et à renforcer les collectivités; à offrir un service homogène, novateur, à la fois à l'interne et à l'externe; à collaborer avec ses partenaires fédéraux, les autres gouvernements et les collectivités; à épauler ses employés; et à servir les Canadiens avec intégrité et empressement.

Développement social Canada joue un rôle essentiel dans les politiques, les programmes et les services sociaux. Il collabore avec les gouvernements provinciaux et territoriaux, les peuples autochtones, ses partenaires, les parties intéressées et l'ensemble des Canadiens afin que les enfants et leur famille, les aînés, les personnes handicapées, les aidants naturels, les collectivités et tous ceux et celles qui se heurtent à des difficultés sur le plan social disposent des moyens nécessaires pour assurer leur bien-être et pour mieux vivre en société.

DSC consacre la plus grande partie de ses dépenses au soutien du revenu des Canadiens grâce aux prestations de programme sur lesquelles le Parlement a légiféré, c'est-à-dire la Sécurité de la vieillesse (qui est financée par les revenus fiscaux généraux) et toute la gamme des prestations du Régime de pensions du Canada (qui est un programme contributif ne faisant pas partie du Trésor).

Parmi les autres activités de DSC, mentionnons les dépenses de fonctionnement comme celles qui servent à verser la Prestation nationale pour enfants. Certains programmes de DSC à l'intention des familles et des enfants sont offerts en collaboration avec les gouvernements des provinces et des territoires, comme l'Entente sur le développement de la petite enfance et le Cadre multilatéral pour l'apprentissage et la garde des jeunes enfants.

DSC appuie le secteur communautaire, le secteur privé et le secteur bénévole afin de promouvoir la participation de tous les citoyens. Outre qu'il verse des prestations du RPC aux personnes handicapées, DSC collabore avec les provinces pour promouvoir leur pleine participation (au marché du travail, pour l'apprentissage et dans la collectivité) par le truchement de programmes comme le Fonds d'intégration et des initiatives comme les ententes sur le marché du travail pour les personnes handicapées.

L'information sur le rendement et l'information financière concernant DSC sont présentées selon les cinq résultats stratégiques qui ont été élaborés pour le *Rapport sur les plans et les priorités* de 2005-2006 de DSC. Pour consulter l'Architecture d'activités de programmes (AAP) de DSC, voir le diagramme 2 à la p. 14. Les résultats stratégiques sont les suivants :

« Un Canada où la qualité de vie des aînés et leur inclusion sont améliorées et où la pauvreté est réduite au moyen de pensions, de prestations et de soutien gouvernementaux durables »

« Un Canada où la participation sociale et économique des personnes handicapées est rehaussée »

« Un Canada où les collectivités dynamiques et inclusives répondent aux besoins de la population en matière de développement social »

« Un Canada où les capacités des particuliers, des enfants, des familles et des collectivités sont renforcées afin de promouvoir l'inclusion sociale, la participation et le bien-être »

« Un Canada où la prestation des services est axée sur les besoins des citoyens »

Diagramme 2 : Mandat de l'ancien DSC

MANDAT DE DÉVELOPPEMENT SOCIAL CANADA				
Vision		Mission		
Un Canada pour tous, au sein duquel chacun apporte sa contribution et joue un rôle actif.		Renforcer les assises sociales du Canada en contribuant au mieux-être des personnes, des familles et des collectivités, et en favorisant leur participation grâce à des politiques, des programmes et des services axés sur les citoyens. Nous atteindrons ces objectifs en réduisant les obstacles et en facilitant l'accès aux possibilités; investissant dans les gens et en renforçant les capacités des collectivités; offrant un service transparent, novateur et adapté aux besoins des clients, tant à l'interne qu'à l'externe, collaborant avec des partenaires fédéraux, d'autres gouvernements et les collectivités; aidant nos employés et employées; et servant les Canadiens et Canadiennes avec intégrité et engagement.		
Résultats				
Un Canada où la qualité de vie des aînés et leur inclusion sont améliorées et où la pauvreté est réduite au moyen de pensions, de prestations et de soutien gouvernementaux durables.	Un Canada où la participation sociale et économique des personnes handicapées est rehaussée.	Un Canada où des collectivités dynamiques et inclusives répondent aux besoins de la population en matière de développement social.	Un Canada où les capacités des particuliers, des enfants, des familles et des collectivités sont renforcées afin de promouvoir l'inclusion sociale, la participation et le bien-être.	Un Canada où la prestation des services est axée sur les besoins des citoyens.
Régime de pensions du Canada – prestations de retraite, au survivant et de décès.	Régime de pensions du Canada - invalidité	Programme de partenariats pour le développement social	Prestation nationale pour enfants	Modernisation du service pour les Canadiens – Recherches et développement
Sécurité de la vieillesse/ Supplément de revenu garanti	Ententes sur le marché du travail visant les personnes handicapées	Initiative sur le secteur bénévole et communautaire	Entente sur le développement de la petite enfance	Prestation des services à l'échelle de l'organisation
	Fonds d'intégration pour les personnes handicapées	Nouveaux horizons Comprendre la petite enfance	Cadre multilatéral pour l'apprentissage et la garde des jeunes enfants	
Activités de programme				
Soutien du revenu	Inclusion et participation	Collectivités dynamiques	Investissements dans les enfants et les familles	Innovation en matière de services
Prestations des services et distribution des prestations				
Services généraux et communs				
Clients : Personnes âgées, personnes handicapées, collectivités, organismes communautaires, enfants, familles et individus				
Partenaires : Ordres de gouvernement, Canadiens et députés les représentant, employeurs, syndicats, fournisseurs de services, organismes communautaires, secteurs bénévole et sans but lucratif, organismes non gouvernementaux, partenaires de recherche, organismes internationaux.				

À l'automne 2005, une nouvelle architecture des activités de programme (AAP) a été approuvée pour l'ancien DSC. Voir le diagramme 5, tableau de concordance de l'AAP, à la p. 189.

Service Canada

Service Canada a été lancé en septembre 2005 pour offrir aux Canadiens des modes de prestation de services meilleurs, plus commodes et mieux adaptés, ainsi qu'un guichet unique pour une vaste gamme de programmes et de services offerts par les ministères et organismes du gouvernement fédéral. Il est dans le prolongement de plus d'une décennie de travail au sein du gouvernement du Canada afin d'améliorer la prestation des services à l'intention des Canadiens. Service Canada a un budget de fonctionnement de près de 1,9 milliard de dollars et compte plus de 20 000 employés.

Service Canada a rassemblé un réseau de bureaux locaux de Ressources humaines et Développement des compétences Canada qui offrait des services en personne, les centres d'appel 1 800 O-Canada de Développement social Canada et de Travaux publics et Services gouvernementaux, et les activités de prestation de services des trois groupes communautaires de langue minoritaire officielle de Patrimoine Canada. Service Canada offre aux Canadiens un guichet unique – en personne, en ligne, par téléphone et par la poste – pour les programmes et les services offerts par un certain nombre de ministères fédéraux, et il cherche à offrir des services pour le compte d'un nombre croissant de partenaires provinciaux et territoriaux.

Voici les activités de Service Canada en 2005-2006 :

- Verser des prestations gouvernementales d'une valeur de plus de 70 milliards de dollars à environ 8 millions de Canadiens (190 millions par jour) l'an dernier – soit l'équivalent de 5 % du produit intérieur brut du Canada et 30 % des dépenses du gouvernement du Canada.
- Verser 124 millions de paiements individuels à des Canadiens pour l'assurance-emploi, le Régime de pensions du Canada, la Sécurité de la vieillesse et d'autres prestations.
- Traiter plus de 5 millions de demandes de prestations gouvernementales.
- Recevoir 1,5 million de demandes de numéros d'assurance sociale.
- Afficher 800 000 offres d'emploi pour le compte d'employeurs.
- Recevoir plus de 56 millions d'appels au sujet du gouvernement du Canada, de ses programmes et de ses services.
- Offrir des services électroniques à plus de 2,5 millions de Canadiens par semaine.
- Mener 500 000 entrevues avec des Canadiens au sujet des services et des programmes dont ils ont besoin.
- Utiliser des services d'extension pour rejoindre directement plus de 250 000 Canadiens dans leur milieu.
- Mettre à la poste plus de 20 millions de lettres.
- Collaborer avec plus de 55 000 organismes communautaires.

L'amélioration des résultats pour les Canadiens grâce à l'excellence du service

Le rendement du Canada

Les résultats stratégiques élaborés par RHDCC et DSC ont aidé le gouvernement du Canada à obtenir plusieurs résultats décrits dans *Le rendement du Canada 2005*.

RHDCC	DSC	Résultats du gouvernement du Canada
✓		Une croissance économique durable
✓	✓	Une économie axée sur l'innovation et le savoir
✓	✓	La sécurité du revenu et l'emploi pour les Canadiens
✓		Un marché équitable et sécurisé
		Un environnement propre et sain
✓		Des Canadiens en santé ayant accès à des soins de santé de qualité
✓	✓	Une société inclusive qui favorise la dualité linguistique et la diversité
		Une culture et un patrimoine canadiens dynamiques
✓		Des collectivités sécuritaires et sécurisées
		Un partenariat nord-américain fort et mutuellement avantageux
	✓	Une économie mondiale prospère qui profite aux Canadiens et au monde
		Un monde sécuritaire et sécurisé
		La réduction de la pauvreté dans le monde grâce au développement durable

Pour plus d'information au sujet du rendement du Canada en 2005, consultez le site :
http://www.tbs-sct.gc.ca/report/govrev/05/cp-rc_f.asp

MANDAT

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

La *Loi sur le ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences* prévoit la nomination d'un ministre du Travail responsable du *Code canadien du travail*, de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et d'autres lois sur la rémunération et les conditions de travail. Cette loi constitutive énonce que le ministre du Travail utilise les services et les installations du Ministère. Elle établit également le mandat du ministre du Travail, qui est de promouvoir la sécurité, la santé, l'équité, la stabilité, la productivité et la coopération en milieu de travail.

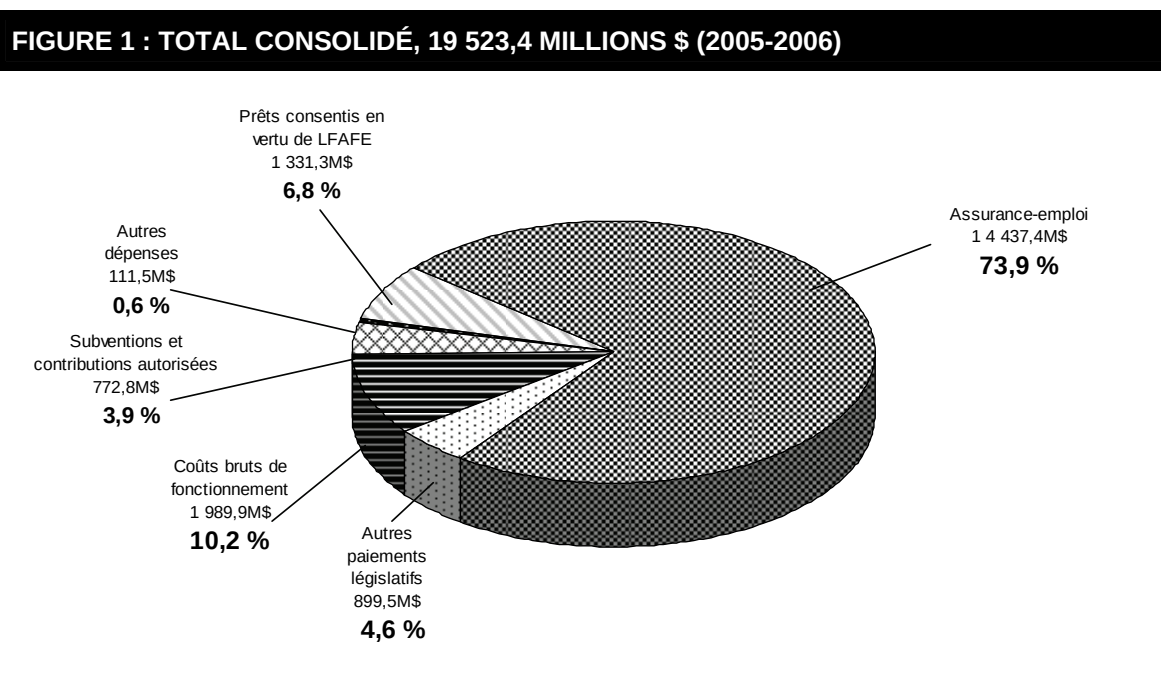
La *Loi sur le ministère du Développement social Canada* définit les attributions du ministre de Développement social Canada (DSC). DSC a pour mandat de promouvoir le bien-être social et la sécurité. Dans l'exercice des attributions que prévoit cette loi, le ministre est chargé de l'application du *Régime de pensions du Canada* et de la *Loi sur la sécurité de la vieillesse*, ainsi que du *Conseil national du bien-être social*.

Service Canada fonctionne conformément au mandat et au cadre législatifs des lois constitutives actuelles de Ressources humaines et Développement des compétences Canada et de Développement social Canada. Son mandat est de collaborer avec les ministères fédéraux, les autres paliers de gouvernement et les fournisseurs de services à la collectivité afin de rassembler des programmes et des services pour les offrir par guichet unique. Service Canada n'est pas une entité légale distincte, mais il a des pouvoirs délégués pour l'exécution de son mandat et de ses attributions.

PROFIL DES DÉPENSES

RESSOURCES HUMAINES ET DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES CANADA

Les dépenses de RHDCC pour les programmes et les services se sont élevées à plus de 19 milliards de dollars, dont 17 milliards de dollars ou près de 86 % ont été des prestations directes versées aux Canadiens pour l'assurance-emploi, des prêts consentis en vertu de la *Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants (LFAFE)* et d'autres paiements de transfert législatifs.



On trouvera dans la section des renseignements supplémentaires à la page 132 l'organigramme de RHDCC pour 2005-2006.

TABLEAU 1 : DÉPENSES BRUTES DE RHDCC (2005-2006)

(en millions de dollars)

Total des dépenses brutes de RHDCC

Budgétaire

Coûts nets de fonctionnement	589,3 ^b	
Ajouter les sommes recouvrées au titre des rubriques suivantes:		
Compte d'assurance-emploi	1 311,0	
Indemnisation des accidentés du travail	76,6	
Régime de pensions du Canada	13,0 ^a	
Sous-total	1 400,6	1 400,6
Coûts bruts de fonctionnement		Sous-total 1 989,9
Subventions et contributions autorisées		772,8

Total des dépenses brutes	2 762,7
----------------------------------	----------------

Autres

Coûts administratifs du compte d'AE (AMG)	132,4	
Créances douteuses	55,7	
Sous-total	188,1	188,1
Recouvrements d'indemnisation des accidentés du travail		(76,6)

Total Autres	111,5
---------------------	--------------

Non-budgétaire

Prêts consentis en vertu de la <i>Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants (LFAFE)</i>	1 331,3
--	---------

Total Non-budgétaire	1 331,3
-----------------------------	----------------

Paiements de transfert législatifs

Subventions et contributions:

Autres paiements législatifs:

Prêts canadiens aux étudiants	383,4	
Bon d'études canadien	2,2	
Subvention canadienne pour l'épargne-études	462,5	
Autres	0,0	
Sous-total	848,1	848,1

Prestations d'assurance-emploi

Partie I	12 402,0	
Partie II	2 016,4	
Sous-total	14 418,4	14 418,4

Autres comptes à fins déterminées	51,4 ^c
---	-------------------

Total des paiements de transfert législatifs	15 317,9
---	-----------------

Total consolidé	19 523,4
------------------------	-----------------

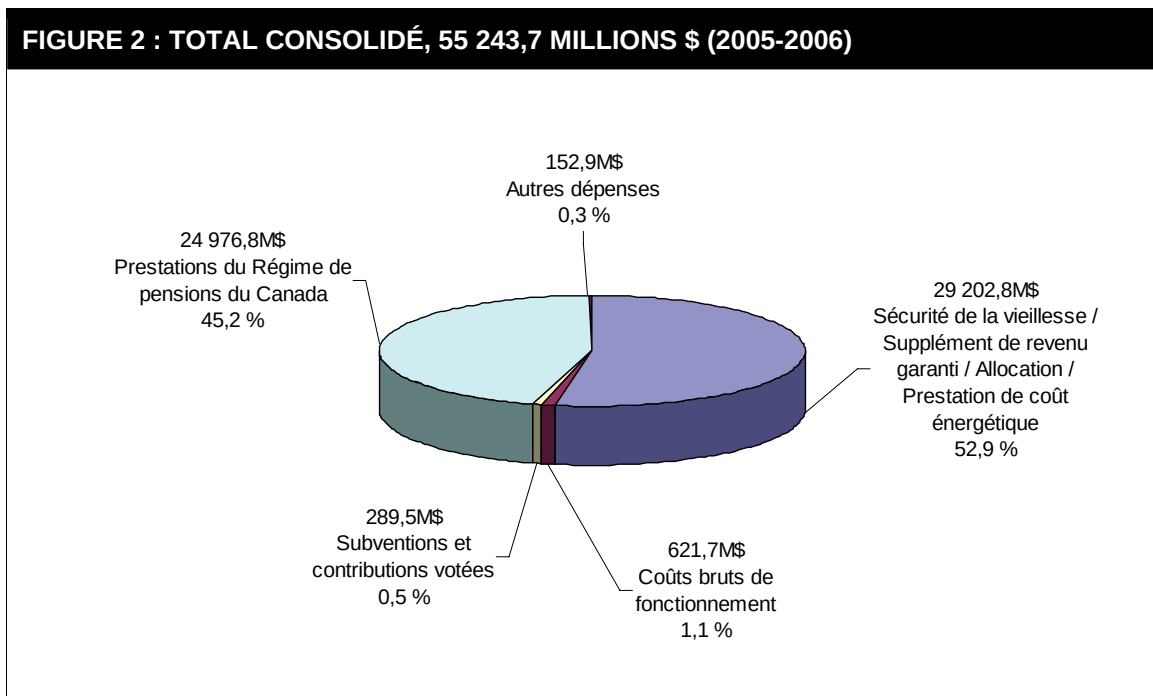
^a Le Régime de pensions du Canada (RPC) relève du portefeuille de Développement social Canada (DSC) mais RHDCC a récupéré les coûts des services relatifs à ce programme.

^b Le total des coûts de fonctionnement comprend les coûts des services ministériels partagés (services financiers et administratifs, ressources humaines, services juridiques et technologie de l'information) qui ont été offerts par DSC en 2005-2006.

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

DÉVELOPPEMENT SOCIAL CANADA

Les dépenses de DSC pour les programmes et les services se sont élevées à 55,2 milliards de dollars, dont 98 %, soit 54,2 milliards de dollars, ont profité directement aux Canadiens par le truchement du Régime de pensions du Canada (RPC) et de la Sécurité de la vieillesse (SV).



On trouvera à la section des renseignements supplémentaires à la page 172 l'organigramme de DSC pour 2005-2006.

TABLEAU 2 : DÉPENSES BRUTES DE DSC (2005-2006)

(en millions de dollars)

Budgétaire

Coûts nets de fonctionnement		326,7	
Ajouter les sommes recouvrées au titre des rubriques suivantes:			
Régime de pensions du Canada	228,4		
Compte d'assurance-emploi	66,6 ^a		
	Sous-total	295,0	295,0
Coûts bruts de fonctionnement		621,7	621,7
Subventions et contributions autorisées			289,5
Total des dépenses brutes			911,2
Autres - Coûts et montant recouvrés du RPC			152,9^b
Paiements de transfert législatifs			
Programme de la Sécurité de la vieillesse	22 043,7		
Supplément de revenu garanti	6 476,5		
Paiements d'allocation	472,1		
Prestation pour les coût de l'énergie	210,5		
	Sous-total	29 202,8	29 202,8
Prestations du Régime de pensions du Canada			24 976,8
Total des paiements de transfert législatifs			54 179,6
Total consolidé			55 243,7

^a Le Compte d'assurance-emploi (AE) relève du portefeuille de Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDCC), mais DSC recouvre les coûts des services fournis à ce programme, comme les services généraux et la prestation des services.

^b Ce montant représente les frais administratifs du RPC provenant d'autres ministères et il exclut les frais administratifs du RPC de DSC qui figurent dans les coûts de fonctionnement.

BILAN SOCIOÉCONOMIQUE DE L'ANNÉE

La présente section est une vue d'ensemble du contexte socioéconomique au cours de l'exercice 2005-2006, c'est-à-dire les grands indicateurs macroéconomiques et sociaux. L'économie canadienne s'est bien comportée en 2005. Le marché du travail a aussi obtenu des résultats excellents car le nombre d'emplois a augmenté au cours de l'année, surtout les emplois à plein temps, tandis que le taux de chômage a atteint son plus bas niveau en près de trois décennies. Le revenu familial après impôt a aussi augmenté et les taux de faible revenu ont diminué. Toutefois, l'augmentation du revenu après impôt n'a pas été partagée par tous les types de famille, de sorte que l'inégalité des revenus s'est accentuée.

Croissance économique robuste et constante, stabilité des prix et vigueur du dollar

En 2005, l'économie a progressé de 2,9 %, soit le même taux qu'en 2004. Par ailleurs, l'économie des États-Unis a progressé de 3,5 % pendant la même période. La forte croissance de la demande des consommateurs et des investissements a propulsé la croissance économique en 2005, et le surplus commercial a baissé pour la quatrième année consécutive¹.

La mondialisation, en particulier l'intégration de la Chine, de l'Inde et d'autres pays de l'Asie dans l'économie mondiale, a encore une fois pesé de tout son poids sur la conjoncture économique au Canada. Le dollar canadien s'est apprécié d'environ 5 % de 2004 à 2005, en partie en raison de la hausse des prix des produits et de l'énergie. Il est passé de 82,1 cents US en décembre 2004 à 86,1 cents US en décembre 2005².

L'inflation des prix à la consommation est restée relativement faible en 2005, malgré un bond de 10 % du prix de l'énergie. L'indice des prix à la consommation (IPC) a augmenté de 1,9 % en 2004 à 2,2 % en 2005, tandis que l'indice des prix implicite pour les dépenses personnelles (une mesure légèrement plus large) a augmenté de 1,6 %³. La réaction modérée sur le plan des prix s'explique par la baisse du prix des biens ayant un fort contenu importé en raison de la hausse du dollar canadien et du faible coût des importations en provenance de l'Asie, qui ont fait beaucoup diminué le coût de biens comme les vêtements, les appareils ménagers et les appareils électroniques. Étant donné la réaction modérée sur le plan des prix au Canada, les taux d'intérêt n'ont pas augmenté autant qu'aux États-Unis où la Réserve fédérale a haussé les taux à court terme de deux points entiers, soit plus de deux fois plus que le Canada.

Légère progression de la croissance de la productivité au travail, mais encore un retard marqué sur les États-Unis

En 2005, la productivité du travail (produit intérieur brut réel par heure travaillée) dans le secteur des entreprises au Canada a augmenté pour la première fois en trois ans, soit de 2,3 % par rapport à 2004, la plus forte hausse annuelle depuis 2000. Cette progression s'explique par l'augmentation constante de l'activité économique et le ralentissement des heures travaillées (0,6 % pour 2005). Il s'agit du même taux de croissance pour l'année que celui des États-Unis, soit sa plus faible progression depuis 2001⁴. Voilà pourquoi l'écart entre le Canada et les États-Unis pour la croissance de la productivité n'a pas varié en 2005.

Le taux d'emploi reste à un niveau record vu la croissance constante de l'emploi

L'emploi a progressé en 2005, puisqu'il a augmenté de 1,4 % (223 000 emplois), ce qui est moins que le taux de 1,8 % enregistré en 2004. Il s'agit surtout d'emplois à plein temps et il y en a eu 208 000 de plus. L'emploi à temps partiel a augmenté de 0,5 % (15 000 emplois).

De plus, la proportion de la population active qui avait un emploi a atteint un record de 62,7 % en 2005, le même taux qu'en 2004. L'emploi a augmenté à la fois pour les hommes et pour les femmes en

¹ Ressources humaines et Développement social, Bilan annuel : tendances de l'économie et du marché du travail au Canada, avril 2006.

² Site Internet de la Banque du Canada, <http://www.banqueducanada.ca/fr/taux/exchange-avg-f.html>

³ Phillip Cross. « Bilan de l'année : la revanche de la vieille économie », L'Observateur économique canadien, avril 2006, Statistique Canada, n° 11-010 au catalogue.

⁴ Statistique Canada, Le Quotidien, 13 septembre 2006. <http://www.statcan.ca/Daily/Francais/060913/tq060913.htm>

2005, mais les femmes ont bénéficié d'une plus forte croissance. Le taux d'emploi des femmes en 2005 est resté à son sommet record de 57,8 %, atteint en 2004, après avoir augmenté pendant huit années consécutives. Le taux de chômage a diminué à 6,5 % à la fin de 2005, conséquence de la progression modérée de l'emploi et de la diminution de la population active. En 2005, le taux de chômage a été en moyenne de 6,8 %, par opposition à 7,2 % en 2004⁵.

Hausse du revenu familial et baisse du taux de faible revenu...

Le revenu après impôt médian a augmenté pour la plupart des familles canadiennes en 2004, étant donné que la forte croissance économique a favorisé la progression de l'emploi qui, à son tour, a propulsé le revenu du marché. Les familles canadiennes comptant au moins deux personnes avaient un revenu médian estimatif après impôt de 54 100 dollars, soit une hausse d'environ 2 % par rapport à 2003 en chiffres réels après rajustement pour l'inflation⁶.

Toutefois, le revenu après impôt médian a été beaucoup plus faible pour certains types de familles, surtout les aînés et les personnes seules. Parmi les familles composées d'aînés ou de personnes âgées (celles dont le soutien ayant le revenu principal était âgé de 65 ans et plus), le revenu après impôt médian était de 38 500 dollars. Pour les personnes seules, il était de 21 300 dollars et, pour les mères seules, de 27 700 dollars.

En 2004, environ 3,5 millions de personnes étaient dans la catégorie du faible revenu, selon le seuil de faible revenu (SFR). Il s'agissait de 11,2 % de toute la population canadienne en 2004, bien en deçà du sommet de 15,7 % en 1996. Parmi les familles, la proportion ayant un faible revenu après impôt est passée de 8,5 % en 2003 et d'un sommet de 12,1 % en 1996 à 7,8 % en 2004. C'est donc que 684 000 familles étaient en deçà du SFR en 2004 et avaient un manque à gagner de 7 200 dollars, c'est-à-dire le montant de revenu dont elles avaient besoin pour dépasser le seuil de faible revenu. Le taux de faible revenu était le plus élevé parmi les familles avec une mère seule en 2004, dont 36 % avaient un faible revenu, comparativement à 53 % en 1996. Cette diminution s'explique en partie par l'augmentation du nombre de mères célibataires ayant un revenu gagné. Le taux de faible revenu des aînés a atteint un creux record de 5,6 % en 2004, par opposition à 6,8 % en 2003⁷.

... mais le fossé s'élargit entre les familles ayant le plus faible revenu et celles qui ont le revenu le plus élevé

De 1996 à 2004, l'écart de revenu moyen après impôt s'est creusé entre les familles touchant le plus faible revenu et celles qui avaient le revenu le plus élevé. L'écart de revenu entre les tranches supérieures et inférieures de 20 % de la population a augmenté de 82 500 dollars en 1996 à 99 000 dollars en 2003 et à 102 700 dollars en 2004. En 2004, le revenu moyen après impôt était de 125 000 dollars pour la tranche supérieure de 20 % de la population et de 22 300 dollars pour la tranche inférieure. Bien que tous les niveaux de revenu aient bénéficié de la conjoncture économique favorable qui existe depuis le début des années 90, ce sont les familles de la tranche supérieure de 20 % de la population qui en ont profité le plus. Ce groupe a bénéficié d'une augmentation de 23 % de son revenu après impôt, tandis que la tranche inférieure de 20 % de la population a connu une hausse de 17 % et que les trois tranches intermédiaires ont bénéficié d'une augmentation d'environ 15 % chacune depuis 1996. L'inégalité dans le revenu après impôt s'est accentuée pour les familles autres que celle des personnes âgées, mais elle a diminué pour les familles composées de personnes âgées⁸.

⁵ Statistique Canada, « Regard sur le marché du travail canadien, 2005 », n° 71-222 au catalogue.
<http://www.statcan.ca/francais/freepub/71-222-XIF/71-222-XIF2006001.htm>

⁶ La médiane est le point auquel la moitié des familles ont un revenu élevé et la moitié, un revenu moindre.

⁷ Statistique Canada, Le Quotidien, 30 mars 2006, <http://www.statcan.ca/Daily/Francais/060330/tq060330.htm>

⁸ Statistique Canada, « Le revenu au Canada, 2004 », n° 75-202 au catalogue,
<http://www.statcan.ca/francais/freepub/75-202-XIF/75-202-XIF2004000.htm>

Sommaire du rendement du Ministère par résultat stratégique

La présente section est un résumé des réalisations de RHDCC et de DSC par résultat stratégique et un bulletin sur le rendement des programmes de RHDCC et de DSC par rapport aux indicateurs et aux objectifs figurant dans les rapports sur les plans et les priorités de 2005-2006. Pour les indicateurs de programme dont les objectifs définis pour 2005-2006 n'ont pas été atteints, le lecteur est renvoyé à une page où les résultats sont expliqués.

Ci-après un résumé des réalisations et du rendement selon les indicateurs de programme pour chaque résultat stratégique. Le tableau 3A, qui présente en résumé les indicateurs de programme de RHDCC, suit le texte.

Sommaire du rendement des programmes ministériels de RHDCC par résultat stratégique

Transitions efficaces et inclusives dans le marché du travail au moyen du soutien temporaire du revenu et de mesures actives d'aide à l'emploi

Au cours de 2005-2006, le Ministère a conclu une entente de développement du travail avec la province de l'Ontario pour mise en œuvre en janvier 2007; les travaux se sont poursuivis en vue d'améliorer la participation autochtone au marché du travail en remédiant aux pénuries de compétences par la conclusion de partenariats entre des groupes autochtones, des entreprises privées et des gouvernements provinciaux et territoriaux; un nouveau mécanisme d'établissement des taux de cotisation à l'assurance-emploi a été mis en place avec le taux de 2006, le Régime d'assurance parentale du Québec est entré en vigueur, et des projets pilotes de l'Assurance-emploi axés sur les travailleurs dans les régions à forte intensité de chômage ont été lancés. Certaines cibles en matière d'assurance-emploi relatives au nombre de clients participant aux programmes d'emploi et qui ont trouvé un emploi ou sont retournés aux études n'ont pas été atteintes. Il faut dire cependant que le taux de chômage était faible, de sorte que les Canadiens qui sont les plus susceptibles de trouver un emploi en trouvent un plus rapidement. Moins de clients se sont prévalus des programmes d'emploi, mais comme il s'agit de personnes qui se heurtent à plus d'obstacles exigeant des interventions plus complexes, un moins grand nombre retourne au travail ou aux études. Ces résultats ne sont pas étonnants étant donné que nous devons servir des clients qui ont des problèmes de plus en plus difficiles. Ils montrent que le Ministère adapte ses activités à l'évolution du marché du travail et qu'il cherche à servir ceux qui se heurtent à des difficultés.

Compétitivité et productivité accrues des milieux de travail canadiens grâce à des mesures favorisant l'investissement dans les compétences, de même que la reconnaissance et l'utilisation des compétences

RHDCC a poursuivi la mise en œuvre de la stratégie des compétences en milieu de travail; a lancé l'Initiative des compétences en milieu de travail qui permettra de mettre à l'essai et d'évaluer des solutions novatrices pour l'acquisition de compétences chez les Canadiens au travail; a lancé le Groupe de partenaires du milieu de travail composé de chefs de file syndicaux et patronaux afin de les encourager à offrir des stratégies d'acquisition de compétences en milieu de travail et à y investir; a mis en place le Fonds d'infrastructure des centres de formation; a continué d'appuyer le travail des conseils sectoriels, notamment par la création de trois nouveaux conseils sectoriels; a facilité l'évaluation et la reconnaissance des titres de compétence étrangers par l'entremise du Programme de reconnaissance des titres de compétence étrangers; et, par l'entremise du Programme des travailleurs étrangers, a fourni des opinions sur le marché du travail et a obtenu des opinions sur l'emploi à l'intention des employeurs. Les résultats des indicateurs de rendement ont été favorables, puisqu'ils ont dépassé ou ont atteint 95 % de l'objectif, sauf pour ce qui est du nombre de chercheurs d'emploi utilisant le Guichet emplois. Comme l'économie canadienne s'est bien comportée, comme nous l'avons signalé plus tôt dans le présent document, peut-être qu'un moins grand nombre de chercheurs d'emploi ont consulté le Guichet emplois.

Grâce à l'accès à l'apprentissage, les Canadiens peuvent participer pleinement à la vie économique fondée sur le savoir et à la société

RHDCC a réalisé tous les plans énoncés pour ce résultat stratégique dans le Rapport sur les plans et les priorités de 2005-2006. Le Programme d'apprentissage des adultes, d'alphabétisation et des compétences essentielles, qui résulte de la fusion de trois programmes, a été approuvé par le Conseil du Trésor le 23 mars 2006 pour mise en œuvre le 1^{er} avril 2006. Cette initiative permettra de réduire les obstacles autres que financiers à l'apprentissage tout en favorisant la création, pour les Canadiens, de possibilités d'apprendre et d'acquérir des aptitudes d'apprentissage, des compétences essentielles et en littératie. Nous avons amélioré le Programme canadien de prêts aux étudiants (PCPE) et le programme de la Subvention canadienne pour l'épargne-études à l'intention des familles à faible et à moyen revenu; lancé le nouveau Bon d'études canadien pour les familles à faible revenu et les Subventions canadiennes d'accès à l'intention des étudiants provenant de familles à faible revenu et ayant une invalidité permanente. Ces changements amélioreront à la longue l'accès aux études postsecondaires pour les étudiants actuels et futurs.

Le temps nécessaire pour constater l'effet des changements apportés au PCPE et au REEE s'explique par un certain nombre de facteurs. Étant donné la vigueur actuelle du marché du travail, ainsi que la faible sensibilisation aux avantages à long terme des études postsecondaires (EPS), le taux de participation au marché du travail des 15-24 ans a augmenté et il y a eu moins de demandes que prévu adressées au PCPE de même que de demandes de paiement des régimes enregistrés d'épargne-études (REEE). En outre, bien que le *Règlement sur l'épargne-études* visant à mettre en œuvre les améliorations de la SCEE et le nouveau BEC soit entré en vigueur en juillet 2005, les promoteurs de REEE qui versent les subventions ont eu besoin d'environ un an pour mettre à jour leurs systèmes afin de les administrer. Voilà pourquoi il y a eu moins de demandes en 2005-2006 mais, avec l'offre croissante de nouvelles mesures d'encouragement à l'épargne à mesure que plus de promoteurs offriront ces produits, le Ministère prévoit une forte augmentation des demandes en 2006-2007. Effectivement, il y a eu plus de paiements du BEC en août 2006 que pendant la totalité de 2005. Le Ministère est aussi en voie de lancer d'autres initiatives de sensibilisation avec deux envois promotionnels par la poste au printemps de 2006. Nous espérons que l'effet complet des changements commencera à se faire sentir davantage en 2006-2007.

Milieus de travail sécuritaires, équitables, sains, stables et productifs où règne la coopération

La *Loi sur le programme de protection des salariés* a reçu la sanction royale, le nouveau *Règlement sur le programme de prévention des risques* a été publié dans la Partie II de la Gazette du Canada; un rapport intérimaire a été présenté par le commissaire qui a fait l'examen de la Partie III (Normes du travail) du *Code canadien du travail*; et les travaux se sont poursuivis en collaboration entre les paliers fédéral, provincial et territorial, ce qui illustre notre détermination à promouvoir des milieux de travail sécuritaires et sains. Les résultats ont dépassé les attentes pour deux des trois indicateurs et ont atteint 95 % de l'objectif pour le troisième.

Capacité accrue des collectivités de contribuer à la réduction de l'itinérance

Outre les activités visant à trouver des solutions pour pallier l'itinérance chronique, le Ministère a favorisé le recensement des meilleures pratiques et le partage de l'information; il a collaboré avec la Société canadienne d'hypothèques et de logement et avec Affaires indiennes et du Nord Canada pour élaborer une solution visant à transformer en profondeur les programmes de logement pour les Autochtones; il a entrepris l'Initiative de revitalisation des quartiers, projet de recherche mettant à contribution trois ministères fédéraux, quatre organismes non gouvernementaux nationaux et des collectivités locales en vue de trouver de nouvelles façons de coordonner et d'administrer les fonds et de simplifier la présentation des rapports, tout en assurant la responsabilisation. Les objectifs ont été atteints ou dépassés pour les trois indicateurs de rendement.

Prestation de services continue, intégrée et à modes multiples, assurant la satisfaction de la clientèle

Le volet public de Service Canada, vaste initiative visant à offrir de meilleurs services aux citoyens, a été officiellement lancé et a offert un nombre croissant de services pour le compte de nombreux ministères et organismes fédéraux. L'Initiative Service Canada a aussi élaboré un nouveau modèle de service à la clientèle afin que chaque Canadien soit satisfait des services obtenus, a établi un Bureau de la satisfaction des clients à qui les Canadiens peuvent communiquer leur opinion sur la qualité du service et recommander des améliorations, et a élaboré un mécanisme afin que les clients puissent exprimer leur opinion. Les travaux se sont poursuivis pour le renforcement du cadre de mesure du rendement du Ministère, notamment l'examen et la révision des indicateurs, et la recherche de données sur les risques a été améliorée pour mieux éclairer le cycle de planification et la prise de décisions. Les objectifs ont été atteints ou dépassés pour trois indicateurs, mais n'ont été atteints qu'à 95 % dans le cas de trois et ne l'ont pas été pour deux autres.

Les indicateurs de programme sont l'une des sources servant à évaluer le rendement du Ministère. Les évaluations et les vérifications des programmes, de même que le Rapport de contrôle et d'évaluation du régime d'assurance-emploi sont aussi des outils qui aident à expliquer en profondeur le rendement.

Note au lecteur :

Le bulletin du rendement du Ministère ci-après illustre divers niveaux de progrès dans la mesure du rendement qui existaient dans les deux anciens ministères de Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDCC) et Développement social Canada (DSC) au moment de leur intégration.

L'ancien RHDCC cherchait surtout à préciser ses indicateurs à l'échelon du résultat stratégique et du programme, tandis que DSC portait plus d'attention aux indicateurs de prestation des services qui relèvent maintenant de Service Canada. Dans les deux ministères, on avait reconnu la nécessité d'améliorer davantage la mesure du rendement.

Étant donné la nécessité d'un programme solide de mesures du rendement et l'engagement antérieur des deux ministères à améliorer les indicateurs, des efforts sont en cours pour élaborer un cadre de mesure du rendement plus intégré qui tient compte de la mission et des résultats stratégiques du nouveau Ministère. Il s'agit d'un processus évolutif qui devrait aboutir au renforcement de la mesure du rendement, ce qui, à la longue, facilitera l'établissement des cibles, le suivi du rendement et la présentation d'une information plus équilibrée dans l'ensemble du nouveau Ministère.

**TABLEAU 3A : SOMMAIRE DU RENDEMENT DES PROGRAMMES
PAR RÉSULTAT STRATÉGIQUE**
Légende

✓✓✓ Attentes dépassées	✓✓ Objectif atteint	✓ Au moins 95 % de l'objectif	X Objectif non atteint	s.o.	Information non disponible
------------------------	---------------------	-------------------------------	------------------------	------	----------------------------

Transitions efficaces et inclusives dans le marché du travail au moyen du soutien temporaire du revenu et de mesures actives d'aide à l'emploi
INDICATEURS DESCRIPTIFS

Des cibles n'ont pas été établies pour les indicateurs ci-après, car il s'agit d'indicateurs descriptifs d'une activité de programme pour laquelle il ne convient pas d'établir des objectifs de rendement.

Accès

Pourcentage de chômeurs ciblés par le programme d'assurance-emploi qui sont admissibles aux prestations régulières d'assurance-emploi 80,4 % (résultat de 2004)

Taux de participation des groupes désignés et des travailleurs âgés aux Prestations d'emploi et mesures de soutien (PEMS) :

Chômeurs par groupe désigné en pourcentage de la population active canadienne sans emploi (Source : Recensement de 2001)

Femmes :	45,5 %
Personnes handicapées :	9,8 %
Autochtones :	6,5 %
Minorités visibles :	6,2 %
Travailleurs âgés : (plus de 55 ans)	17,3 %

- Femmes 50 % (2005)
- Personnes handicapées 4,6 % (2005)
- Autochtones 7,2 % (2005)
- Minorités visibles 6,8 % (2005)
- Travailleurs âgés (plus de 55 ans) 6 % (2005)

Adéquation

Proportion de prestations régulières touchées par les prestataires d'assurance-emploi (%) 60,9 % (2003-2004)

Proportion des prestations parentales et de maternité de l'assurance-emploi touchées par les prestataires d'assurance-emploi 92,0 % (2004-2005)

Efficiencia du marché du travail

Niveau de consommation des ménages un an après la prestation d'assurance-emploi (Consommation sur une période de quatre semaines) 2 365 dollars

**TABEAU 3A : SOMMAIRE DU RENDEMENT DES PROGRAMMES
PAR RÉSULTAT STRATÉGIQUE (suite)**

Durée d'emploi des clients participant au programme des Prestations d'emploi et mesures de soutien (PEMS) ou à des programmes provinciaux ou territoriaux semblables dans le cadre des Ententes sur le développement du marché du travail (EDMT).	Comme les PEMS sont offertes en vertu de diverses EDMT dans des marchés du travail différents dans tout le pays, et comme chacune des évaluations sommatives a des périodes de référence différentes, il est difficile de tirer des conclusions générales des résultats pour l'ensemble des secteurs de compétence. Dans ce contexte, les PEMS semblent avoir des résultats nets positifs modestes sur la durée d'emploi des participants, selon le programme, le type de client et le secteur de compétence. On peut trouver les résultats détaillés dans le Rapport de contrôle et d'évaluation du Régime d'assurance-emploi de 2005. Consulter l'URL ci-après pour prendre connaissance des constatations et des tableaux des évaluations. http://www.dsc.gc.ca/fr/psr/horizons/tabmat.shtml	
Les revenus des clients participant aux PEMS ou à des programmes provinciaux ou territoriaux semblables dans le cadre des EDMT.	Comme les PEMS sont offertes en vertu de diverses EDMT dans des marchés du travail différents dans tout le pays, et comme chacune des évaluations sommatives a des périodes de référence différentes, il est difficile de tirer des conclusions générales des résultats pour l'ensemble des secteurs de compétence. Dans ce contexte, les PEMS semblent avoir des résultats nets positifs modestes sur la durée d'emploi des participants, selon le programme, le type de client et le secteur de compétence. On peut trouver les résultats détaillés dans le Rapport de contrôle et d'évaluation du Régime d'assurance-emploi de 2005. Consulter l'URL ci-après pour prendre connaissance des constatations et des tableaux des évaluations. http://www.dsc.gc.ca/fr/psr/horizons/tabmat.shtml	
COTE	INDICATEURS DE PROGRAMME	OBJECTIF (O) RÉSULTAT (R)
x	Nombre de clients jeunes qui font un retour aux études à la suite de l'intervention des programmes d'emploi (Stratégie emploi jeunesse).	O : 2 000 R : 1 417 L'objectif pour cet indicateur est fondé sur les résultats des années précédentes et il accuse un retard par rapport à l'évolution du marché du travail. Étant donné le faible taux de chômage, les jeunes peuvent choisir de prendre un emploi plutôt que de retourner aux études.
x	Nombre de clients autochtones qui sont revenus aux études après une intervention d'un programme d'emploi (Ententes sur le développement des ressources humaines autochtones).	O : 8 000 R : 5 691 L'objectif pour cet indicateur est fixé pour la durée de la stratégie et il accuse un retard par rapport à l'évolution du marché du travail. Comme les taux de chômage sont faibles, les jeunes Autochtones peuvent choisir de prendre un emploi plutôt que de retourner aux études.

**TABLEAU 3A : SOMMAIRE DU RENDEMENT DES PROGRAMMES
PAR RÉSULTAT STRATÉGIQUE (suite)**

		O : Clients employés 260 000 R : 219 733 Proportion : 56,25 %
x	Nombre de clients ayant un emploi ou travailleurs indépendants à la suite d'une intervention des programmes d'emploi et en proportion des plans d'action terminés.	L'objectif de 2005-2006 est établi en fonction des projections nationales préliminaires fondées sur les données historiques sur les clients et les programmes et il a été établi en mars 2005. Les cibles régionales et provinciales ultérieures ont été confirmées et un objectif national définitif a été fixé en août 2005, soit 236 973. Comparativement à cet objectif, les 219 733 clients qui ont obtenu un emploi après une intervention représentent 93 % de la cible. L'objectif pour cet indicateur est fondé sur l'expérience des années antérieures et il accuse un retard sur l'évolution du marché du travail où le taux de chômage est faible. Les programmes d'emploi servent moins de clients défavorisés de sorte qu'un plus petit nombre obtiennent un emploi ou entreprennent un travail indépendant après y avoir participé.

Compétitivité et productivité accrues des milieux de travail canadiens grâce à des mesures favorisant l'investissement dans les compétences, de même que la reconnaissance et l'utilisation des compétences

COTE	INDICATEURS DE PROGRAMME	OBJECTIF (O) RÉSULTAT (R)
✓	Pourcentage du marché du travail représenté par un conseil sectoriel exemplaire.	O : 50 % R : 49,5 %
✓	Pourcentage des métiers et professions pour lesquels un profil des compétences essentielles a été préparé.	O : 57 % R : 55,9 %
✓✓✓	Nombre de personnes de métier possédant un certificat du Sceau rouge.	O : 13 000 R : 17 701 (2005)
x	Nombre de chercheurs d'emploi et nombre total d'emploi dans le Guichet emplois.	O : Augmentation de 5 % R : Chercheurs d'emploi 1,6 % Comme l'économie canadienne s'est bien comportée, ainsi que nous l'avons expliqué précédemment, peut-être qu'un moins grand nombre de chercheurs d'emploi ont utilisé le Guichet emplois.
✓✓✓		R : Augmentation de 29 % du nombre d'emplois dans le Guichet emplois

**TABLEAU 3A : SOMMAIRE DU RENDEMENT DES PROGRAMMES
PAR RÉSULTAT STRATÉGIQUE (suite)**

Grâce à l'accès à l'apprentissage, les Canadiens peuvent participer pleinement à la vie économique fondée sur le savoir et à la société

COTE	INDICATEURS DE PROGRAMME	OBJECTIF (O) RÉSULTAT (R)
x	Pourcentage des étudiants de niveau postsecondaire qui bénéficient d'un prêt du Programme canadien de prêts aux étudiants ou d'une subvention pour études.	O : 45 % pour l'année de prêt 2005-2006 R : Environ 42 % pour l'année de prêt 2005-2006 (août 2005 à juillet 2006) Il n'y a pas de cibles ou d'objectifs définis, seulement des prévisions, pour ce qui est du nombre de prêts et de subventions accordés, car tout dépend de l'admissibilité des étudiants et de leurs besoins.
s.o.	Taux triennal de défaut de paiement.	O : 26 % (pour les diplômés de 2005-2006) R : Le résultat prévu sur trois ans devrait être atteint, les statistiques réelles devraient être disponibles en 2008-2009. Il s'agit du taux triennal de défaut de paiement pour les prêts dans les trois premières années suivant la consolidation. Il s'agit d'un nouvel indicateur de rendement, établi pour la première fois dans le RPP de 2005-2006. Il n'y a pas eu de cibles de rendement avant 2005-2006, mais le rendement réel s'est beaucoup amélioré depuis le début du Régime de prêts directs, soit de 37,7 % pour la cohorte de 2001-2002 à 30,9 % pour celle de 2003-2004. Selon nos principaux indicateurs de rendement, nous devrions atteindre la cible de 26 % pour la cohorte de 2005-2006.
x	Nombre de Canadiens qui font des EPS dans l'exercice actuel et qui ont déjà reçu une Subvention canadienne pour l'épargne-études (SCEE).	O : 165 000 R : 155 000 La prévision de 165 000 était fondée sur les tendances observées des demandes de paiement de régimes enregistrés d'épargne-études (REEE) de 1999 à 2004. Au cours de la dernière année, il y a eu de plus en plus de jeunes qui sont arrivés sur le marché du travail et moins qui ont entrepris des études postsecondaires. Le résultat de cette année représente une augmentation de 23 % sur une année par rapport aux 126 000 jeunes qui ont fait des études postsecondaires grâce à la SCEE en 2004-2005. O : 36 % R : 33 %
x	Pourcentage de Canadiens de moins de 18 ans qui ont déjà reçu une Subvention canadienne pour l'épargne-études (SCEE).	La prévision de 36 % était fondée sur l'augmentation du nombre de subventions versées à la suite de la bonification. Toutefois, la SCEE bonifiée n'a pas été disponible avant l'entrée en vigueur de la <i>Loi canadienne sur l'épargne-études</i> au milieu de l'année et parce que les institutions financières qui offrent des REEE ont dû mettre au point les systèmes nécessaires. Les résultats de cette année représentent une augmentation de 10 % du taux de participation par rapport à celui de l'an dernier, qui était de 30 %.

**TABLEAU 3A : SOMMAIRE DU RENDEMENT DES PROGRAMMES
PAR RÉSULTAT STRATÉGIQUE (suite)**

S.O.	Pourcentage d'enfants admissibles au Bon études canadien qui bénéficient d'un régime enregistré d'épargne-études.	O : 22 % R : Les résultats seront disponibles en 2006-2007.
------	---	--

Milieus de travail sécuritaires, équitables, sains, stables et productifs où règne la coopération

COTE	INDICATEURS DE PROGRAMME	OBJECTIF (O) RÉSULTAT (R)
✓✓✓	Pourcentage des différends liés à des négociations collectives réglés en vertu de la Partie I (Relations industrielles) du <i>Code canadien du travail</i> sans arrêt de travail.	O : Régler 90 % des différends liés à des négociations collectives sans arrêt de travail R : 96,9 %
✓	Pourcentage de plaintes de congédiement injustifié réglées par les inspecteurs (Partie III du <i>Code canadien du travail</i>).	O : 75 % R : 74 %
✓✓✓	Taux d'incidence des accidents invalidants (TIAI) mesurant le changement dans le taux de blessures et de maladies avec perte de temps, y compris les décès, au sein des industries relevant de la compétence fédérale d'une année à l'autre.	O : Réduire le taux d'incidence des accidents invalidants de 10 % sur cinq ans (d'ici 2008-2009) dans les industries à risque élevé où nous visons des interventions proactives R : Baisse en pourcentage du TIAI de 2001 à 2004 : Réduction de 19,97 % dans les secteurs à priorité élevée

Capacité accrue des collectivités de contribuer à la réduction de l'itinérance

COTE	INDICATEURS DE PROGRAMME	OBJECTIF (O) RÉSULTAT (R)
✓✓✓	Pourcentage des investissements utilisés dans l'ensemble des mesures de soutien et de services selon les priorités établies par les collectivités.	O : Au moins 75 % des investissements utilisés pour les priorités des collectivités R : 100 %
✓✓✓	Ratio du total des investissements de l'INSA par rapport aux fonds fournis par type de partenaire pour chaque province ou territoire, 2003-2006.	O : 1 à 1,5 R : 1 à 1,79
✓✓	Augmentation du nombre de sources d'information et de données accessibles sur l'itinérance.	O : Consultation de l'information ou des données R : Augmentation du nombre de consultations du site Internet

**TABLEAU 3A : SOMMAIRE DU RENDEMENT DES PROGRAMMES
PAR RÉSULTAT STRATÉGIQUE (suite)**
Prestation de services continue, intégrée et à modes multiples, assurant la satisfaction de la clientèle

COTE	INDICATEURS DE PROGRAMME	OBJECTIF (O) RÉSULTAT (R)
Assurance-emploi		
X	Pourcentage des demandes initiales et renouvelées qui sont réglées dans un délai de 21 jours de la date de la présentation d'une demande et en moins de 21 jours de la date d'inscription pour les demandes révisées.	O : 85 % R : 73,4 % Il a été impossible d'atteindre cet indicateur qui dépend de facteurs internes étant donné des difficultés imprévues avec la charge de travail. Il existe un indicateur plus pertinent des résultats pour les citoyens, soit celui de la rapidité de paiement (voir ci-après) qui a été supérieur en 2005-2006.
✓✓✓	Pourcentage des demandes initiales et renouvelées pour lesquelles un paiement ou un avis de non-paiement est transmis au prestataire dans un délai de 28 jours de la date de la présentation d'une demande.	O : 80 % R : 80,9 %
✓	Pourcentage d'appels inscrits pour audition par le Conseil arbitral dans les 30 jours de la réception de l'appel.	O : 90 % R : 89,5 %
✓	Pourcentage des dossiers d'appel des clients reçus au Bureau du juge-arbitre dans un délai de 60 jours suivant la date du dépôt de l'appel (date de réception).	O : 100 % R : 99,2 %
✓✓	Pourcentage des paiements exacts d'assurance-emploi versés, mesuré par le système global de dépistage et calculé selon une moyenne mobile d'une période de 12 mois à l'échelle nationale.	O : 95 % R : 95 %
✓	Pourcentage de validations du numéro d'assurance sociale des demandeurs de prestations d'assurance-emploi par le Registre d'assurance sociale (RAS).	O : 100 % R : 98,4 %
✓✓✓	Économies réalisées grâce aux activités de détection en matière d'assurance-emploi.	O : 210 M\$ R : 250,6 M\$
Programmes d'emploi		
X	Nombre de clients servis par les programmes d'emploi.	O : 482 400 R : 441 239 ⁹ La baisse du taux de chômage a entraîné la diminution du nombre de demandeurs actifs qui reçoivent de l'aide.

⁹ Il y a eu 51 728 autres participants au Programme Placement Carrière-été qui ont été servis (le nombre n'est pas indiqué parce qu'il a été obtenu par une méthode différente).

TABLEAU 3A : SOMMAIRE DU RENDEMENT DES PROGRAMMES PAR RÉSULTAT STRATÉGIQUE (suite)

Apprentissage

**Des cibles n'ont pas été établies pour les indicateurs ci-après.
L'information sur les résultats est indiquée si elle existe**

Satisfaction de la clientèle relativement à la qualité générale des services offerts par le Programme canadien de prêts aux étudiants. 75 %

Satisfaction des clients (fournisseurs de régimes enregistrés d'épargne-études) à l'égard de la qualité générale des services assurés par le Programme canadien pour l'épargne-études. Le sondage na pas été fait en raison des améliorations apportées à la Subvention canadienne pour l'épargne-études et du lancement du Bon d'études canadien en juillet 2005. Un sondage de satisfaction auprès des promoteurs sera fait en 2006-2007. Les résultats du sondage seront publiés en 2006-2007.

Compétences en milieu de travail

Satisfaction de la clientèle à l'égard de l'information sur le marché du travail et de l'utilité des services offerts durant la recherche d'un emploi. 79 %

Sommaire du rendement des programmes ministériels de DSC par résultat stratégique

Un Canada où la qualité de vie des aînés et leur inclusion sont améliorées et où la pauvreté est réduite au moyen de pensions, de prestations et de soutiens gouvernementaux durables

Au cours de l'année, le Ministère a commencé à verser avec succès la première moitié du Supplément de revenu garanti; a commencé à verser la Prestation pour les coûts de l'énergie aux prestataires du Supplément; a établi le Secrétariat national pour les aînés; a poursuivi les travaux relatifs aux ententes de sécurité sociale avec des gouvernements étrangers et a élaboré des stratégies afin que les aînés soient plus conscients de leur droit aux prestations du RPC et de la SV.

Un Canada où la participation sociale et économique des personnes handicapées est rehaussée

Le travail s'est poursuivi en vue d'élaborer un programme pour les personnes handicapées en collaboration avec d'autres secteurs de compétence, dont le versement d'une aide financière à la Convention sur les droits des personnes handicapées des Nations Unies, la mise en œuvre de nouvelles mesures de soutien pour aider les prestataires à reprendre un emploi régulier et la mise à l'essai de nouvelles modalités de demande pour les personnes handicapées.

Un Canada où des collectivités dynamiques et inclusives répondent aux besoins de la population en matière de développement social

Le Ministère a cherché surtout à renforcer le secteur et les organismes à but non lucratif pour favoriser le partenariat et la collaboration en ce qui concerne les personnes handicapées, les enfants et les familles, ainsi que les personnes âgées par les moyens suivants : l'expansion du programme Nouveaux horizons pour les aînés et l'initiative « Comprendre la petite enfance »; l'approbation de la Stratégie pour le secteur bénévole; l'établissement d'un réseau de partenaires fédéraux axé sur les questions communautaires; et le lancement du Groupe de travail sur les investissements communautaires (GTIC).

Un Canada où les capacités des particuliers, des enfants, des familles et des collectivités sont renforcées afin de promouvoir l'inclusion sociale, la participation et le bien-être

Le gouvernement a instauré le Plan universel pour la garde d'enfants qui permet aux parents de choisir comment ils veulent s'occuper de leurs enfants (grâce à une prestation annuelle de 1 200 dollars par enfant de moins de six ans) et respecte la compétence des gouvernements provinciaux et territoriaux en matière de garde d'enfants. Grâce aux travaux constants d'élaboration des politiques relatives à la garde d'enfants, les familles à faible revenu bénéficient maintenant de 185 dollars de plus par enfant grâce au Supplément de la Prestation universelle pour la garde d'enfants.

Un Canada où la prestation des services est axée sur les besoins des citoyens

Développement social Canada a offert des services relatifs à ses propres programmes, de même que ceux de Ressources humaines et Développement des compétences Canada. DSC a été un partenaire important dans l'élaboration de meilleures méthodes de prestation des services grâce à l'établissement de l'initiative Service Canada. Le Ministère a renforcé sa capacité de servir les Canadiens par les moyens suivants : simplification et adaptation des formulaires pour les personnes handicapées et rédaction d'un guide; publication d'un guide pour les aînés et augmentation du nombre de services en ligne offerts aux aînés.

Les indicateurs de programme sont l'une des sources servant à évaluer le rendement du Ministère. Les évaluations et les vérifications des programmes sont aussi des outils qui expliquent en profondeur le rendement. Dans l'ensemble, les cibles ont été effectivement atteintes ou dépassées pour les indicateurs de la *rapidité de la prestation des services*. La seule exception a été la norme de service pour répondre aux appels de l'AE.

TABLEAU 3B : SOMMAIRE DU RENDEMENT DES PROGRAMMES PAR RÉSULTAT STRATÉGIQUE

Légende

✓✓✓	Attentes dépassées	✓✓	Objectif atteint	✓	Au moins 95 % de l'objectif	X	Objectif non atteint	s.o.	Information non disponible
-----	--------------------	----	------------------	---	-----------------------------	---	----------------------	------	----------------------------

Indicateurs de Développement social Canada

COTE	INDICATEURS DE PROGRAMME	OBJECTIF (O) RÉSULTAT (R)
<i>Rapidité du service</i>		
✓	Pourcentage de décisions initiales au sujet des demandes de prestations d'invalidité du RPC qui sont rendues dans les 120 jours civils de la réception de la demande	O : 75 % R : 71 %
✓	Pourcentage de décisions au sujet des demandes de réexamen d'une décision initiale concernant des prestations d'invalidité du RPC qui sont rendues dans les 120 jours civils de la réception de la demande	O : 70 % R : 69 %
✓✓✓	Pourcentage des prestations de SV qui sont versées dès le premier mois d'admissibilité	O : 90 % R : 94 %
✓✓✓	Pourcentage des prestations de retraite du RPC qui sont versées dès le premier mois d'admissibilité	O : 85 % R : 74 %
✓ X	Pourcentage des appels téléphoniques auxquels un agent de la prestation des services répond dans un délai de trois minutes	O : 95 % R : SV ET RPC : 93 % 93 % R : AE : 58 % Les agents des centres d'appel de l'AE ont répondu à 6,4 millions d'appels, dont 58 % dans les 180 secondes. Les nouveaux services offerts et les améliorations apportées aux services ont fait augmenter de 21 secondes la durée d'attente, ce qui a entraîné des problèmes de capacité et d'accès.
S.O.	Production en temps opportun des dossiers de versement pour tous les paiements aux Canadiens	O : 95 % R : Non mesuré en 2005-2006
S.O.	Disponibilité des services automatisés pour les Canadiens * (Ce qui s'appelle maintenant « Disponibilité 24 heures sur 24/7 jours sur 7 du site Internet de Service Canada » : à paraître dans le RPP de 2006-2007)	O : 94 % R : Non mesuré en 2005-2006

Les indicateurs ci-après concernent les ressources humaines et les langues officielles à RHDCC et DSC. Les indicateurs relatifs aux services internes des ressources humaines montrent que les deux ministères ont continué d'atteindre ou de dépasser trois cibles sur quatre pour la représentation des groupes désignés. Ils n'ont pas atteint la cible pour les minorités visibles. Le Ministère est en voie de mettre en place des changements en vue de progresser dans le domaine de la diversité. À titre d'exemple, mentionnons l'initiative « Faire place au changement » qui fait appel à un processus de concours ciblé pour les postes de la haute direction.

INDICATEURS DES RESSOURCES HUMAINES ET DES LANGUES OFFICIELLES

COTE	INDICATEURS DE PROGRAMME	OBJECTIF (O) RÉSULTAT (R)
Indicateurs de la représentativité de l'effectif pour RHDCC et DSC*		
✓✓✓	Représentation des Autochtones	O : 2,1 % R : 3,3 %
✓✓✓	Représentation des personnes handicapées	O : 3,4 % R : 5,7 %
✓✓✓	Représentation des femmes	O : 57,8 % R : 65,1 %
x	Représentation des minorités visibles	O : 9,0 % R : 8,3 %
Indicateurs de la représentativité de l'effectif pour Service Canada		
✓✓✓	Représentation des Autochtones	O : 3,2 % R : 3,5 %
✓✓✓	Représentation des personnes handicapées	O : 3,6 % R : 7,8 %
✓✓✓	Représentation des femmes	O : 60,2 % R : 71,7 %
x	Représentation des minorités visibles	O : 9,6 % R : 8,4 %
Qualité du service**		
	Plaintes relatives aux langues officielles en matière de service au public**	Nombre : 24
	Plaintes relatives aux langues officielles en matière de langue de travail**	Nombre : 2

* Les objectifs pour ces indicateurs sont fondés sur les estimations de la disponibilité de la main-d'œuvre.

** Les données comprennent les plaintes reçues pour RHDCC, DSC et Service Canada.

Sommaire du rendement de Service Canada

Dans l'élaboration d'un plan visant à transformer la prestation des services à l'intention des Canadiens, Service Canada a retenu cinq objectifs essentiels :

- offrir des services transparents, axés sur le citoyen;
- rehausser l'intégrité des programmes;
- être un gouvernement qui favorise la collaboration et le réseautage;
- assurer la transparence et la responsabilisation du gouvernement;
- acquérir une culture d'excellence du service.

D'autres renseignements sur les résultats du rendement de Service Canada figureront dans le Rapport annuel de 2005-2006 de Service Canada.

OFFRIR DES SERVICES TRANSPARENTS, AXÉS SUR LE CITOYEN

Service Canada s'est fixé au départ un ensemble de priorités, c'est-à-dire établir un guichet unique pour les Canadiens de façon à offrir un service homogène et de haute qualité par tous les moyens possibles et remédier aux problèmes que les Canadiens avaient signalés à cet égard.

Élargir les services et les rapprocher de plus de Canadiens

Service Canada a élaboré et a commencé à mettre en œuvre un plan national pour respecter son engagement visant à mettre en place un plan national afin de respecter son engagement afin que 90 % des Canadiens puissent obtenir ses services dans un rayon de moins de 50 kilomètres de leur lieu d'habitation. À cette fin, Service Canada a augmenté le nombre de points de service de 320 à 416. La plupart de ces nouveaux points de service sont dotés de personnel des principaux centres de Service Canada qui offrent des services aux populations mal desservies dans des centres communautaires et des administrations municipales où les personnes vont déjà pour obtenir d'autres services, certains par l'entremise de partenaires dans la collectivité.

Les centres de Service Canada ont des heures d'ouverture uniformes (de 8 h 30 à 16 h, du lundi au vendredi) et des heures d'ouverture prolongées à plusieurs emplacements. Service Canada a aussi commencé à aménager uniformément ses points de service de façon à ce qu'ils soient accueillants et efficaces. Outre qu'il offre les services dans les deux langues officielles – l'anglais et le français –, Service Canada a mis à l'essai des services pour les personnes qui parlent le cantonais, le panjabi et le mandarin dans des centres de la région de Vancouver.

Dans le prolongement du succès des efforts précédents visant à offrir les services fédéraux sur Internet, comme les offres d'emploi et les demandes d'assurance-emploi, Service Canada a lancé de nouveaux services. Par exemple, les personnes qui reçoivent des prestations d'assurance-emploi peuvent imprimer leur feuillet d'impôt T4U directement sur leur ordinateur à domicile ou ailleurs dans leur milieu. Les Canadiens sont aussi en mesure de consulter un état de leur rémunération et de leurs cotisations au Régime de pensions du Canada, de même que le montant estimatif des prestations du Régime de pensions du Canada qu'ils pourraient avoir le droit de recevoir. Les sites Internet du gouvernement du Canada et de Service Canada ont été mis à jour.

Service Canada reçoit 56 millions d'appels annuellement, c'est-à-dire 80 % des appels téléphoniques faits par la population au gouvernement du Canada (sauf les appels à l'Agence du revenu du Canada et à Postes Canada). Comme première étape en vue d'améliorer le service téléphonique, Service Canada a intégré la gestion du service téléphonique 1 800 O-Canada avec les services des centres d'appels pour certains programmes, comme le Régime de pensions du Canada, la Sécurité de la vieillesse et l'Assurance-emploi.

Pour les trois canaux de prestation des services (en personne, au téléphone, par Internet, par la poste), Service Canada a lancé des projets pour mieux uniformiser la prestation des services, comme le traitement des demandes de prestations, de même que de nouvelles solutions pour organiser l'information de sorte que les employés eux-mêmes puissent donner les réponses les plus exactes et les plus uniformes possibles aux questions posées par les Canadiens.

Répondre aux besoins des collectivités

Il est important pour la stratégie de Service Canada de déterminer comment il peut le mieux répondre aux besoins de certains groupes particuliers de Canadiens. L'organisme a analysé comment les membres de certains groupes utilisaient les services et a établi des priorités pour offrir un service mieux adapté.

Service Canada a pris des mesures en 2005-2006 pour mieux répondre aux besoins de certains groupes, notamment la prestation de services spécialisés aux Autochtones en milieu urbain et aux francophones au Manitoba. Service Canada a aussi lancé de nouveaux services pour élargir l'accessibilité pour les personnes handicapées.

REHAUSSER L'INTÉGRITÉ DES PROGRAMMES

Comme Service Canada verse des prestations pour une valeur de 70 milliards de dollars aux Canadiens annuellement, les Canadiens s'attendent à ce que ces prestations soient versées aux bonnes personnes, que les montants soient exacts et qu'ils servent les fins auxquelles ils sont destinés. Service Canada a cherché à tout prix à mettre en place des stratégies de gestion du risque pour déterminer les façons optimales d'améliorer l'intégrité de ces activités et pour montrer qu'il gère bien les fonds publics et produit des économies, dont une partie pourrait être réinvestie dans d'autres améliorations des services.

Parallèlement, l'organisme s'est occupé de questions connexes pour d'autres volets de son travail, comme nouer une relation plus solide avec le secteur bénévole. Service Canada et des représentants du secteur ont travaillé ensemble pour chercher un juste équilibre en vue de bien contrôler les fonds publics versés aux organismes bénévoles par la voie d'ententes de contribution servant à subventionner des programmes à l'échelon local et à assurer la bonne gestion de ces organismes.

Une démarche fructueuse en trois volets

Au cours de 2005-2006, Service Canada a adopté une démarche en trois volets pour rehausser l'intégrité de ses programmes et a ainsi engendré des économies appréciables. Le premier volet a été une stratégie de gestion du risque en matière d'intégrité de façon à réduire les erreurs dans le traitement des versements de prestations, veiller à ce que les personnes qui doivent payer des cotisations à l'assurance-emploi le fassent effectivement et s'efforcer davantage à ce que les citoyens aient droit aux prestations qu'ils demandent. Ces mesures ont entraîné des économies totales de plus de 92 millions de dollars pour les contribuables, bien au-dessus de la cible de 265 millions de dollars.

Le deuxième volet de la démarche était d'améliorer le système du numéro d'assurance sociale (NAS), qui est en voie de devenir l'outil principal de Service Canada pour identifier les Canadiens et leur offrir le service le plus personnalisé possible. Grâce au succès obtenu pour assurer l'exactitude du Registre d'assurance sociale (RAS), qui est la base de données sur laquelle est fondé le système du NAS, Service Canada a pu commencer à authentifier les renseignements fournis par les Canadiens pour sept millions de transactions et à utiliser les données du RAS plutôt que de leur demander de fournir leurs coordonnées chaque fois. Par exemple, les personnes qui demandent les prestations du Régime de pensions du Canada et de Sécurité de la vieillesse n'ont plus à donner leur date de naissance, puisque ce renseignement existe déjà dans le RAS. Il y a eu des consultations avec le Bureau du commissaire à la protection de la vie privée afin que l'utilisation des données du NAS que fait actuellement et qu'entend faire dans l'avenir Service Canada soit conforme aux normes de protection des renseignements personnels auxquelles les Canadiens s'attendent.

Pour améliorer le service aux Canadiens, Service Canada a lancé un nouveau programme pilote d'accès rapide au numéro d'assurance sociale dans certains de ses centres. C'est ainsi que les Canadiens qui ont tous les documents nécessaires peuvent demander et recevoir un numéro d'assurance sociale en une seule visite à un centre de Service Canada. Étant donné le succès remporté, Service Canada a décidé d'offrir le service à l'échelle nationale.

Le troisième volet de cette démarche était d'élargir la collaboration entre Service Canada et les fonctionnaires chargés de recueillir les données de l'état civil dans d'autres ministères et dans les gouvernements provinciaux et territoriaux. Service Canada a élaboré un modèle national qui simplifiera les données de l'état civil que les citoyens communiquent à leur gouvernement, comme une naissance et un décès. Avec ce modèle, les renseignements que les provinces et les territoires recueillent lorsqu'ils inscrivent les naissances, les décès et d'autres données de l'état civil, de même que ceux que Citoyenneté et Immigration Canada recueille lorsque des personnes deviennent résidentes permanentes du Canada, seraient communiqués à Service Canada pour que le Registre d'assurance sociale soit mis à jour automatiquement.

Pour mettre en œuvre cette stratégie, Service Canada a collaboré étroitement avec le gouvernement de l'Ontario, dont un nouveau service d'enregistrement des nouveau-nés Ontario-Canada, qui intègre les modalités d'inscription de la naissance d'un enfant, ainsi que de la demande d'un certificat de naissance et d'un numéro d'assurance sociale.

ÊTRE UN GOUVERNEMENT QUI FAVORISE LA COLLABORATION ET LE RÉSEAUTAGE

Service Canada sait que les Canadiens veulent obtenir de façon commode des programmes et des services offerts par tous les ministères de tous les gouvernements.

Servir les Canadiens au nom des partenaires du gouvernement fédéral

Service Canada privilégie actuellement les grands programmes de prestations du gouvernement fédéral (c.-à-d. l'assurance-emploi, le Régime de pensions du Canada, la Sécurité de la vieillesse), mais il a aussi conclu des ententes avec un nombre sans cesse croissant de partenaires fédéraux dont les suivants :

- Passeport Canada, qui a déjà permis à 40 000 Canadiens dans 35 localités rurales, éloignées et nordiques d'obtenir un passeport ordinaire après avoir présenté leur demande pour examen et transmission aux centres de Service Canada;
- Anciens combattants Canada pour améliorer l'accès public à l'information sur les services pour les anciens combattants au Manitoba;
- Agriculture et Agroalimentaire Canada pour offrir de l'information sur le Service canadien de développement des compétences en agriculture aux agriculteurs et à leur famille en Colombie-Britannique, au Nouveau-Brunswick, à Terre-Neuve-et-Labrador, en Nouvelle-Écosse et au Yukon;
- Agence du revenu du Canada (ARC) par des projets pilotes dans dix centres de Service Canada qui offrent un accès téléphonique à l'ARC;
- Citoyenneté et Immigration Canada par la voie de services d'information sur les principaux programmes qui sont mis à l'essai dans deux centres de Service Canada au Québec.

Service Canada a aussi versé avec succès aux aînés la Prestation nationale pour les coûts de l'énergie en mettant à contribution son mécanisme pour le versement du Supplément de revenu garanti.

Collaborer avec les gouvernements provinciaux et territoriaux et les administrations municipales, de même qu'avec le secteur bénévole

Les efforts visant à collaborer avec les gouvernements provinciaux et territoriaux et les administrations municipales pour la transformation des services sont au cœur des stratégies de Service Canada en vue de favoriser la collaboration et le réseautage pour les services offerts aux Canadiens. Le travail

entrepris avec les fonctionnaires provinciaux et territoriaux de l'état civil est l'un des aspects de cette collaboration et il faut signaler aussi que les gouvernements s'efforcent avec leurs fonctionnaires de protéger entièrement les renseignements personnels.

Dans le cadre de son engagement en vue d'intégrer les guichets uniques pour tous les paliers de gouvernement, Service Canada, le gouvernement de l'Ontario et la Ville d'Ottawa ont inauguré le Centre des services gouvernementaux à Ottawa, un guichet unique simple, à faible coût et adapté aux nouveaux besoins des citoyens.

Comme nous l'avons signalé ci-dessus, Service Canada a conclu des ententes de contribution avec des organismes bénévoles pour offrir certains services, comme les mesures de soutien en matière d'emploi, à certaines collectivités. Il a fait en sorte d'atténuer les préoccupations du secteur bénévole au sujet du juste équilibre entre la gestion efficace et efficiente et la prestation des services par des organismes gouvernementaux, d'une part, et l'établissement de mesures de contrôle pour assurer la bonne utilisation des fonds publics, d'autre part. C'est ainsi que Service Canada et des représentants du secteur bénévole se sont entendus sur des initiatives comme l'établissement d'un bureau du conseiller en équité devant être mis en place en 2006-2007. Le conseiller en équité aura pour mandat de proposer aux organismes partenaires de prestation des services un mécanisme leur permettant d'exprimer leurs commentaires, leurs plaintes et leurs suggestions pour l'amélioration des modalités de Service Canada relativement au versement des subventions et des contributions.

ASSURER LA TRANSPARENCE ET LA RESPONSABILISATION DU GOUVERNEMENT

À titre d'organisme qui s'empresse de bien répondre aux besoins des citoyens et d'assurer l'excellence du service, Service Canada a élaboré et a commencé à mettre en place une série d'initiatives en vue de faire connaître ses engagements envers les Canadiens et d'en faire un suivi par des mécanismes et des mesures de responsabilisation.

Un ensemble d'engagements clairs avec des mécanismes de mesure

Service Canada a publié en septembre 2005 un Protocole de service pour faire état du service qu'il entend offrir aux Canadiens et pour leur expliquer clairement comment ils peuvent s'exprimer sur la qualité du service.

Les normes de service comportent des engagements définis pour ce qui est de garantir le choix des services et l'accès aux services, l'empressement envers les citoyens, la rapidité et l'efficacité des services et des mécanismes permettant aux Canadiens de donner leur avis sur le service.

Il existe maintenant un bulletin de rendement nous permettant de dire aux Canadiens comment le rendement de Service Canada s'est comparé à ses normes de service au cours de 2005-2006.

Il existe maintenant un Bureau de la satisfaction des clients à qui les Canadiens peuvent s'adresser s'ils veulent soulever des problèmes lorsqu'ils ont épuisé tous les autres moyens à l'échelon local. Le bureau accueille tous les types de commentaires, qu'il s'agisse de suggestions, de compliments ou de plaintes, en vue de contribuer à l'excellence du service. Il fait aussi des sondages pour connaître l'opinion des Canadiens sur Service Canada et sur des points relatifs au service qui ont servi à produire un rapport annuel pour le bureau avec des recommandations concrètes pour améliorer la prestation des services.

Un cadre visant à donner l'exemple en matière d'excellence du service

Service Canada s'est inspiré des pratiques exemplaires d'autres organismes pour bien inculquer à ses dirigeants de tous les niveaux l'idée de l'excellence du service dans leur réflexion et dans leurs choix.

Un comité consultatif de Service Canada, composé de chefs de file des secteurs public, privé et à but non lucratif, a été établi pour exprimer des avis visant l'adoption de choix davantage axés sur les citoyens et pour orienter la transformation des services destinés aux Canadiens.

ACQUÉRIR UNE CULTURE D'EXCELLENCE DU SERVICE

Les employés de Service Canada veulent offrir le meilleur service possible aux Canadiens et le nouvel organisme a été conçu de façon à leur permettre d'y parvenir. C'est ainsi que les syndicats ont pu jouer un rôle de partenaire représentant les employés dans la planification et la conception de Service Canada. D'autres groupes, comme ceux des gestionnaires, qui permettent aux gestionnaires et aux cadres supérieurs de s'exprimer, ont aussi été mobilisés. Leur apport a contribué à la définition de la stratégie de la culture de service dont l'organisme s'inspire pour établir ses priorités et y donner suite en acquérant une culture qui cherche constamment à assurer l'excellence du service.

La formation et les outils sont des éléments essentiels de l'excellence du service. Quelque 17 000 employés de Service Canada ont reçu une formation sur le nouvel organisme et son fonctionnement, et on cherche, dans les plans à long terme, à faire de la prestation des services un cheminement de carrière bien défini et respecté, grâce à une formation complète et au Collège de Service Canada qui fonctionnera en collaboration avec l'École de la fonction publique du Canada.

Risques à l'échelle de l'organisation

Trois risques ont été recensés en 2005-2006. Ces risques étaient communs aux deux ministères et ont été expressément mentionnés dans le précédent Rapport sur les plans et les priorités 2005-2006 de Ressources humaines et Développement des compétences. Ci-après un résumé des principales stratégies que les deux ministères ont mises en place.

Premier risque : *Capacité d'offrir constamment des services et des prestations avec efficacité, efficience et constance aux Canadiens, et d'appuyer le gouvernement du Canada et les ministres dans un contexte de transformation constante des services.*

Depuis que l'initiative Service Canada a été annoncée dans le budget de 2005, une stratégie des ressources humaines et de transition a été mise en place pour assurer la continuité des politiques, des programmes et des services. C'est ainsi que la transition vers les nouveaux ministères s'est bien déroulée et qu'une structure distincte de gestion et de gouvernance pour Service Canada a été mise en place parallèlement, à mesure que se déroulaient les préparatifs pour la mise en œuvre de la *Loi sur la modernisation de la fonction publique*.

Service Canada, lancé le 14 septembre 2005, a conclu des ententes avec les deux anciens ministères pour définir les principes, les fonctions, les responsabilités et les autres modalités du cadre de gouvernance. Parmi d'autres mesures concrètes qui ont amélioré la prestation des services aux Canadiens, mentionnons l'élaboration et la publication d'un Protocole de service, l'établissement d'un Bureau de la satisfaction des clients, de même que des travaux importants avec le secteur bénévole afin de réduire le fardeau administratif des programmes de subventions et de contributions.

Après l'annonce de février 2006, un plan de travail global a été élaboré en vue de l'intégration structurelle des deux anciens ministères axés sur l'élaboration des politiques. Un « Programme d'excellence » privilégiant les personnes, les partenariats et les connaissances a aussi été établi pour favoriser l'intégration des employés dans une culture ministérielle unifiée et pour donner une orientation générale au nouveau ministère.

Deuxième risque : *Capacité de mieux rendre compte des résultats et de mieux gérer les ressources dans un contexte d'évolution administrative constante sous le regard de plus en plus scrutateur de la population au sujet de la gestion financière.*

Le Ministère a établi un groupe de travail sur les investissements communautaires ayant pour mandat d'examiner les politiques et les pratiques du gouvernement fédéral relativement à l'utilisation des paiements de transfert et au financement des initiatives horizontales pour faciliter les investissements communautaires en vue de mettre en place des méthodes de financement plus homogènes et axées sur les résultats dans l'ensemble du gouvernement et une démarche horizontale et transparente pour favoriser les investissements dans les collectivités.

Le Ministère a entrepris l'examen de l'ensemble du cadre de contrôle financier en raison de la complexité des services généraux partagés, de la prestation des programmes et des services à l'administration centrale et dans les régions, et des nombreuses sources de financement du Ministère. Il a poursuivi la mise en œuvre du cadre de gestion pour la protection des renseignements personnels, notamment l'élaboration d'une politique et de lignes directrices à ce sujet. De nouveaux cadres supérieurs pour la vérification ont été nommés et on a commencé à mettre en place des comités de vérification externes. Le Ministère a poursuivi l'élaboration de plans de vérification et d'évaluation fondés sur les risques et a renforcé les indicateurs de rendement pour la communication d'information au public.

Dans le budget de 2005, le gouvernement s'est engagé à réaliser un ensemble d'économies dans les programmes et les activités à partir de 2005-2006. Service Canada a réalisé des économies de plus de 292 millions de dollars, pour ainsi dépasser la cible de 265 millions de dollars.

Troisième risque : *Capacité de jouer un rôle efficace de premier plan en matière de politiques et de programmes pour réaliser les priorités et les engagements du gouvernement du Canada et pour répondre aux besoins nouveaux et divers des Canadiens.*

Pour respecter le programme stratégique de l'ensemble du gouvernement, l'ancien ministère Développement social avait élaboré un cadre de développement social qui lui permettrait de jouer un rôle de premier plan dans l'établissement des orientations stratégiques en vue de renforcer les assises sociales du Canada dans les domaines importants suivants : garde des enfants, familles et aidants naturels, pauvreté et exclusion, collectivités. Le cadre définit également l'intérêt national et le rôle fédéral en matière de politique de développement social et, à cette fin, il précise comment le gouvernement du Canada pourrait jouer un rôle de chef de file à cet égard et collaborer avec d'autres partenaires en vue d'améliorer les résultats sur le plan social pour les Canadiens. Pour mieux élaborer des politiques et concevoir des programmes fondés sur les faits, Développement social Canada a rédigé un document intitulé *Plan des connaissances de Développement social Canada : document de travail*, qui décrit les éléments essentiels d'une stratégie à moyen terme pour la création, la mise en commun et l'utilisation de connaissances et des renseignements afin de favoriser la prise de décision fondée sur des éléments probants et pour renforcer l'efficacité des politiques et des programmes.

L'ancien ministère de Ressources humaines et Développement des compétences a entrepris une planification à moyen terme pour réaliser un programme axé sur le capital humain, notamment des travaux sur un programme national de compétences et d'apprentissage. En outre, le Ministère a donné suite aux engagements du gouvernement concernant l'amélioration du Programme d'assurance-emploi annoncés le 23 février 2005. Le Ministère a aussi entrepris des consultations avec les provinces et les parties intéressées pour mettre en place son Programme de protection des salariés, qui a reçu la sanction royale en novembre 2005.

Les ministères ont fait diverses consultations avec les provinces, les territoires, d'autres paliers de gouvernement et des partenaires, comme le secteur privé et le secteur bénévole, afin que, dans l'élaboration de son programme stratégique, il tienne compte de points de vue différents et de priorités comme les stratégies en matière de d'alphabétisme et de compétences essentielles, l'accès aux initiatives relatives aux études postsecondaires et l'élaboration de politiques sur l'habitation. et l'itinérance.



ANALYSE DU RENDEMENT PAR RÉSULTAT STRATÉGIQUE – RESSOURCES HUMAINES ET DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES CANADA

Résultat stratégique



Transitions efficaces et inclusives dans le marché du travail au moyen du soutien temporaire du revenu et de mesures actives d'aide à l'emploi

RHDCC administre un certain nombre de programmes qui sont essentiels à l'amélioration de la productivité et de la participation au marché du travail. Pour obtenir ce résultat stratégique, RHDCC compte sur deux activités de programme : l'assurance-emploi et les programmes d'emploi.

L'assurance-emploi contribue au bien-être individuel, à la stabilité économique et à l'assouplissement du marché du travail du fait qu'elle offre un soutien du revenu temporaire aux chômeurs admissibles selon la Partie I de la Loi sur l'assurance-emploi.

L'assurance-emploi offre une vaste gamme de prestations pour répondre aux besoins des travailleurs et du marché du travail, ce qui comprend les personnes qui sont malades, les femmes enceintes ou les personnes qui s'occupent d'un nouveau-né ou d'un enfant adopté, de même que celles qui doivent s'occuper d'un membre de la famille qui est gravement malade et dont l'état comporte un risque élevé de décès.

Les programmes d'emploi sont des programmes et des services qui sont financés par le Trésor et en vertu de la Partie II de la Loi sur l'assurance-emploi. Ils permettent aux Canadiens, notamment les adultes en chômage et des groupes ciblés, comme les jeunes et les Autochtones, d'acquérir des compétences, d'investir dans eux-mêmes et de devenir autonomes.

Dans l'exécution de son mandat, le Ministère travaille en collaboration avec des ministères et organismes fédéraux, les provinces et les territoires, les employeurs, les syndicats, les organisations autochtones, ainsi que les organismes des secteurs privé et bénévole.

Indicateurs de résultat stratégique

INDICATEURS	NIVEAU ACTUEL
Pourcentage de chômeurs à la recherche d'un emploi pendant une année et plus (52 semaines et plus).	9,2 % (2005)
Pourcentage des jeunes (15-24 ans) qui ne sont pas actifs ou qui sont aux études.	8,9 % (2005)
Emploi involontaire à temps partiel en proportion de tout l'emploi à temps partiel.	25,6 % (2005)
Ratio des prestataires réguliers de l'assurance-emploi et des chômeurs. (le ratio P/C).	43,6 % (2004)
On trouvera d'autres renseignements sur ces indicateurs de rendement à : http://www11.hrsdc.gc.ca/fr/sr/ps/rhdcc/commun/cpa.shtml	

Les programmes d'emploi contribuant à ce résultat stratégique sont offerts par l'entremise de quatre grandes initiatives horizontales sous la direction de RHDCC¹⁰ : la Stratégie de développement des ressources humaines autochtones; le Partenariat pour les compétences et l'emploi des Autochtones; la Stratégie emploi jeunesse; et les Ententes sur le développement du marché du travail.

Outre ces activités, le Ministère contribue à maintenir la vitalité des communautés minoritaires de langue officielle grâce à une initiative ministérielle horizontale servant à donner une orientation stratégique à l'ensemble des programmes et à en faire l'analyse. Le but est d'améliorer le développement des ressources humaines, l'employabilité et l'acquisition de capacités dans les communautés minoritaires de langue officielle.

Au cours de l'année écoulée, le Ministère a encore une fois cherché à favoriser l'intégration du système du marché du travail au Canada et à veiller à ce qu'il y ait de bons outils pour répondre aux besoins de la main-d'œuvre actuelle. Le Ministère a continué d'accentuer ses efforts pour rehausser les compétences et améliorer les résultats sur le marché du travail pour des Autochtones, des jeunes à risque et des travailleurs âgés déplacés.

Voici les principales réalisations :

- ☐ Rehausser les compétences et améliorer les résultats sur le marché du travail des Autochtones par les moyens suivants :
 - Poursuivre les efforts en vue de renforcer et d'appuyer la Stratégie de développement des ressources humaines autochtones, d'améliorer la prestation des services en milieu urbain et de convaincre le secteur privé de participer aux programmes d'acquisition de compétences et du marché du travail pour les Autochtones.
 - Remédier aux pénuries de compétences en concluant des partenariats entre les groupes autochtones, les entreprises et les gouvernements provinciaux et territoriaux pour répondre aux besoins en matière d'offre et de demande de main-d'œuvre par l'intermédiaire du Programme de partenariats pour les compétences et l'emploi des Autochtones et la Stratégie de mobilisation du secteur privé.
- ☐ Jouer un rôle de premier plan au Sous-comité du développement social du Groupe de travail tripartite (Ville de Toronto, gouvernement de l'Ontario et plusieurs ministères fédéraux) sur la violence des jeunes en milieu urbain, en vue de trouver des façons de remédier au problème de la violence des jeunes à Toronto.
- ☐ Conclure une entente de développement du marché du travail avec le gouvernement de l'Ontario, de sorte que la province prendra en charge la conception et l'exécution de programmes et services semblables de la Partie II de l'AE le 1^{er} janvier 2007.
- ☐ Mettre en place un nouveau mécanisme d'établissement des cotisations pour l'assurance-emploi. C'est ainsi que le taux de cotisation pour 2006 a été établi par la Commission de l'assurance-emploi du Canada selon le nouveau mécanisme et a été annoncé le 9 novembre 2005.
- ☐ Depuis le 1^{er} janvier 2006, le Régime québécois d'assurance parentale est entré en vigueur, de sorte que la province de Québec peut maintenant offrir ses propres prestations de maternité et parentales à ses citoyens.

¹⁰ On trouvera des renseignements sur ces initiatives horizontales à http://www.tbs-sct.gc.ca/rma/eppi-ibdrp/hrdb-rhbd/profil_f.asp

INDICATEURS DESCRIPTIFS

Des cibles n'ont pas été établies pour les indicateurs ci-après car il s'agit d'indicateurs descriptifs d'une activité de programme pour laquelle il ne convient pas d'établir des objectifs de rendement. Les valeurs pour plusieurs années sont présentées si elles existent¹¹.

INDICATEURS	NOTES										
Accès Pourcentage de chômeurs ciblés par le programme d'assurance-emploi qui sont admissibles aux prestations régulières d'assurance-emploi Résultat pour 2004 – 80,4 % Résultat pour 2003 – 84 %	Les données de 2005 n'ont pas encore été transmises par Statistique Canada.										
Taux de participation des groupes désignés et des travailleurs âgés aux Prestations d'emploi et des mesures de soutien (PEMS) : - Femmes Résultat : 50 % (2005) Résultat : 46,7 % (2004) - Personnes handicapées Résultat : 4,6 (2005) Résultat : 4,5% (2004) - Autochtones Résultat : 7,2 % (2005) Résultat : 6,6 % (2004) - Minorités visibles Résultat : 6,8 % (2005) Résultat : 6,2 % (2004) - Travailleurs âgés (plus de 55 ans) Résultat : 6 % (2005) Résultat : 6,5 % (2004)	Les données sur la participation des groupes désignés sont fondées sur l'autodéclaration. En outre, il y a des programmes d'emploi (financés par le Trésor) conçus expressément pour certains de ces groupes désignés, comme la Stratégie de développement des ressources humaines autochtones et le Fonds d'intégration pour les personnes handicapées. Ces participants (autres qu'aux PEMS) sont exclus de cet indicateur. Les chômeurs par groupe désigné en pourcentage de la population active canadienne en chômage (Source : Recensement de 2001) <table> <tr> <td>Femmes :</td><td>45,5 %</td></tr> <tr> <td>Personnes handicapées :</td><td>9,8 %</td></tr> <tr> <td>Autochtones :</td><td>6,5 %</td></tr> <tr> <td>Minorités visibles :</td><td>6,2 %</td></tr> <tr> <td>Travailleurs âgés : (plus de 55 ans)</td><td>17,3 %</td></tr> </table>	Femmes :	45,5 %	Personnes handicapées :	9,8 %	Autochtones :	6,5 %	Minorités visibles :	6,2 %	Travailleurs âgés : (plus de 55 ans)	17,3 %
Femmes :	45,5 %										
Personnes handicapées :	9,8 %										
Autochtones :	6,5 %										
Minorités visibles :	6,2 %										
Travailleurs âgés : (plus de 55 ans)	17,3 %										
Adéquation Proportion de prestations régulières touchées par les prestataires d'assurance-emploi (%). Résultat : 60,9 % (2003-2004) 61,2 % (2002-2003)	Remarque : La méthode de calcul de cette proportion a été modifiée pour 2003-2004. La proportion des prestations utilisée est fondée sur les demandes de prestations régulières. Les demandes à la fois de prestations régulières et de prestations en cas de maladie, de maternité, etc., sont maintenant exclues. Selon la nouvelle méthode, la proportion pour 2002-2003 était de 61,2 %.										
Proportion des prestations parentales et de maternité de l'assurance-emploi touchées par les prestataires d'assurance-emploi. Résultat : 92,0 % (2004-2005) 91 % (2003-2004)											
Efficience du marché du travail Niveau de consommation des ménages un an après la prestation d'assurance-emploi. Résultat : 2 365 dollars	Consommation fondée sur une période de quatre semaines.										

¹¹ À signaler que les indicateurs de la prestation de services associés aux activités des programmes de l'assurance et de l'emploi se trouvent au Résultat stratégique « Prestation de services continue, intégrée et à modes multiples, assurant la satisfaction de la clientèle. »

INDICATEURS DESCRIPTIFS

Des cibles n'ont pas été établies pour les indicateurs ci-après car il s'agit d'indicateurs descriptifs d'une activité de programme pour laquelle il ne convient pas d'établir des objectifs de rendement. Les valeurs pour plusieurs années sont présentées si elles existent.

INDICATEURS	NOTES
Durée de l'emploi des clients participant aux PEMS ou à des programmes provinciaux ou territoriaux semblables dans le cadre des EDMT. Résultat : Voir les remarques	Comme les PEMS sont offertes en vertu de diverses EDMT dans des marchés du travail différents dans l'ensemble du pays, et comme les évaluations sommatives diffèrent pour ce qui est des périodes de référence visées, il est difficile de tirer des conclusions générales au sujet des résultats dans l'ensemble des secteurs de compétence. Dans ce contexte, on a observé que les PEMS semblent avoir des effets nets positifs modestes sur la durée d'emploi des participants, selon le programme, le type de client et le secteur de compétence. On peut trouver les résultats détaillés dans le Rapport de contrôle et d'évaluation du Régime d'assurance-emploi de 2005 (voir le chapitre 5 à la page 89 du rapport). Se reporter à l'URL ci-après pour les constatations et les tableaux de l'évaluation. http://www.rhdsc.gc.ca/fr/ae/rapports/aerce_2005.shtml
La rémunération des clients participant aux PEMS ou à des programmes provinciaux ou territoriaux semblables dans le cadre des EDMT. Résultat : Voir les remarques	Comme les PEMS sont offertes dans le cadre de diverses EDMT sur des marchés du travail différents dans l'ensemble du pays, et comme les évaluations sommatives diffèrent pour ce qui est des périodes de référence visées, il est difficile de tirer des conclusions générales au sujet des résultats dans l'ensemble des secteurs de compétence. Dans ce contexte, on a observé que les PEMS semblent avoir des effets nets positifs modestes sur la durée d'emploi des participants, selon le programme, le type de client et le secteur de compétence. On peut trouver les résultats détaillés dans le Rapport de contrôle et d'évaluation du Régime d'assurance-emploi de 2005 (voir le chapitre 5 à la page 89 du rapport). Se reporter à l'URL ci-après pour les constatations et les tableaux de l'évaluation. http://www.rhdsc.gc.ca/fr/ae/rapports/aerce_2005.shtml

INDICATEURS DE PROGRAMME	
Nombre de clients jeunes qui font un retour aux études à la suite de l'intervention des programmes d'emploi (Stratégie emploi jeunesse). Objectif : 2 000 Résultats 2005-2006 1 417 2004-2005 925 2003-2004 1 434	Au cours de 2005-2006, les programmes et les services de la Stratégie emploi jeunesse de RHDCC ont aidé 67 849 jeunes à acquérir une expérience de travail ou à accroître leurs compétences pour l'emploi grâce à des interventions des programmes d'emploi pour un investissement de 210,9 millions de dollars. Les résultats mentionnés ici sont ceux des programmes Objectif Carrière et Connexion compétences et ne comprennent pas ceux de Placement carrière-été (cette dernière initiative a aidé 48 107 étudiants à acquérir une expérience de nature professionnelle et à revenir aux études). Dans le cadre ces programmes, le retour aux études et un emploi obtenu ou un travail indépendant sont tous considérés comme des résultats également fructueux. La conjoncture économique et du marché du travail s'est améliorée au Canada dans l'ensemble au cours de 2005-2006, ce qui a pu inciter à travailler des clients qui auraient autrement choisi de revenir aux études. Outre les 1 417 retours aux études, 6 091 ont déclaré avoir obtenu un emploi ou commencé un travail indépendant après une intervention. Le nombre de ceux qui ont été employés (6 091) est inclus dans le résultat ci-après de 219 733 clients employés.
Nombre de clients autochtones qui sont revenus aux études après l'intervention d'un programme d'emploi (Ententes sur le développement des ressources humaines autochtones – EDRHA) Objectif : 8 000 Résultats 2005-2006 5 691 2004-2005 5 675 2003-2004 7 746	Avec les EDRHA, les retours aux études et les retours au travail sont tous deux considérés comme des résultats également fructueux. La conjoncture économique et du marché du travail s'est améliorée au Canada dans l'ensemble au cours de 2005-2006, ce qui a pu inciter à travailler des clients qui auraient autrement choisi de revenir aux études. Outre les 5 691 retours aux études, 16 198 sont revenus au travail, et ce nombre est inclus dans le résultat ci-après de 219 733 clients employés. En outre, beaucoup de clients des EDRHA se heurtent à de nombreux obstacles – faible littératie, absence de logement stable, forte mobilité – qui les empêchent de bénéficier des possibilités de formation ou d'éducation et il faut souvent faire une série de longues interventions ciblées sur une longue période auprès de ces personnes pour les aider et les préparer à revenir aux études.

INDICATEURS DE PROGRAMME

Nombre de clients ayant un emploi ou travailleurs indépendants à la suite d'une intervention des programmes d'emploi et en proportion des plans d'action terminés.

Objectif :

Clients occupant un emploi : 260 000

Résultat

2005-2006 219 733

2004-2005 225 988

2003-2004 246 791

Clients occupant un emploi ou devenus travailleurs indépendants en proportion des plans d'action terminés.

Résultat : 2004-2005 56,25 %

L'objectif de 2005-2006 est établi en fonction des projections nationales préliminaires fondées sur des données historiques sur les clients et les programmes et il a été établi en mars 2005. Les cibles régionales et provinciales ont été confirmées par la suite et un objectif national définitif a été fixé en août 2005, soit 236 973. Comparativement à cet objectif, les 219 733 clients qui ont obtenu un emploi après une intervention représentent 93 % de la cible.

Ces résultats doivent être envisagés dans le contexte de faibles taux de chômage où les Canadiens qui sont le plus employables trouvent du travail plus rapidement. Les programmes d'emploi ont bénéficié à moins de clients, mais ceux-ci se heurtent à plus d'obstacles en matière d'employabilité exigeant plus d'interventions complexes, de sorte que moins de clients reviennent au travail ou aux études. Il ne faut pas s'étonner d'obtenir de tels résultats dans le cas de clients ayant des problèmes de plus en plus difficiles. Il s'agit d'une illustration du fait que le Ministère adapte ses activités à l'évolution des marchés du travail et qu'il sert ceux qui éprouvent des difficultés sur le marché du travail.

Le Ministère tient compte de ces problèmes avec sa méthode d'établissement des cibles et il s'engage à réexaminer le mécanisme à cet égard et à communiquer les résultats pour les programmes d'emploi.

Il n'y a pas de données historiques pour cette partie de l'indicateur.

On trouvera d'autres renseignements sur ces indicateurs de rendement à :
<http://www11.hrsdc.gc.ca/fr/sr/sm/ps/rhdcc/commun/cpa.shtml>

Les réalisations par rapport aux priorités

Priorité : Exercer un leadership à l'échelle nationale pour les questions entourant les prestations d'assurance-emploi; déterminer et mettre en œuvre les orientations futures du Régime d'assurance-emploi afin de veiller à ce qu'il réponde aux besoins de la main-d'œuvre du Canada.	
Plan	Réalisations de 2005-2006
Réexaminer les régions économiques de l'assurance-emploi servant à établir le droit aux prestations et les périodes de prestations des chômeurs, compte tenu du taux de chômage dans les économies régionales dans l'ensemble du pays.	Le réexamen des régions économiques est en cours. Étant donné le moment choisi pour la publication, au début de 2007, par Statistique Canada des données nécessaires à la modification du Règlement de l'AE, la mise en place de nouvelles régions est prévue pour l'exercice 2007-2008.
Aborder les prochaines étapes de l'entente de principe sur le Régime québécois d'assurance parentale.	Les modifications législatives et réglementaires nécessaires pour assurer la coexistence du programme de l'AE et des programmes provinciaux ont été instaurées pour la mise en œuvre du Régime québécois d'assurance parentale le 1 ^{er} janvier 2006.
Chercher avec le ministère des Finances à établir un nouveau mécanisme d'établissement des cotisations de l'assurance-emploi pour les employeurs et les employés.	Un nouveau mécanisme d'établissement du taux des cotisations qui accroît à la fois la transparence du processus et l'indépendance de la Commission de l'AE à ce sujet a été mis en place en 2005. À partir de 2006, la Commission de l'AE aura le pouvoir législatif d'établir le taux de cotisation. En outre, l'indépendance de l'Actuaire en chef a été accrue en ce qui concerne l'établissement des taux, vu qu'il a maintenant une relation hiérarchique fonctionnelle avec la Commission de l'AE. Ces mesures ont accru l'indépendance de la Commission de l'AE et lui ont donné le pouvoir de fixer le taux des cotisations.
Répondre aux recommandations présentées au gouvernement sur les problèmes éprouvés par les travailleurs saisonniers.	Vers la fin de 2005, trois projets pilotes représentant son investissement de 300 millions de dollars annuellement ont été lancés dans des régions à chômage élevé (10 % et plus) en vue de mesurer les effets sur le marché du travail des mesures suivantes : ☐ permettre aux nouveaux arrivants sur le marché du travail ou qui y reviennent après une absence prolongée de bénéficier des prestations de l'AE après 840 heures de travail, plutôt que 910, lorsqu'il y a un lien avec les programmes d'emploi de l'AE; ☐ calculer les prestations d'AE en se fondant sur les « 14 meilleures semaines » de rémunération sur les 52 semaines précédant la demande, de façon à ce que le montant des prestations corresponde davantage à la rémunération d'un travail à plein temps pour les personnes qui travaillent de façon sporadique; ☐ hausser le seuil des prestataires qui travaillent pour qu'ils continuent d'être sur le marché du travail sans réduction de leurs prestations.
Terminer la dernière année d'un plan de deux ans visant à améliorer l'exactitude des paiements de prestations d'assurance-emploi et, à cette fin, relever la qualité des services à l'échelle nationale.	☐ Nous avons terminé la deuxième année du Plan d'assurance de la qualité qui consistait à faire un examen à l'échelle nationale des demandes d'assurance-emploi. Il reste deux examens (région de l'Atlantique) à faire en 2006-2007, et nous sommes en avance sur le calendrier ☐ Nous avons élaboré et amélioré les outils actuels pour qu'ils soient utilisés à l'échelle nationale et nous avons amélioré les mécanismes de présentation de l'information au sujet des constatations découlant des examens, avant la diffusion du Rapport national sur les constatations au cours du prochain exercice.

Priorité : Améliorer la prestation des services aux Canadiens en uniformisant, simplifiant et automatisant les processus au moyen d'Internet, en mettant l'accent sur le libre service et les options interactives et automatisées ainsi que sur les services aux particuliers et la capacité des employeurs de remplir les relevés d'emploi sur Internet.	
Plan	Réalisations de 2005-2006
Adopter la vision de service du gouvernement du Canada pour les mécanismes de prestation des services de l'assurance-emploi et, à cette fin, poursuivre l'automatisation du versement des prestations et la promotion des services électroniques, comme demander des prestations et recevoir les relevés d'emploi par Internet et automatiser le traitement des demandes.	☐ Les demandeurs d'assurance-emploi ont pu remplir et présenter leurs rapports d'assurance-emploi toutes les deux semaines. ☐ Les offres d'emploi et autres services liés à l'emploi ont été présentés aux clients qui venaient de perdre leur emploi lorsqu'ils demandaient l'assurance-emploi en ligne. ☐ Les Canadiens ont pu demander des prestations d'assurance-emploi en ligne en fonction de leurs 14 meilleures semaines de rémunération assurable (projet pilote régional).
Élargir l'éventail des services relatifs à l'assurance-emploi qui sont offerts aux particuliers et aux entreprises sur Internet : Plan secondaire : Permettre aux clients d'utiliser le service Internet <i>Mon compte</i> pour prendre connaissance de leur dossier de prestataire et modifier leurs coordonnées, comme celles du dépôt direct et l'adresse. Plan secondaire : Permettre aux médecins d'envoyer l'attestation médicale par voie électronique par Internet.	☐ <i>Mon compte de Service Canada</i> a été lancé en septembre 2005 sur le site Web de Service Canada. C'est ainsi que les Canadiens peuvent maintenant obtenir en un point central tous les services transactionnels actuels en ligne de Service Canada. ☐ L'élaboration des systèmes visant à permettre aux médecins d'envoyer des renseignements médicaux directement au Ministère par Internet est terminée. Toutefois, le projet pilote n'a pas été lancé en raison des problèmes entourant la sécurité des communications entre Service Canada et OntarioMD (une filiale à 100 % de l'Ontario Medical Association). Nous avons l'intention de lancer un projet pilote et, à la fin, d'évaluer l'efficacité du système.
Rehausser l'intégrité du programme d'assurance-emploi et, à cette fin, protéger les renseignements des clients et passer en revue les activités de contrôle afin que les paiements soient faits aux bonnes personnes.	Le taux d'exactitude de l'assurance-emploi s'est élevé à 95 % du fait que le numéro d'assurance sociale et le Registre d'assurance sociale servent maintenant à établir le code d'identité commun en toute sécurité.
Commencer à offrir des programmes d'emploi transformés et intégrés par la voie d'Internet et contribuer à l'établissement d'une voie de communication protégée pour les transactions en ligne en matière d'emploi.	☐ Nous avons mis en place une infrastructure commune et intégré les voies de communication et les mécanismes administratifs, notamment contribué à établir les modèles de fonctionnalité (exigences administratives) et de financement de la voie de communication protégée et la position du Ministère relativement aux liens de Service Canada avec la voie de communication protégée comme telle. ☐ Nous avons mis en place un service d'emploi intégré sous forme de guichet unique pour les employeurs par la fusion des sites Internet Guichets emplois (www.JobBank.gc.ca, www.JobsEtc.ca et www.hrmanagement.ca) en un seul lieu. ☐ Nous avons offert des services aux employeurs, notamment le relevé d'emploi sur Internet et l'intégration avec la nouvelle plate-forme e-pass de la voie de communication protégée; des services de renseignements et des mesures de soutien; des services d'offre d'emploi et d'appariement d'emploi; le Programme des travailleurs étrangers; l'information sur le marché du travail et sur les lois et les règlements du travail.

Priorité : Mettre en œuvre l'article 41 de la Partie VII de la Loi sur les langues officielles, à l'appui des engagements pris dans le Discours du Trône.	
Plan	Réalisations de 2005-2006
Offrir le soutien opérationnel nécessaire pour la mise en œuvre du nouveau Fonds d'appui aux communautés minoritaires de langue officielle dont l'objectif est de garantir la poursuite des activités et le financement des organismes qui favorisent le renforcement des capacités communautaires en matière de ressources humaines et de développement économique.	Nous avons élaboré et adopté une méthodologie et des outils de collecte de données pour faire un suivi des activités et mesurer les répercussions économiques du programme dans chacune des collectivités grâce à la participation du Ministère à un groupe de travail tripartite avec Service Canada et des représentants des communautés au sujet des indicateurs de rendement et de la collecte de données pour le Fonds d'appui.
Collaborer avec le Bureau du Conseil privé afin de coordonner les mesures d'appui aux communautés minoritaires de langue officielle par l'entremise du Comité national de développement économique et d'employabilité à l'extérieur du Québec et du Comité national de développement des ressources humaines pour la minorité linguistique de langue anglaise au Québec.	Des plans comportant des objectifs et des buts concrets pour améliorer la vitalité des communautés minoritaires de langue officielle ont été élaborés pour les deux comités nationaux.
Aider Citoyenneté et Immigration Canada (CIC) à élaborer des stratégies afin d'augmenter le nombre d'immigrants de langue française dans les communautés minoritaires francophones et de faciliter leur accueil et leur intégration au marché du travail.	Nous avons contribué à l'intégration d'immigrants de langue française dans les communautés francophones hors Québec par l'entremise du comité directeur présidé par CIC. RHDC a établi un plan d'action ministériel et recensé les programmes principaux qui favoriseront l'intégration des immigrants francophones sur le marché du travail canadien. Le Ministère participera également au Comité de mise en œuvre du Plan stratégique quinquennal de Citoyenneté et Immigration Canada visant à favoriser l'immigration des communautés minoritaires francophones.
Participer aux travaux interministériels du Bureau du Conseil privé sur l'élaboration et la mise en œuvre du Cadre horizontal de gestion et de responsabilisation axé sur les résultats afin de rendre compte globalement des dépenses publiques sur toutes les questions touchant les langues officielles.	RHDC a collaboré avec le BCP pour élaborer la méthode de mise en œuvre du Cadre horizontal de gestion et de responsabilisation axé sur les résultats, non seulement pour RHDC, mais aussi pour tous les ministères ayant un rôle à jouer dans le plan d'action pour les langues officielles du GdC. RHDC a respecté ses engagements avec la mise en œuvre du Fonds d'appui, l'augmentation du nombre de stages pour les jeunes, l'amélioration de la littératie des familles parmi les communautés minoritaires francophones et l'intégration des immigrants de langue française sur le marché du travail canadien, de même que l'élaboration de projets pilotes pour l'éducation de la petite enfance. Le Ministère participe également à l'évaluation du plan d'action pour les langues officielles du GdC avec le Bureau du Conseil privé et Patrimoine canadien.

Priorité : Concevoir et élaborer une stratégie intégrée du marché de l'emploi qui permettra de composer avec les tendances émergentes du marché du travail.	
Plan	Réalisations de 2005-2006
Explorer de nouvelles ententes avec les provinces et les territoires pour favoriser l'intégration des programmes du marché du travail.	Nous avons poursuivi les travaux avec les provinces et les territoires, sur les plans multilatéral et bilatéral, pour cerner les principaux problèmes et priorités et pour favoriser une meilleure cohérence du système du marché du travail de façon à répondre aux besoins de tous les Canadiens.
Poursuivre la collaboration avec le gouvernement de l'Ontario sur des initiatives visant à mieux intégrer les programmes et les services du marché du travail du Canada et de l'Ontario.	Conclusion et signature d'une Entente sur le développement du marché du travail avec l'Ontario pour mise en œuvre le 1 ^{er} janvier 2007.
Appuyer la contribution de RHDCC à l'élaboration d'une stratégie du Nord pour que le gouvernement respecte son engagement visant à favoriser un développement économique et humain durable.	RHDCC, en collaboration avec onze autres ministères et organismes fédéraux, le gouvernement des territoires, des organismes autochtones et des organismes au service des jeunes, a élaboré un cadre d'action visant à améliorer les résultats socioéconomiques et en matière de santé pour les jeunes dans les territoires. Ce cadre, avec son idéal d'une jeunesse saine, dynamique et engagée, porte sur la santé des jeunes, la sécurité des collectivités, le bien-être des collectivités, ainsi que l'apprentissage, l'acquisition de compétences et le travail. Des représentants de tous les secteurs ont pris des engagements concrets pour agir en mettant l'accent en particulier sur les occasions de collaboration et de coordination.
Offrir le programme des Services canadiens de développement des compétences en agriculture pour le compte d'Agriculture et Agroalimentaire Canada pour aider les agriculteurs et leur conjoint à augmenter le revenu familial par de meilleures pratiques agricoles ou grâce à des sources de revenu différentes.	☐ Par l'intermédiaire de Service Canada, nous avons contribué à l'exécution du programme des Services canadiens de développement des compétences en agriculture d'Agriculture et Agroalimentaire Canada en Colombie-Britannique, au Nouveau-Brunswick, à Terre-Neuve-et-Labrador, en Nouvelle-Écosse, en Ontario et au Yukon. ☐ Nous avons contribué à l'exécution des Services canadiens de développement des compétences en agriculture par l'intermédiaire des services téléphoniques et sur Internet de Service Canada dans les secteurs de compétence où le gouvernement provincial est chargé de l'exécution du programme.

Priorité : Renouveler et améliorer les programmes d'emploi des Autochtones afin de favoriser leur participation au marché du travail.	
Plan	Réalisations de 2005-2006
Contribuer à la mise en œuvre de la Stratégie de développement des ressources humaines autochtones et des ententes de développement correspondantes dans tout le pays.	☐ Les dépenses de RHDCC dans le cadre de la Stratégie de développement des ressources humaines autochtones (SDRHA) se sont élevées à 335,3 millions de dollars. Nous avons ainsi aidé environ 46 164 Autochtones dont 16 198 ont obtenu un emploi et 5 691 sont retournés aux études. En outre, du fait que des prestataires de l'assurance-emploi sont retournés au travail avant la fin de la période de leurs prestations, un montant d'environ 15,1 millions de dollars de prestations d'assurance-emploi n'a pas été versé (Partie I de la <i>Loi sur l'assurance-emploi</i>). Du fait que des personnes qui ne touchaient pas de prestations d'assurance-emploi sont revenues au travail, il y a eu des économies estimatives de 6,2 millions de dollars en aide sociale. ☐ RHDCC a collaboré étroitement avec d'autres ministères fédéraux, les organismes autochtones nationaux et d'autres intervenants afin de renforcer la SDRHA dans des domaines importants comme la prestation des services en milieu urbain, la participation du secteur privé, les études sur le marché du travail et les négociations sur l'autonomie gouvernementale au Yukon.
Rehausser la participation des Autochtones à l'emploi durable par l'entremise du programme de Partenariat pour les compétences et l'emploi des Autochtones afin de contribuer au grand programme du gouvernement du Canada sur les Autochtones.	Neuf partenariats dans tout le pays ont été établis dans le cadre du programme Partenariat pour les compétences et l'emploi des Autochtones (PCEA) afin de mettre en place des stratégies de ressources humaines qui procurent aux Autochtones les compétences et la formation nécessaires pour obtenir des postes de longue durée dans des domaines comme l'exploitation minière, l'exploitation gazière et pétrolière, l'exploitation forestière et les métiers. Plus de 1 200 clients autochtones ont participé à des activités relatives au PCEA.
Collaborer avec d'autres ministères en matière d'apprentissage et de développement de la petite enfance chez les Autochtones et continuer de subventionner des programmes de qualité pour la garde d'enfants dans les réserves.	☐ Augmentation de 7 millions de dollars par année des fonds consacrés à l'Initiative de la garde d'enfants chez les Premières Nations et les Inuits (IGEPNI) pour un montant total de 57,05 millions de dollars par année. Ces fonds supplémentaires aideront les collectivités à élargir l'accès à la garde d'enfants. ☐ Nous avons subventionné 7 500 places dans plus de 400 collectivités des Premières nations et inuites. ☐ Nous avons poursuivi le travail avec d'autres ministères fédéraux, notamment Santé Canada, Affaires indiennes et du Nord Canada et l'Agence de santé publique du Canada, de même qu'avec les organismes autochtones nationaux en vue d'élaborer des options pour intégrer les programmes de développement de la petite enfance chez les Autochtones afin d'améliorer la qualité et la prestation des services de garde d'enfants.

Priorité : Renforcer la gestion des programmes de subventions et contributions afin d'assurer un meilleur équilibre entre les contrôles, les risques et les résultats.	
Plan	Réalisations de 2005-2006
Harmoniser le renforcement de la responsabilité et de l'intégrité de l'administration des subventions et des contributions avec les objectifs de service (p. ex., examiner les méthodes de subventionnement pour l'exécution de programmes et de services par des tiers) et simplifier les mécanismes administratifs connexes.	☐ Nous avons mis en place un cadre de contrôle simplifié et uniforme pour les subventions et les contributions afin d'alléger le fardeau administratif, notamment une liste uniforme des coûts admissibles, de même qu'une méthode d'établissement des coûts permettant au Ministère de verser un taux procentuel uniforme pour certains coûts, plutôt que de rembourser chacune des dépenses. ☐ Nous avons élaboré une démarche axée sur les résultats pour le versement des accords de contribution par laquelle les paiements sont liés directement aux extrants et aux résultats, pour ainsi accentuer l'importance des résultats. ☐ Nous avons lancé des projets pilotes pour mettre à l'essai la démarche axée sur les résultats. ☐ Nous avons poursuivi le travail en vue d'élaborer une méthode fondée sur le risque pour le versement des subventions et des contributions, dont la première étape a été mise en œuvre compte tenu du cadre de contrôle simplifié.
Poursuivre l'examen de moyens d'accroître l'uniformisation et l'efficience dans l'exécution de nos programmes.	☐ Deux groupes de travail de niveau supérieur à l'échelle nationale ont examiné les façons d'uniformiser les méthodes de travail dans les régions pour ce qui est du traitement des demandes relatives au Régime de pensions du Canada, à la Sécurité de la vieillesse et à l'Assurance-emploi. Nous avons recensé un certain nombre de pratiques exemplaires qui seront appliquées en 2006-2007 sous la direction d'un cadre supérieur. ☐ Nous avons élaboré une stratégie pluriannuelle laquelle, lorsqu'elle aura été entièrement mise en œuvre, aura transformé le traitement des prestations des programmes traditionnels de façon à ce que la charge de travail soit gérée à l'échelle nationale selon des méthodes administratives uniformes et des outils de travail communs. ☐ Il n'est plus nécessaire que les personnes qui demandent leur pension présentent une attestation de naissance sur papier : les dates de naissance sont maintenant confirmées avec des données conservées dans le Registre d'assurance sociale. Cette nouveauté est maintenant courante pour tous les programmes de pensions et elle a accru l'efficience du processus de demande. ☐ Nous avons mis au point les politiques et les outils opérationnels et des programmes pour faciliter l'exécution des programmes.

Programmes contribuant à la réalisation des priorités

ASSURANCE-EMPLOI – L'assurance-emploi favorise le bien-être individuel, la stabilité économique et l'adaptation du marché du travail du fait qu'elle offre un soutien du revenu temporaire aux travailleurs sans emploi qui ont droit à des prestations suivant la Partie I de la *Loi sur l'assurance-emploi*. L'assurance-emploi procure une vaste gamme de prestations en vue de répondre aux besoins des travailleurs et du marché du travail.

http://www.rhdsc.gc.ca/fr/passerelles/nav/nav_haut/programme/ae.shtml

Résultats attendus en 2005-2006 :

- *Un revenu temporaire pour les travailleurs y ayant droit et qui sont involontairement en chômage.*

PRESTATIONS – Ce programme procure une aide financière temporaire aux personnes en chômage, y compris les pêcheurs indépendants, pendant qu'elles cherchent du travail, aux personnes qui participent à des ententes de partage du travail ainsi qu'à celles qui doivent s'absenter temporairement du travail pour cause de maladie, en raison d'une grossesse et de la naissance d'un enfant, pour s'occuper d'un nouveau-né ou d'un enfant adopté, ou pour prodiguer des soins à un membre de leur famille gravement malade qui risque fortement de mourir.

Voici les activités opérationnelles contribuant à l'exécution du programme des prestations d'assurance-emploi :

Traitement des demandes – Évaluation, calcul et arbitrage des demandes d'assurance-emploi pour déterminer le droit aux prestations.

Appels – Cette disposition de la *Loi sur l'assurance-emploi* procure un droit d'appel aux demandeurs, aux employeurs et à la Commission de l'assurance-emploi. Il y a quatre paliers : le Conseil arbitral, le juge-arbitre, la Cour fédérale et la Cour suprême du Canada.

Enquêtes et contrôle – Il s'agit de mesures de prévention, de dissuasion et de détection servant à empêcher l'abus et la fraude contre le Programme d'assurance-emploi.

Amélioration de la gestion du programme et des services – Il s'agit d'offrir des conseils d'ordre pratique, des orientations, des services actuariels, des mesures du rendement et des rapports, ainsi que des services aux employeurs, dont la réduction des cotisations.

Perception des cotisations d'assurance-emploi – Paiements à l'Agence du revenu du Canada pour la perception des cotisations d'assurance-emploi, les décisions en matière d'assurabilité et les appels connexes pour le compte de la Commission de l'assurance-emploi.

<http://www.cra-arc.gc.ca/menu-f.html>

Résultats attendus en 2005-2006 :

- *Un revenu de remplacement suffisant pour les personnes en chômage qui y ont droit suivant la Loi sur l'assurance-emploi, pendant qu'elles cherchent du travail.*
- *Les familles qui sont en mesure de concilier le travail et leurs responsabilités familiales pendant une période de chômage en raison d'une maladie ou d'une blessure, d'une grossesse, d'un congé parental, ou parce qu'elles doivent s'occuper d'un membre de la famille gravement malade qui risque fortement de mourir.*

PROGRAMMES D'EMPLOI — Les programmes et les services d'emploi sont financés par le Trésor suivant la Partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Ils permettent aux Canadiens, notamment les adultes au chômage et des groupes ciblés comme les jeunes et les Autochtones, d'acquérir des compétences, d'investir en eux-mêmes et de devenir autonomes.

Résultats attendus en 2005-2006 :

- *Il y a maintenant de nouvelles stratégies pour faire face aux difficultés posées par l'évolution du marché du travail.*
- *Les Canadiens sont en mesure de gagner un revenu et de faire de bonnes transitions sur le marché du travail.*
- *Les employeurs sont en mesure de trouver des travailleurs spécialisés et ainsi d'améliorer leur compétitivité.*
- *De bons partenariats avec des partenaires sur le marché du travail.*

PRESTATIONS D'EMPLOI ET MESURES DE SOUTIEN (PEMS) – La Partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi* autorise l'élaboration et la mise en œuvre de PEMS pour aider les participants au chômage à se préparer à travailler, à trouver et à conserver un emploi, et pour aider les organismes, les entreprises et les collectivités qui offrent des services d'aide à l'emploi.

http://www.rhdsc.gc.ca/fr/passerelles/nav/nav_haut/programme/sc.shtml

Résultats attendus en 2005-2006 :

- *Aide fournie aux personnes en chômage pour qu'elles se préparent à travailler, et qu'elles trouvent et conservent un emploi.*

ENTENTES SUR LE DÉVELOPPEMENT DU MARCHÉ DU TRAVAIL (EDMT) – La *Loi sur l'assurance-emploi* autorise la conclusion d'EDMT avec les provinces et les territoires. Huit de ces ententes ont la forme d'une entente de transfert par laquelle cinq provinces et deux territoires ont pris en charge l'élaboration et l'exécution de programmes et de services provinciaux et territoriaux semblables aux PEMS, et l'Ontario s'en chargera à compter du 1^{er} janvier 2007. RHDCC offre les PEMS dans quatre provinces et un territoire en vertu d'EDMT coadministrées. Des programmes canadiens relevant de la compétence fédérale existent pour régler certaines activités et certains problèmes qui sont d'envergure nationale ou multirégionale sur le marché du travail. Ils sont offerts en vertu des conditions approuvées par le Conseil du Trésor pour les PEMS et pour les EDTM conformément à l'article 63 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

<http://www.rhdsc.gc.ca/fr/dgpe/dis/cia/subventions/pems/article63.shtml>

Résultats attendus en 2005-2006 :

- *Aide fournie aux personnes en chômage pour qu'elles se préparent à travailler, et qu'elles trouvent et conservent un emploi.*

STRATÉGIE DE DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES AUTOCHTONES (SDRHA) – Cette stratégie a pour objet d'aider les Autochtones à se préparer au marché du travail, à obtenir et à conserver un emploi, ainsi qu'à acquérir de meilleurs moyens pour le développement des ressources humaines autochtones. La SDRHA englobe la plupart des programmes de RHDCC à l'intention des Autochtones.

http://www17.hrdc-drhc.gc.ca/AHRDSInternet/general/public/thestrategy/thestrategy_f.asp

Résultats attendus en 2005-2006 :

- *Augmentation des occasions d'emploi pour les Autochtones en les aidant à acquérir les compétences dont ils ont besoin pour réussir sur le marché du travail.*

PARTENARIATS POUR LES COMPÉTENCES ET L'EMPLOI DES AUTOCHTONES (PCEA) –

Il s'agit d'un programme complémentaire de la SDRHA qui est administré à l'échelle nationale et qui vise à favoriser la collaboration entre les groupes autochtones, le secteur privé et les gouvernements provinciaux et territoriaux. Il a pour objet d'assurer des emplois viables aux Autochtones dans de grands secteurs économiques se traduisant par des avantages à long terme pour les collectivités, les familles et les personnes Autochtones.

http://www17.hrdc-drhc.gc.ca/AHRDSInternet/general/public/asep/asep_f.asp

Résultats attendus en 2005-2006 :

- *Augmentation des possibilités d'emploi pour les Autochtones dans tout le Canada afin qu'ils acquièrent les compétences nécessaires pour participer à l'activité économique comme l'exploitation minière, l'exploitation pétrolière et gazière, l'exploitation forestière et les projets de développement hydroélectrique.*

STRATÉGIE EMPLOI JEUNESSE (SEJ) – Les programmes de la SEJ servent à bien préparer les jeunes à prendre leur place sur un marché du travail en évolution et à y réussir. Il s'agit d'une stratégie nationale qui prévoit un large éventail d'initiatives dans le cadre de trois programmes : Connexion compétences, Expérience emploi été et Objectif carrière.

<http://www.youth.gc.ca>

Initiative de sensibilisation des jeunes : Il s'agit d'une initiative financée suivant la Partie II de l'AE qui est complémentaire aux programmes de la Stratégie emploi jeunesse (SEJ). Elle procure aux jeunes Canadiens une information exacte qui leur permettra de faire de bons choix de carrière. En outre, les employeurs pourront mieux trouver des jeunes bien préparés pour répondre à leurs besoins de main-d'œuvre dans l'avenir.

Résultats attendus en 2005-2006 :

- *Des possibilités accrues sur le marché du travail pour les jeunes Canadiens grâce à une aide leur permettant d'acquérir des compétences ou une expérience de travail, et de l'information sur le marché du travail de façon à se préparer au monde du travail.*

ADAPTATION AU MARCHÉ DU TRAVAIL ET COMMUNAUTÉS MINORITAIRES DE LANGUE OFFICIELLE

Travail partagé – Ce programme permet aux employeurs de maintenir en poste des travailleurs et d'éviter les mises à pied en cas de ralentissement temporaire, tout en permettant aux employés de maintenir leurs compétences.

http://www.rhdsc.gc.ca/fr/dgpe/dis/cia/subventions/tp/descf_tp.shtml

Communautés minoritaires de langue officielle – RHDCC subventionne des organismes désignés des communautés minoritaires de langue officielle, les Regroupements de développement économique et d'employabilité (RDEE) et les Comités d'employabilité et du développement économique communautaire (CEDEC) par le truchement d'accords de contribution. Ces fonds servent à assurer la continuité des activités pour les organismes qui favorisent le développement des ressources humaines, la croissance économique, la création d'emplois, ainsi que le maintien des emplois dans les communautés minoritaires de langue officielle.

http://www.rhdsc.gc.ca/fr/passerelles/nav/nav_haut/programme/scml0.shtml

Résultats attendus en 2005-2006 :

- *Des interventions pertinentes et en temps opportun dans les situations critiques qui ont des répercussions sur le marché du travail en offrant un aide aux employeurs et aux travailleurs de manière à éviter des mises à pied temporaires et à favoriser le maintien des compétences.*
- *Le développement de meilleures ressources humaines, l'accroissement de l'employabilité et le renforcement des capacités dans les communautés minoritaires de langue officielle du Canada.*

**PROGRAMMES D'ASSURANCE-EMPLOI ET D'EMPLOI :
RESSOURCES FINANCIÈRES ET HUMAINES 2005-2006**

DÉPENSES BRUTES (MILLIONS DE DOLLARS)	Dépenses prévues	Autorisations	Dépenses réelles
Dépenses de fonctionnement brutes	1 229,3	1 261,1	1 247,8
Subventions et contributions non législatives	546,8	521,2	519,2
Paiements de transfert législatifs	0,2	0,0	0,0
Total des dépenses brutes	1 776,3	1 782,3	1 767,0
Partie I de l'AE – Prestations de revenu	13 595,4	12 402,0	12 402,0
Partie II de l'AE – Prestations d'emploi et mesures de soutien			
Mesures de soutien	2 145,6	2 016,4	2 016,4
Total des prestations d'AE	15 741,0	14 418,4	14 418,4
Paiements des rentes sur l'État et du Régime d'assurance de la fonction publique			
	52,1	51,4	51,4
Total	17 569,4	16 252,1	16 236,8
ÉQUIVALENTS TEMPS PLEIN (ETP)	10 510^a	12 419	12 419

^a Sauf les ETP pour les services partagés

**PROGRAMMES D'ASSURANCE-EMPLOI ET D'EMPLOI :
RESSOURCES DÉTAILLÉES PAR PROGRAMME ET SERVICE 2005-2006**
Ressources financières (en millions de dollars)

	Dépenses prévues	Autorités totales	Dépenses réelles
Assurance-emploi			
Prestations d'assurance-emploi	13 595,4	12 402,0	12 402,0
Traitement des demandes	301,5	287,1	286,7
Appels	38,7	35,0	35,0
Enquêtes et contrôle	84,0	87,8	87,8
Maintien et amélioration des opérations et des programmes	20,9	46,1	46,1
Services de l'Agence du revenu du Canada	103,2	105,4	105,4
Répartition des Services ministériels ^a	260,7	282,6	277,1
Autre ^b	66,9	51,4	51,4
Programmes d'emploi			
Prestations d'emploi et mesures de soutien	1 329,9 ^c	1 208,1	1 218,1
Ententes sur le développement du marché du travail	988,3 ^c	988,2	983,3
Stratégie de développement des ressources humaines autochtones	257,4	276,6	276,6
Stratégie emploi jeunesse	313,5	271,6	265,2
Partenariats sur les compétences et l'emploi des autochtones	38,2	31,9	29,3
Adaptation au marché du travail et Communautés minoritaires de langue officielle	24,3	25,9	23,1
Répartition des Services ministériels ^a	126,7	135,5	132,8
Autre ^b	19,8	16,9	16,9
Total	17 569,4	16 252,1	16 236,8
Ressources humaines			
Total des ÉTP	10 510	12 419	12 419

^a Les ressources des services ministériels relatives au bureau du ministre, au bureau du sous-ministre, au bureau du contrôleur et les services partagés ont été réparties au prorata entre chaque résultat stratégique.

^b La catégorie Autre est pour les ressources qui ne sont pas directement liées aux sous-activités mentionnées.

^c Y compris toutes les ressources associées aux activités pancanadiennes de la Partie II de l'AE.

Résultat stratégique



Compétitivité et productivité accrues des milieux de travail canadiens grâce à des mesures favorisant l'investissement dans les compétences, de même que la reconnaissance et l'utilisation des compétences

L'un des facteurs clés en vue d'assurer la productivité du Canada et d'améliorer la qualité de vie consiste à augmenter la compétitivité des milieux de travail au Canada. Si les travailleurs sont compétents, il est plus facile d'augmenter la productivité car ils sont mieux en mesure de traiter l'information, d'accomplir leurs tâches avec plus d'efficacité et d'efficacité, et de s'adapter aux nouvelles technologies et de les exploiter. Ils sont aussi mieux en mesure d'innover et donc de contribuer à la création ou à l'amélioration de l'information, des produits, des services, et des procédés de production et de distribution.

Le Ministère, en collaboration avec des partenaires dont les conseils sectoriels, les organismes de réglementation professionnelle, les employeurs, les syndicats et les gouvernements des provinces et des territoires, favorise l'apprentissage lié au milieu de travail et le développement et la reconnaissance des compétences compte tenu de l'évolution du marché du travail. RHDCC gère trois initiatives horizontales¹² pour favoriser ce résultat stratégique : Programme des conseils sectoriels; Reconnaissance des titres de compétence étrangers; Fonds d'infrastructure des centres de formation.

Indicateurs de résultat stratégique

INDICATEURS	NIVEAU ACTUEL
Pourcentage de la population active d'âge adulte qui a reçu une formation structurée liée à l'emploi.	34,7 % (2002) 28,5 % (1997)
Pourcentage de la population active d'âge adulte qui a reçu une formation liée à l'emploi parrainée par l'employeur.	25,0 % (2002) 22,4 % (1997)
Rémunération moyenne des diplômés universitaires immigrants récents en pourcentage de la rémunération des diplômés universitaires d'origine canadienne.	65 % (2000)

On peut trouver des renseignements supplémentaires sur ces indicateurs de rendement à l'adresse suivante :
<http://www11.hrsdc.gc.ca/fr/sm/ps/rhdcc/commun/cpa.shtml>

¹² Pour en savoir davantage sur ces initiatives, consulter http://www.tbs-sct.gc.ca/rma/epi-ibdrp/hrdb-rhbd/profil_f.asp

Les réalisations principales en 2005-2006 sont liées à la poursuite de la mise en œuvre de la Stratégie des compétences en milieu de travail (SCMT), qui vise à favoriser l'amélioration et l'utilisation des compétences de sorte que les Canadiens puissent constamment se tenir à jour étant donné l'évolution des exigences en milieu de travail. Voici les points saillants de ces réalisations :

- ❑ Lancement de l'Initiative des compétences en milieu de travail, pour mettre à l'essai des modèles novateurs qui mobiliseront et transformeront les lieux de travail au Canada afin de relever les défis actuels et futurs.
- ❑ Lancement du programme Partenaires du milieu de travail pour adopter une meilleure démarche commune relativement au marché du travail et aux compétences.
- ❑ Mise en œuvre du programme du Fonds d'infrastructure des centres de formation pour permettre aux apprentis et aux compagnons d'apprendre à faire fonctionner le matériel qu'ils utiliseront probablement dans leur emploi.
- ❑ Création de trois nouveaux conseils sectoriels en 2005-2006, dans les domaines de l'imprimerie, de l'électricité, et de la chaîne d'approvisionnement/logistique.

Une évaluation sommative du Programme des conseils sectoriels est en cours et devrait être terminée à la fin de 2006-2007 ou au début de 2007-2008. Une évaluation formative du programme de Reconnaissance des titres de compétence étrangers a été faite en 2005-2006 et le rapport devrait être publié à la fin de 2006-2007.

INDICATEURS DE PROGRAMME¹³

INDICATEURS

Pourcentage du marché du travail représenté par un conseil sectoriel exemplaire.

Objectif : 50 %
Résultat : 49,5 %

Pourcentage des métiers et professions pour lesquels un profil des compétences essentielles a été préparé.

Objectif : 57 %
Résultat : 55,9 %

Nombre de personnes de métier possédant un certificat du Sceau rouge.

Objectif : 13 000
Résultat : 17 701 (année civile 2005)

Nombre de chercheurs d'emploi et nombre total d'emplois dans le Guichet emplois.

O : Augmentation de 5 %
Résultat : Augmentation de 1,6 % des chercheurs d'emploi
Augmentation de 29 % des offres d'emploi

REMARQUES

Avec l'ajout de conseils dans les domaines de l'imprimerie, de l'électricité et de la chaîne d'approvisionnement/logistique, le réseau de conseils exemplaires couvre 49,5 % du marché du travail.

On a donc élaboré 27 nouveaux profils de compétences essentielles en 2005-2006, outre les 238 qui existent déjà.

Les résultats dépassent l'objectif de 2005-2006.

En 2005-2006, il y a eu environ 63 millions de visites par des chercheurs d'emploi, soit une augmentation de 1,6 % comparativement à 2004-2005. En outre, en 2005-2006, 948 198 emplois ont été affichés dans le Guichet emplois, soit une augmentation de 29 % comparativement à 2004-2005.

En 2004-2005, il y a eu environ 62 millions de visites par des chercheurs d'emploi et 735 058 emplois ont été affichés dans le Guichet emplois.

On trouvera d'autres renseignements sur ces indicateurs de rendement à l'adresse suivante : <http://www11.hrsdc.gc.ca/fr/sm/ps/rhdcc/commun/cpa.shtml>

¹³ À signaler que l'indicateur de la prestation de services associé à l'activité de programme Compétences en milieu de travail est classé avec le résultat stratégique « Prestation de services continue, intégrée et à modes multiples, assurant la satisfaction de la clientèle ».

Les réalisations par rapport aux priorités

Priorité : Faciliter la mise en place de partenariats, de réseaux et de circuits d'information efficaces au sein du marché du travail canadien.	
Plan	Réalisations de 2005-2006
Encourager la création de réseaux d'employeurs et d'employés afin qu'ils élaborent des stratégies liées aux compétences en milieu de travail et qu'ils y investissent par les moyens suivants : ☐ favoriser et renforcer les liens entre les petites et les moyennes entreprises ☐ faciliter l'accès à l'information et aux ressources pour les petites et moyennes entreprises	☐ Le programme Partenaires du milieu de travail (PMT), composé de chefs d'entreprise et de chefs syndicaux, a été lancé en octobre 2005. Il encourage ces chefs de file à offrir des stratégies de compétences en milieu de travail et à y investir et, à cette fin, a organisé une première série de groupes de travail régionaux qui se sont intéressés aux problèmes de compétences à l'échelle nationale. ☐ Le Programme des conseils sectoriels a encouragé 32 conseils sectoriels à mettre en place des stratégies de compétences en milieu de travail par des études sur le marché du travail et des outils de développement des compétences pour les travailleurs occupant un emploi. En outre, le Programme des conseils sectoriels a versé des fonds de contrepartie aux employeurs qui ont investi dans les compétences par la voie de programmes de formation internes établis par les employeurs. ☐ Lancement de l'Initiative des compétences en milieu de travail (ICMT), qui encourage les employeurs à mettre en place des stratégies de compétences en milieu de travail et à y investir. L'ICMT subventionne des projets lancés en collaboration afin de mettre à l'essai et d'évaluer des démarches novatrices axées sur les résultats pour le développement des compétences chez les Canadiens occupant un emploi. Les principales réalisations qui ont encouragé et renforcé les liens entre les petites et moyennes entreprises en 2005-2006 sont les suivantes : ☐ Un premier appel de propositions a été lancé en août 2005 pour demander la présentation de projets pilotes exemplaires en vue de mettre à l'essai et de faire connaître des moyens efficaces et réalistes d'améliorer le développement des compétences et les pratiques en matière de ressources humaines dans les petites et moyennes entreprises. ☐ Seize propositions ont été retenues pour financement en priorité. Ces 16 projets constituent le premier effort coordonné visant à mettre l'accent sur le développement des compétences et la mise à niveau des besoins des petites et moyennes entreprises.
Conclure des partenariats avec d'autres ministères et des provinces et des territoires pour promouvoir le développement des compétences dans le milieu de travail et pour le milieu de travail.	On a élaboré pour la stratégie des compétences en milieu de travail une stratégie de mobilisation qui favorise le développement des compétences dans le milieu de travail et pour le milieu de travail. Cette stratégie comporte quatre dimensions importantes : à l'intérieur du ministère, à l'intérieur du ministère et dans les régions, dans les provinces et dans les territoires, ainsi que pour l'industrie, les enseignants et les parties intéressées. Des mesures préliminaires ont été prises pour la première dimension importante de cette stratégie de mobilisation.

Priorité : Faciliter la mise en place de partenariats, de réseaux et de circuits d'information efficaces au sein du marché du travail canadien.	
Plan	Réalisations de 2005-2006
Déterminer les utilisateurs prioritaires de l'information sur le marché du travail, des compétences et des approches de développement, et diffuser l'information en tenant compte des « besoins des employeurs » et, à cette fin : ☐ établir des partenariats stratégiques pour la collecte et le partage efficace des données; ☐ améliorer l'exactitude et la pertinence de l'information produite par le gouvernement, et l'accès à cette information.	☐ Dix consultations sur les compétences essentielles ont été faites dans l'ensemble du pays auprès des chefs d'entreprise et des chefs syndicaux, et un sondage de l'opinion publique a été fait auprès de 401 employeurs. On a ainsi pu recueillir des renseignements servant à éclairer l'élaboration des politiques et des programmes pour les compétences essentielles. En outre, on a pu transmettre des renseignements sur les compétences essentielles aux chefs d'entreprise et aux chefs syndicaux. ☐ Le Forum annuel d'information sur le marché du travail a été tenu à Halifax en novembre 2005. Il s'agit d'une occasion pour plus de 130 représentants des gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux, des entreprises et des universités d'examiner et d'explorer diverses questions d'intérêt commun relativement à l'information sur le marché du travail. ☐ Ces activités ont contribué à l'élaboration et à la diffusion d'une information exacte et utile sur le marché du travail qui est à la disposition d'une vaste gamme de parties intéressées au Canada qui utilisent l'information sur le marché du travail.
Priorité : Soutenir l'élaboration de processus de reconnaissance et l'utilisation efficace et efficiente des titres de compétence.	
Plan	Réalisations de 2005-2006
Favoriser les processus de reconnaissance des titres de compétence, en particulier pour les travailleurs formés à l'étranger, tant Canadiens qu'immigrants, qui cherchent un emploi au Canada en misant sur le travail réalisé avec les gouvernements provinciaux, les organismes de réglementation et les associations professionnelles, et en élargissant l'envergure des activités afin de travailler avec les conseils sectoriels.	Le programme de Reconnaissance des titres de compétence étrangers facilite l'évaluation et la reconnaissance des titres de compétence étrangers pour les professions à la fois réglementées et non réglementées. Au 31 mars 2006, le programme avait contribué à 52 projets avec 39 organismes en vue de susciter un changement systémique dans l'évaluation et la reconnaissance des titres de compétence. Des progrès importants ont été accomplis pour faciliter le changement systémique dans l'évaluation et la reconnaissance des titres de compétence étrangers dans les domaines suivants : 10 professions réglementées, dont les ingénieurs et les professions de la santé; 5 grands secteurs de l'économie, dont le tourisme et la construction, pour résoudre des problèmes liés aux professions non réglementées, et régler les problèmes de reconnaissance des titres de compétence à l'étranger avant qu'un immigrant compétent n'arrive au Canada. Ces travaux se sont faits en collaboration avec les gouvernements provinciaux, les organismes de réglementation et les associations professionnelles.
Fournir des évaluations éclairées sur le marché du travail pour répondre aux demandes de travailleurs étrangers temporaires par les employeurs.	Le Programme des travailleurs étrangers a fourni des opinions sur le marché du travail et a obtenu des opinions sur l'emploi à l'intention des employeurs et de Citoyenneté et Immigration Canada relativement à l'embauche possible d'environ 133 000 travailleurs étrangers.

Priorité : Promouvoir l'acquisition de compétences en milieu de travail.	
Plan	Réalisations de 2005-2006
Travailler avec les conseils sectoriels et d'autres partenaires afin de cerner les besoins actuels et nouveaux en matière de compétences sur le marché du travail.	Le Programme des conseils sectoriels a travaillé avec ses partenaires pour déterminer les besoins actuels et nouveaux en matière de compétences par l'élaboration d'études sur le marché du travail et de rapports de stratégie, de normes nationales professionnelles et de compétences et d'outils de développement des compétences pour les travailleurs. En outre, le Programme des conseils sectoriels a versé des fonds de contrepartie aux employeurs pour leurs investissements dans les compétences par la voie de programmes de formation interne établis par les employeurs ou mis à niveau.
Accroître la sensibilisation aux questions entourant les compétences essentielles et en favoriser la compréhension afin que les Canadiens possèdent les compétences voulues pour répondre aux exigences d'un marché du travail en évolution.	Les réalisations ci-après ont augmenté la sensibilisation et la compréhension des compétences essentielles de sorte que les Canadiens acquièrent les compétences nécessaires pour les exigences d'un marché du travail en évolution : ☐ Subventionner six nouveaux projets sur les compétences essentielles par la voie d'accords de contribution. ☐ Établir un partenariat avec le Conseil scolaire du district de Toronto pour intégrer les compétences essentielles dans les programmes de la maternelle à la 12^e année. ☐ Élaborer les éléments d'une trousse d'outils pour aider les employeurs à intégrer les compétences essentielles dans la formation en milieu de travail et dans les pratiques en matière de ressources humaines.
Collaborer avec les provinces, les territoires, les employeurs et les syndicats sur les questions entourant les programmes d'apprentissage et les métiers spécialisés au Canada afin que notre marché du travail dispose d'une offre suffisante de travailleurs spécialisés qualifiés qui peuvent exercer leur métier partout au Canada.	☐ De concert avec le Conseil canadien des directeurs de l'apprentissage, plusieurs initiatives ont été lancées pour renforcer et élargir le programme du Sceau rouge. Dans le cas des initiatives ci-après, nous avons collaboré avec les provinces, les territoires, les employeurs et les syndicats afin qu'il y ait sur notre marché du travail une offre suffisante de personnes de métier spécialisées pouvant exercer leur métier n'importe où au Canada : ☐ Faire des analyses fondées sur des éléments probants en apprentissage; ☐ Élaborer et établir des normes communes pour les programmes d'études des métiers du Sceau rouge; ☐ Favoriser la mobilité des personnes de métier des Forces armées qui prennent leur retraite afin qu'elles puissent exercer des métiers civils en obtenant l'attestation du Sceau rouge. ☐ Mettre en œuvre le Fonds d'infrastructure des centres de formation (FICF), un programme pilote qui aide les centres de formation syndicaux-patronaux à acheter du matériel technique servant à la formation dans les métiers afin que les travailleurs acquièrent des compétences utiles pour les milieux de travail actuels et futurs.

Priorité : Promouvoir l'acquisition de compétences en milieu de travail.	
Plan	Réalisations de 2005-2006
Accroître les possibilités d'acquisition de compétences et d'apprentissage continu pour les adultes en milieu de travail.	Les premiers résultats ci-après de l'Enquête annuelle sur les indicateurs de rendement du Programme des conseils sectoriels montrent comment le programme a augmenté les possibilités pour l'apprentissage continu : ☐ 5 927 travailleurs ont suivi une formation dans des établissements d'apprentissage ou scolaires ☐ 14 219 travailleurs ont suivi une formation interne pour respecter les nouvelles normes qui ont été établies par les conseils sectoriels ☐ 3 060 employeurs ont établi et/ou mis à niveau des programmes de formation internes du moins en partie à la suite des efforts des conseils sectoriels
Harmoniser les investissements du gouvernement en matière de compétences aux besoins des employeurs et des travailleurs.	Lancement de l'Initiative des compétences en milieu de travail (ICMT) qui encourage les employeurs à offrir des stratégies de compétences en milieu de travail et à y investir. L'ICMT subventionne des projets en collaboration pour la mise à l'essai et l'évaluation de stratégies novatrices et axées sur les résultats en matière de développement des compétences chez les Canadiens qui occupent un emploi.

Programmes contribuant à la réalisation des priorités

COMPÉTENCES EN MILIEU DE TRAVAIL – Il s'agit d'un programme qui favorise la collaboration des partenaires de l'industrie et des intervenants en vue de recenser, corriger et mettre en lumière les problèmes relatifs à l'acquisition et à la reconnaissance des compétences en milieu de travail de manière à tenir compte de la réalité des milieux de travail au Canada dans un marché du travail en évolution rapide. Il s'agit aussi d'élaborer et de diffuser de l'information et des connaissances dans une perspective nationale, régionale et locale, ce qui est essentiel au bon fonctionnement du marché du travail.

Résultats attendus en 2005-2006 :

- Une meilleure compréhension par tous les intervenants des besoins d'apprentissage liés au milieu de travail.
- L'utilisation accrue des compétences disponibles sur le marché du travail.
- Une meilleure uniformité à l'échelle canadienne des mécanismes et des exigences de reconnaissance des compétences.
- Un meilleur engagement des intervenants à l'égard de l'apprentissage en milieu de travail.

PARTENARIATS EN RESSOURCES HUMAINES (PRH) – Il s'agit de favoriser des partenariats nationaux entre le secteur privé et les systèmes d'apprentissage de sorte que les Canadiens aient les compétences et les connaissances nécessaires pour le milieu de travail. En voici les éléments :

Programme des conseils sectoriels – Ce programme favorise les partenariats avec l'industrie et le système d'apprentissage afin que les Canadiens aient les compétences et les connaissances nécessaires pour le milieu de travail.

http://www.rhdsc.gc.ca/fr/passerelles/nav/nav_haut/programme/ips.shtml

Classification nationale des professions (CNP) – Il s'agit d'un système complet largement reconnu qui décrit et classe les professions dans l'économie canadienne.

<http://www23.hrdc-drhc.gc.ca/2001/f/generic/welcome.shtml>

Initiatives en matière d'apprentissage et de mobilité de la main-d'œuvre – Il s'agit de travailler avec les principaux intervenants en matière d'apprentissage, notamment les gouvernements provinciaux et territoriaux, pour trouver des solutions afin qu'il y ait une offre suffisante de travailleurs des métiers spécialisés et pour que les travailleurs canadiens spécialisés et qualifiés puissent exercer leur métier n'importe où au Canada.

http://www.rhdsc.gc.ca/fr/passerelles/nav/nav_haut/programme/imammo.shtml

Résultats attendus en 2005-2006 :

- *Élargir le consensus sur les compétences, les besoins relatifs aux professions et tout ce qui touche le marché du travail et mieux les comprendre.*
- *Améliorer les mécanismes d'évaluation et de reconnaissance des compétences.*
- *Assurer une meilleure transition sur le marché du travail (faciliter l'intégration au marché du travail et l'avancement professionnel).*
- *Uniformiser davantage les exigences des métiers spécialisés.*

PROGRAMME DES TRAVAILLEURS ÉTRANGERS – Ce programme aide les employeurs du Canada à combler leurs besoins en ressources humaines en facilitant l'entrée de travailleurs étrangers temporaires, compte tenu des efforts des employeurs pour recruter, embaucher et former des Canadiens.

http://www.rhdsc.gc.ca/fr/passerelles/nav/nav_haut/programme/te.shtml

Résultats attendus en 2005-2006 :

- *Bonne utilisation de la main-d'œuvre étrangère temporaire afin de répondre aux besoins des compétences des employeurs canadiens.*
- *Uniformité des décisions concernant l'entrée de travailleurs étrangers temporaires.*

INFORMATION SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL – L'Information sur le marché du travail (IMT) aide les chercheurs d'emploi, les personnes qui doivent faire un choix de carrière, les travailleurs, les orienteurs professionnels, les fournisseurs de services d'emploi, les employeurs et les organismes de développement communautaire à prendre des décisions touchant le marché du travail. Les produits du programme contribuent au bon fonctionnement du milieu de travail en offrant tout un éventail de renseignements sur l'emploi et les compétences.

http://www.rhdsc.gc.ca/fr/passerelles/nav/nav_haut/programme/imt.shtml
<http://srv108.services.gc.ca/>

Résultats attendus en 2005-2006 :

- *Meilleure compréhension des besoins des employeurs en main-d'œuvre et en compétences.*
- *Meilleure utilisation des compétences disponibles sur le marché du travail.*

COMPÉTENCES EN MILIEU DE TRAVAIL RESSOURCES FINANCIÈRES ET HUMAINES			
DÉPENSES BRUTES (EN MILLIONS DE DOLLARS)	DÉPENSES PRÉVUES	AUTORITÉS	DÉPENSES RÉELLES
Dépenses de fonctionnement brutes	75,6	96,9	86,9
Subventions et contributions non législatives	74,3	37,6	33,8
Total	149,9	134,5	120,7
ÉQUIVALENTS TEMPS PLEIN	695 ^a	840	840

^a Sauf les ETP pour les services ministériels

COMPÉTENCES EN MILIEU DE TRAVAIL
RESSOURCES DÉTAILLÉES PAR PROGRAMME ET SERVICE 2005-2006
Ressources financières (en millions de dollars)

	Dépenses prévues	Autorités totales	Dépenses réelles
Partenariats en ressources humaines	70,5	60,0	51,1
Programme des travailleurs étrangers	10,3	10,3	13,2
Information sur le marché du travail	24,9	27,2	27,2
Répartition des Services ministériels ^a	23,6	23,6	23,1
Autre ^b	20,6	13,4	6,1
Total	149,9	134,5	120,7

Ressources humaines

Total des ÉTP	695	840	840
----------------------	------------	------------	------------

^a Les ressources des services ministériels relatives au bureau du ministre, au bureau du sous-ministre, au bureau du contrôleur et les services partagés ont été répartis au prorata entre chaque résultat stratégique.

^b La catégorie Autre est pour les ressources qui ne sont pas directement liées aux sous-activités mentionnées.

Résultat stratégique



Grâce à l'accès à l'apprentissage, les Canadiens peuvent participer pleinement à la vie économique fondée sur le savoir et à la société

Pour chacun, l'apprentissage est essentiel pour trouver un emploi, avoir un meilleur salaire, se développer sur le plan personnel et participer à la vie civique et sociale. Pour le Canada, l'apprentissage continu et le développement des compétences sont directement liés à l'amélioration de la compétitivité et de la productivité, à de meilleurs résultats sur le plan social, à l'amélioration du niveau et de la qualité de vie de tous les Canadiens. L'édification d'une société qui favorise l'apprentissage continu et un marché du travail dynamique est un élément essentiel de la stratégie du capital humain d'un pays.

Pour aider les Canadiens à faire les études et à acquérir les compétences nécessaires pour participer davantage à une économie et une société axées sur le savoir, RHDCC a investi dans les compétences et l'apprentissage au cours de 2005-2006 par les moyens suivants : favoriser une culture d'apprentissage continu; faciliter l'accès aux possibilités d'apprentissage par l'aide financière aux étudiants actuels et par des mesures d'encouragement à l'épargne pour les futurs étudiants; favoriser la sensibilisation; et collaborer avec les principaux intervenants.

En outre, RHDCC a travaillé en partenariat avec d'autres ministères fédéraux par la voie de deux initiatives horizontales¹⁴ (le Programme national d'alphabétisation et le Programme canadien de prêts aux

Indicateurs de résultat stratégique

INDICATEURS	NIVEAU ACTUEL		
Pourcentage de la population titulaire d'un diplôme ou d'un grade postsecondaire (2004)	25-64 ans = 44,6 % 25-34 ans = 53,3 % 35-64 ans = 41,8 %		
Pourcentage de la population adulte (25-64 ans) qui a participé à des activités d'apprentissage pour les adultes.	36,7 % (2002)		
Fréquentation d'un établissement postsecondaire par les 18-21 ans selon le quartile de revenu familial après impôt lorsque les jeunes avaient 16 ans (2001)	Quartile de revenu familial après impôt	Fréquentation d'un établissement postsecondaire	
		Université	Collège
	Inférieur	21 %	30 %
	Inter-médiaire inférieur	25 %	32 %
	Inter-médiaire supérieur	30 %	37 %
	Supérieur	38 %	30 %
	Ensemble	29 %	32 %
Proportion des adultes qui ont fréquenté une université ou un collège selon les groupes d'âge (octobre 2005)	Groupes d'âge	Pourcentage	
	25-34	9,5	
	35-44	3,5	
	45-54	1,6	
	55-64	0,6	
	Ensemble 25-64	3,9	

On peut trouver des renseignements supplémentaires sur ces indicateurs de rendement à l'adresse suivante : <http://www11.hrsdc.gc.ca/fr/sr/ps/rhdcc/commun/cpa.shtml>

¹⁴ Pour plus d'information, voir http://www.tbs-sct.gc.ca/rma/eppi-ibdrp/hrdb-rhbd/profil_f.asp

étudiants) et, depuis quelques années, il contribue à quatre fondations¹⁵.

Au cours de 2005-2006, RHDCC a travaillé avec ses partenaires pour obtenir les principaux résultats suivants :

- ❑ Améliorer le Programme canadien de prêts aux étudiants (PCPE) de même que le programme de la Subvention canadienne pour l'épargne-études (SCEE) et lancer le nouveau Bon d'études canadien (BEC).
- ❑ Verser des subventions pour les occasions d'apprentissage à environ 155 000 Canadiens par l'entremise de la SCEE et à 459 000 étudiants par l'entremise du PCPE. Environ 33 % des Canadiens de moins de 18 ans bénéficient actuellement d'un REEE et tirent partie de la SCEE, par opposition à 4,1 % au début du programme en 1998.
- ❑ Le programme d'apprentissage, d'alphabétisation et d'acquisition des compétences essentielles pour les adultes a été approuvé le 23 mars 2006 pour mise en œuvre le 1^{er} avril 2006. Il regroupe les trois programmes d'apprentissage par les adultes en une seule initiative qui renforce le rôle prépondérant du gouvernement fédéral pour éliminer les obstacles autres que financiers à l'apprentissage et tirer parti des atouts des programmes précédents.
- ❑ Le Programme canadien de prêts aux étudiants a obtenu un taux de satisfaction globale de la clientèle de 75 % en 2005-2006, comparativement à 70 % l'année précédente.

INDICATEURS DE PROGRAMME	
INDICATEURS	REMARQUES
Pourcentage des étudiants d'établissements postsecondaires bénéficiant d'un prêt étudiant du Canada ou d'une subvention pour études. Objectif : 45 % dans l'année de prêt 2005-2006 (août 2005 à juillet 2006) Résultat Environ 42 % pour l'année de prêt 2005-2006	Le PCPE a aidé environ 42 % de tous les étudiants à plein temps de niveau postsecondaire au cours de l'année de prêt 2005-2006. Les chiffres réels des prêts consentis par le PCPE sont utilisés, mais ils ne sont qu'approximatifs parce qu'ils comparent le nombre de prêts consentis et le nombre estimatif d'inscriptions à plein temps aux études postsecondaires pour 2005-2006 tel qu'il figure dans le rapport actuariel sur le PCPE au 31 juillet 2005. Ce chiffre est censé être un indicateur du rayonnement de ce programme législatif. Il est resté relativement constant depuis quelques années, soit environ 40 %. Il est difficile de produire des chiffres exacts étant donné l'absence de statistiques à jour sur les inscriptions effectives dans les universités et les collèges.

¹⁵ Pour plus d'information, voir http://www.tbs-sct.gc.ca/rma/eppi-ibdrp/hrdb-rhbd/profil_f.asp

INDICATEURS DE PROGRAMME (suite)

INDICATEURS	REMARQUES
Taux triennal de défaut de paiement. Objectif : 26 % pour les diplômés de 2005-2006 Résultat : Le résultat ciblé sur trois ans devrait être atteint (des chiffres réels seront disponibles en 2008-2009)	Le taux triennal de défaut de paiement représente le taux de défaut de remboursement des prêts dans les trois premières années suivant la consolidation. Il s'agit d'un nouvel indicateur de rendement, utilisé pour la première fois dans le RPP de 2005-2006 et 26 % est la cible que nous avons établie pour les prêts consolidés en 2005-2006. Comme il s'agit d'une cible triennale, le rendement réel de cet indicateur pour la cohorte de 2005-2006 ne sera disponible qu'en 2008-2009. La Direction générale de l'apprentissage n'a pas établi de cibles de rendement pour le taux triennal de défaut de paiement avant 2005-2006, mais nous savons que le rendement réel s'est beaucoup amélioré depuis le début du Régime de prêts directs. Le taux triennal de défaut de paiement était de 37,7 % pour la cohorte de 2001-2002 et de 31,8 % pour la cohorte de 2002-2003. L'estimation préliminaire pour la cohorte de 2003-2004 est de 30,9 %. Nous avons des indications claires de croire que le rendement de la cohorte de 2004-2005 sera encore meilleur. Compte tenu de cette tendance, nous avons fixé à 26 % la cible pour la cohorte de 2005-2006. Le PCPE a mis en place une série d'initiatives et de stratégies d'amélioration du rendement du portefeuille depuis trois ans, ce qui a entraîné une forte amélioration du rendement des prêts des diplômés récents. Actuellement, tous les principaux indicateurs de rendement indiquent que la proportion de défaut des cohortes sera plus faible dans les années à venir. Nous sommes convaincus que nous pouvons atteindre la cible que nous avons établie pour les diplômés de 2005-2006.
Nombre de Canadiens qui font des EPS dans l'exercice en cours et qui ont déjà reçu une Subvention canadienne pour l'épargne-études (SCEE) Objectif : 165 000 Résultat : 150 000	L'objectif de 165 000 était fondé sur les tendances observées des demandes pour les paiements provenant de régimes enregistrés d'épargne-études (REEE) de 1999 à 2004 et il supposait une croissance économique stable. Au cours de l'année écoulée toutefois, la demande de main-d'œuvre a continué d'augmenter et c'est ainsi que plus de 15-24 ans ont décidé d'intégrer le marché du travail. Étant donné cette augmentation du nombre de jeunes qui intègrent le marché du travail, plus de jeunes ont pu décider de renoncer aux études postsecondaires afin de travailler. Les résultats de cette année montrent qu'il y a une augmentation constante du nombre de jeunes qui font des études postsecondaires grâce à la Subvention canadienne pour l'épargne-études. Il s'agit d'une augmentation de 23 % sur un an comparativement aux 126 000 jeunes qui ont fait des études l'an dernier de sorte que l'objectif de cette année a été atteint à 94 %.

INDICATEURS DE PROGRAMME (suite)	
INDICATEURS	REMARQUES
Pourcentage de Canadiens de moins de 18 ans qui ont déjà reçu une Subvention canadienne pour l'épargne-études (SCEE). Objectif : 36 % Résultat : 33 %	L'objectif de 36 % était fondé sur une participation accrue anticipée en raison de la mise en œuvre des taux d'équivalence plus élevés de la SCEE pour les familles à faible et à moyen revenu. Toutefois, ces taux d'équivalence plus élevés n'ont pas été mis à la disposition du public avant l'entrée en vigueur de la <i>Loi canadienne sur l'épargne-études</i> en milieu d'année et la mise en place des systèmes nécessaires par les établissements financiers qui offrent des REEE. Les Canadiens ne perdront pas des avantages en raison de ce retard. Les taux d'équivalence plus élevés seront versés rétroactivement sur toutes les sommes versées dans un REEE depuis le 1^{er} janvier 2005. Le résultat de 33 % cette année poursuit une tendance annuelle à la hausse du pourcentage d'enfants de moins de 18 ans qui ont reçu une SCEE et il représente une augmentation de 10 % sur le taux de participation de l'an dernier, qui était de 30 %. En outre, le taux d'épargne personnel au Canada a continué de diminuer en 2005. En général, il s'agit d'une manifestation du fait que les gens pensent davantage à dépenser qu'à épargner. Il existe une tendance sociale, soit que plus de familles canadiennes peuvent avoir choisi de reporter leur décision d'ouvrir un REEE.
Pourcentage d'enfants admissibles au Bon d'études canadien qui bénéficient d'un régime enregistré d'épargne-études. Objectif : 22 % Résultat : Les résultats réels seront présentés en 2006-2007	Un montant de 2,2 millions de dollars pour le Bon d'études canadien (BEC) avait été versé à plus de 5 000 enfants au 31 mars 2006. Il s'agit là toutefois des premiers résultats et ils ne représentent qu'une fraction des demandes de BEC présentées par les Canadiens à leur fournisseur de REEE. C'est la première année que le Bon d'études canadien (BEC) offre aux familles à faible revenu la possibilité de faire des épargnes pour les études. L'objectif de 22 % était fondé sur ce que RHDCC espérait accomplir selon les résultats pour une année entière. Toutefois, RHDCC n'a pu obtenir à temps les données pour faire rapport sur le BEC en 2005-2006, en raison de l'entrée en vigueur de la <i>Loi canadienne sur l'épargne-études</i> en mi-année et du temps nécessaire pour que les établissements financiers puissent mettre au point leurs systèmes afin d'offrir les REEE. Les établissements financiers ont déjà commencé à recevoir des demandes de BEC et les résultats seront disponibles en 2006-2007. Le retard de mise en œuvre n'aura pas d'effet sur le droit des enfants au BEC. Les enfants nés après 2003 ont droit à un BEC pour chaque année où leur famille a droit au Supplément de la prestation nationale pour enfants. Lorsque la première demande de BEC sera traitée, tous les droits antérieurs au BEC seront versés au REEE de l'enfant. Le pourcentage des enfants ayant droit au BEC et qui ont un régime enregistré d'épargne-études devrait également augmenter après le lancement des activités prévues de communication et d'information en 2006-2007.

On trouvera d'autres renseignements sur ces indicateurs de rendement à :
<http://www11.hrsdc.gc.ca/fr/sm/ps/rhdcc/commun/cpa.shtml>

Les réalisations par rapport aux priorités

Priorité : Mettre en œuvre des initiatives et prendre des mesures afin d'améliorer l'accès à l'éducation postsecondaire en réduisant les obstacles d'ordre financier.	
Plan	Réalisations de 2005-2006
Apporter des changements aux programmes clés d'apprentissage tels qu'ils ont été annoncés, c'est-à-dire : ☐ Apporter des améliorations au PCPE ☐ Mettre en œuvre le BEC, qui offre une subvention aux familles à faible revenu afin de les encourager à épargner en vue des études postsecondaires de leurs enfants ☐ Apporter des améliorations à la SCEE afin d'accroître les taux de contrepartie des subventions pour les investissements dans les régimes enregistrés d'épargne-études pour les enfants de familles à revenus faibles et moyens.	Nous avons collaboré avec les provinces, les territoires et les institutions financières pour mettre en place les améliorations du PCPE le 1^{er} août 2005, c'est-à-dire : ☐ augmenter le plafond hebdomadaire de prêt de 165 dollars à 210 dollars et autoriser les ordinateurs comme dépenses admissibles; ☐ réduire les contributions parentales attendues pour rendre l'aide accessible à plus d'étudiants de familles à moyen revenu; ☐ lancer la nouvelle Subvention canadienne d'accès pour étudiants de famille à faible revenu afin de payer la moitié des frais de scolarité de la première année de chaque étudiant, jusqu'à concurrence de 3 000 dollars; ☐ lancer la nouvelle Subvention canadienne d'accès pour étudiants ayant une invalidité permanente afin de leur verser jusqu'à 2 000 dollars en subventions non remboursables avant que les étudiants admissibles aient droit à des prêts; ☐ améliorer la gestion des dettes en rendant l'exemption d'intérêt plus accessible et en élevant le montant total de la réduction de la dette en remboursement; ☐ à partir de juin 2005, accorder la remise de dette du programme de prêts étudiants (prêt direct seulement) dans le cas malheureux où l'emprunteur décède ou devient handicapé en permanence pendant la période de remboursement; ☐ modifier la loi constitutive de la Fondation canadienne des bourses d'études du millénaire afin que les personnes protégées, dont les réfugiés selon la convention, puissent recevoir des bourses d'études accordées par la Fondation, de sorte que les critères d'admissibilité aux bourses soient semblables à ceux du PCPE. Modifier les dispositions relatives à la quittance d'un prêt étudiant dans la <i>Loi sur la faillite et l'insolvabilité</i> et, à cette fin, réduire de 10 ans actuellement à sept ans après que l'emprunteur a quitté ses études postsecondaires la période d'admissibilité à une libération pour son prêt étudiant. Le projet de loi C-55 comprend aussi une disposition autorisant la libération d'un étudiant de son prêt en raison de graves difficultés financières après cinq ans. Le projet de loi C-55 a reçu la sanction royale en novembre 2005, mais il n'est pas encore entré en vigueur. En réaction à une constatation dans une évaluation de la Subvention canadienne pour l'épargne-études selon laquelle les familles à faible et à moyen revenu ne connaissent pas le programme, des mesures ont été annoncées pour exhorter toutes les personnes admissibles au Canada à épargner en vue des études postsecondaires de leurs enfants par le truchement du régime enregistré d'épargne-études. Le 1^{er} juillet 2005, RHDC a mis en œuvre : ☐ le Bon d'études canadien (BEC) qui prévoit jusqu'à 2 000 dollars par enfant né après 2003 dans les familles à faible revenu ayant le droit de recevoir le Supplément de la Prestation nationale pour enfants; ☐ la SCEE bonifiée, qui prévoit des taux de contrepartie des subventions plus élevées sur les cotisations annuelles versées à un REEE pour les familles à faible et à moyen revenu.

Priorité : Mettre en œuvre des initiatives et prendre des mesures afin d'améliorer l'accès à l'éducation postsecondaire en réduisant les obstacles d'ordre financier.	
Plan	Réalizations de 2005-2006
Mettre en œuvre des mesures, y compris la Stratégie pancanadienne communautaire d'incitation à l'épargne-études, afin de mieux sensibiliser les Canadiens à l'importance de la planification et de l'épargne aux fins des études postsecondaires.	Pour mieux sensibiliser et informer les Canadiens à faible et à moyen revenu au sujet du Bon d'études canadien (BEC) et de la Subvention canadienne pour l'épargne-études (SCEE), RHDS : ☐ a lancé le premier appel de propositions pour la Stratégie pancanadienne communautaire d'incitation à l'épargne-études dont la mise en œuvre est prévue pour 2006-2007; ☐ a fait une campagne de publicité par la poste à l'intention des familles qui reçoivent la Prestation fiscale canadienne pour enfants; ☐ a présenté de l'information au sujet du BEC et de la SCEE sur le site Web Ciblétudes, qui comprend aussi un calculateur d'épargne-études; ☐ a diffusé des documents d'information (p. ex., des brochures, des documents de formation pour les institutions financières) par l'intermédiaire des institutions financières et de 1-800 O-Canada.
Mettre en œuvre l'entente conclue avec la province de l'Alberta pour l'Alberta Centennial Education Savings Plan.	Depuis avril 2005, RHDC administre l'Alberta Centennial Education Savings Plan (ACES) pour le compte de la province de l'Alberta moyennant le recouvrement des coûts. Le gouvernement de l'Alberta a lancé l'ACES pour encourager les familles à planifier et à épargner en vue des EPS de leurs enfants en leur offrant une subvention d'épargne-études semblable au BEC.
Priorité : Poursuivre l'élaboration de politiques et de programmes sur l'apprentissage continu en mettant l'accent sur la réduction des obstacles d'ordre financier et non financier à l'apprentissage.	
Plan	Réalizations de 2005-2006
Évaluer les réformes du PCPE, en collaboration avec les gouvernements des provinces et des territoires, pour s'assurer que les mesures relatives à la gestion de la dette correspondent à la capacité de payer des étudiants et pour mieux soutenir les apprenants à temps partiel.	Le travail a progressé en collaboration avec les partenaires provinciaux et territoriaux sur l'évaluation des réformes du PCPE. Un consensus a été établi sur l'établissement en commun d'un diagnostic des politiques et sur les orientations générales afin de trouver des moyens d'améliorer et de simplifier les mesures de gestion de la dette et d'aider les apprenants à temps partiel.
Élaborer un programme d'apprentissage par les adultes ayant des objectifs, des résultats et des mécanismes communs qui renforcent le rôle prépondérant du gouvernement fédéral pour éliminer les obstacles autres que financiers à l'apprentissage et pour tirer parti des atouts du Programme national d'alphabétisation, du Bureau des technologies d'apprentissage et du Programme des initiatives d'apprentissage.	Le 23 mars 2006, le Programme d'apprentissage, d'alphabétisation et d'acquisition des compétences essentielles pour les adultes (PAAACEA) a été approuvé et la mise en œuvre devait se faire le 1 ^{er} avril 2006. Il s'agit d'une fusion du Programme national d'alphabétisation (PNA), du Bureau des technologies d'apprentissage (BTA) et du Programme des initiatives d'apprentissage (PIA) en un seul programme d'apprentissage pour les adultes ayant des objectifs, des résultats et des mécanismes communs qui est dans le prolongement des programmes antérieurs. On s'inspirera des évaluations des programmes antérieurs pour mettre en œuvre le PAAACEA en tirant parti des atouts antérieurs et en améliorant l'efficacité du programme.

Autres réalisations en 2005-2006

- ❑ RHDCC a contribué à l'analyse par Statistique Canada des conclusions de l'Enquête internationale sur l'alphabétisation et les compétences des adultes et à la diffusion de l'information aux parties intéressées connexes. Il y a eu notamment des présentations dans tout le Canada sur les résultats du Canada.
- ❑ Un total de 369 ententes de subventions et contributions ont été mises en place avec des partenaires et des organismes intéressés dans tout le Canada pour favoriser le développement de la littératie et la sensibilisation.
- ❑ Le Ministère a contribué à l'établissement de 41 nouveaux réseaux d'apprentissage communautaire pour mettre à l'essai l'adoption et l'utilisation accrues des technologies de l'information et des communications (TIC) en vue de répondre aux besoins des apprenants défavorisés qui n'ont pas de connaissances en informatique et souvent une expérience minimale ou nulle des technologies d'apprentissage. De ce nombre, 32 % ont visé directement des apprenants adultes dans de petites localités, et des régions rurales ou du Nord.

Programmes contribuant à la réalisation des priorités

APPRENTISSAGE – Ces programmes contribuent aux investissements importants du gouvernement du Canada dans les compétences et l'apprentissage afin que les Canadiens acquièrent et améliorent leurs compétences leur vie durant. Parmi les programmes dans ce domaine, mentionnons les suivants : le Programme canadien de prêts aux étudiants (PCPE), la Subvention canadienne pour études (SCE), la Subvention canadienne d'accès (SCA), la Subvention canadienne pour l'épargne-études (SCEE), le Bon d'études canadien (BEC) et plusieurs programmes de subventions et contributions pour l'apprentissage et la littératie, dont le Programme national d'alphabétisation (PNA).

Résultats attendus en 2005-2006 :

- *Réduction des obstacles financiers à la participation aux études postsecondaires.*
- *Réduction des obstacles autres que financiers à la participation à l'apprentissage par les adultes.*
- *Sensibilisation accrue aux avantages de l'apprentissage et de la littératie la vie durant.*

AIDE FINANCIÈRE AUX ÉTUDIANTS : LE PROGRAMME CANADIEN DE PRÊTS AUX ÉTUDIANTS (PCPE), LA SUBVENTION CANADIENNE D'ACCÈS (SCA) ET LA SUBVENTION CANADIENNE POUR ÉTUDES (SCE) – Ces trois programmes favorisent l'accessibilité aux études postsecondaires pour les personnes qui ont des besoins financiers manifestes du fait qu'elle réduit les obstacles financiers grâce à des prêts et à des subventions.

<http://www.rhdsc.gc.ca/fr/passerelles/topiques/cxp-gxr.shtml>
<http://www.canlearn.ca>

Résultats attendus en 2005-2006 :

- *Amélioration de l'accès aux études postsecondaires.*

PROGRAMME CANADIEN D'ÉPARGNE-ÉTUDES : SUBVENTION CANADIENNE POUR L'ÉPARGNE-ÉTUDES (SCEE) ET BON D'ÉTUDES CANADIEN (BEC) – La SCEE et le BEC encouragent les Canadiens à épargner pour les études postsecondaires de leurs enfants par l'entremise du Régime enregistré d'épargne-études.

<http://www.rhdsc.gc.ca/fr/passerelles/topiques/cgs-gxr.shtml>

Résultats attendus en 2005-2006 :

- *Une meilleure capacité financière pour faire des études postsecondaires.*
- *Augmentation de la participation aux études postsecondaires.*

PROGRAMME NATIONAL D'ALPHABÉTISATION (PNA) – Le Secrétariat national à l'alphabétisation a travaillé en collaboration avec les provinces et les territoires, d'autres ministères, les entreprises et les syndicats, le secteur bénévole et les organismes non gouvernementaux pour offrir le PNA et pour augmenter les possibilités d'alphabétisation dans tout le Canada.

<http://www.rhdcc.gc.ca/fr/passerelles/topiques/cgs-gxr.shtml> Le programme a été intégré au Programme d'apprentissage, d'alphabétisation et d'acquisition des compétences essentielles pour les adultes (PAAACEA) le 1^{er} avril 2006.

<http://www.rhdsc.gc.ca/fr/pip/daa/bta/PAAACEA.shtml>

Résultats attendus en 2005-2006 :

- *Les partenaires disposent de meilleurs moyens pour remédier aux lacunes en littératie.*
- *Plus de possibilités d'alphabétisation pour les Canadiens ayant des faiblesses en littératie.*

BUREAU DES TECHNOLOGIES D'APPRENTISSAGE (BTA) – Le BTA a favorisé le développement et l'évolution des Réseaux d'apprentissage communautaires (RAC) qui sont des éléments essentiels d'une solution au niveau local pour l'apprentissage grâce à l'utilisation des technologies existantes et à des partenariats solides. Le BTA a été intégré au PAAACEA le 1^{er} avril 2006.

<http://www.rhdsc.gc.ca/fr/pip/daa/bta/PAAACEA.shtml>

Résultats attendus en 2005-2006 :

- *Un plus grand nombre de collectivités qui mettent en place des réseaux d'apprentissage et qui adoptent des solutions fondées sur les atouts pour l'apprentissage.*

PROGRAMME DES INITIATIVES D'APPRENTISSAGE (PIA) – Il s'agissait d'un programme qui encourageait une culture d'apprentissage continue et qui subventionnait des initiatives en partenariat pouvant contribuer à la mise en place d'un système d'apprentissage mieux axé sur les résultats, plus accessible, plus utile et plus responsable. Le PIA a été intégré au PAAACEA le 1^{er} avril 2006.

<http://www.rhdsc.gc.ca/fr/pip/daa/bta/PAAACEA.shtml>

Résultats attendus en 2005-2006 :

- *Des politiques et des programmes d'apprentissage plus novateurs et plus utiles.*

MOBILITÉ ACADÉMIQUE INTERNATIONALE – Il s'agissait d'un programme qui favorisait l'acquisition de compétences et de connaissances de même que la compréhension sur le plan international par les étudiants et qui faisait la promotion de la collaboration en matière d'enseignement et de l'établissement de liens entre les collèges et les universités.

http://www.rhdsc.gc.ca/fr/passerelles/nav/nav_haut/programme/mai.shtml

Résultats attendus en 2005-2006 :

- *Une plus grande mobilité internationale pour les étudiants canadiens.*

**APPRENTISSAGE :
RESSOURCES FINANCIÈRES ET HUMAINES EN 2005-2006**

DÉPENSES BRUTES (EN MILLIONS DE DOLLARS)	DÉPENSES PRÉVUES	AUTORITÉS	DÉPENSES RÉELLES
Dépenses de fonctionnement brutes	160,6	135,8	127,4
Subventions et contributions non législatives	38,5	35,3	34,3
Paiements de transfert législatifs	1 004,2	848,1	848,1
Total des dépenses brutes	1 203,3	1 019,2	1 009,8
Prêts consentis en vertu de la <i>Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants</i>	1 118,8	1 331,3	1 331,3
Total	2 322,1	2 350,5	2 341,1
ÉQUIVALENTS TEMPS PLEIN	411 ^a	595	595

^a Sauf les ETP pour les services partagés

**APPRENTISSAGE
RESSOURCES DÉTAILLÉES PAR PROGRAMME ET SERVICE 2005-2006**
Ressources financières (en millions de dollars)

	Dépenses prévues	Autorités totales	Dépenses réelles
Aide financière aux étudiants (SEE & PCPÉ)	1 641,5	1 799,8	1 797,0
Subvention canadienne pour l'épargne-études	614,6	475,5	473,5
Secrétariat national à l'alphabétisation	37,5	36,6	34,5
Bureau des technologies d'apprentissage	2,2	4,8	4,3
Programme des initiatives d'apprentissage	1,2	0,8	0,8
Mobilité académique internationale	4,3	3,6	3,4
Répartition des Services ministériels ^a	20,1	23,6	23,1
Autre ^b	0,7	5,8	4,5
Total	2 322,1	2 350,5	2 341,1
Ressources humaines			
Total des ÉTP	411	595	595

^a Les ressources pour les services ministériels associés au bureau du Ministre, au bureau du Sous-ministre, au bureau du Contrôleur et aux frais partagés ont été répartis entre chaque résultat stratégique.

^b La catégorie Autre représente des ressources qui ne peuvent être associées directement aux sous-activités identifiées.

Résultat stratégique



Milieus de travail sécuritaires, équitables, sains, stables et productifs où règne la coopération

Les lois et les normes du travail sont essentielles au bon fonctionnement des organismes des secteurs public et privé et tout aussi importantes pour la vie personnelle et familiale du très grand nombre de personnes qui travaillent tous les jours. Les lois et les politiques sur le travail définissent et structurent la relation entre les employeurs et les employés, que les employés soient syndiqués ou non, de même que le milieu de travail de base, afin qu'il soit sécuritaire, sain et productif, et qu'il y ait un juste équilibre des droits et des responsabilités.

Le mandat du Programme du travail dans le secteur de compétence fédérale vise environ 46 000 lieux de travail au Canada et jusqu'à 1,5 million d'employés (environ 8 % de la population active du Canada), il est de nature législative et il se limite aux secteurs d'activité relevant du Parlement pour les questions liées au travail. La compétence fédérale en matière de travail s'applique à des secteurs d'importance primordiale pour l'infrastructure économique canadienne, c'est-à-dire les transports, les communications et les banques, de même que les sociétés d'État fédérales et les secteurs d'activité que le Parlement a déclaré être à l'avantage général du Canada, comme la manutention des céréales et l'extraction minière de l'uranium.

Voici les principales réalisations en 2005-2006 :

- ❑ 96,9 % des différends liés aux négociations collectives ont été réglés sans arrêt de travail.
- ❑ Le nouveau *Règlement du Programme de prévention des risques* a été publié dans la Partie II de la Gazette du Canada le 14 décembre 2005.
- ❑ La *Loi sur le Programme de protection des salariés*, qui établit le fondement législatif d'un programme visant à offrir des indemnités pour les salaires et les paies de vacances impayés dus à des travailleurs dont l'employeur a déclaré faillite ou a été mis sous séquestre, a reçu la sanction royale le 25 novembre 2005. La loi n'est pas encore en vigueur, et il reste du travail à faire pour concevoir et mettre en œuvre le programme.
- ❑ Les ministres du gouvernement fédéral et des gouvernements provinciaux et territoriaux chargés du travail ont adopté une déclaration conjointe affirmant leur engagement commun à promouvoir la sécurité et la santé en milieu de travail et énonçant un ensemble d'activités individuelles et collectives pour atteindre cet objectif.

Indicateurs de résultat stratégique

INDICATEURS	NIVEAU ACTUEL
Heures perdues en proportion des heures hebdomadaires habituelles de tous les employés à plein temps (en pourcentage).	3,6 % (2003)
Taux de blessures invalidantes par 100 travailleurs, tous les secteurs de compétence fédéraux.	7,71 (2005)
Pourcentage de tous les jours ouvrables perdus en raison d'arrêts de travail.	0,69 % (2005)

On trouvera d'autres renseignements sur ces indicateurs à <http://www11.hrsdc.gc.ca/fr/sm/ps/rhdcc/commun/cpa.shtml>

- ❑ Dans le contexte des plans d'action adoptés à la Quatorzième Conférence interaméricaine des ministres du Travail et au Quatrième Sommet des Amériques, des fonds ont été réservés à un programme pluriannuel de coopération technique visant à renforcer les normes du travail et les droits du travail dans les Amériques.
- ❑ Publication d'un rapport faisant état des principales suggestions des organisations au sujet des activités nécessaires en matière d'emploi devant être envisagées dans la mise en œuvre de la stratégie pour un milieu de travail sans racisme.

INDICATEURS DE PROGRAMME

INDICATEURS	REMARQUES
Pourcentage des différends liés à des négociations collectives réglés en vertu de la Partie I (Relations industrielles) du <i>Code canadien du travail</i> sans arrêt de travail. Objectif : Régler 90 % de tous les différends liés aux négociations collectives sans arrêt de travail Résultat : 96,9 %	
Pourcentage de plaintes de congédiement injustifié réglées par les inspecteurs (Partie III du <i>Code canadien du travail</i>). Objectif : 75,0 % Résultat : 74 %	L'écart de 1 % peut s'expliquer par les raisons suivantes : un plus grand nombre de parties sont représentées par des conseillers juridiques et il y a beaucoup de cas dont la complexité juridique s'accroît; l'objectif national est de 75 % par année, mais tout dépend de la nature et du nombre de plaintes reçues pendant l'exercice.
Taux d'incidence des accidents invalidants mesurant le changement dans le taux de blessures et de maladies avec perte de temps, y compris les décès, au sein des industries relevant de la compétence fédérale d'une année à l'autre. Objectif : Réduire le taux d'incidence des accidents invalidants de 10 % sur cinq ans (d'ici 2008-2009) dans les industries à risque élevé où nous visons des interventions proactives Résultat : Baisse en pourcentage du taux de blessures invalidantes de 2001 à 2004 : Réduction de 9,96 % dans tous les secteurs d'activité Réduction de 19,97 % dans les secteurs à priorité élevée	

On trouvera d'autres renseignements sur ces indicateurs de rendement à :
<http://www11.hrsdc.gc.ca/fr/sr/ps/rhdcc/commun/cpa.shtml>

Les réalisations par rapport aux priorités

Priorité : Procéder à un examen complet de la Partie III (Normes du travail) du Code canadien du travail aux termes duquel un rapport contenant des recommandations sera présenté au ministre du Travail par le commissaire indépendant chargé de diriger l'examen.	
Plan	Réalisations de 2005-2006
Entendre des consultations et tenir des tables rondes au cours du printemps et de l'été 2005 et faire ensuite des recherches et des analyses supplémentaires concernant les résultats des consultations.	Des consultations et des tables rondes ont été tenues avec des universitaires renommés, le monde des affaires, des organismes non gouvernementaux, des syndicats, les Premières nations, des représentants des gouvernements provinciaux et territoriaux, et l'ensemble de la population. Le Secrétariat de l'examen des normes du travail fédérales a analysé les renseignements recueillis au cours des consultations. Plus de 25 projets de recherche ont été entrepris par des universitaires renommés, le Secrétariat de l'examen des normes du travail fédérales et Statistique Canada.
Produire un rapport final portant sur les recommandations à la fois d'ordre législatif et non législatif afin de moderniser les normes fédérales du travail.	Le commissaire désigné pour faire l'examen de la Partie III a présenté un rapport intérimaire au ministre du Travail en octobre 2005.
Priorité : <i>Mettre au point l'analyse et définir des options stratégiques en vue de la modernisation du système fédéral d'indemnisation des accidentés du travail pour la fonction publique fédérale et les sociétés d'État, pour contribuer à la modernisation de la fonction publique et à l'adoption de principes de saine gestion administrative et financière.</i>	
Plan	Réalisations de 2005-2006
Faire des recherches, des consultations et des analyses des résultats des consultations.	Un document récapitulatif des problèmes et des options a été rédigé à la suite des consultations et de l'analyse.
Analyser les options stratégiques et présenter des recommandations pour la modernisation du système.	Une entente sur l'orientation stratégique proposée a été conclue en novembre 2005. Une équipe a été constituée pour la poursuite de cette initiative.

Programmes contribuant à la réalisation des priorités

TRAVAIL – Le Programme du travail contribue activement à la stabilité des relations industrielles, ainsi qu'à la sécurité, l'équité, la santé, la stabilité et la productivité en milieu de travail à l'échelle fédérale. Il recueille et diffuse des renseignements sur le travail et les lieux de travail, il représente le Canada dans le cadre d'activités internationales, favorise l'établissement de relations constructives entre les employeurs et les employés et veille à l'application de normes de travail minimales, ainsi que de mesures de santé et de sécurité.

Résultats attendus en 2005-2006 :

- *Des relations patronales-syndicales stables et constructives dans les milieux de travail sous réglementation fédérale.*
- *Des milieux de travail sous réglementation fédérale sains, sécuritaires et équitables.*
- *Une sensibilisation accrue aux pratiques et règlements touchant la santé et la sécurité en milieu de travail.*
- *Le respect des engagements internationaux du Canada en matière de travail.*
- *Une collaboration accrue et un consensus plus large sur les affaires internationales du travail par la promotion du dialogue entre les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux, et entre le gouvernement et les organisations d'employeurs et de travailleurs.*
- *Un meilleur accès des intervenants et du public à l'information sur les affaires internationales du travail et aux rapports sur les lois canadiennes du travail.*

SERVICE FÉDÉRAL DE MÉDIATION ET DE CONCILIATION – Ce service a pour mandat d'aider les syndicats et les employeurs qui relèvent de la Partie I (Relations industrielles) du *Code canadien du travail* à régler leurs différends et à prévenir les conflits.

http://www.rhdsc.gc.ca/asp/passerelle.asp?hr=fr/pt/sfmc/02Au_sujet.shtml&hs=mxm

Résultats attendus en 2005-2006 :

- *Des relations patronales-syndicales constructives et stables, une productivité accrue et une plus grande participation des employés dans les milieux de travail sous réglementation fédérale.*

L'évaluation formative du Programme de médiation préventive, prévue pour 2005-2006, n'a pas eu lieu. Vu les nouvelles priorités, l'évaluation a été reportée. On déterminera si une évaluation est nécessaire lorsqu'on fera le nouveau plan d'évaluation à long terme.

OPÉRATIONS NATIONALES DU TRAVAIL – Ce programme veille à l'administration uniforme et au meilleur coût de la Partie II (Santé et sécurité au travail) et de la Partie III (Normes du travail) du *Code canadien du travail*, de même que de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, du Programme des contrats fédéraux, de la *Loi sur les justes salaires et heures de travail* et de la *Loi sur la santé des non-fumeurs*. Les Opérations nationales du travail sont également chargées de faire appliquer la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* et la *Loi sur l'indemnisation des marins marchands*. Elles administrent également les services de protection contre les incendies au nom du Conseil du Trésor.

http://www.rhdsc.gc.ca/fr/passerelles/nav/nav_haut/programme/travail.shtml

Résultats attendus en 2005-2006 :

- *Milieux de travail sécuritaires, équitables, sains, stables et productifs où règne la coopération.*

L'évaluation du financement supplémentaire du Programme du travail a été faite en 2005-2006. On a constaté que de modestes résultats ont été obtenus avec les maigres fonds supplémentaires pour l'intégrité du programme. L'évaluation a fait état de changements dans l'exécution des services du Programme du travail, en particulier l'adoption d'une orientation proactive plutôt que réactive pour les services et les programmes de certains secteurs. Le Programme du travail a appliqué les suggestions

présentées dans l'évaluation en vue d'améliorer la méthode de collecte des données afin de présenter de l'information analytique et de gestion dans l'avenir.

AFFAIRES DU TRAVAIL INTERNATIONALES ET INTERGOUVERNEMENTALES – Ce programme favorise l'élaboration, l'observation et la bonne application des principes relatifs au travail reconnus à l'échelle internationale, il préconise la collaboration et la coordination entre les administrations du travail au Canada dans les affaires du travail nationales et internationales et il facilite le dialogue avec les partenaires du programme.

<http://www.rhdsc.gc.ca/fr/pt/ait/index.shtml>

Résultats attendus en 2005-2006 :

- *Respect des engagements internationaux du Canada en matière de travail.*
- *Une meilleure collaboration et un consensus plus large sur les affaires internationales du travail par la promotion du dialogue entre les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux et entre le gouvernement et les organisations d'employeurs et de travailleurs.*
- *Un meilleur accès des intervenants et du public à l'information sur les affaires internationales du travail et aux rapports sur les lois canadiennes du travail.*

POLITIQUE ET INFORMATION SUR LE MILIEU DE TRAVAIL – Ce programme a pour mandat de recenser les nouvelles tendances et les changements relativement aux milieux de travail, d'élaborer des politiques et d'exercer un rôle de chef de file relativement aux politiques du travail. Il gère une base de données nationales de conventions collectives, fait des recherches sur les relations de travail et diffuse des données, des études et des analyses importantes. Voir le site Conciliation travail-vie dans les milieux de travail canadien – vieillissement de la main-d'œuvre à l'adresse suivante :

<http://www.rhdsc.gc.ca/fr/passerelles/topiques/wnc-gxr.shtml>

Résultats attendus en 2005-2006 :

- *Élaboration d'options stratégiques fondées sur des recherches et des analyses de questions revêtant une importance nouvelle dans les milieux de travail, comme la conciliation de la vie professionnelle et personnelle, le stress lié au travail, le vieillissement de la main-d'œuvre et la transition du monde du travail à la retraite, les travailleurs vulnérables à faible salaire et aux conditions de travail médiocres et l'insécurité économique.*
- *La diffusion d'études, de renseignements, d'outils, d'exemples de cas et d'autres produits sur les milieux de travail au moyen d'Internet et d'autres modes.*
- *Un service d'information national, complet et faisant autorité sur les conventions collectives et les relations industrielles.*
- *La Direction de l'information sur les milieux de travail est en voie de transformer son site Internet en un centre d'information national virtuel sur les milieux de travail, car il offre une fenêtre sur les secteurs de compétence provinciaux et il comprend des données nationales sur les salaires, les conditions de travail, les arrêts de travail, l'affiliation syndicale et les syndicats. Cette diffusion se fera par l'entremise de plusieurs systèmes en ligne qui doivent être mis à niveau pour répondre aux normes applicables aux logiciels du Ministère.*

AFFAIRES DU TRAVAIL AUTOCHTONES – Il s'agit d'un service qui veille à la coordination des programmes touchant les questions relatives aux affaires du travail des Autochtones et qui contribue à la définition et à la résolution des problèmes qui se posent dans le contexte des négociations entourant l'autonomie gouvernementale et l'exécution des services des programmes. Pour réaliser les plans et les priorités du service, deux nouveaux employés à plein temps ont été embauchés en mars 2006 avec un mandat bien défini. Il s'agit dans un premier cas d'élaborer un plan stratégique visant à assurer la coordination des programmes touchant les questions relatives aux affaires du travail des Autochtones. L'autre est d'assurer l'intégrité du mandat du ministre du Travail dans le processus des négociations sur l'autonomie gouvernementale.

Résultats attendus en 2005-2006 :

- La coordination des programmes touchant les affaires du travail des Autochtones, la définition des problèmes qui se posent dans le contexte des négociations sur l'autonomie gouvernementale et de l'exécution des services des programmes, et l'élaboration de solutions appropriées à ces problèmes.

TRAVAIL : RESSOURCES FINANCIÈRES ET HUMAINES 2005-2006			
DÉPENSES BRUTES (EN MILLIONS DE DOLLARS)	DÉPENSES PRÉVUES	AUTORITÉS	DÉPENSES RÉELLES
Dépenses de fonctionnement brutes	74,2	84,9	84,3
Subventions et contributions non législatives	3,9	3,8	3,4
Paievements d'indemnités aux travailleurs	127,0	134,1	134,1
Total	205,1	222,8	221,8
ÉQUIVALENTS TEMPS PLEIN	663 ^a	827	827

^a Sauf les ETP pour les services partagés

TRAVAIL : RESSOURCES DÉTAILLÉES PAR PROGRAMME ET SERVICE 2005-2006			
<i>Ressources financières (en millions de dollars)</i>			
	Dépenses prévues	Autorités totales	Dépenses réelles
Service fédéral de médiation et de conciliation	7,0	8,0	8,0
Opérations nationales du travail	164,3	179,4	178,8
Affaires internationales et intergouvernementales du travail	5,4	6,1	6,1
Politiques et information sur les lieux de travail	3,5	4,2	4,2
Affaires du travail autochtones	0,3	0,3	0,3
Répartition des Services ministériels ^a	23,5	23,6	23,1
Autre ^b	1,1	1,2	1,3
Total	205,1	222,8	221,8
<i>Ressources humaines</i>			
Total des ÉTP	663	827	827

^a Les ressources des services ministériels relatives au bureau du ministre, au bureau du sous-ministre, au bureau du contrôleur et les services partagés ont été répartis au prorata entre chaque résultat stratégique.

^b La catégorie Autre est pour les ressources qui ne sont pas directement liées aux sous-activités mentionnées.

Résultat stratégique



Capacité accrue des collectivités de contribuer à la réduction de l'itinérance

L'Initiative nationale pour les sans-abri (INSA) procure des mesures de soutien à 61 collectivités désignées, de même qu'à des petites collectivités et à des collectivités rurales et autochtones, pour qu'elles prennent des mesures à l'échelon local afin d'aider les personnes et les familles sans abri à devenir progressivement autonomes.

Dans son prolongement pour 2003-2007, l'INSA accorde plus d'importance aux logements de transition et avec services de soutien, tout en répondant aux besoins en matière de refuges d'urgence, afin d'offrir un ensemble de services complet. Selon une étude récente¹⁶ les services d'urgence comme les refuges coûtent généralement plus cher que les solutions à l'échelon local ou en résidence comme les logements avec services de soutien et l'hébergement de transition. Le partenariat avec le secteur privé et d'autres organismes non gouvernementaux est également essentiel dans l'établissement de l'ensemble de services. L'INSA a cherché surtout à collaborer avec le secteur privé, les syndicats et les fondations. Cela est essentiel pour assurer la viabilité à long terme des efforts de la collectivité pour résoudre les problèmes d'itinérance et de logement, de même que pour maintenir les réalisations et l'impulsion engendrées par les collectivités.

Indicateurs de résultats stratégiques

INDICATEURS	NIVEAU ACTUEL
Refuges d'urgence subventionnés par l'INSA en 2005-2006	56
Maisons de transition subventionnées par l'INSA en 2005-2006	23
Logements avec services de soutien subventionnés par l'INSA en 2005-2006	80
Nombre de partenaires de financement de l'INSA en 2005-2006	208
Pourcentage des partenaires de financement de l'INSA par secteurs pour 2005-2006	
Secteur sans but lucratif	27 %
Tous les paliers de gouvernement (organismes fédéraux, provinciaux-territoriaux, régionaux-municipaux, etc.)	35 %
Secteur privé	8 %
Autres (communautés religieuses, syndicats, etc.)	30 %

On trouvera d'autres renseignements sur ces indicateurs du rendement à :

<http://www11.hrsdc.gc.ca/fr/sr/ps/rhdcc/commun/cpa.shtml>

¹⁶ Steve Pomeroy (2005). The Cost of Homelessness: Analysis of Alternate Responses in Four Canadian Cities. Ottawa: Focus Consulting.

L'itinérance relève de Ressources humaines et Développement social Canada (RHDSC), mais l'habitation relève principalement de la Société canadienne d'hypothèques et de logement (SCHL), qui est sous la responsabilité du ministre de RHDSC depuis le 6 février 2006. La Direction générale du logement et des sans-abri, anciennement le Secrétariat national pour les sans-abri, exécute l'INSA, assure la coordination des politiques relatives à l'habitation et à l'itinérance et donne des avis au sous-ministre et au ministre de RHDSC.

En 2005, le Bureau du vérificateur général a présenté un rapport sur les initiatives horizontales et a fait des observations sur l'INSA, plus expressément sur la nécessité d'établir des liens plus étroits avec les programmes de santé et de mieux harmoniser les programmes entre la SCHL et RHDSC. Le Ministère a entrepris immédiatement de renforcer ces liens : par exemple, le Programme national de recherche de l'INSA a établi un partenariat avec les Instituts de recherche en santé du Canada et a collaboré sur des questions aussi diverses que le VIH/SIDA et la violence familiale. En outre, la coordination entre le Ministère et la SCHL a été démontrée dans les nouvelles solutions proposées pour le logement des Autochtones.

Voici les principales réalisations en 2005-2006 :

- ❑ Le Ministère a lancé l'Initiative de revitalisation des quartiers, un projet de recherche concret mettant à contribution trois ministères fédéraux, quatre organismes non gouvernementaux nationaux et des collectivités locales pour une nouvelle façon de faire les choses. Les ministères fédéraux versent les fonds par la voie d'un seul accord de contribution avec un seul organisme non gouvernemental national. Cet organisme coordonne l'administration et le financement avec ses collègues non gouvernementaux, ce qui simplifie la présentation de l'information, tout en maintenant la responsabilisation.
- ❑ Une évaluation indépendante de l'initiative subventionnée par l'INSA visant à favoriser la contribution des entreprises à l'élimination de l'itinérance a mené à de nouvelles relations fructueuses entre les fournisseurs de services locaux, les sans-abri et les entreprises privées dans quatre localités pilotes.
- ❑ L'Initiative de partenariats en action communautaire (IPAC) s'est poursuivie de même que les initiatives de collaboration lauréates de prix¹⁷ qui en ont découlé.

INDICATEURS DE PROGRAMME	
INDICATEURS	REMARQUES
Pourcentage des investissements attribués à l'ensemble des services et aux services axés sur les priorités établis par la collectivité.	Tous les investissements ont servi à subventionner l'ensemble des mesures de soutien et des services selon les priorités établies par les collectivités.
Objectif : Au moins 75 % des fonds investis dans les priorités des collectivités	
Résultat : 100 %	

¹⁷ Le partenariat subventionné par l'IPAC à Nanaimo (C.-B.) a gagné un prix de développement social de la ville de Nanaimo; le partenariat à Prince Albert (Saskatchewan) a gagné le prix d'excellence de la planification de 2005 (dans la catégorie de la planification sociale) de l'Institut canadien des urbanistes.

INDICATEURS DE PROGRAMME (suite)

INDICATEURS	REMARQUES
Ratio du total des investissements de l'INSA par rapport aux fonds fournis par type de partenaire pour chaque province ou territoire, 2003-2006. Objectif : 1 à 1,5 Résultats : 1 à 1,79	Bien que le ratio des investissements ait varié beaucoup dans l'ensemble du pays, le ratio global a dépassé l'objectif.
Augmentation du nombre de sources d'information et de données accessibles sur l'itinérance. Objectif : Consultation de l'information et des données Résultat Oui	Le nombre de consultations du site Internet de l'INSA a augmenté de plus de 5 % en 2005-2006 comparativement à l'année précédente. En outre, grâce au soutien du Programme national de recherche, d'autres organismes de recherche ont pu diffuser des données sur l'itinérance sur leur propre site Internet, p. ex., la Canadian Ethnic Studies Association, à l'adresse suivante : http://www.ss.ucalgary.ca/ces/FrMainPage.htm

On trouvera d'autres renseignements sur ces indicateurs de rendement à l'adresse suivante :
<http://www11.hrsdc.gc.ca/fr/sr/sm/ps/rhdcc/commun/cpa.shtml>

Les réalisations par rapport aux priorités

Priorité : Diriger l'élaboration d'une politique nationale sur le logement axée sur le partenariat, en collaboration avec la SCHL, afin de garantir aux personnes et aux familles canadiennes un ensemble de services en matière de logement qui répond à leurs besoins.	
Plan	Réalisations de 2005-2006
Établir le fondement stratégique et le financement d'un cadre de référence canadien en matière de logement fondé sur l'établissement de partenariats.	☐ Les ministres fédéraux-provinciaux-territoriaux chargés du logement se sont réunis et ont convenu de poursuivre le dialogue sur un cadre de référence canadien en matière de logement ☐ Le Ministère a élaboré des options pour le nouveau gouvernement, notamment un cadre de référence global sur le logement et l'itinérance
Diriger la conception du cadre de référence canadien en matière de logement, y compris le renouvellement de l'Initiative de partenariats en action communautaire (IPAC).	L'IPAC a été prolongée pour 2006-2007
Élaborer le fondement stratégique et subventionner l'élaboration d'une solution novatrice pour le logement autochtone.	L'INSA a élaboré des recommandations stratégiques et une stratégie de financement pour une solution novatrice au logement autochtone. Un montant de 1,2 milliard de dollars a été annoncé à la réunion des premiers ministres le 25 novembre 2005 pour appuyer une solution novatrice au logement autochtone.

Priorité : Élargir les relations et les partenariats avec les organismes fédéraux, le secteur privé, les syndicats et les fondations afin de les mobiliser en vue d'une intervention coordonnée pour résoudre les problèmes d'itinérance et de logement.	
Plan	Réalisations de 2005-2006
Mettre en œuvre les nouvelles initiatives horizontales élargies facilitant l'accès des collectivités aux ressources, aux programmes et à l'expertise pour les solutions visant à régler des problèmes d'itinérance et de logement.	Grâce à l'Initiative de revitalisation des quartiers, les efforts de plusieurs ministères fédéraux et de quatre organismes non gouvernementaux nationaux ont pu être concertés afin que cinq collectivités dans quatre provinces du Canada puissent acquérir les moyens et l'expertise nécessaires.
Tenir une table ronde consultative sur l'itinérance avec des chefs de file du secteur privé et des syndicats afin de conseiller le ministre sur la participation du secteur privé à la mise en œuvre de solutions à l'itinérance et au logement et d'établir des liens avec les entreprises à l'échelon local.	Le Comité consultatif du ministre (anciennement la Table ronde consultative sur l'itinérance), composé d'intervenants principaux, dont des représentants du secteur privé, des organismes non gouvernementaux et des établissements universitaires, s'est réuni à plusieurs reprises pour chercher des solutions à l'itinérance chronique.
Appuyer les entreprises, les associations professionnelles et d'autres partenaires importants des entreprises, des syndicats et d'autres secteurs non gouvernementaux pour que leurs membres soient sensibilisés aux solutions des problèmes d'itinérance et de logement.	Une évaluation importante de l'Initiative « Voir c'est croire », subventionnée par l'Initiative nationale pour les sans-abri (INSA) et réalisée par Canadian Business for Social Responsibility, a confirmé le succès de trois sites pilotes (Vancouver, Surrey et Toronto) qui ont donné lieu à de nouvelles relations entre des fournisseurs de services locaux et des entreprises pour qu'ils s'engagent ensemble à réduire l'itinérance.
Priorité : Constituer un réseau de partage de l'information, de concert avec un large éventail de partenaires, qui sera dépositaire de connaissances et de pratiques exemplaires et en assurera le transfert, afin de concevoir des solutions efficaces au problème de l'itinérance.	
Plan	Réalisations de 2005-2006
Élaborer et trouver des solutions et des pratiques exemplaires prometteuses et les faire connaître par le site Internet de l'INSA et dans le cadre d'activités publiques.	☐ La première Conférence nationale de recherche sur l'itinérance, tenue en mai 2005, avec 600 participants, a été organisée par l'Université York et financée par le Ministère. ☐ Vingt pratiques exemplaires ont été retenues pour 2005 et ont été diffusées sur le site Internet de l'INSA en janvier 2006. ☐ Le Ministère a organisé, en collaboration avec la SCHL, trois forums sur les pratiques exemplaires en Ontario, auxquels ont participé environ 250 fournisseurs de services, groupes communautaires et fonctionnaires municipaux. Un certain nombre de projets subventionnés par l'INSA ont été choisis du fait qu'il s'agissait de « solutions prometteuses » et ont été présentés à chacun des forums.
Promouvoir des séances de partage de l'information du Réseau d'apprentissage sur les partenariats et diffuser des produits de partenariats spécialisés sur le site Internet de l'INSA.	Le Réseau d'apprentissage sur les partenariats et la Direction générale du logement et des sans-abri ont tenu des téléconférences aux six semaines pour prendre connaissance des progrès, des documents et des solutions, particulièrement en ce qui concerne le partenariat avec le secteur privé.

Priorité : Constituer un réseau de partage de l'information, de concert avec un large éventail de partenaires, qui sera dépositaire de connaissances et de pratiques exemplaires et en assurera le transfert, afin de concevoir des solutions efficaces au problème de l'itinérance.	
Plan	Réalisations de 2005-2006
Élargir le réseau national de fournisseurs de services de refuge dans l'ensemble du Canada au moyen du Système d'information sur les personnes et les familles sans abri (SISA) afin de favoriser le partage de l'information en vue de diffuser des données comparables sur les caractéristiques de l'itinérance.	Le nombre de refuges qui utilisent le SISA est passé de 349 en 2004-2005 à 424 en 2005-2006.
Améliorer le site Internet de l'INSA pour élargir l'accès à l'information sur l'itinérance et le partage de cette information parmi les 61 collectivités désignées.	Le contenu du site a été constamment mis à jour avec de nouveaux renseignements sur l'itinérance, comme les résultats des études, les solutions prometteuses et les partenariats. http://www.homelessness.gc.ca/home/index_f.asp
Priorité : Aider les collectivités à rendre plus accessible un ensemble complet de services, surtout le logement de transition et avec services de soutien.	
Plan	Réalisations de 2005-2006
Mettre en œuvre à l'échelle nationale la stratégie d'apprentissage appelée « Pas dans ma cour » en collaboration avec la Société canadienne d'hypothèques et de logement (SCHL).	En Ontario (dans le cadre du projet pilote pour la stratégie) et en Colombie-Britannique où la première étape de la mise en œuvre a eu lieu, des séances de formation des formateurs ont été tenues sur les stratégies visant à lutter contre l'effet « Pas dans ma cour » par un partenariat entre l'INSA et la SCHL. D'autres séances de formation à l'échelon local ont été offertes par les participants à cette séance des deux provinces. En outre, le personnel de l'INSA a présenté quatre ateliers dans les deux provinces en collaboration avec la SCHL.
Faire rapport sur les investissements dans les projets afin de montrer que les mesures d'urgence ont été remplacées par des logements de transition et avec services de soutien.	Le pourcentage des projets actifs subventionnés par l'IPAC en 2005-2006 afin d'offrir des refuges d'urgence a baissé légèrement, tandis que le pourcentage servant à offrir des logements de transition a augmenté de 42 à 50 % des investissements totaux.

Programmes contribuant à la réalisation des priorités

SANS-ABRI – Cette activité de programme vise à aider les collectivités, dans le cadre de partenariats, à prendre des mesures – refuges, logements de transition et avec services de soutien, et services de soutien connexes – pouvant aider les personnes et les familles sans abri, de même que celles qui y sont exposées, à parvenir à l'autonomie et ainsi contribuer à la société et à l'économie.

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

Résultats attendus en 2005-2006 :

- Contribuer à la réduction de l'itinérance au Canada.

INITIATIVE DE PARTENARIATS EN ACTION COMMUNAUTAIRE (IPAC) : L'IPAC vise à élargir la disponibilité d'un vaste éventail de services et d'installations (refuges d'urgence, logements de transition et avec services de soutien, et mesures de prévention) sur le continuum qui va de l'itinérance à l'autonomie et à l'indépendance. Les projets financés grâce à cette initiative vont aux domaines prioritaires délimités par une démarche de planification dite des collectivités inclusives.

Outre l'aide financière aux collectivités, le programme les encourage à travailler de concert avec les autorités provinciales-territoriales et municipales et les secteurs privé et bénévole pour se donner plus de moyens et intervenir globalement pour lutter contre l'itinérance. Les collectivités reçoivent un financement maximal dont elles doivent trouver la contrepartie auprès d'autres sources de financement dans le milieu (campagnes de financement, parrainages locaux, etc.). Elles doivent aussi expliquer en quoi leurs activités seront durables (c.-à-d. comment elles se maintiendront une fois que le financement de l'IPAC aura pris fin).

http://www.homelessness.gc.ca/initiative/scpi_f.asp

Résultats attendus en 2005-2006 :

- *Un ensemble de services complets pour aider les Canadiens à sortir du cycle de l'itinérance et à empêcher ceux qui sont vulnérables de se retrouver dans cette situation.*
- *Donner de meilleurs moyens aux collectivités pour lutter contre l'itinérance.*

AUTOCHTONES SANS ABRI EN MILIEU URBAIN (ASAMU) : L'itinérance chez les Autochtones pose un sérieux problème dans un certain nombre de localités, et on peut s'y attaquer au mieux en trouvant des solutions locales. L'INSA continuera à répondre aux besoins particuliers de la population autochtone par ce volet d'intervention ASAMU, qui offre la souplesse voulue pour répondre aux besoins des Autochtones qui sont sans abri, et ce, par des services culturellement adaptés. L'un des principaux objectifs est le renforcement des capacités – à l'intérieur comme à l'extérieur des collectivités autochtones – par la prise de décisions et la planification à l'échelon local et par la formation de partenariats. Les collectivités n'ont pas à trouver la contrepartie du financement accordé, mais on encourage l'apport du milieu dans la mesure du possible. La Direction générale du logement et des sans-abri (DGLSA) auparavant le Secrétariat national pour les sans-abri, veille avec le Bureau de l'interlocuteur fédéral du ministère des Affaires indiennes et du Nord Canada à la complémentarité des projets pilotes de la Stratégie pour les Autochtones vivant en milieu urbain et du volet ASAMU de l'INSA.

http://www.homelessness.gc.ca/initiative/uah_f.asp

Résultats attendus en 2005-2006 :

- *Un ensemble de services complets pour aider les Canadiens à sortir du cycle de l'itinérance et à empêcher ceux qui sont vulnérables de se retrouver dans cette situation.*
- *Donner de meilleurs moyens aux collectivités pour lutter contre l'itinérance.*

SYSTÈME D'INFORMATION SUR LES PERSONNES ET LES FAMILLES SANS ABRI (SISA) –

Il y a peu de renseignements crédibles ou de méthodologies fiables pour déterminer l'ampleur ou l'étendue de la population sans abri. Une méthode consiste à mesurer l'accès aux mesures de soutien et services relatifs à l'itinérance dans les refuges et la diversité de la clientèle de ces refuges. Pour mieux combler ces lacunes dans nos connaissances, le SISA met à la disposition des fournisseurs de services un système de gestion électronique des données leur permettant de partager l'information et de former des partenariats aux niveaux local, privé, municipal, provincial-territorial et fédéral. Il facilite les activités à plus long terme de planification et de renforcement des capacités par les collectivités en fonction de leurs problèmes locaux d'itinérance. Les avantages découlant d'un réseau de collectivités mettant en commun l'information contribuent à la mise en place d'une base de données nationale pouvant éclairer l'élaboration de politiques et de programmes efficaces.

Selon une analyse préliminaire des données du SISA, il y aurait 859 refuges au Canada qui servent au moins 150 000 personnes chaque année. Cette base de données servira aussi à l'élaboration des politiques et contribuera à transformer davantage les pratiques de gestion dans le système des refuges.

http://www.homelessness.gc.ca/initiative/hifis_f.asp

Résultats attendus en 2005-2006 :

- *Donner de meilleurs moyens aux collectivités pour lutter contre l'itinérance.*

PROGRAMME NATIONAL DE RECHERCHE (PNR) – Le PNR vise à combler les lacunes et à réaliser des priorités en matière de connaissances au sujet des questions relatives à l'itinérance au Canada. Il vise à élargir le fondement des politiques et des recherches d'intérêt pour les collectivités, à encourager et à soutenir les partenariats de recherche (avec les organismes de recherche, les organismes communautaires, les autres ministères fédéraux et les milieux universitaires) et à faciliter la mise en commun des meilleures pratiques et le transfert des connaissances. En offrant un financement aux partenaires pour renforcer leur capacité à mieux comprendre l'itinérance, le PNR aidera à créer et à évaluer des solutions à l'itinérance appropriées et efficaces. Il s'agit d'un moyen vital de faire une bonne utilisation de ressources rares et de soutenir les efforts sur le plan local à long terme.

http://www.homelessness.gc.ca/initiative/nrp_f.asp

Résultats attendus en 2005-2006 :

- *Donner de meilleurs moyens aux collectivités pour lutter contre l'itinérance.*

FONDS RÉGIONAL D'AIDE AUX SANS-ABRI (FRASA) – Il s'agit d'un fonds visant à aider les petites collectivités et les collectivités rurales où il y a des sans-abri mais qui cherchent souvent de meilleurs moyens de résoudre les problèmes à ce sujet. Dans les petites collectivités isolées, les personnes sans abri ou celles qui risquent de le devenir doivent souvent déménager dans de grands centres urbains pour avoir accès aux services et au soutien dont elles ont besoin, ce qui peut imposer un fardeau aux systèmes de services de ces grandes collectivités. Le FRASA procure des fonds pour la mise en place des services de soutien qu'exige la prévention de l'itinérance et qui aident à stabiliser les conditions de vie des personnes et des familles à risque. Il favorise en outre une grande diversité de partenariats et tient compte des besoins uniques des jeunes populations dans la démarche de planification et de mise en œuvre.

http://www.homelessness.gc.ca/initiative/rhf_f.asp

Résultats attendus en 2005-2006 :

- *Un ensemble de services complets pour aider les Canadiens à sortir du cycle de l'itinérance et à empêcher ceux qui sont vulnérables de se retrouver dans cette situation.*

INITIATIVE VISANT À METTRE DES BIENS IMMOBILIERS EXCÉDENTAIRES FÉDÉRAUX À LA DISPOSITION DES SANS-ABRI – Cette initiative sert à mettre à la disposition de collectivités dans tout le Canada des immeubles fédéraux excédentaires afin de répondre à leurs besoins relatifs à l'itinérance grâce à la coordination de la DGLSA. Les projets de lutte à l'itinérance, qui doivent être financièrement viables et durables, aident les collectivités à prendre en charge les importantes dépenses d'immobilisations en terrains et bâtiments. Les ministères et organismes publics, que l'on encourage à faire l'inventaire des biens immobiliers utiles, sont indemnisés à la valeur marchande; ils transfèrent les biens à des organismes communautaires, au secteur sans but lucratif et aux autres paliers de gouvernement – moyennant une somme symbolique – pour la réduction et la prévention de l'itinérance. On peut obtenir un financement complémentaire applicable aux frais de construction et de rénovation grâce à des programmes fédéraux apparentés comme ceux de l'IPAC et de la Société canadienne d'hypothèques et de logement (SCHL). Trois organismes fédéraux, à savoir Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, Ressources humaines et Développement social Canada (par l'intermédiaire de la DGLSA) et la SCHL, sont les partenaires qui, au double niveau national et régional, réalisent et gèrent cette initiative.

http://www.homelessness.gc.ca/initiative/sfrphi_f.asp

Résultats attendus en 2005-2006 :

- *Un ensemble de services complets pour aider les Canadiens à sortir du cycle de l'itinérance et à empêcher ceux qui sont vulnérables de se retrouver dans cette situation.*

**RESSOURCES – SANS-ABRI :
RESSOURCES FINANCIÈRES ET HUMAINES 2005-2006**

DÉPENSES BRUTES (EN MILLIONS DE DOLLARS)	DÉPENSES PRÉVUES	AUTORITÉS	DÉPENSES RÉELLES
Dépenses de fonctionnement brutes	38,5	34,2	31,7
Subventions et contributions non législatives	141,1	177,5	140,2
Total	179,6	211,7	171,9
ÉQUIVALENTS TEMPS PLEIN	280 ^a	306	306

^a Sauf les ETP pour les services partagés

**SANS-ABRI :
RESSOURCES DÉTAILLÉES PAR PROGRAMME ET SERVICE 2005-2006**

<i>Ressources financières (en millions de dollars)</i>			
	Dépenses prévues	Autorités totales	Dépenses réelles
Initiative de partenariats en action communautaire	132,9	158,2	127,9
Autochtones sans abri en milieu urbain	21,5	27,1	21,1
Fonds régional d'aide aux sans abri	7,1	8,2	4,9
Initiative visant à mettre des biens immobiliers excédentaires fédéraux à la disposition des sans abri	0,1	0,1	0,1
Système d'information sur les personnes et les familles sans abri	1,9	1,9	1,9
Programme de recherche national	3,9	4,2	4,2
Répartition des Services ministériels ^a	12,2	11,7	11,5
Autre ^b	-	0,3	0,3
Total	179,6	211,7	171,9
<i>Ressources humaines</i>			
Total des ÉTP	280	306	306

^a Les ressources pour les services ministériels associés au bureau du ministre, au bureau du sous-ministre, au bureau du contrôleur et aux frais partagés de Développement social Canada (DSC) ont été répartis entre chaque résultat stratégique.

^b La catégorie Autre représente des ressources qui ne peuvent être associées directement aux sous-activités identifiées.

Résultat stratégique



Prestation de services continue, intégrée et à modes multiples, assurant la satisfaction de la clientèle

Ce résultat stratégique est assuré par la gestion de la prestation des services à l'échelle nationale, par les bureaux centraux régionaux, par la fonction d'élaboration de la politique stratégique et de la planification, et par des activités de communication.

RHDCC a pour mandat d'offrir un service de qualité aux citoyens et de favoriser leur pleine participation au milieu de travail et à la société. Au cours de 2005-2006, RHDCC et Développement social Canada (DSC) ont adopté un modèle de prestation commune des services par lequel RHDCC a offert des services en personne et DSC des services par téléphone et sur Internet. Depuis septembre 2005, les voies de prestation de services ont été offertes par l'intermédiaire de Service Canada qui poursuit ses efforts en vue d'améliorer le service aux citoyens et qui travaille en collaboration avec ses ministères partenaires pour progresser dans ses priorités.

Le secteur de la politique stratégique et de la planification est au cœur du Ministère. Il dirige l'analyse et l'élaboration de la politique stratégique sur les priorités actuelles et nouvelles en se fondant sur des études stratégiques, ainsi que les conclusions des vérifications et des évaluations. Il gère aussi les relations avec les provinces, les territoires et les organisations internationales.

Les activités de RHDCC s'appuient également sur une fonction de communication afin que les Canadiens soient au courant des politiques, des programmes et des services du Ministère. Le rôle de communication est orienté à la fois vers l'extérieur – solliciter l'avis des Canadiens sur les activités et les problèmes de RHDCC et faire connaître aux Canadiens les modifications apportées aux programmes et aux services, et vers l'intérieur – faire connaître les opinions du public au sein du Ministère et du gouvernement du Canada.

Voici les principales réalisations en 2005-2006 :

- ☐ Service Canada a été officiellement lancé en septembre 2005.
- ☐ Un Protocole de service a été publié : il explique aux Canadiens ce à quoi ils doivent s'attendre de Service Canada et comment ils peuvent se prononcer sur la qualité du service.
- ☐ Des guichets uniques en personne ont été offerts dans plus de 416 points de service, par l'entremise notamment des centres de Service Canada, de sites de services mobiles réguliers et de partenaires dans la collectivité.
- ☐ Service Canada a offert l'accès par guichet unique aux prestations et aux services en ligne à www.servicecanada.gc.ca.
- ☐ Service Canada a répondu à 56 millions d'appels (environ 80 % de tous les appels faits au gouvernement du Canada, sauf ceux destinés à l'Agence du revenu du Canada et à Postes Canada).

À RHDCC, les indicateurs étaient propres aux programmes. Depuis la création de Service Canada, on a mis l'accent sur l'élaboration d'indicateurs axés sur les citoyens. C'est ainsi que Service Canada a pris en charge la mesure des indicateurs de prestation des services et la communication de l'information à ce sujet, de même que l'élaboration d'un cadre plus uniforme pour mesurer la qualité des programmes et des services offerts pour le compte d'autres ministères, la rapidité du service et l'accessibilité.

INDICATEURS DE PROGRAMME	
INDICATEURS	REMARQUES
Assurance-emploi Pourcentage des demandes initiales et renouvelées réglées dans les 21 jours de la date de présentation et dans les 21 jours de la demande de révision. Objectif : 85 % Résultat : 73,4 %	Il a été impossible d'atteindre l'objectif représenté par cet indicateur de nature interne en raison d'une charge de travail imprévue. Il existe un indicateur plus pertinent des résultats pour les citoyens soit la rapidité de paiement (voir ci-après), qui a été dépassé en 2005-2006.
Pourcentage des demandes initiales et renouvelées pour lesquelles un avis de paiement ou de non-paiement est transmis au demandeur dans les 28 jours de la date de présentation. Objectif : 80 % Résultat : 80,9 %	
Pourcentage des appels devant être entendus par le Conseil arbitral dans les 30 jours de la réception de l'appel. Objectif : 90 % Résultat : 89,5 %	
Pourcentage des dossiers d'appel des clients reçus au Bureau du juge-arbitre dans un délai de 60 jours suivant la date du dépôt de l'appel (date de réception). Objectif : 100 % Résultat : 99,2 %	
Pourcentage des paiements exacts d'assurance-emploi versés, mesuré par le système global de dépistage et calculé selon une moyenne mobile d'une période de 12 mois à l'échelle nationale. Objectif : 95 % Résultat : 95 %	
Pourcentage des validations du numéro d'assurance sociale des demandeurs d'assurance-emploi au moyen du Registre d'assurance sociale. Objectif : 100 % Résultat : 98,4 %	

INDICATEURS DE PROGRAMME (suite)	
INDICATEURS	REMARQUES
Économies réalisées grâce aux activités de détection en matière d'assurance-emploi. Objectif : 210 M\$¹⁸ Résultat : 250,6 M\$	Les économies sont provenus des paiements en trop à rembourser et des pénalités imposées aux demandeurs de l'assurance-emploi en raison de fraudes et abus liés au versement des prestations. Ces cas ont été détectés grâce aux activités d'enquête sur les prestations par l'Intégrité.
Programmes d'emploi Nombre de clients servis par les programmes d'emplois. Objectif : 482 400¹⁹ Résultat : 441 239	Cet indicateur est une prévision de la demande de service des programmes d'emploi et, en raison de la performance du marché du travail, cette demande a été plus faible que prévu. Le taux de chômage national a été de 0,4 point en deçà de celui de 2004 et il y a eu une diminution d'environ 70 000 prestataires actifs de l'AE dans l'ensemble de la population comparativement à l'année précédente. Cette diminution a aussi entraîné la baisse du nombre de prestataires actifs qui reçoivent de l'aide (-31 600 comparativement à l'année précédente)²⁰.
Compétences en milieu de travail Satisfaction de la clientèle à l'égard des produits et des services d'information sur le marché du travail et de l'utilité des services offerts durant la recherche d'un emploi. Objectif : Les résultats du sondage seront présentés plus tard. Résultat : 79 % des clients de l'Information sur le marché du travail qui ont été sondés étaient soit très satisfaits, soit satisfaits des produits mis à leur disposition.	Source : Sondage sur la satisfaction des clients à l'égard des produits et services locaux de l'Information sur le marché du travail, printemps 2005.

¹⁸ En réponse au rapport de novembre 2003 de la vérificatrice générale, le Ministère a adopté une approche ciblée relativement au risque, à la qualité et à la prévention des abus dans le versement des prestations d'assurance-emploi tout en poursuivant ses activités de détection. C'est ainsi que l'objectif a été réduit pour ne tenir compte que des économies directes (paiements en trop et pénalités) et qu'il ne comprend plus les économies indirectes. La diminution du montant des pénalités explique aussi la réduction.

¹⁹ Il y a eu 51 728 autres participants au programme Placement carrière-été qui ont été servis (le nombre n'est pas indiqué parce qu'il a été obtenu par une méthode différente).

²⁰ Autres renseignements : Pour les Prestations d'emploi et mesures de soutien (PEMS), cette diminution a été partiellement contrebalancée par l'augmentation (+22 300) du nombre d'anciens demandeurs et de clients non assurés servis – 232 242 anciens demandeurs et clients non assurés ont bénéficié des PEMS (le chiffre n'est pas indiqué en raison de l'indicateur de l'Entente sur le développement du marché du travail) – mais ces deux types de clients ne sont pas inclus dans l'indicateur du programme. Seuls les demandeurs actifs sont inclus dans cet indicateur (sauf pour le Québec, où les anciens demandeurs font aussi partie de l'indicateur) et ils représentent plus de 85 % de l'indicateur des clients servis. Étant donné la forte proportion de demandeurs qui utilisent maintenant le service en ligne de l'AE (*AppliWeb*), ils ne sont pas aussi bien informés de la possibilité d'obtenir des services relatifs à l'emploi. Ce problème a été corrigé dans une grande mesure par la communication de renseignements aux fournisseurs de services externes pour qu'ils puissent communiquer avec les demandeurs et offrir leurs services. En outre, des messages sont maintenant transmis sur *AppliWeb* pour informer les demandeurs de la disponibilité de programmes d'emploi, dans le cadre de la stratégie de service de l'Initiative Service Canada pour les travailleurs et les employeurs.

INDICATEURS DE PROGRAMME (suite)

INDICATEURS	REMARQUES
Apprentissage Satisfaction de la clientèle relativement à la qualité générale des services offerts par le Programme canadien de prêts aux étudiants. Objectif : Les résultats du sondage seront présentés plus tard. Résultat : 75 %	
Satisfaction de la clientèle (fournisseurs de régimes enregistrés d'épargne-études) relativement à la qualité générale des services offerts par la Subvention canadienne pour l'épargne-études. Objectif : Les résultats du sondage seront présentés plus tard. Résultat : Le sondage n'a pas été fait en raison des améliorations apportées à la Subvention canadienne pour l'épargne-études et du lancement du Bon d'études canadien en juillet 2005. Un sondage de satisfaction auprès des promoteurs sera fait en 2006-2007. Les résultats du sondage seront publiés en 2006-2007.	
On trouvera d'autres renseignements sur ces indicateurs du rendement à : http://www11.hrsdc.gc.ca/fr/sm/ps/rhdcc/commun/cpa.shtml	

Les réalisations par rapport aux priorités

Priorité : Mettre en place une voie de communication en personne viable du Réseau de prestation de services et harmoniser le réseau avec les initiatives de transformation du service.	
Plan	Réalizations de 2005-2006
Offrir un soutien constant aux opérations régionales et locales et faire un suivi du rendement régional et du niveau de satisfaction de la clientèle.	☐ Le Bureau de la satisfaction des clients a été établi pour recueillir les opinions des Canadiens sur la qualité des services et pour recommander des améliorations. ☐ Il existe maintenant une fiche questionnaire par laquelle les Canadiens auront l'occasion d'exprimer immédiatement leurs commentaires sur le service qu'ils ont obtenu, proposer des points à améliorer et féliciter les employés.
Diriger des initiatives visant à réaménager la voie de communication en personne du Réseau de prestation de services et l'harmoniser avec d'autres moyens.	☐ Un nouveau modèle de service à la clientèle a été élaboré pour améliorer la qualité du service en personne reçu par chacun des citoyens. ☐ Trois centres bilingues de Service Canada au Manitoba destinés aux communautés minoritaires de langue officielle ont été déplacés de Patrimoine canadien à Service Canada.
Chercher à renforcer les partenariats au sein de Service Canada, comme celui qui lie Service Canada et le Bureau des passeports pour faciliter la demande de passeport par les Canadiens. Prolonger de 12 mois le partenariat avec le Bureau des passeports dans les trois centres de service de Service Canada; d'autres centres pourront être ajoutés au besoin, s'il y a des fonds.	☐ Trente-cinq centres de Service Canada dans l'ensemble du pays ont reçu et validé 40 000 demandes de passeport. ☐ Service Canada a offert de plus en plus de services pour le compte des ministères et des organismes fédéraux, notamment Agriculture et Agroalimentaire Canada, Patrimoine canadien, l'Agence du revenu du Canada, Citoyenneté et Immigration Canada, Ressources humaines et Développement social Canada, Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, Transports Canada et Anciens combattants Canada.

Priorité : Mettre en place une voie de communication en personne viable du Réseau de prestation de services et harmoniser le réseau avec les initiatives de transformation du service.	
Plan	Réalisations de 2005-2006
Participer activement au projet de guichets avec la province de l'Ontario et la municipalité d'Ottawa pour offrir à Ottawa un guichet unique d'accès aux services offerts par tous les paliers de gouvernement.	Le Centre de service du gouvernement (qui s'appelait auparavant le Projet de points de services publics à Ottawa), un centre sans rendez-vous où les citoyens peuvent obtenir des renseignements et des services de tous les paliers de gouvernement, a été inauguré à l'Hôtel de ville d'Ottawa.
Coordonner des interventions à l'échelle du Ministère en cas d'incident ou de situation d'urgence ayant un effet sur la prestation des services et diriger des initiatives qui auront pour effet d'améliorer les pratiques et les outils d'intervention en cas d'incident afin de faciliter le travail des gestionnaires.	☐ Les centres d'appel de Service Canada ont élaboré un plan de reprise des activités qui prévoit à la fois la possibilité du service 1 800 O-Canada (renseignements généraux) de reprendre ses activités et un lieu différent en cas de crise ou de situation d'urgence qui réduirait la capacité d'offrir les services dans le lieu actuel, de même que la possibilité de réacheminer les appels dans le réseau national pour des services spécialisés. ☐ Les centres d'appel de Service Canada ont mis en place un mécanisme pour offrir rapidement des services d'information en cas d'incident afin que les Canadiens soient renseignés dans les plus brefs délais en cas de crise et de situation d'urgence.
Priorité : Jouer un rôle de chef de file dans le renouvellement des politiques.	
Plan	Réalisations de 2005-2006
Élaborer des cadres stratégiques sur le capital humain qui englobent l'apprentissage continu, la stratégie des compétences en milieu de travail et les programmes relatif au marché du travail.	Le Ministère a publié sur son site intranet un cadre relatif au capital humain intitulé « Le capital humain : Problèmes sur le plan des politiques et orientations possibles » qui tient compte des aspects suivants : l'apprentissage continu, l'union économique, la participation au marché du travail, l'adaptation et la sécurité économique et du revenu. Il a aussi publié sur son site intranet un document d'accompagnement intitulé « <i>Le capital humain : Diagnostic</i> qui fait état des tendances, des facteurs et des problèmes du programme sur le capital humain de RHDCC.
Mettre en lumière les principaux changements conceptuels, les domaines prioritaires pour améliorer le système d'apprentissage et les liens entre la politique sur l'apprentissage et les grands objectifs sociaux et économiques du gouvernement.	Le Ministère a dirigé un vaste projet interministériel portant sur l'éducation postsecondaire en se fondant sur un nouveau cadre stratégique intégrant les besoins sociaux et économiques. Il y a eu des consultations auprès des parties intéressées, dont des tables rondes sur l'éducation internationale, la citoyenneté mondiale et des liens entre l'apprentissage et la recherche. Elles ont servi à élargir les cadres stratégiques du Ministère sur les questions relatives à l'apprentissage. Il y a eu aussi une consultation pancanadienne sur la littératie afin d'établir les assises d'une stratégie globale.

Priorité : Jouer un rôle de chef de file dans le renouvellement des politiques.	
Plan	Réalisations de 2005-2006
Établir un plan de recherche pluriannuel pour le Ministère afin de subventionner les études faites à l'extérieur pouvant intéresser RHDCC.	Le Ministère a élaboré son premier plan pluriannuel à moyen terme d'études stratégiques. Il y indique ses questions et priorités pour que soient mieux utilisées les ressources centrales gérées par la Direction de la recherche en politiques et coordination pour son compte. Le plan a été entériné par le Comité consultatif externe sur la recherche (CCER) du Ministère. Il facilite la coordination des activités de recherche dans l'ensemble du Ministère et avec d'autres partenaires et il met l'accent sur le financement des travaux par des chercheurs externes, y compris ceux qui sont confiés au nouveau Réseau canadien de chercheurs dans le domaine du marché du travail et des compétences. Le plan est un document dynamique et il sert de point de départ aux discussions et révisions constantes et aux prochaines activités de recherche.
Gérer le budget des enquêtes du Ministère pour assurer le financement d'enquêtes disposant de sources fiables de renseignements pour l'élaboration des politiques, la recherche et l'évaluation.	La Direction de la recherche en politiques et coordination a établi un Comité de gestion des enquêtes (CGE) pour établir l'orientation stratégique de la gestion par le Ministère de son portefeuille de données d'enquête. Le comité élabore les positions du Ministère sur l'élaboration et l'utilisation des enquêtes et il veille à ce qu'elles répondent aux nouveaux besoins en matière de politique et de programme. Le CGE est composé de représentants des secteurs des politiques et des programmes dans l'ensemble du Ministère.
Priorité : Améliorer la mesure du rendement, la gestion intégrée du risque et la présentation au public de rapports sur l'atteinte des résultats.	
Plan	Réalisations de 2005-2006
Continuer de renforcer et de mettre au point le cadre de mesure du rendement du Ministère et, à cette fin, examiner et réviser les indicateurs relatifs aux résultats stratégiques.	Le Ministère a poursuivi le renforcement du cadre de mesure du rendement en travaillant avec des experts de l'extérieur et avec les programmes du Travail et des Sans-abri afin d'examiner et de réviser leurs indicateurs de rendement. Le travail s'est également poursuivi dans d'autres directions générales de programme pour mieux mettre au point leurs indicateurs de rendement et pour poursuivre dans le sillage des améliorations apportées en 2004-2005.
Continuer à mettre en œuvre la gestion intégrée du risque (GIR) dans l'ensemble du Ministère grâce à une stratégie de renforcement de la pratique de la GIR et au soutien constant de la haute direction.	Le Ministère a continué d'améliorer l'élaboration de l'information sur le risque afin d'éclairer le cycle de planification et la prise de décisions et il a entamé l'élaboration d'un registre des risques ministériels. Des profils de risque pour les directions générales ont été élaborés et les risques ministériels ont été définis dans le cadre de la planification ministérielle des activités.

Priorité : Mettre en œuvre de nouvelles orientations pour les fonctions de vérification et d'évaluation.	
Plan	Réalisations de 2005-2006
Exécuter de nouveaux plans de travail de vérification et d'évaluation axés sur les risques.	Des plans de travail axés sur les risques à la fois pour la vérification et l'évaluation ont été élaborés et entérinés par le Comité de vérification et d'évaluation (CVE). Les plans de travail prévoient l'utilisation effective et efficiente de ressources limitées, et ils mettent l'accent sur les domaines dans lesquels RHDCC court les risques connexes les plus sérieux ou sur les exigences obligatoires en matière de vérification et d'évaluation.
Mettre en œuvre le plan de vérification à long terme qui a été élaboré selon une démarche axée sur le risque afin d'assurer la présentation des rapports de vérification en temps opportun.	Le plan de vérification interne a été élaboré avant la création de Service Canada et la fusion des anciens RHDCC et DSC. Ces événements ont eu un effet sur la réalisation des projets mentionnés mais, comme le plan était axé sur le risque, on a aussi pu procéder à la sélection stratégique de projets. En outre, le report de projets comme il convient (selon les risques recensés) au nouveau plan de vérification provisoire de Ressources humaines et Développement social pour 2006-2007 a été possible. Les projets qui ont été réalisés contiennent des renseignements et des recommandations utiles à la haute direction afin que des améliorations soient apportées au sein du Ministère.

RESSOURCES - POLITIQUE, PROGRAMME ET SOUTIEN À LA PRESTATION DES SERVICES : RESSOURCES FINANCIÈRES ET HUMAINES 2005-2006			
DÉPENSES BRUTES (EN MILLIONS DE DOLLARS)	DÉPENSES PRÉVUES	AUTORITÉS	DÉPENSES RÉELLES
Dépenses de fonctionnement brutes	230,1	293,2	277,7
Subventions et contributions non législatives	0,0	69,6 ^a	41,9
Total	230,1	362,8	319,6
ÉQUIVALENTS TEMPS PLEIN	1 088 ^c	2 107	2 107

^a Le montant comprend 60 millions de dollars pour l'Initiative de revitalisation du secteur riverain de Toronto.

^b Le montant comprend 32,3 millions de dollars pour l'Initiative de revitalisation du secteur riverain de Toronto.

^c Sauf les équivalents temps plein pour les services partagés.

**POLITIQUE, PROGRAMME ET SOUTIEN À LA PRESTATION DES SERVICES
RESSOURCES DÉTAILLÉES PAR PROGRAMME ET SERVICE 2005-2006**
Ressources financières (en millions de dollars)

	Dépenses prévues	Autorités totales	Dépenses réelles
Exécution et prestation des services	84,4	72,4	73,2
Politique stratégique et planification	48,4	56,8	48,7
Communication	26,1	63,4	47,4
Répartition des Services ministériels ^a	71,2	88,5	86,8
Autre ^b	-	81,7	63,5
Total	230,1	362,8	319,6

Ressources humaines

Total des ÉTP	1 088	2 107	2 107
----------------------	--------------	--------------	--------------

^a Les ressources des services ministériels relatives au bureau du ministre, au bureau du sous-ministre, au bureau du contrôleur et les services partagés ont été répartis au prorata entre chaque résultat stratégique.

^b La catégorie Autre est pour les ressources qui ne sont pas directement liées aux sous-activités mentionnées. Elle comprend des autorisations de 60 millions de dollars et les chiffres réels de 32,3 millions de dollars pour l'Initiative de revitalisation du secteur riverain de Toronto, de même que les autorisations et les chiffres réels de 7,8 millions de dollars chacun pour le Forum urbain mondial.



ANALYSE DU RENDEMENT PAR RÉSULTAT STRATÉGIQUE – DÉVELOPPEMENT SOCIAL CANADA

Les réalisations par rapport aux priorités ministérielles de DSC

Priorité ministérielle en 2005-2006 : Jouer un rôle de chef de file dans le développement d'un cadre de politique du développement social et d'un plan d'acquisition du savoir connexe pour répondre aux besoins des Canadiens et des Canadiennes en matière de développement social.

Cette priorité ministérielle est liée aux résultats stratégiques 1-5.

Plans ministériels :

- Élaborer un cadre stratégique pour le développement social permettant de repérer les nouveaux problèmes et possibilités, d'examiner le rôle possible des gouvernements, des particuliers et des familles, ainsi que du marché, des organismes communautaires et d'autres intervenants de premier plan en vue de régler ces problèmes et d'exploiter ces possibilités, et de déterminer les secteurs prioritaires dans lesquels les mesures stratégiques prises par le gouvernement du Canada, et en particulier DSC, seront probablement les plus efficaces.
- Élaborer un plan des connaissances pouvant servir de fondement au cadre stratégique pour le développement social.

Réalisations :

- ☐ Le Ministère a fait avancer l'une de ses priorités principales étant donné qu'il a rédigé un document de travail sur le *Plan des connaissances* de DSC qui a été le résultat d'un effort concerté en vue de l'élaboration d'une stratégie intégrée pour la création et la gestion des connaissances dans l'ensemble du Ministère. Le plan a pu servir de point de départ au recensement des principales lacunes en matière de données, de renseignements et de systèmes de connaissances sur le développement social, des lacunes dans les recherches et des problèmes posés par l'échange des connaissances.
- ☐ Plusieurs initiatives relatives aux connaissances ont été mises en place par l'application du plan des connaissances, comme une structure de gouvernance des connaissances, des mécanismes d'échange des connaissances, des tables rondes d'experts pour favoriser la mise en œuvre du plan de recherche du Ministère, ainsi que des stratégies d'élaboration des données, de l'information et des connaissances pour faire progresser les priorités sectorielles.

Priorité ministérielle en 2005-2006 : Jouer un rôle de chef de file à l'égard des grands engagements clés du gouvernement du Canada en matière de politique du développement social

Plans ministériels :

- Accélérer la mise en place de mesures de soutien pour les initiatives de garde d'enfants de qualité dans le contexte du Cadre multilatéral pour l'apprentissage et la garde des jeunes enfants.
- Élargir le projet pilote Comprendre la petite enfance afin d'aider au moins 100 autres collectivités à recueillir des renseignements sur la capacité d'apprentissage de leurs enfants, de même que des renseignements sur les facteurs influant sur cet apprentissage et sur les mesures de soutien locales.

Réalisations :

- ☐ De janvier à mars 2006, le Ministère a cherché à élaborer une nouvelle solution pour la garde des enfants. D'autres renseignements sur le Plan universel pour la garde d'enfants du Canada figurent dans le Rapport sur les plans et les priorités de Ressources humaines et Développement social 2006-2007.

- ☐ Des ententes de principe ont été signées avec neuf provinces de même que des ententes pluriannuelles de financement avec trois provinces à l'automne de 2005. Il n'y a pas d'entente officielle avec les territoires.
- ☐ Vingt et une collectivités ont commencé à participer à l'initiative Comprendre la petite enfance en 2005 pour une période de trois ans.

Plans ministériels :

- Le gouvernement du Canada a déterminé quelles mesures pourraient être prises pour répondre aux besoins des personnes handicapées, notamment collaborer avec ses contreparties provinciales et territoriales pour corriger les lacunes en matière d'éducation, de développement des compétences et de soutien/d'adaptation en milieu de travail. Pour faire suite à cet engagement, un montant de 30 millions de dollars a été annoncé pour les ententes sur le marché du travail pour les personnes handicapées.

Réalisations :

- ☐ Cet argent supplémentaire est maintenant versé annuellement aux provinces, qui signent une entente bilatérale sur le marché du travail pour les personnes handicapées, compte tenu d'un modèle de répartition des ressources qui a été élaboré en consultation avec les fonctionnaires provinciaux.

Plans ministériels :

- Mise en œuvre du programme Nouveaux horizons pour les aînés.
- Augmentation du supplément de revenu garanti, qui procure de l'argent supplémentaire, outre la prestation de la Sécurité de la vieillesse, aux personnes âgées à faible revenu qui vivent au Canada.
- Amélioration des mesures fiscales actuelles et initiatives supplémentaires pour les aidants naturels à domicile.

Réalisations :

- ☐ Le programme Nouveaux horizons pour les aînés (PNHA) a financé 613 projets dans plus de 500 localités partout au Canada afin d'appuyer les efforts locaux visant à encourager les aînés à contribuer à leur milieu par leur participation sociale et la vie active. En 2004-2005, le PNHA a collaboré avec 230 collectivités et, en 2005-2006, avec 300 collectivités de plus.
- ☐ Mise en œuvre avec succès de la première moitié de l'augmentation du Supplément de revenu garanti.
- ☐ Le volet de la garde d'enfants du Programme de partenariats pour le développement social a procuré des fonds à l'automne de 2005 à neuf projets à la suite du dernier appel de propositions. Ces projets ont porté sur des activités visant à augmenter les connaissances et à illustrer les pratiques exemplaires sur des sujets relatifs à la garde d'enfants.

Priorité ministérielle en 2005-2006 : Contribuer à l'amélioration de la prestation des services axée sur les citoyens.

Plans ministériels :

- Continuer à améliorer les services et explorer d'autres innovations afin d'offrir des services de haute qualité au meilleur coût aux Canadiens.

Réalisations :

- ☐ Dans le cadre de Service Canada, un Bureau de la satisfaction des clients a été créé pour recevoir les commentaires et prendre connaissance du point de vue des Canadiens sur la qualité de notre service et recommander des améliorations.
- ☐ En vue d'améliorer le service offert aux Canadiens indépendamment des « frontières » entre les ministères, Service Canada a commencé à offrir un nombre croissant de services pour le compte de ministères et organismes fédéraux, dont Agriculture et

Agroalimentaire Canada, Patrimoine canadien, l'Agence du revenu du Canada, Citoyenneté et Immigration Canada, Ressources humaines et Développement social Canada, Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, Transports Canada et Anciens combattants Canada.

- ☐ L'exécution des programmes de l'assurance-emploi, du Régime de pensions du Canada et de la Sécurité de la vieillesse a été améliorée en raison des nouveaux outils en ligne et de l'accès aux renseignements sur les comptes.
- ☐ Le Ministère a lancé le projet pilote des « 14 meilleures semaines » pour permettre le calcul du taux des prestations de l'assurance-emploi en fonction des 14 meilleures semaines de rémunération assurable au cours des cinquante dernières semaines.
- ☐ Afin de réduire le nombre de cas où les citoyens ont à fournir des renseignements personnels à leurs gouvernements, le Ministère a élaboré un modèle national qui simplifiera la communication par les citoyens aux gouvernements des renseignements sur l'état civil, à la naissance, au décès et dans le cas d'un mariage.

Plans ministériels :

- Offrir plus de services automatisés, améliorer les processus automatisés actuels et continuer de simplifier les formulaires et les processus afin qu'il soit plus facile pour les Canadiens de recevoir les programmes, les services et les prestations auxquels ils ont droit.

Réalisations :

- ☐ Service Canada offre un guichet unique d'accès aux prestations et aux services en ligne à www.servicecanada.gc.ca.
- ☐ Les formulaires de demande de passeport peuvent être obtenus et remplis sur le site Internet de Service Canada.
- ☐ Les Canadiens peuvent changer leur adresse, les coordonnées du dépôt direct et d'autres renseignements en ligne en ce qui concerne leur dossier du Régime de pensions du Canada, de la Sécurité de la vieillesse et de l'Assurance-emploi.
- ☐ Les Canadiens peuvent imprimer leur état des cotisations au Régime de pensions du Canada et leur bordereau d'information sur la Sécurité de la vieillesse en utilisant un code d'accès personnel.
- ☐ Les demandeurs de l'assurance-emploi peuvent remplir et présenter leur déclaration bihebdomadaire en ligne.

Priorité ministérielle en 2005-2006 : Créer une organisation qui met l'accent sur l'excellence, les personnes, la saine gestion et une reddition de comptes efficace en harmonie avec le cadre de responsabilisation de gestion.

Réalisations :

- ☐ Développement social Canada s'est engagé à gérer en fonction de l'excellence et, à cette fin, a cherché à tous les niveaux de l'organisation à gérer avec efficacité les ressources pour atteindre des résultats. Ce programme de gestion comporte quatre piliers servant à concrétiser la fonction de contrôleur moderne dans la prise de décisions : des systèmes de responsabilité clairs, une information intégrée sur le rendement, de bons systèmes de contrôle et la gestion intégrée des risques.
- ☐ En 2005-2006, DSC, qui évoluait dans un contexte de changement permanent et de plus en plus exigeant en matière de gérance et de responsabilisation, a mis en place un processus organisationnel pour améliorer le rendement et renforcer la responsabilisation de la direction par l'intégration efficace des fonctions de gestion. DSC a effectué l'examen complet de l'ensemble des fonctions et des processus ministériels et administratifs en vue de mieux cibler ses ressources sur les activités afin qu'il puisse réaliser son mandat principal en matière de politiques et de programmes sociaux. DSC a élaboré une stratégie organisationnelle qui a conduit à la restructuration de ses fonctions en vue de

renforcer l'intégration continue de la planification, de la gestion du risque, de la planification des RH, de la gestion des ressources et du suivi du rendement.

Réalisation attendue pour 2005-2006 :

Élaborer un cadre de politique du développement social pour définir et satisfaire les besoins des Canadiens et des Canadiennes en matière de développement social.

Plans ministériels :

- Élaborer un cadre d'indicateurs sociaux.

Réalisations :

- ☐ En 2005-2006, le Ministère a élaboré un document de travail intitulé *Cadre des indicateurs sociaux de DSC* pour encourager la discussion dans l'ensemble du Ministère au sujet du suivi de l'état du développement social au Canada, la définition des enjeux, l'établissement de consensus et la communication d'information à ce sujet, de même que les principaux facteurs influant sur le bien-être des citoyens.
- ☐ Élaboration d'un ensemble préliminaire d'indicateurs sociaux.

Résultat stratégique



Un Canada où la qualité de vie des aînés et leur inclusion sont améliorées et où la pauvreté est réduite au moyen de pensions, de prestations et de soutiens gouvernementaux durables

En 2005, 4,2 millions de Canadiens étaient âgés de 65 ans et plus. Ce nombre devrait s'élever à 6,4 millions en 2020, c'est-à-dire près d'un Canadien sur cinq, de sorte que les aînés sont le groupe d'âge qui augmente le plus rapidement dans la société canadienne. Pour cette raison, il est particulièrement important pour nous de continuer à chercher à répondre aux besoins des générations actuelles et futures de personnes âgées et à leur offrir des possibilités.

En 2005-2006, DSC a encore été le centre de coordination au gouvernement fédéral pour les activités d'élaboration de politiques, de recherche et de sensibilisation relatives au bien-être des aînés. En outre, le Ministère était chargé du soutien du revenu que les aînés reçoivent par l'intermédiaire des programmes de prestations du Régime de pensions du Canada (RPC) et de la Sécurité de la vieillesse (SV).

DSC s'est lancé dans une plus vaste gamme d'activités stratégiques, d'études et de programmes en vue de mieux atteindre ce résultat stratégique. Avec l'établissement du Secrétariat des politiques sur les aînés et les pensions au Ministère, des mesures ont été prises pour mettre en place les mécanismes nécessaires à l'élaboration d'un plan d'action national pour les aînés, dont le Forum fédéral-provincial-territorial des ministres chargés des aînés, le Comité interministériel fédéral chargé des aînés, et une stratégie de sensibilisation en vue d'informer les aînés et les organismes intéressés.

Voici les principales réalisations en 2005-2006 :

- ❑ Élaboration dès le début d'un plan d'action national pour les aînés. Le travail a commencé par une stratégie de sensibilisation auprès des parties intéressées, de même que des tables rondes sur les questions d'importance pour les aînés.
- ❑ Établissement d'un secrétariat pour les aînés afin de coordonner les efforts visant à définir les problèmes et à y remédier, de même qu'à exploiter les possibilités qu'offre la croissance de la population des aînés.
- ❑ Poursuite de l'élaboration des politiques et de l'analyse relativement aux pensions publiques au Canada afin qu'elles répondent aux besoins des aînés à la lumière de l'évolution des facteurs socioéconomiques, notamment la transition du travail à la retraite et l'évolution des relations sociales.
- ❑ À l'occasion de l'examen triennal du RPC, participation aux discussions avec les provinces pour les changements éventuels à apporter au RPC.

Les réalisations par rapport aux priorités

Priorité : Jouer un rôle de chef de file relativement aux enjeux stratégiques et aux programmes relatifs aux aînés pour le compte du gouvernement du Canada.	
Plan	Réalisations de 2005-2006
Collaborer avec les partenaires pour définir les stratégies et les mesures à prendre pour mieux répondre aux nouveaux besoins des aînés au Canada.	Faire progresser les pensions publiques au Canada par l'élaboration constante de programmes et de politiques pour mieux répondre aux nouveaux besoins des aînés au Canada. Nous avons notamment : ☐ Mis en œuvre avec succès la première moitié du supplément de revenu garanti, c'est-à-dire une hausse de 18 dollars pour les prestataires seuls et de 29 dollars pour les couples ☐ Commencé à verser la prestation pour les coûts de l'énergie, soit 125 dollars aux bénéficiaires du SRG. ☐ Établi le Secrétariat national pour les aînés, qui est maintenant fonctionnel. Nous avons aussi mis en place les outils nécessaires pour entreprendre l'élaboration d'un plan d'action pour les aînés, c'est-à-dire : • créer un comité interministériel chargé des aînés avec des représentants de plus de 20 organismes fédéraux; • établir des mécanismes fédéraux-provinciaux-territoriaux bilatéraux et multilatéraux (p. ex., le Forum F-P-T des ministres délégués aux Affaires des aînés) • élaborer et mettre en œuvre une stratégie de mobilisation auprès des intervenants. ☐ Une table ronde avec les organismes représentant les aînés en novembre 2005 a examiné des questions d'intérêt pour faire progresser l'élaboration du plan. ☐ Des consultations en ligne en vue de déterminer les domaines prioritaires pour les aînés ont eu lieu au cours de l'été 2005.
Augmenter le nombre d'ententes que le Canada a conclues avec d'autres pays afin que les citoyens du Canada actuels et anciens puissent obtenir des crédits des régimes de pension publics pour l'emploi admissible dans d'autres pays.	Le Ministère a renégocié et augmenté le nombre d'accords internationaux de sécurité sociale (ASS) comme suit : ☐ Conclusion d'une entente avec le Japon ☐ Fin de la renégociation de l'ASS Canada-France ☐ Entente de principe pour élargir l'ASS avec Israël pour y inclure les pensions ☐ Début de la renégociation de l'ASS Canada-Norvège ☐ Rédaction de décrets pour l'approbation des accords avec la Lettonie, la Lituanie et l'Estonie.
Participer à l'examen triennal du RPC.	Le Ministère a joué un rôle de premier plan au sujet des politiques relatives aux pensions dans le cadre du processus d'examen triennal du RPC, avec la participation du ministère des Finances et des gouvernements provinciaux.
Dans le cadre de la réponse du Ministère aux recommandations des comités parlementaires et du vérificateur général, le Ministère poursuivra ses efforts afin que les personnes ayant droit aux prestations du RPC et de la SV soient au courant des modalités de demande.	Des stratégies ont été élaborées pour cibler les populations prioritaires difficiles à rejoindre par les moyens habituels : les immigrants, les Autochtones, les sans-abri et les personnes handicapées.

Programmes contribuant à la réalisation des priorités

Régime de pensions du Canada

Le Régime de pensions du Canada (RPC) est un régime de retraite fédéral-provincial d'assurance sociale qui procure aux cotisants et à leur famille une protection élémentaire en cas de perte de la rémunération en raison de la retraite, d'une invalidité ou du décès. Le RPC est financé surtout par les cotisations obligatoires des employeurs et des employés et la protection est accordée aux travailleurs — y compris les travailleurs autonomes — dans tout le Canada, à l'exception du Québec où les prestations sont versées dans le cadre du Régime de rentes du Québec.

<http://www.dsc.gc.ca/asp/passerelle.asp?hr=fr/psr/rpc/rpctabmat.shtml&hs=cpr>

Sécurité de la vieillesse

Les prestations de la Sécurité de la vieillesse (SV) procurent un revenu de base aux citoyens et aux résidents du Canada qui répondent aux critères d'âge, de résidence et de citoyenneté. Il est financé par le Trésor et il est indexé trimestriellement à l'Indice des prix à la consommation. Devant les circonstances financières difficiles que vivent un grand nombre de personnes âgées, il offre, selon le revenu, des prestations supplémentaires aux gens à faible revenu, à savoir le Supplément de revenu garanti (SRG), l'allocation de personne âgée et l'allocation au survivant. Le SRG est une prestation mensuelle versée aux prestataires de SV qui ont peu ou pas de revenu. Le montant de la prestation dépend de l'état matrimonial, du lieu de résidence et du revenu. L'allocation de personne âgée est versée au conjoint de droit ou de fait âgé de 60 à 64 ans des pensionnés de la SV ou du SRG. L'allocation au survivant est versée aux gens à faible revenu de 60 à 64 ans dont le conjoint de droit ou de fait est décédé et qui ne sont pas entrés dans une nouvelle union de droit ou de fait.

<http://www.dsc.gc.ca/asp/passerelle.asp?hr=fr/psr/sv/svtabmat.shtml&hs=ozs>

RESSOURCES - SOUTIEN DU REVENU : RESSOURCES FINANCIÈRES ET HUMAINES 2005-2006			
DÉPENSES BRUTES (EN MILLIONS DE DOLLARS)	DÉPENSES PRÉVUES	AUTORITÉS	DÉPENSES RÉELLES
Dépenses de fonctionnement brutes	408,0	376,6	354,3
Paiements de transfert législatifs :			
Sécurité de la vieillesse	22 209,0	22 043,7	22 043,7
Supplément de revenu garanti	6 315,0	6 476,5	6 476,5
Paiements d'allocation	451,0	472,1	472,1
Prestation de coût énergétique	-	210,5	210,5
Prestations du Régime de pensions du Canada ^a	21 529,1	21 603,9	21 603,9
Total	50 912,1	51 183,3	51 161,0
ÉQUIVALENTS TEMPS PLEIN	4 139	3 735	3 712

^a Ces données sur les prestations ont été réduites selon leur part estimative des paiements en trop.

Résultat stratégique



Un Canada où la participation sociale et économique des personnes handicapées est rehaussée

Les questions relatives aux personnes handicapées relèvent principalement de Développement social Canada. Le Bureau de la condition des personnes handicapées est le point de convergence national pour les questions relatives à l'invalidité au sein du gouvernement du Canada et il cherche à assurer la pleine participation des personnes handicapées à tous les aspects de la vie sociale et communautaire. DSC cherche à sensibiliser et à mobiliser ses partenaires, les citoyens et ses partenaires provinciaux et territoriaux pour améliorer les politiques et les programmes à l'intention des personnes handicapées.

DSC administre aussi toute une gamme de programmes pour les personnes handicapées : mentionnons les ententes sur le marché du travail pour les personnes handicapées, par lesquelles sont versés aux gouvernements provinciaux 222 millions de dollars pour subventionner leurs programmes à ce sujet. Le Fonds d'intégration aide les personnes handicapées admissibles à se préparer à l'emploi, à obtenir et à conserver un emploi, ou encore un travail indépendant. En 2005-2006, ce programme a versé 26,75 millions de dollars en subventions. Par l'intermédiaire du Programme de partenariats pour le développement social (volet de l'invalidité), DSC subventionne des organismes sans but lucratif qui cherchent à répondre aux besoins de développement social des personnes handicapées. En 2005-2006, le programme a versé des subventions pour une valeur de 11 millions de dollars.

Il y a aussi les prestations d'invalidité que verse à la population admissible le Régime de pensions du Canada pour favoriser une meilleure participation socio-économique des personnes handicapées. Le Programme de prestations d'invalidité du RPC (PPIRPC) est le premier régime d'assurance en importance pour l'invalidité de longue durée. En 2005-2006, il a versé trois milliards de dollars en prestations à 291 000 personnes et à 84 000 de leurs enfants. En 2005-2006, environ 62 000 nouvelles demandes ont été reçues. DSC gère une initiative horizontale²¹ contribuant à ce résultat stratégique : les ententes sur le marché du travail pour les personnes handicapées.

Voici les réalisations en 2005-2006 :

- ☐ Le cadre d'évaluation du PPIRPC a été élaboré et approuvé par le Comité directeur de l'évaluation du PPIRPC.

²¹ Pour en savoir davantage sur cette initiative, voir http://www.dsc.gc.ca/fr/pip/bcph/08_cadreMultilateral.shtml

- ☐ Le Ministère a publié le Rapport fédéral sur l'invalidité pour 2005 en décembre 2005 et a entrepris un examen avec les intervenants pour en déterminer la pertinence et l'efficacité.
- ☐ Le Ministère a participé et a beaucoup contribué, tant financièrement que sur le plan des idées, au travail de la délégation canadienne pour la Convention des Nations Unies sur les personnes handicapées.

Les réalisations par rapport aux priorités

Priorité : Jouer un rôle de premier plan dans l'élaboration d'un plan d'action pour la participation et l'inclusion des personnes handicapées pour le compte du gouvernement du Canada.	
Plan	Réalisations de 2005-2006
Chercher à établir des programmes cohérents à l'intention des personnes handicapées au sein du gouvernement du Canada et parmi tous les secteurs de compétence.	☐ Le Ministère a publié en décembre 2005 le Rapport fédéral sur les personnes handicapées pour 2005. ☐ Il a collaboré avec ses partenaires fédéraux-provinciaux-territoriaux pour approfondir les questions relatives aux personnes handicapées au Canada et les ministres des services sociaux ont décidé que les personnes handicapées seraient une priorité pour le forum au cours de la prochaine année.
Contribuer à l'élaboration et à la négociation de la Convention des Nations Unies visant à promouvoir et à protéger les droits des personnes handicapées.	Le Ministère a participé, tant financièrement que sur le plan des idées, au travail de la délégation canadienne au sujet de la Convention des Nations Unies sur les personnes handicapées.
Priorité : Améliorer les programmes de DSC destinés au soutien des personnes handicapées	
Plan	Réalisations de 2005-2006
Offrir un ensemble complet de mesures de soutien pour le retour au travail adapté aux besoins individuels des prestataires du PPIRPC pour aider plus de ses clients à exploiter leur potentiel.	☐ Le Ministère a mis en place un ensemble de mesures de soutien des politiques et des programmes pour aider les bénéficiaires du PPIRPC à revenir au travail, p. ex., la réintégration automatique des prestations, qui est entrée en vigueur en janvier 2005. ☐ En 2005-2006, environ 1 800 clients du PPIRPC ont repris un emploi régulier et ont cessé de recevoir des prestations. De ce nombre, 160 clients se sont ensuite prévalus de la disposition de réintégration automatique pour que leurs prestations d'invalidité reprennent en raison de la récurrence de leur invalidité.
Mettre à l'essai un nouveau processus par téléphone de demandes au PPIRPC pour offrir aux Canadiens un accès simplifié et complet aux services.	La mise à l'essai d'un nouveau processus de demande par téléphone pour le PPIRPC a été faite. Selon les résultats préliminaires, il y a des possibilités de simplifier et de réduire le fardeau administratif pour les demandeurs du PPIRPC.
Lancer la première évaluation globale du PPIRPC depuis 1996 (à terminer en 2007-2008).	☐ Le cadre d'évaluation du PPIRPC a été élaboré et approuvé par le Comité directeur de l'évaluation du PPIRPC. ☐ Étant donné la complexité de l'évaluation, elle a été divisée en deux étapes.
Mettre en place et mettre au point une nouvelle demande de subventions et contributions comportant de meilleurs objectifs sur le plan des effets et des résultats, concurrentement avec un nouveau processus d'élaboration des projets.	☐ Assurer la bonne gestion et un rôle de chef de file dans l'expansion des programmes de subventions et contributions de DSC. ☐ En 2005-2006, les appels de propositions du Programme de partenariats pour le développement social – Personnes handicapées ont été améliorés et on y trouve maintenant des lettres d'intention et de meilleures lignes directrices pour les demandeurs, notamment l'exigence de meilleurs objectifs sur le plan des résultats. Pour le Fonds d'intégration, le guide à l'intention des demandeurs a été beaucoup simplifié afin qu'il soit plus facile pour les organismes de préparer leur proposition.

Programmes contribuant à la réalisation des priorités

Régime de pensions du Canada – Invalidité

Les prestations d'invalidité du RPC sont un programme de remplacement du revenu par lequel une prestation mensuelle est versée aux cotisants qui satisfont aux exigences minimales en matière de cotisation et dont l'invalidité est « grave et prolongée », selon la définition de la loi. Les enfants des cotisants invalides ont droit à une prestation mensuelle à taux fixe, jusqu'à l'âge de 18 ans, ou de 25 ans s'ils sont aux études à plein temps.

<http://www.dsc.gc.ca/asp/passerelle.asp?hr=fr/psr/rpc/resume.shtml&hs=cdp>

Ententes relatives au marché du travail pour les personnes handicapées (EMTPH)

Le 1^{er} avril 2004, les ententes relatives au marché du travail pour les personnes handicapées ont remplacé le Programme d'aide à l'employabilité des personnes handicapées (PAEPH). Grâce à ces ententes bilatérales avec toutes les provinces, le gouvernement du Canada verse des fonds pour les programmes et les services provinciaux qui servent à améliorer la situation d'emploi des personnes handicapées au Canada en améliorant leur employabilité, en augmentant leurs possibilités d'emploi et en exploitant leurs connaissances actuelles.

http://www.dsc.gc.ca/fr/pip/bcph/08_cadreMultilateral.shtml

Fonds de participation des personnes handicapées

Il s'agit d'un programme contributif servant à aider les personnes handicapées à se préparer à exercer et à obtenir un emploi ou un travail indépendant, de même qu'à acquérir les compétences nécessaires pour conserver ce nouvel emploi ou travail. En outre, le Fonds administre les contributions versées pour des projets nationaux et régionaux en vue de subventionner des partenariats et des solutions novatrices pour l'intégration des personnes handicapées dans un emploi ou un travail indépendant et pour surmonter les obstacles à la participation des personnes au marché du travail.

http://www.dsc.gc.ca/fr/dgpe/dis/cia/subventions/ph/descf_ph.shtml

Programme de partenariats pour le développement social – Personnes handicapées

Le Programme de partenariats pour le développement social – Volet des personnes handicapées (PPDS-PH) est un programme pluriannuel de subventions et contributions de nature générale qui sert à promouvoir le programme du gouvernement du Canada relatif aux personnes handicapées en favorisant la pleine participation des personnes handicapées au Canada à l'apprentissage, au travail et à la vie sociale par des projets et des organismes dans le milieu des personnes handicapées. Le volet des personnes handicapées du programme subventionne des études favorisant la sensibilisation aux questions relatives aux personnes handicapées et à leur famille. Le programme favorise aussi la production, la diffusion et l'application des connaissances, de solutions novatrices et de pratiques exemplaires. Le Bureau de la condition des personnes handicapées administre le volet des personnes handicapées du Programme de partenariats pour le développement social, qui est décrit en détail au Résultat stratégique 3 : Un Canada où des collectivités dynamiques et inclusives répondent aux besoins de la population en matière de développement social.

<http://www.dsc.gc.ca/fr/pip/bcph/ppdsph/ppdsph.shtml>

**RESSOURCES - INCLUSION ET PARTICIPATION :
RESSOURCES FINANCIÈRES ET HUMAINES 2005-2006**

DÉPENSES BRUTES (EN MILLIONS DE DOLLARS)	DÉPENSES PRÉVUES	AUTORITÉS	DÉPENSES RÉELLES
Dépenses de fonctionnement brutes	114,6	125,6	114,4
Subventions et contributions non législatives ^a	254,7	245,2	243,4
Prestations d'invalidité du Régime de pensions du Canada ^b	3 323,0	3 372,9	3 372,9
Total	3 692,3	3 743,7	3 730,7
ÉQUIVALENTS TEMPS PLEIN	1 185	1 200	1 200

^a Sauf les subventions et contributions relatives au volet des personnes handicapées du Programme de partenariats pour le développement social, qui sont incluses dans le Résultat stratégique des collectivités dynamiques.

^b La part estimative des paiements en trop a été soustraite du total de ces prestations.

Résultat stratégique



Un Canada où des collectivités dynamiques et inclusives répondent aux besoins de la population en matière de développement social

Depuis quelques années, le Ministère reconnaît de plus en plus que les collectivités sont un pilier du développement social et que des collectivités dynamiques et inclusives favorisent le bien-être social de tous leurs citoyens. Il reconnaît aussi la contribution que les organismes locaux, régionaux et nationaux sans but lucratif apportent à la collectivité et à quel point ils peuvent apporter des solutions novatrices et efficaces aux problèmes sociaux, en engendrant des idées dont peuvent s'inspirer les autres collectivités.

Développement social Canada accorde beaucoup d'importance à ses activités générales en matière de politiques et de programmes en vue de renforcer le secteur sans but lucratif et d'appuyer le travail de développement social des organismes sans but lucratif et il encourage les initiatives à l'échelon local qui favorisent les partenariats et la collaboration afin de répondre aux besoins et de favoriser la pleine inclusion²² des personnes handicapées, des enfants et des familles, et des aînés. DSC gère une initiative horizontale²² contribuant à ce résultat stratégique : l'Initiative sur le secteur bénévole et communautaire.

Voici les principales réalisations en 2005-2006 :

- ☐ En mai 2005, le Ministère a lancé une nouvelle Stratégie pour le secteur bénévole en tant que volet permanent du travail entamé en 2000 pour renforcer les organismes du secteur sans but lucratif.
- ☐ Il a lancé le Groupe de travail interministériel sur les investissements communautaires.
- ☐ Il a lancé des initiatives d'apprentissage en collaboration pour accroître la connaissance fédérale des questions relatives au développement communautaire et pour constituer des « réseaux d'apprentissage » avec ses partenaires fédéraux, provinciaux et municipaux.
- ☐ À la suite de l'appel de propositions pour l'élargissement de l'initiative Comprendre la petite enfance (CPE), lancée au printemps de 2005, 21 nouvelles collectivités ont reçu des subventions.
- ☐ Le programme Nouveaux horizons pour les aînés (PNHA) a été élargi de sorte que 613 projets ont été subventionnés en février 2006.
- ☐ Nous avons subventionné 19 nouveaux projets axés sur la création et la mise à l'essai de projets communautaires visant à aider les enfants et leur famille vivant en situation défavorisée par l'intermédiaire du volet de l'inclusion sociale du Programme de partenariats pour le développement social (PPDS). Tous ces projets avaient commencé en novembre 2005.

²² Pour en savoir davantage sur cette initiative horizontale, voir : <http://www.vsi-isbc.ca/fr/index.cfm>

- ❑ Le volet de la garde d'enfants du PPDS a versé des fonds à neuf projets à l'automne 2005. Ces projets sont axés sur des activités qui augmentent les connaissances et illustrent les pratiques exemplaires sur des sujets relatifs à la garde d'enfants.

Les réalisations par rapport aux priorités

Priorité : Exercer un rôle de chef de file afin d'aider les collectivités à acquérir les moyens d'intervenir sur les questions sociales locales.	
Plan	Réalisations de 2005-2006
Élargir l'initiative Comprendre la petite enfance (CPE) pour servir jusqu'à 100 collectivités sur sept ans (2004-2005 à 2010-2011) en commençant par un appel de propositions en vue de choisir jusqu'à 25 nouvelles collectivités pour le programme à partir de 2005-2006.	À la suite de l'appel de propositions tenu au printemps de 2005, 21 nouvelles collectivités ont reçu des fonds à l'automne de 2005.
Verser des subventions dans le cadre du programme Nouveaux horizons pour les aînés pour des projets visant à accroître la participation des aînés dans leur milieu.	Le Ministère a procédé à l'élargissement du PNHA et a ainsi subventionné 613 projets en février 2006.
Continuer à tenir l'engagement pris dans le Plan d'action pour les langues officielles, c'est-à-dire donner aux organismes non gouvernementaux nationaux de meilleurs moyens de promouvoir l'adoption de politiques, de programmes et de services d'apprentissage et de garde d'enfants qui sont linguistiquement et culturellement adaptés pour les familles vivant dans des collectivités minoritaires de langue officielle.	Le Ministère a tenu une consultation en juin 2005 pour demander l'avis des organismes francophones nationaux sans but lucratif participant à la promotion du développement de la petite enfance pour les familles des communautés minoritaires de langue officielle au sujet des priorités en vue d'une invitation à présenter des demandes en 2006.
Travailler avec le secteur bénévole, les gouvernements provinciaux et territoriaux, les collectivités et d'autres partenaires pour déterminer comment DSC pourrait procéder de façon plus cohérente en vue du renforcement des capacités communautaires.	❑ Un nouveau cadre pour le dialogue avec les collectivités, l'innovation et la collaboration horizontale de la Stratégie pour le secteur bénévole a été approuvé; une analyse a été faite dans l'ensemble du Ministère et un projet de plan d'action ministériel modèle pour la collaboration avec le secteur a été réalisé. ❑ Le Ministère a lancé le projet de sensibilisation du secteur bénévole au printemps de 2005 et a contribué à l'élaboration du portail du secteur bénévole. ❑ DSC a établi un réseau de partenaires fédéraux s'intéressant aux questions des collectivités et a tenu une réunion interministérielle de hauts fonctionnaires pour déterminer les prochaines étapes à suivre. ❑ Le Ministère s'est intéressé à l'apprentissage en commun de projets connexes relatifs à la politique en matière de collaboration, au développement global des collectivités et à la mobilisation des citoyens.
Créer le Groupe de travail sur les investissements communautaires pour adopter des pratiques plus uniformes et plus cohérentes en matière de financement dans l'ensemble du gouvernement et des solutions horizontales homogènes pour les investissements dans les collectivités.	Le Ministère a créé le Groupe de travail sur les investissements communautaires, y a affecté le personnel nécessaire, a établi une structure de gouvernance interministérielle, a créé un groupe consultatif externe provenant du secteur bénévole et a terminé la première étape de la recherche sur les pratiques de financement par le gouvernement fédéral.

Priorité : Exercer un rôle de chef de file afin d'aider les collectivités à acquérir les moyens d'intervenir sur les questions sociales locales.	
Plan	Réalisations de 2005-2006
Établir des relations avec les organismes du secteur à but non lucratif.	Le Ministère a lancé un appel de propositions à l'hiver 2005 au terme duquel ont été approuvés neuf projets de garde d'enfants et neuf projets d'inclusion sociale dans le cadre du Programme de partenariats pour le développement social.

Programmes contribuant à la réalisation des priorités

Programme de partenariats pour le développement social : Le Programme de partenariats pour le développement social est un programme de subventions et de contributions administré à l'échelle nationale. Il sert à subventionner une vaste gamme d'organismes sans but lucratif et du secteur bénévole. Il subventionne des organismes afin d'appuyer de grandes initiatives, comme le programme du gouvernement du Canada relatif aux personnes handicapées (pour plus d'information, voir le résultat stratégique 2 : Un Canada où la participation sociale et économique des personnes handicapées est rehaussée) et les initiatives du secteur bénévole et communautaire et Comprendre la petite enfance. Voici les principaux objectifs du programme :

Accroître l'efficacité du secteur social à but non lucratif pour qu'il réponde mieux aux besoins et aux aspirations des personnes handicapées, des enfants et de leur famille, et d'autres groupes vulnérables ou exclus au Canada; et améliorer la qualité des politiques et des programmes sociaux des gouvernements et leur capacité de répondre aux besoins.

http://www.dsc.gc.ca/fr/pip/ds/05_PPDS.shtml

Initiative sur le secteur bénévole et communautaire : L'Initiative du secteur bénévole (ISB), dont le mandat officiel a pris fin en mars 2005, a été une entreprise exceptionnelle sur cinq ans visant à renforcer la relation entre le gouvernement du Canada et le secteur bénévole et a donné au secteur de meilleurs moyens de servir les Canadiens. L'initiative du secteur bénévole a été remplacée par la Stratégie du secteur bénévole en 2005.

<http://www.vsi-isbc.ca/fr/index.cfm>

Stratégie pour le secteur bénévole (SSB) : Il s'agit d'un projet sur quatre ans qui a démarré en mai 2005 par lequel on cherchera à mettre en place un nouveau cadre pour la collaboration et l'innovation à l'échelon local avec le secteur bénévole afin d'améliorer le bien-être économique et social des Canadiens. Il y aura une présence sur Internet.

Programme Nouveaux horizons pour les aînés : Le programme Nouveaux horizons pour les aînés (PNHA), lancé en 2004-2005, verse des fonds aux organismes communautaires pour des projets dirigés par des aînés ou avec leur participation afin d'encourager les aînés à contribuer à leur milieu par leur participation sociale et la vie active. Un examen hâtif de la mise en œuvre a été lancé.

<http://www.dsc.gc.ca/fr/psr/horizons/tabmat.shtml>

Comprendre la petite enfance : L'initiative Comprendre la petite enfance (CPE) sert à verser des fonds et à procurer des outils aux collectivités pour qu'elles puissent recueillir des renseignements sur les facteurs familiaux et communautaires qui touchent le développement de l'enfant et sur la disponibilité des ressources locales pour aider les familles avec de jeunes enfants. L'initiative favorise aussi la mobilisation de la collectivité pour qu'elle agisse de concert en matière d'information et pour favoriser les partenariats entre les groupes communautaires afin qu'ils décident des meilleures politiques et programmes pour assurer la réussite des enfants.

http://www.dsc.gc.ca/fr/pip/ds/300_CPEInfo.shtml

RESSOURCES - COLLECTIVITÉS DYNAMIQUES RESSOURCES FINANCIÈRES ET HUMAINES 2005-2006			
DÉPENSES BRUTES (EN MILLIONS DE DOLLARS)	DÉPENSES PRÉVUES	AUTORITÉS	DÉPENSES RÉELLES
Dépenses de fonctionnement brutes	24,7	27,7	21,4
Subventions et contributions non législatives	42,4	47,8	46,1
Total	67,1	75,5	67,5
ÉQUIVALENTS TEMPS PLEIN	149	169	169

^a Y compris les subventions et contributions relatives au volet de l'invalidité du Programme de partenariats pour le développement social dont il est question au résultat stratégique Inclusion et participation.

Résultat stratégique



Un Canada où les capacités des particuliers, des enfants, des familles et des collectivités sont renforcées afin de promouvoir l'inclusion sociale, la participation et le bien-être

Le gouvernement du Canada reconnaît que la famille est la pierre d'assise d'une société et que la garde des enfants est une priorité pour les familles canadiennes. Nous sommes déterminés à procurer aux parents les ressources leur permettant de concilier leur vie professionnelle et leur vie familiale et à leur laisser choisir ce qu'ils pensent être le mieux pour leurs enfants.

À cette fin, le Plan universel pour la garde d'enfants du Canada représente une nouvelle solution qui respecte le rôle des parents à qui il appartient de déterminer quelle est la meilleure façon de s'occuper de leurs enfants et il reconnaît la responsabilité des gouvernements provinciaux et territoriaux en matière de services de garde d'enfants.

En 1999, le gouvernement du Canada, en collaboration avec les gouvernements provinciaux et territoriaux, a commencé à travailler à un Programme d'action national pour les enfants. Ce programme établit un idéal où tous les enfants du Canada auront les meilleures occasions possibles de développer leur plein potentiel et de devenir des adultes en santé, qui ont du succès et qui contribuent à la société. Parallèlement étaient publiées des études solides faisant état du fait que les premières années établissent le fondement des compétences et de la capacité d'adaptation qui auront un effet sur l'apprentissage, le comportement et la santé plus tard dans la vie. Compte tenu de ces études, les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux ont décidé que le développement de la petite enfance devait être un volet important d'intervention et, plus récemment, ils ont mis l'accent sur l'apprentissage et la garde des jeunes enfants.

Les gouvernements savent que, pour que la société soit dynamique et productive, le bien-être des enfants est crucial. Par le truchement d'investissements dans des initiatives clés, les gouvernements participants se sont entendus sur des objectifs stratégiques qui rehausseront le bien-être des enfants et la sécurité économique des personnes, de même que des familles avec enfants. Le Ministère exerce un rôle de chef de file sur le plan fédéral pour ces initiatives et il est très actif pour faciliter l'apprentissage et faire état des résultats dans tous les cas. DSC administre trois initiatives horizontales²³ contribuant à ce résultat stratégique : la Prestation nationale pour enfants, l'Entente

²³ Pour en savoir davantage sur ces initiatives horizontales, voir :
http://www.nationalchildbenefit.ca/home_f.html
<http://www.ecd-elcc.ca>
http://www.ecd-elcc.ca/fr/dpe/dpe_accueil.shtml

fédérale-provinciale-territoriale sur le développement de la petite enfance et le Cadre multilatéral fédéral-provincial-territorial sur l'apprentissage et la garde des jeunes enfants.

Voici les principales réalisations en 2005-2006 :

- ❑ Poursuite de la mise en œuvre de l'Entente sur le développement de la petite enfance et du Cadre multilatéral pour l'apprentissage et la garde des jeunes enfants, y compris le suivi des activités et des dépenses et la présentation de l'information à ce sujet.
- ❑ Poursuite du travail d'élaboration des politiques relatives à la garde d'enfants.
- ❑ Le Supplément de la prestation nationale pour enfants pour les familles à faible revenu avec enfants a augmenté d'environ 185 dollars par enfant, de sorte que le Supplément de la prestation nationale pour enfants pour une famille de deux enfants s'élève à 3 224 dollars en 2005-2006.
- ❑ Le gouvernement fédéral et les gouvernements provinciaux et territoriaux ont publié le sixième Rapport d'étape annuel sur la Prestation nationale pour enfants en novembre 2005 et ils ont publié conjointement une évaluation de la Prestation nationale pour enfants, pour ainsi remplir un engagement important en matière de reddition de comptes pour cette initiative.

Les réalisations par rapport aux priorités

Priorité : Exercer un rôle de chef de file relativement à la nouvelle initiative visant à améliorer et à élargir l'apprentissage et la garde des jeunes enfants au Canada pour le compte du gouvernement du Canada.	
Plan	Réalisations de 2005-2006
Poursuivre le travail avec ses homologues provinciaux et territoriaux en vue d'élaborer une nouvelle initiative pour améliorer et élargir l'apprentissage et la garde des jeunes enfants dans l'ensemble du pays.	❑ Des ententes de principe ont été conclues avec neuf provinces et des ententes de financement pluriannuelles ont été signées avec trois provinces. Il n'y a pas eu d'ententes officielles avec les territoires. ❑ La période de janvier-mars 2006 a été consacrée à l'élaboration d'une nouvelle approche pour la garde des enfants. Pour en savoir davantage sur le Plan universel pour la garde d'enfants du Canada, voir le Rapport sur les plans et les priorités de Ressources humaines et Développement social Canada 2006-2007.
Donner des conseils stratégiques sur l'élaboration d'une stratégie autochtone complémentaire pour l'apprentissage et la garde des jeunes enfants, en collaboration avec Affaires indiennes et du Nord Canada, Santé Canada et Ressources humaines et Développement social Canada.	Des discussions et des négociations interministérielles ont été lancées et nous avons obtenu 45 millions de dollars pour l'Initiative de garde d'enfants à l'intention des Premières Nations et des Inuits.
Priorité : Élaborer des options stratégiques pour soutenir les aidants familiaux et les aidants naturels qui s'occupent de personnes âgées et de personnes handicapées.	
Plan	Réalisations de 2005-2006
Travailler en étroite collaboration avec les gouvernements provinciaux et territoriaux, de même qu'avec d'autres ministères fédéraux et des intervenants, pour élaborer une stratégie globale visant à soutenir les aidants naturels de personnes âgées et de personnes handicapées.	Il y a eu beaucoup de consultations avec les intervenants et les gouvernements provinciaux et territoriaux en 2005-2006.

Programmes contribuant à la réalisation des priorités

Le gouvernement du Canada travaille en collaboration avec les gouvernements des provinces et des territoires sur trois grandes initiatives visant à aider les enfants et leurs familles.

L'initiative de la **Prestation nationale pour enfants (PNE)** est un engagement important pour faire en sorte que les enfants des familles à faible revenu puissent exploiter leur plein potentiel. Ce régime est un partenariat fédéral-provincial-territorial (avec un volet « Premières nations ») qui destine des mesures de soutien du revenu, des prestations et des services aux familles à faible revenu ayant des enfants. Il aide à prévenir et à réduire la pauvreté chez les enfants, favorise l'intégration au marché du travail en veillant à ce que les familles aient toujours intérêt à travailler et atténue les chevauchements et le double emploi en harmonisant les objectifs et les prestations et en simplifiant l'administration du régime. Grâce à cette initiative, le gouvernement canadien apporte un soutien pécuniaire aux familles à faible revenu ayant des enfants par le Supplément de la prestation nationale pour enfants (SPNE). Le maximum du supplément pour une famille de deux enfants était de 3 224 dollars en 2005-2006. Le Ministère est chargé de l'élaboration des politiques relativement à la Prestation nationale pour enfants et le ministre représente le gouvernement du Canada dans cette initiative fédérale-provinciale-territoriale.

<http://www.nationalchildbenefit.ca>

Par la voie de l'**Entente sur le développement de la petite enfance**, le gouvernement fédéral et les gouvernements provinciaux et territoriaux se sont engagés à améliorer et à élargir les mesures de soutien pour le développement de la petite enfance à l'intention des jeunes enfants — avant la naissance jusqu'à six ans — et de leurs parents. Afin d'atteindre ces objectifs, le gouvernement du Canada transfère chaque année 500 millions par le régime du TSC (Transfert social canadien) aux gouvernements provinciaux et territoriaux pour l'amélioration et l'élargissement des programmes et des services dans quatre grands domaines : la promotion de la santé de la grossesse, de la naissance et de la petite enfance; l'amélioration des services de soutien à l'activité parentale et à la vie familiale; le renforcement du développement, de l'apprentissage et de la garde des jeunes enfants; le renforcement des services de soutien à la vie communautaire.

<http://www.ecd-elcc.ca>

Le **Cadre multilatéral pour l'apprentissage et la garde des jeunes enfants** a pour objectif de promouvoir le développement de la petite enfance et d'aider les parents à travailler ou à recevoir une formation et, à cette fin, de favoriser l'accès à des programmes et à des services abordables et de qualité pour l'apprentissage et la garde des jeunes enfants. En 2003-2004, le gouvernement du Canada a commencé à transférer 1,05 milliard de dollars sur cinq ans par l'entremise du Transfert social canadien afin de contribuer aux investissements des gouvernements provinciaux et territoriaux dans l'apprentissage et la garde des jeunes enfants.

La **Prestation pour enfants handicapés (PEH)** est versée par l'Agence du revenu du Canada en tant que supplément mensuel de la Prestation fiscale canadienne pour enfants et des allocations spéciales pour enfants aux familles à faible et modeste revenu ayant un enfant gravement handicapé. DSC a participé à l'élaboration de la PEH et joue un rôle dans sa mise en œuvre.

Le Ministère joue aussi un rôle de premier plan, pour le compte du gouvernement du Canada, dans l'élaboration et l'échange de connaissances, de renseignements et de pratiques exemplaires relativement aux enfants et à leur famille.

INVESTISSEMENTS DANS LES ENFANTS ET LES FAMILLES RESSOURCES FINANCIÈRES ET HUMAINES 2005-2006			
DÉPENSES BRUTES (EN MILLIONS DE DOLLARS)	DÉPENSES PRÉVUES	AUTORITÉS	DÉPENSES RÉELLES
Dépenses de fonctionnement brutes	4,4	4,6	2,3
Total	4,4	4,6	2,3
ÉQUIVALENTS TEMPS PLEIN	23	-	-

Résultat stratégique



Un Canada où la prestation des services est axée sur les besoins des citoyens

Le gouvernement du Canada s'est engagé à offrir ses services aux Canadiens avec plus d'efficacité et compte tenu des besoins. Les ministères doivent maintenant offrir un service davantage axé sur les citoyens de façon à bien répondre aux besoins des individus, tout en limitant les coûts et en utilisant les nouvelles technologies à bon escient. À titre de ministère chargé de certains des plus gros programmes de prestations du gouvernement, Développement social Canada a été à l'avant-garde pour trouver des façons nouvelles et meilleures de répondre aux besoins des Canadiens qui s'adressent à nous, tout en faisant en sorte de verser les bonnes prestations aux bonnes personnes de la façon la plus appropriée possible.

Au cours de 2005-2006, le mandat de prestation de services de DSC a évolué rapidement. Pour une partie de l'exercice 2005-2006, DSC a offert les services associés à ses programmes, de même qu'à ceux de Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDCC). Le Ministère a géré la voie de communication en personne de l'initiative Service Canada, qui a pour mandat d'offrir aux Canadiens un guichet unique pour obtenir une vaste gamme de services du gouvernement du Canada, de même que de plusieurs partenaires fédéraux. Il s'est aussi occupé de l'administration du numéro d'assurance sociale et du Registre d'assurance sociale (RAS). Service Canada a pris en charge l'administration du NAS et du RAS en septembre 2005.

À DSC, les indicateurs étaient liés aux programmes. Depuis la transition à Service Canada, on a mis l'accent sur l'élaboration d'indicateurs axés sur les citoyens. C'est ainsi que Service Canada a pris en charge la mesure des indicateurs de prestation de services et la communication de l'information à ce sujet, de même que l'élaboration d'un cadre plus homogène pour mesurer la qualité, la rapidité et l'accessibilité des programmes et des services offerts pour le compte d'autres ministères.

INDICATEURS	REMARQUES
Pourcentage des prestations de retraite du RPC qui sont versées dès le premier mois d'admissibilité Objectif : 85 % Résultat : 91 %	L'objectif a été constamment dépassé en raison d'une gestion rigoureuse de la charge de travail à l'échelle nationale, étant donné que l'importance a été accordée aux nouvelles demandes de prestations afin que les paiements soient faits à temps.
Pourcentage des prestations de SV qui sont versées dès le premier mois d'admissibilité Objectif : 90 % Résultat : 94 %	L'objectif a été constamment dépassé en raison d'une gestion rigoureuse de la charge de travail à l'échelle nationale, étant donné que l'importance a été accordée aux nouvelles demandes de prestations afin que les paiements soient faits à temps.

INDICATEURS	REMARQUES
Rapidité du service Pourcentage de décisions initiales au sujet des demandes de prestations d'invalidité du RPC qui sont rendues dans les 120 jours civils de la réception de la demande Objectif : 75 % Résultat : 71 %	En 2004-2005, il y avait un arriéré de la charge de travail en ce qui concerne les prestations d'invalidité du RPC en raison de l'augmentation du volume. À cela s'ajoutait la mise en œuvre de nouvelles initiatives, des changements dans les procédures et des problèmes de relations de travail, de sorte que l'objectif n'a pas été atteint en 2005-2006. Toutefois, avec la mise en œuvre d'une stratégie de reprise vigoureuse, l'arriéré est maintenant réglé et l'objectif a été atteint ou dépassé pour chaque mois depuis décembre 2005.
Pourcentage de décisions au sujet des demandes de réexamen d'une décision initiale concernant des prestations d'invalidité du RPC qui sont rendues dans les 120 jours civils de la réception de la demande Objectif : 70 % Résultat : 69 %	En 2004-2005, il y avait un arriéré de la charge de travail en ce qui concerne les prestations d'invalidité du RPC en raison de l'augmentation du volume dans les régions. À cela s'ajoutait la mise en œuvre de nouvelles initiatives, des changements dans les procédures et des problèmes de relations de travail, de sorte que l'objectif n'a pas été atteint en 2005-2006. Toutefois, avec la mise en œuvre d'une stratégie de reprise vigoureuse, l'arriéré est maintenant réglé et l'objectif a été atteint ou dépassé pour chaque mois depuis décembre 2005.
Pourcentage des appels téléphoniques auxquels un agent de la prestation des services répond dans un délai de trois minutes Objectif : 95 % Résultat : SV et RPC : 93 % AE : 58 %	Les agents des centres d'appel de l'AE ont répondu à 6,4 millions d'appels, dont 58 % à l'intérieur de la cible de 180 secondes. De nouveaux services offerts et les améliorations apportées ont contribué à une augmentation de 21 secondes par appel, ce qui a engendré des problèmes de capacité et d'accès.
Production en temps opportun des dossiers de versement pour tous les paiements aux Canadiens	O : 95 % R : Non mesuré en 2005-2006
Disponibilité des voies de communication automatisées pour les services destinés aux Canadiens. *(Ce qui s'appelle maintenant « Disponibilité 24 heures sur 24/7 jours sur 7 du site Internet de Service Canada » : à paraître dans le RPP de 2006-2007)	O : 94 % R : Non mesuré en 2005-2006
On trouvera d'autres renseignements sur ces indicateurs du rendement à : http://www11.hrsdc.gc.ca/fr/sm/ps/rhdcc/commun/cpa.shtml	

Les réalisations par rapport aux priorités

Priorité : Favoriser l'élaboration d'une approche horizontale et axée sur les citoyens en matière de services au moyen de nouveaux modèles de prestation directe des services, tout en assurant l'intégrité des programmes sociaux.	
Plan	Réalisations de 2005-2006
Continuer d'exercer un rôle de chef de file et de soutien pour la conception, l'élaboration et la mise en œuvre d'une approche horizontale et axée sur les citoyens pour la prestation des services de nos programmes au cours de 2005-2006.	❑ Les pratiques de gestion des centres d'appel (1 800 O-Canada, de l'Assurance-emploi, du Régime de pensions du Canada et de la Sécurité de la vieillesse) ont été intégrées pour que des renseignements et des services uniformes soient offerts.
Dans le prolongement des mesures récentes, réaménager nos modalités de prestation de services pour les Canadiens afin que les personnes qui font appel à DSC pour des programmes et des services vivent une expérience favorable.	L'exécution des services du Régime de pensions du Canada et du Programme de la sécurité de la vieillesse a été améliorée grâce à de nouveaux outils en ligne et à l'accès aux renseignements sur les comptes.
Explorer et appliquer de nouvelles solutions pour simplifier et automatiser nos processus internes et réduire les coûts de fonctionnement pour DSC.	Un modèle d'affectation des ressources pour les centres d'appel a été élaboré.
Continuer à chercher les meilleures manières d'établir une base de données commune pour de nombreux programmes, compte tenu des exigences de protection et de sécurité des renseignements personnels.	D'autres progrès ont été réalisés en vue de l'établissement d'une base de données commune pour de nombreux programmes comme la mise en œuvre d'un cadre national sur la qualité du NAS, l'élaboration d'options stratégiques sur l'utilisation du NAS, de même qu'un code de pratique pour le NAS et l'installation d'une infrastructure d'authentification en ligne.
Continuer de trouver des façons d'améliorer l'intégrité du système du numéro d'assurance sociale (NAS) et d'agir à ce sujet, notamment chercher à établir le NAS comme fondement de l'identité de tous les clients et de la gestion des relations avec les citoyens pour les programmes gouvernementaux.	❑ DSC a lancé un projet pilote sur l'accès rapide au NAS par lequel les citoyens peuvent demander et recevoir leur NAS en une seule visite, notamment par la formation des fonctionnaires en première ligne et l'attestation de la compétence en gestion de l'identité. ❑ DSC a fait des propositions pour assurer l'identification et l'authentification exactes des citoyens entre les secteurs de compétence, de concert avec les provinces et d'autres ministères. ❑ Un examen indépendant du Registre d'assurance sociale (RAS), de même que des travaux en collaboration avec le Bureau du vérificateur général sur la vérification du NAS/RAS, a été lancé en 2006. Le Commissariat à la protection de la vie privée a aussi été appelé à intervenir dans l'utilisation du NAS.
Améliorer l'échange de données avec d'autres ministères fédéraux et avec les ministères provinciaux et territoriaux qui recueillent les données de l'état civil, comme les naissances et les décès.	❑ Un modèle national qui simplifiera la communication des données relatives à l'état civil, comme les naissances et les décès, que les citoyens doivent fournir au gouvernement, a été élaboré. ❑ Le Ministère a mis en œuvre le Service d'enregistrement des nouveau-nés Ontario-Canada par lequel, à la naissance d'un enfant, des documents importants sont produits, comme l'attestation de naissance et la carte d'assurance sociale.

Priorité : Favoriser l'élaboration d'une approche horizontale et axée sur les citoyens en matière de services au moyen de nouveaux modèles de prestation directe des services, tout en assurant l'intégrité des programmes sociaux.	
Plan	Réalisations de 2005-2006
Mettre au point la conception des services offerts d'abord pour les personnes handicapées, concurremment avec d'autres travaux portant sur les services offerts aux aînés.	Personnes handicapées ☐ Les dix formulaires les plus couramment utilisés ont été adaptés pour Internet. ☐ Un service national de téléimprimeur (appareil de télécommunication pour les malentendants) au 1-800-926-9105 a été établi. ☐ Un guide intitulé <i>Services pour les personnes handicapées : Guide des services du gouvernement du Canada pour les personnes handicapées et leurs familles</i>, faisant état des programmes et des services offerts, a été publié. Aînés ☐ Un guide intitulé <i>Services pour les aînés : Guide des services du gouvernement du Canada pour les aînés et leurs familles</i>, décrivant les programmes et les services offerts, a été publié. ☐ Les prestations de la Sécurité du revenu garanti (SRG) et du Guaranteed Annual Income System (GAINS) provincial ont été offertes en Saskatchewan, ce qui aidera les aînés à faire un meilleur suivi de leurs paiements et à éliminer la nécessité de communiquer les renseignements deux fois au gouvernement lorsque leur situation change.
Mettre à l'essai un nouvel outil d'information pour aider le personnel de la prestation des services à offrir une information exacte, actuelle et appropriée aux clients handicapés au sujet des programmes et des services.	☐ Un outil d'information a été élaboré pour le personnel de la prestation des services. ☐ Le personnel de la prestation des services a reçu une formation sur la façon de traiter avec les citoyens handicapés, l'accent étant mis sur le recensement des programmes et des services disponibles, de même que sur ce que le personnel peut faire pour répondre aux besoins d'accessibilité et d'adaptation.
Améliorer le service afin que toutes les voies de la prestation des services fonctionnent de façon intégrée et, à cette fin, former le personnel et lui procurer une nouvelle trousse d'outils afin qu'il puisse mieux obtenir l'information au sujet d'autres programmes fédéraux et provinciaux, de même que travailler avec d'autres ministères et secteurs de compétence pour coordonner les efforts en vue d'améliorer le service aux citoyens.	☐ Le personnel de la prestation des services a reçu une formation sur l'utilisation de divers sites Web (canada.gc.ca, servicecanada.gc.ca, sites provinciaux et municipaux, Almanach canadien en ligne) pour obtenir l'information sur les programmes et les services disponibles auprès des gouvernements aux échelons fédéral, provincial et municipal, de même qu'auprès d'autres organismes locaux.

Priorité : Favoriser l'élaboration et l'approche horizontale et axée sur les citoyens en matière de services au moyen de nouveaux modèles de prestations directes des services, tout en assurant l'intégrité des programmes sociaux.	
Plan	Réalisations de 2005-2006
Offrir plus de services en ligne et promouvoir ces services dans le cadre d'un vaste effort visant à élargir l'utilisation de nos options de libre service.	☐ Les formulaires de demande de passeport peuvent être remplis sur le site Web de Service Canada. ☐ Les Canadiens peuvent maintenant mettre à jour leur adresse, leurs coordonnées sur le dépôt direct et d'autres renseignements en ligne, notamment pour le Régime de pensions du Canada, la Sécurité de la vieillesse et l'Assurance-emploi. ☐ Les Canadiens peuvent maintenant imprimer leur relevé de cotisation au Régime de pensions du Canada, les feuillets d'information pour la sécurité de la vieillesse et l'assurance-emploi, en utilisant un code d'accès personnel. ☐ Les demandeurs d'assurance-emploi peuvent maintenant remplir et présenter en ligne leur relevé bihebdomadaire d'assurance-emploi.
Améliorer la prestation des avantages et des services aux Canadiens, de même que nos initiatives de renouvellement, grâce à des services proactifs, sûrs et fiables de technologie de l'information.	☐ DSC a commencé à mettre en place le Réseau de la nouvelle génération, qui est une nouvelle architecture et technologie de réseau informatique. ☐ DSC a terminé la mise en œuvre des services Ethernet Gigabit au Centre de technologie de l'information à Moncton qui permettront de mettre en place les demandes de services en ligne, comme les systèmes téléphonique vocaux sur IP et une meilleure technologie de vidéoconférence.
Établir un cadre de mesure du rendement qui nous permettra de définir des priorités, de mesurer les résultats et de déterminer les mesures correctives à prendre de façon homogène et équilibrée pour recenser les économies qui peuvent être faites afin d'offrir d'autres possibilités visant à améliorer le service offert aux Canadiens.	☐ Une stratégie et un plan de gestion des risques en matière d'intégrité ont été établis pour les vérifications à risque partagé, conformément aux politiques du Conseil du Trésor. ☐ Service Canada a mis en place un <i>Comité de gestion de l'intégrité et des risques</i> pour surveiller l'élaboration et l'exécution de ses plans et priorités en matière d'intégrité et de gestion des risques afin de renforcer l'intégrité des services et des paiements de prestations aux Canadiens. ☐ Le Comité de gestion des ressources, qui comprend les sous-ministres adjoints, le directeur principal des finances et le contrôleur, a évalué les demandes de fonds et les affectations budgétaires pour que les ressources limitées soient utilisées de façon homogène et stratégique.

Programmes contribuant à la réalisation des priorités

Activité du programme :

Les ressources pour ce résultat stratégique au cours de 2005-2006 ont été axées sur la responsabilité de DSC qui consiste à gérer :

- ❖ les services téléphoniques par la voie d'un réseau de centres d'appel;
- ❖ les services sur Internet;
- ❖ les services postaux offerts par les centres de traitement de DSC qui reçoivent et traitent les demandes de services et de prestations pour le Régime de pensions du Canada et la Sécurité de la vieillesse, les appels et d'autres services à la clientèle.

INNOVATION EN MATIÈRE DE SERVICES RESSOURCES FINANCIÈRES ET HUMAINES			
DÉPENSES BRUTES (EN MILLIONS DE DOLLARS)	DÉPENSES PRÉVUES	AUTORITÉS	DÉPENSES RÉELLES
Dépenses de fonctionnement brutes	60,8	138,8	129,3
Total	60,8	138,8	129,3
ÉQUIVALENTS TEMPS PLEIN	811	1 551	1 551

DES SERVICES MINISTÉRIELS EFFICACES

Les services ministériels de Développement social Canada ont contribué à la réalisation de tous ses résultats stratégiques, tout en lui permettant de répondre aux attentes des Canadiens et à celles du Parlement. Certains services, notamment ceux qui se rapportent aux politiques, aux communications, aux services au ministre, à la gouvernance et à la gestion, étaient assortis de priorités qui sont directement intégrées aux orientations du Ministère en matière de politiques, de programmes et de services.

Les services ministériels à DSC ont connu beaucoup de changements en 2005-2006, étant donné la mise en œuvre de Service Canada en mai 2005 et l'intégration qui a suivi de Développement social Canada (DSC) et de Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDC), en février 2006. Tout comme en 2004-2005, avant le lancement de Service Canada, DSC assurait ses propres services ministériels de même que ceux de RHDC, c'est-à-dire les services financiers et administratifs, la technologie de l'information et les ressources humaines.

Dans ce contexte, les systèmes informatiques de DSC permettaient à la fois à DSC et à RHDC de faire des opérations, notamment verser les prestations aux Canadiens et répondre aux demandes de services et d'information. En outre, dans le cadre des services partagés, DSC avait le mandat de recouvrer les sommes dues à la Couronne jusqu'en août 2005, y compris les activités de recouvrement des créances de 2,7 milliards de dollars que nous devons administrer dans le cadre des programmes de DSC et de RHDC.

En mai 2005, Service Canada a reçu le mandat d'offrir les services transactionnels partagés à DSC (et à RHDC) pour des services ministériels, comme les ressources humaines, la technologie de l'information et les services administratifs, y compris les locaux. DSC, en collaboration avec RHDC et Service Canada, a élaboré des engagements de niveau de service ou des réalisations attendues, de même que des normes de service assorties.

En février 2006, DSC et RHDC ont été fusionnés et sont devenus le ministère de Ressources humaines et Développement social Canada. L'intégration a suscité une réorganisation interne pour assurer la bonne exécution des services ministériels stratégiques. La Direction générale des ressources humaines et de la gestion intégrée a été créée à la fin de février 2006 pour favoriser l'atteinte des objectifs du Ministère par l'exécution de services efficaces, novateurs et axés sur la clientèle des services de ressources humaines et de la gestion intégrée. La Direction des affaires publiques et des services ministériels a été établie à la même époque pour offrir des services ministériels et de communication, et pour s'occuper notamment de 700 nominations par décret.

Les réalisations par rapport aux priorités

Priorité : Établir une organisation qui met l'accent sur l'excellence, les personnes, une gestion saine, une intendance et une fonction de contrôleur améliorées, ainsi que la reddition de comptes alignée sur le cadre de responsabilisation de gestion	
Plan	Réalisations de 2005-2006
Veiller à ce que le milieu de travail soit équitable, sain et sûr, et qu'il procure les moyens nécessaires, par la mise en œuvre constante et la communication des grandes politiques en matière de ressources humaines, ce qui comprend la mise en œuvre de la nouvelle <i>Loi sur la modernisation de la fonction publique</i>, qui prévoit diverses mesures de réforme de la dotation et des relations de travail, de même que des mécanismes informels de résolution des conflits.	❑ RHDCC et DSC reconnaissent toujours l'importance d'assurer le développement d'une organisation forte, axée sur les valeurs et l'éthique, avec un personnel compétent et une main-d'œuvre représentative. À cette fin, les deux ministères ont tenu des conférences ministérielles pour assurer une excellente liaison et pour promouvoir le leadership et la transparence. ❑ La mise en œuvre de la <i>Loi sur la modernisation de la fonction publique</i> prévoyait la communication aux gestionnaires, aux conseillers en ressources humaines, aux syndicats et aux employés, d'une information constante et de mises à jour, de même que des séances d'apprentissage ciblées pour le personnel clé. En outre, un système de gestion informelle des conflits a été établi après consultation avec les syndicats, et les deux ministères ont satisfait aux exigences essentielles de la <i>Loi sur l'emploi dans la fonction publique</i> avant le 31 décembre 2005.
Offrir des activités axées sur les valeurs et l'éthique qui aident les gestionnaires et le personnel à faire des choix éclairés et réfléchis dans des situations souvent complexes.	❑ DSC et RHDCC ont chacun élaboré un cadre de valeurs et d'éthique et ont constamment insisté pour que les valeurs et l'éthique soient le fondement des activités. Chaque ministère a élaboré et diffusé des outils sur les valeurs et l'éthique, comme des communiqués, a tenu des ateliers à l'intention des gestionnaires et du personnel, et a intégré ces questions dans les sessions d'orientation des ministères, les cours de perfectionnement des gestionnaires, et dans les ententes de rendement et d'apprentissage pour le personnel autre que les gestionnaires. ❑ Pour la gestion des ressources humaines, DSC et RHDCC ont élaboré des cadres de responsabilisation ministérielle, conformément au Cadre de responsabilisation de gestion des personnes (CRG des personnes). Le rendement ministériel par rapport à la plupart des indicateurs du CRG des personnes sera examiné à la lumière des résultats du sondage auprès des employés de la fonction publique. En outre, un plan d'action a été élaboré pour l'acquisition d'une meilleure capacité de surveillance et de présentation de l'information, le renforcement des rôles des divers secteurs fonctionnels des ressources humaines et la simplification du processus de production de rapports.

Priorité : Établir une organisation qui met l'accent sur l'excellence, les personnes, une gestion saine, une intendance et une fonction de contrôleur améliorées, ainsi que la reddition de comptes alignée sur le cadre de responsabilisation de gestion	
Plan	Réalisations de 2005-2006
Continuer de promouvoir l'utilisation des deux langues officielles en milieu de travail et chercher à atteindre les cibles pour le pourcentage de membres des minorités visibles dans notre effectif.	☐ À la fin de 2005-2006, 67 % de tous les postes dans le nouveau ministère de Ressources humaines et Développement social Canada avaient été désignés bilingues, et 87 % des employés satisfaisaient aux exigences linguistiques de leur poste effectif. Comme les périodes d'attente pour la formation linguistique posaient un problème, certaines directions générales ont offert une formation linguistique à temps partiel afin de réduire les longs délais. À DSC et dans l'ancien RHDCC, diverses stratégies ont été utilisées et ont contribué à créer un milieu de travail respectueux et à faciliter la prestation des services aux clients dans la langue de leur choix. ☐ Au 31 mars 2006, le nouveau ministère de Ressources humaines et Développement social Canada a atteint et a dépassé les cibles prévues de représentation pour trois des quatre groupes cibles de l'équité en matière d'emploi à l'échelle nationale, et a presque atteint les cibles pour les groupes des minorités visibles.
Intégrer une vaste gamme d'éléments dans le processus décisionnel du Ministère, c'est-à-dire la planification stratégique, la planification des activités et des services ministériels, l'affectation des ressources, les ressources humaines, la planification des finances et des systèmes, la mesure du rendement, la vérification et la gestion des risques, l'évaluation et les initiatives pangouvernementales.	☐ À DSC et à RHDCC, la planification des ressources humaines a été intégrée dans le processus de vérification des activités ministérielles. Les plans ministériels des RH ont été élaborés en fonction de l'ensemble des plans des directions générales et des outils de planification et une formation pour les RH ont été fournis aux planificateurs ministériels, aux conseillers en ressources humaines et aux gestionnaires délégués.
Préciser davantage le cadre hiérarchique à DSC et travailler avec les gestionnaires pour bien mettre en œuvre de nouveaux outils, comme l'architecture d'activités de programme.	☐ DSC a élaboré une architecture d'activités de programme tenant compte du mandat et de la vision de la nouvelle organisation, a établi un lien avec les priorités du gouvernement et les résultats escomptés. À la suite de la fusion de DSC et de RHDCC, une nouvelle architecture d'activités de programme a été élaborée pour 2006-2007.

Priorité : Mettre en œuvre de façon efficace les services ministériels partagés par RHDCC et DSC.	
Plan	Réalisations de 2005-2006
Assurer un service à la clientèle plus uniforme, efficient et efficace, à un coût moindre pour les contribuables.	☐ Des économies de 292 millions de dollars ont été réalisées en raison de la réduction des erreurs, afin que les personnes qui doivent verser des cotisations d'assurance-emploi le fassent effectivement et le Ministère a fait plus d'efforts pour que les personnes aient droit aux prestations qu'elles ont demandées.
Poursuivre l'instauration et la mise en œuvre de mécanismes visant à accroître l'efficience et l'efficacité de certains services.	☐ Un cadre de gestion des marchés et un cadre interne de contrôle des acquisitions ont été élaborés et un comité d'examen des marchés a été formé. ☐ Le Ministère a amélioré ses processus afin qu'ils soient les plus efficaces possibles de bout en bout et qu'ils correspondent à la réforme des acquisitions à l'échelle gouvernementale. ☐ Service Canada a confié la responsabilité de la gestion de l'information à la Direction générale de l'innovation, de l'information et de la technologie, en vue de gérer et d'utiliser l'information afin de servir les Canadiens de meilleure façon et avec plus d'efficience. ☐ En octobre 2005, les professionnels de l'International Association for Information Technology Service Management ont reconnu que la Direction générale de l'innovation, de l'information et de la technologie était l'un des chefs de file dans la gestion des services de la technologie de l'information au Canada. Effectivement, la Direction générale a montré à quel point elle en était rendue à cet égard du fait qu'elle a établi un ensemble efficace de systèmes partagés au service de deux ministères, tout en poursuivant l'élaboration et la mise en œuvre de produits de libre-service pour les Canadiens.
Veiller à ce que DSC participe au marché en ligne pangouvernemental qui doit être mis en place sous peu pour les biens et les services achetés couramment en grande quantité.	☐ Pour appuyer Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, qui est le chef de file de l'élaboration de l'outil de marché en ligne, Service Canada a lancé un portail d'acquisition. Il s'agit d'un outil en ligne visant à assurer l'efficience des activités courantes d'acquisition et qui donne des instructions claires et faciles à suivre sur les modalités d'achat de simples biens et services. Le portail présente aussi des points d'accès pour les services dans le cas des achats plus complexes.
Prendre les mesures nécessaires compte tenu de l'importance que le gouvernement accorde à des points, comme assurer et renforcer la protection des renseignements personnels.	☐ Le Ministère a mis en place l'infrastructure nécessaire pour que les applications de Service Canada puissent fonctionner avec les interfaces des voies de communication protégées et les écrans E-pass. Il s'agit d'un processus d'authentification courant pour les applications fondées sur le numéro d'assurance sociale qui permettront aux personnes de s'identifier une seule fois pour les services fondés sur le NAS.



RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES – RESSOURCES HUMAINES ET DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES CANADA

Aperçu du rendement financier

En 2005-2006, le Ministère a été autorisé à dépenser 19 655,7 millions de dollars soit 1 104,7 millions de dollars de moins que les dépenses prévues consolidées de 20 760,4 millions de dollars (tableaux 1 et 3). L'écart s'explique comme suit :

- Diminution de 1 213,7 millions de dollars dans les comptes à fins déterminées attribuable surtout à une nouvelle prévision pour les prestations de l'assurance-emploi selon la Partie I dans le Compte d'assurance-emploi (1 201 millions de dollars); les prestations ont diminué principalement en raison de la baisse du nombre de bénéficiaires due au plus bas taux de chômage et à la mise en œuvre du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) en 2006, car les prestations parentales et de maternité au Québec sont maintenant versées par la province.
- Diminution nette de 172 millions de dollars des autorisations de paiement législatives, surtout pour les motifs suivants :
 - Diminution de 82,8 millions de dollars du Bon d'études canadien et de 47,5 millions de dollars de la Subvention canadienne pour l'épargne-études en raison de la révision à la baisse, conséquence de la réduction des dépenses d'un programme qui en est à ses débuts;
 - Diminution de 39,4 millions de dollars du passif associé à la *Loi fédérale sur les prêts aux étudiants* parce que les dépenses réelles sont présentées après déduction des recouvrements de créances, tandis que les dépenses prévues représentent seulement les montants correspondant aux créances payées;
 - Diminution de 5,7 millions de dollars des paiements en vertu de la *Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants*;
 - Diminution de 2,4 millions de dollars des cotisations aux régimes d'avantages sociaux des employés;
 - Contrebalancée par une augmentation de 5,9 millions de dollars des paiements d'indemnités aux fonctionnaires;
- Augmentation de 212 millions de dollars des prêts consentis selon la *Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants* surtout parce que le montant brut réel des prêts consentis est plus élevé que ce qui était prévu.
- Augmentation de 40 millions de dollars des subventions et contributions, surtout pour ce qui suit :
 - Dépenses prévues pour l'Initiative de revitalisation du secteur riverain de Toronto²⁴ (60,0 millions de dollars);
 - Fonds pour les activités visant à réduire et à prévenir l'itinérance (20,4 millions de dollars);
 - Programme d'apprentissage et de garde des jeunes enfants (AGJE) à l'intention des enfants autochtones vivant dans une réserve (6,8 millions de dollars) en vue de construire de nouveaux centres, d'améliorer ceux qui existent déjà et de favoriser la formation des travailleurs de ces centres;
 - Financement du Forum urbain mondial (4,9 millions de dollars);
 - Contrebalancée par la réduction de 52 millions de dollars à des postes non demandés dans les mandats du gouverneur général;

²⁴ L'initiative de revitalisation du secteur riverain de Toronto a été transférée à Citoyenneté et Immigration Canada.

- Augmentation de 28 millions de dollars des dépenses nettes de fonctionnement, surtout en raison des postes de dépenses demandés dans les mandats spéciaux du gouverneur général :
 - Compensation pour les rajustements salariaux (13,4 millions de dollars);
 - Report du budget de fonctionnement de 2004-2005 (5,9 millions de dollars);
 - Dépenses de fonctionnement supplémentaires pour que le Programme du travail puisse continuer à améliorer l'intégrité des activités principales relatives au *Code canadien du travail* (4,4 millions de dollars);
 - Financement de programmes de publicité du gouvernement (2,2 millions de dollars);
 - Le Forum urbain mondial (2,2 millions de dollars) pour organiser et accueillir un congrès international de cinq jours avec des délégués de plus de 150 pays en juin 2006. Il s'agit d'une rencontre internationale portant sur la ville, le logement et l'urbanisation.

Les dépenses réelles consolidées de 19 523,4 millions de dollars ont été de 132,3 millions de dollars inférieures à nos autorisations consolidées totales de 19 655,7 millions de dollars, en raison surtout de ce qui suit :

- Les dépenses pour les subventions et les contributions ont été de 72,2 millions de dollars de moins que les autorisations pour :
 - L'Initiative de revitalisation du secteur riverain de Toronto (27,7 millions de dollars);
 - L'Initiative relative à l'itinérance (37,2 millions de dollars); on demandera le report de ce montant en 2006-2007 afin que les fonds soient disponibles pour des propositions qui sont en voie d'élaboration pour les activités visant à réduire l'itinérance;
 - Autres fonds inutilisés (7,3 millions de dollars).
- Des fonds de fonctionnement nets non utilisés de 13,3 millions de dollars relatifs à des ressources bloquées de 12,6 millions de dollars et des fonds inutilisés de 0,7 million de dollars. Les postes de dépenses bloqués sont attribuables aux économies ministérielles en raison du CED (11,9 millions de dollars) et à un prix de transfert en fin d'exercice entre les dépenses salariales et non salariales (0,7 million de dollars);
- Des fonds inutilisés de 46,7 millions de dollars en frais administratifs recouvrables du Compte de l'AE (44,4 millions de dollars) et du compte du RPC (2,3 millions de dollars).

TABLEAU 1 : COMPARAISON DES DÉPENSES PRÉVUES AUX DÉPENSES RÉELLES

(en millions de dollars)	2003-2004 Dépenses réelles	2004-2005 Dépenses réelles	2005-2006			Dépenses réelles ^b
			Budget principal ^a	Dépenses prévues	Autorités	
Activités de programmes						
Assurance-emploi	514,1	554,3	804,9	823,8	844,0	838,1
Programmes d'emploi	755,1	744,8	893,0	952,5	938,3	928,9
Compétences en milieu de travail	56,0	73,8	168,8	149,9	134,5	120,7
Apprentissage	934,2	889,4	929,5	1 203,4	1 019,2	1 009,8
Travail	179,0	182,3	205,8	205,1	222,8	221,8
Sans-abri	151,6	117,8	180,0	179,7	211,7	171,9
Politiques, programme et soutien à la prestation des services	353,8 ^c	179,0 ^c	351,5	230,1	362,8 ^d	319,6 ^d
Total des dépenses brutes	2 943,8	2 741,4	3 533,5	3 744,5	3 733,3	3 610,8
Revenus disponibles	(873,7)	(865,3)	(1 347,0)	(1 345,2)	(1 437,5)	(1 400,6)
Dépenses nettes	2 070,1	1 876,1	2 186,5	2 399,3	2 295,8	2 210,2
Non budgétaire						
Prêts consentis en vertu de la						
<i>Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants</i>	1 374,1	1 215,7	1 040,8	1 118,8	1 331,3	1 331,3
Total du ministère	3 444,2	3 091,8	3 227,3	3 518,1	3 627,1	3 541,5
Comptes à fins déterminées						
Assurance-emploi	16 651,0	16 384,6		17 312,4	16 111,6	16 050,3
Autres comptes à fins déterminées	58,4	55,1		52,1	51,4	51,4
Recouvrements ministériels imputés au RPC	10,1	5,3		14,0	15,3	13,0
Régime ministériel des avantages sociaux des employés récupérables du Compte d'assurance-emploi	(89,5)	(83,8)		(136,2)	(149,7)	(132,8)
Total consolidé de RHDCC	20 074,2	19 453,0		20 760,4	19 655,7	19 523,4
Moins: Revenus non disponibles	370,3	374,4		337,6	512,7	512,7
Plus: Coût des services reçus à titre gracieux	-	173,0 ^e		15,5	18,4	18,4
Coût net de RHDCC	19 703,9	19 251,6		20 438,3	19 161,4	19 029,1
Équivalents temps plein	13 910	12 531	17 577	13 647 ^f	17 094	17 094

^a Selon ce qui a été publié dans le Budget principal des dépenses de 2005-2006.

^b Les montants comprennent les ressources pour les services ministériels relatives au bureau du ministre, au bureau du sous-ministre, au bureau du contrôleur et aux services partagés et ont été calculés au prorata pour chaque activité de programme.

^c Dans le Budget principal des dépenses de 2004-2005, les autorisations pour les organismes privés de recouvrement sont comptabilisées avec RHDCC, mais les dépenses réelles sont comptabilisées avec DSC dans les Comptes publics de 2005. Les fonds ont été transférés de RHDCC à DSC dans le Budget supplémentaire des dépenses (A) en 2004-2005 et les dépenses réelles de 2003-2004 ont été rajustées compte tenu de ce transfert.

^d Les montants comprennent les ressources relatives à l'Initiative de revitalisation du secteur riverain de Toronto.

^e Y compris les services ministériels reçus sans frais de DSC.

^f Sauf les 4 109 ETP pour les services partagés.

TABLEAU 2 : UTILISATION DES RESSOURCES PAR ACTIVITÉ DE PROGRAMME

	BUDGÉTAIRE							PLUS: NON BUDGÉTAIRE	
	Dépenses de fonctionnement	Subventions et contributions approuvées	Total partiel: dépenses brutes	Subventions et contributions législatives	Total: dépenses brutes	Moins: Revenus disponibles	Total: dépenses nettes	Prêts consentis en vertu de LFAFE	Total ^b
(en millions de dollars)									
Activités de programmes									
Assurance-emploi									
Budget principal ^a	804,7	-	804,7	0,2	804,9	(711,5)	93,4	-	93,4
Dépenses prévues	823,6	-	823,6	0,2	823,8	(730,6)	93,2	-	93,2
Autorités	844,0	-	844,0	-	844,0	(754,1)	89,9	-	89,9
Dépenses réelles	838,1	-	838,1	-	838,1	(749,1)	89,0	-	89,0
Programmes d'emploi									
Budget principal ^a	388,9	504,1	893,0	-	893,0	(274,4)	618,6	-	618,6
Dépenses prévues	405,7	546,8	952,5	-	952,5	(287,4)	665,1	-	665,1
Autorités	417,1	521,2	938,3	-	938,3	(328,7)	609,6	-	609,6
Dépenses réelles	409,7	519,2	928,9	-	928,9	(322,7)	606,2	-	606,2
Compétences en milieu de travail									
Budget principal ^a	128,5	40,3	168,8	-	168,8	(95,1)	73,7	-	73,7
Dépenses prévues	75,6	74,3	149,9	-	149,9	(55,9)	94,0	-	94,0
Autorités	96,9	37,6	134,5	-	134,5	(69,1)	65,4	-	65,4
Dépenses réelles	86,9	33,8	120,7	-	120,7	(60,0)	60,7	-	60,7
Apprentissage									
Budget principal ^a	112,8	33,5	146,3	783,2	929,5	(6,6)	922,9	1 040,8	1 963,7
Dépenses prévues	160,7	38,5	199,2	1 004,2	1 203,4	(14,8)	1 188,6	1 118,8	2 307,4
Autorités	135,8	35,3	171,1	848,1	1 019,2	(7,4)	1 011,8	1 331,3	2 343,1
Dépenses réelles	127,4	34,3	161,7	848,1	1 009,8	(1,4)	1 008,4	1 331,3	2 339,7
Travail									
Budget principal ^a	201,9	3,9	205,8	0,0	205,8	(76,0)	129,8	-	129,8
Dépenses prévues	201,2	3,9	205,1	0,0	205,1	(76,0)	129,1	-	129,1
Autorités	219,0	3,8	222,8	0,0	222,8	(77,3)	145,5	-	145,5
Dépenses réelles	218,4	3,4	221,8	-	221,8	(77,3)	144,5	-	144,5
Sans-abri									
Budget principal ^a	38,9	141,1	180,0	-	180,0	-	180,0	-	180,0
Dépenses prévues	38,6	141,1	179,7	-	179,7	-	179,7	-	179,7
Autorités	34,2	177,5	211,7	-	211,7	-	211,7	-	211,7
Dépenses réelles	31,7	140,2	171,9	-	171,9	-	171,9	-	171,9
Politique, programme et soutien à la prestation des services									
Budget principal ^a	234,7	116,8	351,5	-	351,5	(183,4)	168,1	-	168,1
Dépenses prévues	230,1	-	230,1	-	230,1	(180,5)	49,6	-	49,6
Autorités ^c	293,2	69,6	362,8	-	362,8	(200,9)	161,9	-	161,9
Dépenses réelles ^c	277,7	41,9	319,6	-	319,6	(190,1)	129,5	-	129,5
Total									
Budget principal ^a	1 910,4	839,7	2 750,1	783,4	3 533,5	(1 347,0)	2 186,5	1 040,8	3 227,3
Dépenses prévues	1 935,5	804,6	2 740,1	1 004,4	3 744,5	(1 345,2)	2 399,3	1 118,8	3 518,1
Autorités	2 040,2	845,0	2 885,2	848,1	3 733,3	(1 437,5)	2 295,8	1 331,3	3 627,1
Dépenses réelles	1 989,9	772,8	2 762,7	848,1	3 610,8	(1 400,6)	2 210,2	1 331,3	3 541,5

^a Selon ce qui a été publié dans le Budget principal des dépenses de 2005-2006.

^b Le total exclut les comptes à fins déterminées.

^c Les subventions et contributions votées comprennent les ressources relatives à l'Initiative de revitalisation du secteur riverain de Toronto.

TABLEAU 3 : POSTES VOTÉS ET LÉGISLATIFS

		2005-2006			
		Budget principal ^a	Dépenses prévues	Autorités	Dépenses réelles
Poste voté / législatif	(en millions de dollars)				
Ministère					
1	Dépenses de fonctionnement	266,0	286,6	314,7	301,4
5	Subventions et contributions	839,6	804,6	845,0	772,8
(L)	Ministre des Ressources humaines et du développement des	0,1	0,1	0,1	0,1
(L)	Ministre du Travail – Traitement et allocation pour automobile compétences – Traitement et allocation pour automobile	0,1	0,1	0,1	0,1
(L)	Paiements liés aux modalités de financement direct accordés en vertu de la <i>Loi fédérale sur les prêts aux étudiants</i>	263,8	278,2	273,8	273,8
(L)	Paiements d'intérêts aux institutions de crédit en vertu de la <i>Loi fédérale sur les prêts aux étudiants</i>	0,1	0,1	0,1	0,1
(L)	Paiements relatifs aux obligations contractées sous forme de prêts garantis en vertu de la <i>Loi fédérale sur les prêts aux étudiants</i>	11,7	11,7	(27,7)	(27,7)
(L)	Paiements d'intérêts et autres obligations aux institutions de crédit en vertu de la <i>Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants</i>	70,6	73,1	70,1	70,1
(L)	Subventions canadiennes pour études aux étudiants à temps plein et à temps partiel admissibles aux termes de la <i>Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants</i>	83,0	128,0	129,7	129,7
(L)	Subventions aux fiduciaires de régimes enregistrés d'épargne-études (REEE) au profit des bénéficiaires nommés par ces REEE, selon les termes du règlement sur les subventions pour l'épargne-études de la <i>Loi sur le ministère du Développement des ressources humaines</i>	430,0	510,0	462,5	462,5
(L)	Paiements liés au Bon d'études canadien	-	85,0	2,2	2,2
(L)	Prestations de retraite supplémentaires – Pensions pour les agents des rentes sur l'État	0,0	0,0	0,0	0,0
(L)	Paiements de prestations d'aide à l'adaptation, conformément aux modalités prescrites par le gouverneur en conseil, en vue d'aider les travailleurs qui ont été mis à pied en raison de la concurrence des importations, de la restructuration d'une industrie et de graves perturbations économiques au niveau d'un secteur d'activité ou d'une région	0,0	0,0	-	-
(L)	Redressement du passif actuariel de l'assurance de la fonction publique	0,2	0,2	-	-
(L)	Paiement d'indemnités à des agents de l'État et à des marins marchands	51,0	51,0	56,9	56,9
(L)	Contributions aux régimes d'avantages sociaux des employés ^b	170,2	170,5	168,1	168,1
(L)	Dépenses des produits de la vente de biens excédentaires de l'État	-	-	0,2	0,1
(L)	Remboursements de montants portés aux recettes d'exercices antérieurs	-	-	0,0	0,0
Total - Budgétaire		2 186,5	2 399,3	2 295,8	2 210,2
Plus: Dépenses non budgétaires					
	Prêts consentis en vertu de la <i>Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants</i>	1 040,8	1 118,8	1 331,3	1 331,3
Total du Ministère		3 227,3	3 518,1	3 627,1	3 541,5
Plus: Comptes à fins déterminées :					
	Coûts de l'assurance-emploi (AE)		17 312,4	16 111,6	16 050,3
	Coûts des autres comptes à fins déterminées		52,1	51,4	51,4
	Sommes recouvrées au titre du RPC		14,0	15,3	13,0
	Dépenses au titre du Régime d'avantages sociaux des employés du Ministère, recouvrables à même le Compte d'AE		(136,2)	(149,7)	(132,8)
Total consolidé des dépenses			20 760,4	19 655,7	19 523,4
Équivalents temps plein		17 577	13 647	17 094	17 094

^a Selon ce qui a été publié dans le Budget principal des dépenses de 2005-2006.

^b Ce poste législatif comprend la contribution du gouvernement à titre d'employeur à divers régimes de prestations, comme le Compte de pension de retraite de la fonction publique, le Compte de prestations de décès de la fonction publique, le Compte d'assurance-emploi (AE), le Régime de pensions du Canada et le Régime de rentes du Québec. Le montant est recouvrable en partie du Compte d'AE et du Régime de pensions du Canada.

TABLEAU 4 : SERVICES REÇUS SANS FRAIS

	Dépenses réelles
	2005-2006
(en millions de dollars)	
Contributions de l'employeurs aux primes de régime d'assurance des employés et dépenses payées par le Secrétariat du Conseil du Trésor	15,1
Traitements et dépenses connexes liés aux services juridiques fournis par Justice Canada	3,3
Total des services reçus à titre gracieux en 2005-2006	18,4

TABLEAU 5 : PRÊTS, PLACEMENTS ET AVANCES

Prêts, investissement et avances (en millions de dollars)	2003-2004	2004-2005	2005-2006		
	Dépenses réelles	Dépenses réelles	Budget Principal	Dépenses prévues	Dépenses réelles
Apprentissage					
Prêts consentis en vertu de la <i>Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants</i> ^a	1 374,1	1 215,7	1 040,8	1 118,8	1 331,3
Total	1 374,1	1 215,7	1 040,8	1 118,8	1 331,3

TABLEAU 6 : SOURCES DES REVENUS DISPONIBLES ET DES REVENUS NON DISPONIBLES

(en millions de dollars)	2003-2004 ^a	2004-2005 ^a	2005-2006			
	Dépenses réelles	Dépenses réelles	Budget principal	Dépenses prévues	Autorités	Dépenses réelles
Revenus disponibles^b						
Assurance-emploi						
Recouvrement de l'Assurance-emploi	452,9	484,1	711,5	730,6	754,1	749,1
Programmes d'emploi						
Recouvrement de l'Assurance-emploi	120,9	138,5	274,4	287,4	328,7	322,7
Compétences en milieu de travail						
Recouvrement de l'Assurance-emploi	36,7	49,7	95,1	55,8	69,1	60,0
Apprentissage						
Recouvrement de l'Assurance-emploi	14,6	13,9	6,6	14,8	7,4	1,4
Travail						
Indemnisation des accidents du travail - autres ministères	72,8	74,1	75,3	75,3	76,6	76,6
Recouvrement de l'Assurance-emploi	0,9	0,7	0,7	0,7	0,7	0,7
Sans-abri	-	-	-	-	-	-
Politique, programme et soutien à la prestation des services						
Recouvrement du RPC	10,1	5,3	14,0	14,0	15,3	13,0
Recouvrement de l'Assurance-emploi	164,8	99,0	169,4	166,5	185,6	177,1
Total des revenus disponibles	873,7	865,3	1 347,0	1 345,1	1 437,5	1 400,6
Par type:						
Total du recouvrement du RPC	10,1	5,3	14,0	14,0	15,3	13,0
Total du recouvrement de l'Assurance-emploi	790,8	785,9	1 257,7	1 255,8	1 345,6	1 311,0
Total de l'indemnisation des accidents du travail - autres ministères	72,8	74,1	75,3	75,3	76,6	76,6
Revenus non disponibles						
Total du remboursement des dépenses liées aux avantages sociaux des employés (ASE) du RPC	1,1	1,5	2,0	2,0	1,9	1,9
Total du remboursement des dépenses liées aux avantages sociaux des employés (ASE) de l'Assurance-emploi	78,6	83,8	136,2	136,2	132,9	132,9
Redressement des crédettes de l'exercice précédent	4,9	7,5	-	-	6,2	6,2
Prêts canadiens aux étudiants	230,3	275,2	-	191,2 ^c	360,6	360,6
Surplus actuariel - Compte des rentes sur l'État	2,5	0,2	-	-	3,5	3,5
Frais d'utilisation						
Service fédéral d'indemnisation des accidentés du travail	1,9 ^d	2,0	2,1	2,1	2,1	2,1
frais d'administration	-	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
Travail frais des services de protection contre l'incendie	-	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
Divers	11,5	4,1	-	6,0	5,4	5,4
Total des revenus non disponibles	330,8	374,4	140,4	337,6	512,7	512,7

^a Les chiffres réels sont retraités pour comprendre la source qui n'était pas indiquée dans les exercices précédents. La répartition des revenus non disponibles entre RHDCC et DSC, selon ce qui a été publié dans le RMR de 2003-2004, a été révisée compte tenu de la répartition exacte.

^b Ces montants comprennent les coûts d'administration recouverts du Compte d'assurance-emploi et du Régime de pensions du Canada.

^c Le revenu prévu comprend les recouvrements de capital et des intérêts pour le Programme canadien de prêts aux étudiants. Les chiffres réels sont ceux qui sont publiés dans les Comptes publics de 2005 et ils comprennent les revenus d'intérêt pour le Programme canadien de prêts aux étudiants.

^d Les revenus réels de 2003-2004 ont été présentés antérieurement sous la rubrique « Divers ».

TABLEAU 7-A : LOI SUR LES FRAIS D'UTILISATION

Type de frais (R) ou (A) ¹	Pouvoir d'établissement des frais	Date de la dernière modification	2005-2006		Résultats liés au rendement	Années de planification						
			Revenu prévu (000 \$)	Revenu réel (000 \$)		2006-2007		2007-2008		2008-2009		
						Revenu prévu (000 \$)	Coût total estimatif (000 \$)	Revenu prévu (000 \$)	Coût total estimatif (000 \$)	Revenu prévu (000 \$)	Coût total estimatif (000 \$)	
Service fédéral d'indemnisation des accidentés du travail Frais d'administration	(A)	Septembre 1990	2 100	2 122	3 600	90% des demandes sont acheminées à l'autorité provinciale appropriée en matière d'indemnisation des accidentés du travail en 24 heures	2 200	3 700	2 300	3 800	2 400	3 900
Autre Initiative - Travail Frais de services d'ingénierie pour la protection contre les incendies ^a	(A)	Juin 1993	60	37	4 300	90% de la révision du plan complétée en 21 jours calendriers ou 15 jours de travail	45	4 400	45	4 500	45	4 600
Frais exigés pour le traitement de demandes d'accès faites en vertu de la Loi sur l'accès à l'information (LAI) ^c	(A)	1992	4	4,8	581	La réponse est donnée dans les 30 jours suivant la réception de la demande; ce délai peut être prorogé conformément à l'article 9 de la LAI. Les avis de prorogation sont envoyés dans les 30 jours suivant la réception de la demande. ^d	5,4	800	5,4	800	5,4	800
Total des frais d'utilisation			2 164	2 164	8 481		2 250	8 900	2 350	9 100	2 450	9 300

B. Date de la dernière modification : s.o.**C. Autres renseignements**

- ^a Le coût entier représente les dépenses totales pour le Programme des services de protection contre les incendies qui sont offerts aux sociétés d'État.
- ^b Le délai prescrit pour les services techniques de protection contre les incendies n'a pas été respectée en raison de la fluctuation et de l'augmentation de la charge de travail pour les services techniques. Les récentes mesures de dotation devraient contribuer à améliorer la situation et le Ministère continuera de surveiller le rendement.
- ^c Le 6 février 2006, le gouvernement a fusionné les ministères des Ressources humaines et du Développement des compétences et du Développement social Canada pour créer un nouveau ministère : Ressources humaines et Développement social Canada (RHDSC). Les données de 2005-2006 représentent celles de Ressources humaines et Développement des compétences Canada avec la fraction de Service Canada pour ce ministère. Les données des années à venir sont celles de Ressources humaines et Développement social Canada avec Service Canada.
- ^d Même si l'échéance législative est de 30 jours civils, des prolongations sont autorisées selon la complexité de la demande.
- ¹ Réglementaire (R) ou Autres produits et services (A).

TABLEAU 7-B : POLITIQUE SUR LES NORMES DE SERVICE POUR LES FRAIS EXTERNES

A. Frais d'utilisation	Norme de service	Résultats liés au rendement	Consultation auprès des intervenants
Service fédéral d'indemnisation des accidentés du travail frais d'administration	90 % des demandes sont acheminées à l'autorité provinciale appropriée en matière d'indemnisation des accidentés du travail en 24 heures	85 % des demandes sont acheminées à l'autorité provinciale appropriée en matière d'indemnisation des accidentés du travail en 24 heures	Cet indicateur de rendement a été développé afin de minimiser les délais entre la soumission des rapports d'accidents et le paiement de bénéfices compensatoires aux employés blessés.
B. Autres renseignements:			
A. Frais d'utilisation	Norme de service	Résultats liés au rendement	Consultation auprès des intervenants
Autre Initiative - Travail Frais de services d'ingénierie pour la protection contre les incendies	90 % de la révision du plan complétée en 21 jours calendriers ou 15 jours de travail	67 % de la révision du plan complétée en 21 jours calendriers ou 15 jours de travail	Cet indicateur a été conçu suite à une étude en 1997 par Consultation et vérification Canada qui a soulevé que les délais de temps pour la révision des plans étaient très importants pour les intervenants.
B. Le délai prescrit pour les services techniques de protection contre les incendies n'a pas été respecté en raison de la variation continue et de l'alourdissement de la charge de travail. Les mesures de dotation prises récemment devraient permettre d'améliorer la situation. Le Ministère continuera de surveiller le rendement.			
A. Frais d'utilisation	Norme de service	Résultats liés au rendement	Consultation auprès des intervenants
Frais exigés pour le traitement de demandes d'accès faites en vertu de la <i>Loi sur l'accès à l'information</i> (LAI)	La réponse est donnée dans les 30 jours suivant la réception de la demande; ce délai peut être prorogé conformément à l'article 9 de la LAI. Les avis de prorogation sont envoyés dans les 30 jours suivant la réception de la demande. La <i>Loi sur l'accès à l'information</i> fournit des renseignements plus complets : http://lois.justice.gc.ca/fr/A-1/217733.html .	96 %	La norme de service est établie par la <i>Loi sur l'accès à l'information</i> et le <i>Règlement sur l'accès à l'information</i> . Le ministère de la Justice et le Secrétariat du Conseil du Trésor ont consulté les parties intéressées pour les modifications faites en 1986 et 1992.
B. Autres renseignements:			

TABLEAU 8 : PRINCIPALES INITIATIVES RÉGLEMENTAIRES

Transitions efficaces et inclusives dans le marché du travail au moyen du soutien temporaire du revenu et de mesures actives d'aide à l'emploi

RÈGLEMENTS	RÉSULTATS PRÉVUS	CRITÈRES DE MESURE DU RENDEMENT	RÉSULTATS OBTENUS
Article 34 du <i>Règlement sur l'assurance-emploi</i> — Supplément pour la famille	En septembre 2005, il y aura une modification du Règlement pour éliminer une injustice dans le traitement et le paiement du supplément pour la famille.	Un changement de la formulation relativement au paiement du supplément pour la famille aux parents qui ont la garde partagée.	Cette modification du Règlement a été reportée en raison des modifications pressantes du Règlement au cours de l'année pour ce qui est des projets pilotes relatifs aux travailleurs saisonniers et au Régime québécois d'assurance parentale. Le moment de la modification du Règlement sera déterminé en consultation avec Service Canada.
Paragraphe 7d) du <i>Règlement sur l'assurance-emploi</i> .	En décembre 2005, une modification précisera la définition de l'emploi assurable exclu pour les travailleurs de l'extérieur du Canada qui sont en affectation ici.	Cette modification est liée à la politique du gouvernement du Canada sur l'assurabilité de l'emploi.	La modification aura lieu après l'évaluation des répercussions d'ordre stratégique.
Article 19.3 du <i>Règlement sur l'assurance-emploi</i>	En septembre 2005, le Règlement sera modifié pour que les employeurs ne soient plus tenus de remettre une version papier du relevé d'emploi à un employé si l'employeur est un utilisateur autorisé de WebROE.	Cette modification éliminerait la nécessité pour les employeurs qui présentent un relevé d'emploi électronique d'en conserver une copie et d'en remettre une autre à la personne assurée, sauf si celle-ci le demande.	Cette modification du Règlement a été reportée en raison des modifications pressantes du Règlement au cours de l'année pour ce qui est des projets pilotes relatifs aux travailleurs saisonniers et au Régime québécois d'assurance parentale. Le moment de la modification du Règlement sera déterminé en consultation avec Service Canada.
Autres modifications du <i>Règlement sur l'assurance-emploi</i>	En mars 2006, diverses modifications du Programme de l'AE en réaction à diverses initiatives du gouvernement du Canada.	Au besoin, modifier le Règlement pour appuyer les initiatives gouvernementales au sujet du Programme de l'AE.	Deux importantes modifications du Règlement ayant trait à la mise en œuvre du Régime québécois d'assurance parentale ont été mises en œuvre. Trois articles ont été adoptés pour faciliter les projets pilotes de l'AE. Une autre modification portant sur le Régime de prestations supplémentaires de chômage payées par l'employeur a été adoptée.

TABLEAU 8 : PRINCIPALES INITIATIVES RÉGLEMENTAIRES (suite)

Grâce à l'accès à l'apprentissage, les Canadiens peuvent participer pleinement à la vie économique fondée sur le savoir et à la société

RÈGLEMENTS	RÉSULTATS PRÉVUS	CRITÈRES DE MESURE DU RENDEMENT	RÉSULTATS OBTENUS
Mise en œuvre de nouvelles mesures d'encouragement à l'épargne pour les études postsecondaires autorisées par le projet de loi C-5, la <i>Loi canadienne sur l'épargne-études</i> , le 15 décembre 2004 (Bon d'études canadien et bonification de la Subvention canadienne pour l'épargne-études). Ces nouveaux articles du Règlement devaient être approuvés au cours de l'exercice 2004-2005 et remplaceront l'actuel <i>Règlement sur les subventions de la LCEE</i> .	Clarifier la <i>Loi canadienne sur l'épargne-études</i> , établir les paramètres du nouveau Bon d'études canadien et mettre à jour le Règlement actuel relatif à la subvention canadienne pour l'épargne-études. Favoriser une meilleure participation des familles à faible et à moyen revenu afin qu'elles établissent un régime enregistré d'épargne-études pour les études postsecondaires de leurs enfants et y cotisent.	Nombre d'enfants admissibles qui bénéficient des nouvelles mesures d'encouragement à l'épargne.	Le <i>Règlement sur l'épargne-études</i> a été établi et est entré en vigueur le 1 ^{er} juillet 2005. Depuis, les familles à faible et à moyen revenu reçoivent la Subvention canadienne pour l'épargne-études au nouveau taux et le Bon d'études canadien.
<u>Plafond de prêt hebdomadaire</u> La hausse du plafond de prêt hebdomadaire du Programme canadien de prêts aux étudiants, soit de 165 dollars par semaine d'étude actuellement à 210 dollars par semaine d'étude. L'article 10 du <i>Règlement fédéral sur l'aide financière aux étudiants</i> a été modifié.	La hausse du plafond de prêt permettra de réduire les obstacles financiers aux études postsecondaires, de réagir à la hausse des coûts des études postsecondaires, de répondre aux besoins financiers actuels des étudiants et de les aider à moins emprunter auprès de sources privées.	L'augmentation du plafond de prêt pour le Programme canadien de prêts aux étudiants permettra à environ 185 000 étudiants de bénéficier de plus d'argent. En outre, le nombre d'emprunteurs selon le plafond de prêt sera réduit d'environ 14 % ou 50 000 étudiants, et la moyenne des « besoins non financés » pour les étudiants de premier cycle sera réduite de 50 %.	Les modifications sont entrées en vigueur le 1 ^{er} août 2005 pour l'année de prêt 2005-2006. Les résultats seront disponibles au cours de la prochaine année.
<u>Subvention canadienne d'accès pour étudiants de famille à faible revenu</u> Le Programme canadien de prêts aux étudiants offrira une nouvelle subvention pour les étudiants débutants de première année de familles à faible revenu (jusqu'à 50 % des frais de scolarité jusqu'à concurrence de 3 000 dollars). Le <i>Règlement fédéral sur l'aide financière aux étudiants</i> a été modifié et on y a ajouté l'article 40.02 qui décrit les critères d'admissibilité.	Cette subvention incitera les étudiants de familles à faible revenu à faire des études postsecondaires, réduira les obstacles aux études postsecondaires et paiera en partie les frais de scolarité de la première année d'études. Cette subvention harmonisera également la politique sur l'éducation postsecondaire avec la grande politique sociale du Canada, étant donné qu'une aide ciblée sera offerte aux étudiants qui en ont davantage besoin.	Cette nouvelle subvention canadienne d'accès devrait profiter à plus de 22 000 étudiants chaque année.	Les modifications sont entrées en vigueur le 1 ^{er} août 2005 pour l'année de prêt 2005-2006. Les résultats seront disponibles au cours de la prochaine année.

TABEAU 8 : PRINCIPALES INITIATIVES RÉGLEMENTAIRES (suite)

Grâce à l'accès à l'apprentissage, les Canadiens peuvent participer pleinement à la vie économique fondée sur le savoir et à la société

RÈGLEMENTS	RÉSULTATS PRÉVUS	CRITÈRES DE MESURE DU RENDEMENT	RÉSULTATS OBTENUS
<u>Subvention canadienne d'accès pour étudiants ayant une invalidité permanente</u> L'actuelle Subvention canadienne pour études à l'intention des étudiants dans le besoin ayant une invalidité permanente sera remplacée par une nouvelle subvention pour l'accès non remboursable versée dès le départ aux étudiants de niveau postsecondaire ayant une invalidité permanente. L'article 34.1 du <i>Règlement fédéral sur l'aide financière aux étudiants</i> a été abrogé et l'article 40.01 a été ajouté pour mettre en place cette nouvelle subvention.	Cette nouvelle subvention canadienne d'accès incitera davantage les étudiants ayant une invalidité permanente à faire des études postsecondaires, réduira les obstacles financiers, éliminera la nécessité pour les étudiants de faire des emprunts et offrira une aide ciblée à ceux qui ont besoin de mesures de soutien supplémentaires.	La nouvelle Subvention canadienne pour études à l'intention des étudiants dans le besoin ayant une invalidité permanente devrait profiter à plus de 6 000 étudiants chaque année.	Les modifications sont entrées en vigueur le 1^{er} août 2005 pour l'année de prêt 2005-2006. Les résultats seront disponibles au cours de la prochaine année.
<u>Exemption d'intérêts</u> L'exemption d'intérêts est une mesure de gestion de la dette en vue d'aider les emprunteurs qui ont des difficultés financières temporaires à rembourser leurs prêts étudiants et, à cette fin, à leur offrir un allègement à court terme pour le remboursement. Pendant qu'il bénéficie d'une exemption des intérêts, l'emprunteur n'est pas tenu de faire des remboursements d'intérêts ou du capital sur son prêt du Programme canadien de prêts aux étudiants. La hausse de 5 % des seuils de revenu utilisée pour déterminer l'admissibilité à l'exemption d'intérêts a été annoncée. Il a fallu modifier l'annexe 1 du <i>Règlement fédéral sur l'aide financière aux étudiants</i> pour hausser les seuils de revenu.	Grâce à la hausse de 5 % des seuils de revenu, plus d'emprunteurs qui éprouvent des difficultés temporaires à rembourser leurs prêts étudiants pourront bénéficier de l'exemption d'intérêts.	Augmentation du nombre d'emprunteurs qui pourraient être admissibles à cette mesure et ainsi ne pas être en défaut de paiement.	Les modifications sont entrées en vigueur le 1^{er} août 2005 pour l'année de prêt 2005-2006. Les résultats seront disponibles au cours de la prochaine année.

TABLEAU 8 : PRINCIPALES INITIATIVES RÉGLEMENTAIRES (suite)

Grâce à l'accès à l'apprentissage, les Canadiens peuvent participer pleinement à la vie économique fondée sur le savoir et à la société

RÈGLEMENTS	RÉSULTATS PRÉVUS	CRITÈRES DE MESURE DU RENDEMENT	RÉSULTATS OBTENUS
<u>Réduction de la dette en cours de remboursement</u> Il s'agit d'une mesure de gestion de la dette permettant aux emprunteurs qui ont des difficultés financières à long terme de rembourser leurs prêts étudiants grâce à la réduction du capital du prêt. On a annoncé l'augmentation de 20 000 dollars à 26 000 dollars du montant maximal autorisé pour pouvoir bénéficier d'une réduction selon cette mesure. Les articles 42 et 42.1 du <i>Règlement fédéral sur l'aide aux étudiants</i> et l'article 30.1 du <i>Règlement fédéral sur les prêts aux étudiants</i> ont été modifiés pour que ces montants soient augmentés.	Grâce à l'augmentation du montant maximum, les emprunteurs qui ont des difficultés financières exceptionnelles à long terme seront mieux en mesure de rembourser leurs prêts étudiants. Cette modification coïncide avec l'augmentation du plafond de prêt qui a aussi été annoncé.	Augmentation du pourcentage d'emprunteurs qui bénéficient de la réduction de la dette en cours de remboursement et ne se retrouvent ainsi pas en défaut de paiement.	Les modifications sont entrées en vigueur le 1^{er} août 2005 pour l'année de prêt 2005-2006. Les résultats seront disponibles au cours de la prochaine année.

Milieus de travail sécuritaires, équitables, sains, stables et productifs où règne la coopération

RÈGLEMENTS	RÉSULTATS PRÉVUS	CRITÈRES DE MESURE DU RENDEMENT	RÉSULTATS OBTENUS
Partie III du Code canadien du travail Modifications du Règlement sur les normes canadiennes du travail	Ces modifications remplaceront les listes d'établissements industriels relativement à la cessation d'emploi collective qui pourrait se produire à Bell Canada et au Canadien Pacifique Limitée.		Publication préalable le 19 décembre 2005 dans la Partie I de la Gazette du Canada. Il n'y a pas eu de commentaires. L'entrée en vigueur se fera à la date de la publication définitive dans la Partie II de la Gazette du Canada.
Partie III du Code canadien du travail Nouveaux articles du Règlement	Les nouveaux articles exempteront les vendeurs payés à commission dans le secteur bancaire de l'application des articles 169, 171, 173 et 174 qui fixent les heures de travail suivant le <i>Code canadien du travail</i>.		Entrée en vigueur le 11 mai 2006

TABLEAU 8 : PRINCIPALES INITIATIVES RÉGLEMENTAIRES (suite)**Milieus de travail sécuritaires, équitables, sains, stables et productifs où règne la coopération**

RÈGLEMENTS	RÉSULTATS PRÉVUS	CRITÈRES DE MESURE DU RENDEMENT	RÉSULTATS OBTENUS
<i>Loi sur la protection des renseignements personnels et les documents électroniques</i> – Nouveaux articles du Règlement	Le Règlement permettra aux employeurs de remettre les relevés de paie à leurs employés par des moyens électroniques.		Avec les rédacteurs de la Justice
<i>Loi et Règlement sur l'équité en matière d'emploi</i>	Il y aura une mise à jour et des modifications corrélatives aux fins suivantes : • Mettre à jour les régions métropolitaines de recensement selon ce qui a été publié par Statistique Canada en 2002; • Mettre à jour la Classification nationale des professions selon les codes de 2001; • Adopter le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord; • Faire les changements administratifs et corrélatifs (p. ex., modifier les dates et le nom du Ministère).		Entrée en vigueur le 15 juin 2006
Partie II du Code canadien du travail – Règlement canadien sur la santé et la sécurité au travail (RCSST). Règlement sur la violence en milieu de travail : en cours d'élaboration suite aux modifications apportées à la Partie II en septembre 2000.	Le Programme du travail respecte son engagement en vue de l'élaboration d'un règlement qui prescrit des mesures pour prévenir et réprimer la violence en milieu de travail.		Ces articles du Règlement en sont actuellement aux dernières étapes du processus de rédaction législative à Justice Canada
Partie II du Code canadien du travail – Règlement canadien sur la santé et la sécurité au travail. Des articles du Règlement sur le programme de prévention des risques ont été rédigés à la suite des modifications de la Partie II en septembre 2000 et ont été publiés dans la Partie I de la Gazette du Canada le 27 novembre 2004.	Le Programme du travail respecte son engagement en vue de l'élaboration d'un règlement qui prescrit un programme de prévention des risques en milieu de travail.		Ces articles du Règlement sont entrés en vigueur en novembre 2005.

TABLEAU 8 : PRINCIPALES INITIATIVES RÉGLEMENTAIRES (suite)

RÈGLEMENTS	RÉSULTATS PRÉVUS	CRITÈRES DE MESURE DU RENDEMENT	RÉSULTATS OBTENUS
Partie II du Code canadien du travail – Règlement canadien sur la santé et la sécurité au travail. Des normes d'ergonomie sont en cours d'élaboration suite aux modifications apportées à la Partie II en septembre 2000.	Le Programme du travail respecte ainsi son engagement d'adopter des normes d'ergonomie en milieu de travail.		Ces articles du Règlement sont en cours de rédaction pour transmission à Justice Canada en vue du processus de rédaction législative.
Partie II du Code canadien du travail – Règlement sur les comités de santé et de sécurité et les représentants. Le Règlement actuel est en voie de modification en raison des modifications apportées à la Partie II en septembre 2000.	Cette révision aura pour but d'inclure les modifications du Code portant sur les comités d'orientation et sur la formation des membres des comités de santé et de sécurité. De plus, la terminologie du Règlement s'alignera à celle du Code modifié.		Ces articles du Règlement sont en cours de rédaction en vue d'être transmis à Justice Canada pour la rédaction législative.
Partie II du Code canadien du travail – Règlement canadien sur la sécurité et la santé au travail (aéronefs). RHDCC collabore actuellement avec Transports Canada en vue de modifier le Règlement actuel.	Cette révision vise à harmoniser le règlement (aéronefs) avec le RCSST et les normes et pratiques de travail en vigueur dans le secteur aérien.		Ce Règlement est en voie de révision avant sa publication préalable dans la Partie I de la Gazette du Canada.
Partie II du Code canadien du travail – Règlement canadien sur la sécurité et la santé au travail (trains). RHDCC collabore actuellement avec Transports Canada en vue de modifier le Règlement actuel.	Cette modification vise à harmoniser le règlement (trains) avec le RCSST et les normes et pratiques de travail en vigueur dans le secteur ferroviaire.		Ce Règlement est en voie de rédaction législative par Justice Canada.
Partie II du Code canadien du travail – Règlement canadien sur la sécurité et la santé au travail (navires). RHDCC collabore actuellement avec Transports Canada en vue de modifier le Règlement actuel.	Cette modification vise à harmoniser le règlement (navires) avec le RCSST et les normes et pratiques de travail en vigueur dans le secteur maritime.		Ce Règlement est en voie de révision avant d'être transmis à Justice Canada pour sa rédaction législative.

TABLEAU 8 : PRINCIPALES INITIATIVES RÉGLEMENTAIRES (suite)

RÈGLEMENTS	RÉSULTATS PRÉVUS	CRITÈRES DE MESURE DU RENDEMENT	RÉSULTATS OBTENUS
Partie II du Code canadien du travail – Règlement canadien sur la sécurité et la santé au travail (pétrole et gaz). RHDCC collabore actuellement avec l'Office national de l'énergie en vue de modifier le Règlement actuel.	Cette modification vise à harmoniser le règlement (pétrole et gaz) avec le RCSST et les normes et pratiques de travail en vigueur dans le secteur des hydrocarbures.		Actuellement en voie de rédaction législative à Justice Canada.

TABLEAU 9-A : SOMMAIRE DES PAIEMENTS DE TRANSFERT NON LÉGISLATIFS PAR ACTIVITÉ DE PROGRAMME

(en millions de dollars)	2003-2004	2004-2005	2005-2006			
	Dépenses réelles	Dépenses réelles	Budget principal	Dépenses prévues	Autorités	Dépenses réelles
SUBVENTIONS						
Programmes d'emploi						
Subventions aux particuliers, aux organisations et aux sociétés en vue d'aider les particuliers à améliorer leur aptitude au travail et de promouvoir les possibilités d'emploi en favorisant la création d'entreprises à l'échelle locale	0,1	0,1	0,2	0,2	0,2	0,0
Programme temporaire de revenu dans les pêches	8,0	-	-	-	-	-
Subvention relative au Syndrome respiratoire aigu sévère	0,6	-	-	-	-	-
Subventions désignées pour l'Organisation de coopération et de développement économiques	0,1	0,2	0,3	0,3	0,3	0,3
	8,8	0,3	0,5	0,5	0,5	0,3
Apprentissage						
Subventions à des organismes bénévoles, à des professionnels, à des universités, à des institutions d'enseignement postsecondaire ainsi qu'à des gouvernements provinciaux et territoriaux pour l'alphabétisation	28,0	26,5	28,4	33,4	23,8	22,8
Travail						
Comité canadien conjoint de publicité relative à la prévention des incendies	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Prévention des incendies du Canada	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Appui aux activités qui contribuent aux objectifs du Programme de sécurité et de santé au travail	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Appui aux organismes responsables de l'élaboration des normes	0,0	0,0	0,0	0,0	-	-
Subventions à des institutions internationales du domaine du travail pour faire face aux répercussions de la mondialisation sur le travail ^c	-	0,8	1,0	1,0	1,0	1,0
Subventions à des organismes nationaux et internationaux pour de l'assistance technique et la coopération internationale dans le domaine du travail	0,1	0,7	0,9	0,9	0,9	0,9
	0,1	1,5	2,0	2,0	1,9	1,9
Sans-abri						
Subventions accordées à des organismes sans but lucratif, des particuliers, des administrations municipales, des conseils de bande ou de tribu et autres organisations autochtones, des établissements de santé publique et d'enseignement, des régies régionales, des entreprises à but lucratif, des organismes et instituts de recherche pour mener des recherches sur les sans-abri afin d'aider les collectivités à mieux comprendre et à répondre efficacement aux besoins des sans-abri	0,2	0,6	1,7	1,7	2,0	1,0
Politique, programme et soutien à la prestations des services						
Subvention au Conseil canadien sur l'apprentissage	85,0	-	-	-	-	-
Total des paiements de transfert non législatifs	122,1	28,9	32,6	37,6	28,2	26,0

TABLEAU 9-A : SOMMAIRE DES PAIEMENTS DE TRANSFERT NON LÉGISLATIFS PAR ACTIVITÉ DE PROGRAMME (suite)

(en millions de dollars)	2003-2004	2004-2005	2005-2006		
	Dépenses réelles	Dépenses réelles	Budget principal	Dépenses prévues	Dépenses réelles
CONTRIBUTIONS					
Programmes d'emploi					
Paiements aux provinces, territoires, municipalités, autres organismes publics, organisations, groupes, collectivités, employeurs et particuliers afin de pourvoir à la formation ou à l'expérience de travail, à la mobilisation des ressources communautaires et aux mesures de planification et d'adaptation des ressources humaines nécessaires au fonctionnement efficace du marché du travail canadien	486,4	470,2	503,6	534,3	508,7
Contributions à des organisations afin d'appuyer le développement des ressources humaines, la croissance économique, la création d'emplois et le maintien en poste dans les communautés minoritaires de langue officielle	-	7,0	-	12,0	12,0
	486,4	477,2	503,6	546,3	520,7
					507,0
					11,9
					518,9
Compétences professionnelles					
Paiements aux provinces, territoires, municipalités, autres organismes publics, organisations, groupes, collectivités, employeurs et particuliers afin de pourvoir à la formation ou à l'expérience de travail, à la mobilisation des ressources communautaires et aux mesures de planification et d'adaptation des ressources humaines nécessaires au fonctionnement efficace du marché du travail canadien	14,0	15,4	-	-	-
Contributions à des organisations afin d'appuyer le développement des ressources humaines, la croissance économique, la création d'emplois et le maintien en poste dans les communautés minoritaires de langue officielle	-	1,4	40,3	74,3	37,6
	14,0	16,8	40,3	74,3	37,6
					33,8
					33,8
Apprentissage					
Contributions aux organismes, aux provinces, aux territoires, aux municipalités, aux établissements d'enseignement postsecondaires et aux particuliers afin d'encourager et d'appuyer les initiatives qui contribueront à l'élaboration d'un système d'apprentissage davantage axé sur les résultats et plus accessible, pertinent et responsable ^a	3,4	-	-	-	-
Contributions aux organismes, aux provinces, aux territoires, aux municipalités, aux établissements d'enseignement postsecondaire et aux particuliers afin d'encourager et d'appuyer des initiatives liées à l'élaboration, l'application, à l'utilisation et à la diffusion de nouvelles techniques d'acquisition du savoir et de formation (Bureau des technologies d'apprentissage)	1,8	-	-	-	-
Contributions à des organismes bénévoles, à des professionnels, à des universités, à des institutions post-secondaires ainsi qu'à des gouvernements provinciaux et territoriaux pour l'alphabétisation	1,9	3,7	1,2	1,2	6,1
					6,1
Paiements aux provinces, territoires, municipalités, autres organismes publics, organisations, groupes, collectivités, employeurs et particuliers afin de pourvoir à la formation ou à l'expérience de travail, à la mobilisation des ressources communautaires et aux mesures de planification et d'adaptation des ressources humaines nécessaires au fonctionnement efficace du marché du travail canadien	-	5,7	3,9	3,9	5,4
	7,1	9,4	5,1	5,1	11,5
					5,4
					11,5

TABLEAU 9-A : SOMMAIRE DES PAIEMENTS DE TRANSFERT NON LÉGISLATIFS PAR ACTIVITÉ DE PROGRAMME (suite)

Sans-abri						
Sans-abri - Contributions aux provinces aux territoires, aux municipalités et autres organismes publics, de même qu'à des organisations, des groupes communautaires, des employeurs et des particuliers à l'appui d'activités visant à atténuer et à prévenir le problème des sans-abri au Canada	119,6	-	-	-	-	-
Contributions accordées à des organismes sans but lucratif, des particuliers, des administrations municipales, des conseils de bande ou de tribu et autres organisations autochtones, des établissements de santé publique et d'enseignement, des régies régionales, des entreprises à but lucratif, des organismes et instituts de recherche pour appuyer les activités visant à atténuer et à prévenir le problème des sans-abri au Canada et pour mener des recherches sur les sans-abri afin d'aider les collectivités à mieux comprendre et à répondre efficacement aux besoins des sans-abri	10,1	95,8	139,4	139,4	175,4	139,3
	129,7	95,8	139,4	139,4	175,4	139,3
Soutien aux politiques, aux programmes et à la prestations des services						
Paielements aux provinces, territoires, municipalités, autres organismes publics, organisations, groupes, collectivités, employeurs et particuliers afin de pourvoir à la formation ou à l'expérience de travail, à la mobilisation des ressources communautaires et aux mesures de planification et d'adaptation des ressources humaines nécessaires au fonctionnement efficace du marché du travail canadien	1,4	2,0	-	-	1,8	1,8
Initiative de revitalisation du secteur riverain de Toronto ^b	-	15,6	116,8	-	60,0	32,3
Contributions à des entreprises à but lucratif pour des activités non-commerciales et à des organismes sans but lucratif, des particuliers, des administrations municipales, des conseils de bande/tribaux et d'autres organisations autochtones pour des activités à l'appui du Forum urbain mondial de 2006 et à des organismes de recherches et des instituts de recherche pour mener de la recherche qui aidera à comprendre et à résoudre les enjeux liés au Forum urbain mondial	1,4	-	-	-	7,8	7,8
	2,8	17,6	116,8	-	69,6	41,9
Total des paiements de transfert non législatifs	641,8	617,5	807,1	767,0	816,7	746,9

Remarque : Comme les chiffres ont été arrondis, l'addition des montants peut ne pas égaler les totaux.

^a Ce montant figurait à la rubrique des programmes d'emploi dans le Rapport sur le rendement de RHDCC pour 2003-2004.

^b Les chiffres sur l'Initiative de revitalisation du secteur riverain de Toronto sont présentés dans le Rapport ministériel sur le rendement de 2005-2006 de Citoyenneté et Immigration Canada.

TABLEAU 9-B : SOMMAIRE DES PAIEMENTS DE TRANSFERT LÉGISLATIFS PAR ACTIVITÉ DE PROGRAMME^a

	2003-2004	2004-2005	2005-2006			
	Dépenses réelles	Dépenses réelles	Budget principal	Dépenses prévues	Autorités	Dépenses réelles
(en millions de dollars)						
Assurance-emploi						
(L) Redressement du passif actuariel de l'assurance de la fonction publique	0,2	0,1	0,2	0,2	-	-
Apprentissage						
(L) Paiements d'intérêts aux institutions de crédit en vertu de la <i>Loi fédérale sur les prêts aux étudiants</i>	0,2	0,2	0,1	0,1	0,1	0,1
(L) Paiements relatifs aux obligations contractées sous forme de prêts garantis en vertu de la <i>Loi fédérale sur les prêts aux étudiants</i>	(28,1)	(24,1)	11,7	11,7	(27,7)	(27,7)
(L) Paiements liés aux modalités de financement direct accordés en vertu de la <i>Loi fédérale sur les prêts aux étudiants</i>	266,3	206,1	187,8	196,2	211,2	211,2
(L) Paiements d'intérêts et autres obligations aux institutions de crédit en vertu de la <i>Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants</i>	105,2	86,0	70,6	73,2	70,1	70,1
(L) Subventions aux fiduciaires de régimes enregistrés d'épargne-études (REEE) au profit des bénéficiaires nommés par ces REEE, selon les termes du règlement sur les subventions canadiennes pour l'épargne-études de la <i>Loi sur le ministère du Développement des ressources humaines</i>	394,1	426,0	430,0	510,0	95,6	95,6
(L) Subventions canadiennes pour études aux étudiants à temps plein et à temps partiel admissibles aux termes de la <i>Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants</i>	66,8	64,5	83,0	128,0	129,7	129,7
(L) Paiements de Subventions canadiennes pour l'épargne-études aux fiduciaires de régimes enregistrés d'épargne-études (REEE) au nom des bénéficiaires des REEE afin d'encourager les Canadiens à épargner pour les études postsecondaires de leurs enfants	0,0	-	-	-	366,9	366,9
(L) Paiements de prestations d'aide à l'adaptation, conformément aux modalités prescrites par le gouverneur en conseil, en vue d'aider les travailleurs qui ont été mis à pied en raison de la concurrence des importations, de la restructuration d'une industrie et de graves perturbations économiques au niveau d'un secteur d'activité ou d'une région	-	0,0	0,0	0,0	-	-
(L) Paiements liés à bon d'études canadien	-	-	-	85,0	2,2	2,2
	804,5	758,7	783,2	1 004,2	848,1	848,1
Travail						
(L) Paiements d'indemnités à des agents de l'État et à des marins marchands	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Total des paiements de transfert législatifs	804,7	758,8	783,4	1 004,4	848,1	848,1

TABLEAU 9-C : DÉTAILS SUR LES PAIEMENTS DE TRANSFERT

RHDCC administre un bon nombre de programmes de paiements de transfert. Ces programmes servent à subventionner des particuliers, des collectivités, des syndicats, d'autres gouvernements et des organismes autochtones. RHDCC est assujéti à la nouvelle politique sur les paiements de transfert, qui est entrée en vigueur le 1^{er} juin 2000. Cette politique exige que les ministères présentent un rapport sur les programmes de paiements de transfert de plus de 5 millions de dollars. De cette façon, le Ministère peut montrer qu'il gère bien ses paiements de transfert, qu'il exerce des mesures de contrôle et qu'il peut en rendre compte.

Conformément à cette politique, le Ministère a rédigé une fiche descriptive sur chaque programme décrivant les objectifs déclarés, les résultats attendus et les étapes de la réalisation. Ci-après une liste des programmes de paiements de transfert en vigueur de plus de 5 millions de dollars.

Remarque : Les chiffres réels rendent compte des coûts du programme et excluent les ressources de fonctionnement nécessaires à leur exécution.

1. Stratégie emploi jeunesse
2. Programme national d'alphabétisation
3. Programme canadien de prêts aux étudiants – obligations
4. Programme canadien de prêts aux étudiants – obligations et paiements d'intérêts
5. Programme canadien de prêts aux étudiants – modalités de financement direct
6. Subventions canadiennes pour études
7. Bon d'études canadien
8. Subvention canadienne pour l'épargne-études
9. Partenariats pour les compétences et l'emploi des Autochtones
10. Stratégie de développement des ressources humaines autochtones
11. Programme de développement des ressources humaines autochtones – Administration mixte de formation et d'emploi de Voisey's Bay (JETA)
12. Fonds d'infrastructure des centres de formation
13. Programme des conseils sectoriels
14. Programme de reconnaissance des titres de compétence étrangers
15. Fonds d'appui aux communautés minoritaires de langue officielle
16. Initiative nationale pour les sans-abri
17. Stratégie des compétences en milieu de travail

Des renseignements supplémentaires sur ces projets se trouvent à l'adresse
<http://www.tbs-sct.gc.ca/est-pre/estimF.asp>

TABLEAU 10 : FONDATIONS (SUBVENTIONS CONDITIONNELLES)

Au cours de l'exercice 2005–2006, RHDCC a participé aux fondations suivantes :

1. Fondation canadienne des bourses d'études du millénaire
2. Conseil canadien sur l'apprentissage
3. Peter Gzowski Foundation for Literacy
4. Read to Me! Foundation Inc.
5. The Winnipeg Foundation

Des renseignements supplémentaires sur ces projets se trouvent à l'adresse
<http://www.tbs-sct.gc.ca/est-pre/estimF.asp>

TABLEAU 11 : INITIATIVES HORIZONTALES

Au cours de l'exercice 2005–2006, RHDCC a participé aux initiatives horizontales ci-après. Sauf indication contraire dans la liste, RHDCC est le Ministère coordonnateur de ces initiatives.

1. Stratégie de développement des ressources humaines autochtones
2. Programme de partenariats pour les compétences et l'emploi des Autochtones
3. Programme canadien de prêts aux étudiants
4. Programme de reconnaissance des titres de compétence étrangers
5. Ententes sur le développement du marché du travail
6. Initiative nationale pour les sans-abri
7. Programme national d'alphabétisation
8. Programme des conseils sectoriels
9. Service Canada
10. Stratégie emploi jeunesse

Des renseignements supplémentaires sur ces initiatives horizontales se trouvent à l'adresse
http://www.tbs-sct.gc.ca/rma/eppi-ibdrp/hrdb-rhbd/profil_f.asp

TABLEAU 12 : RÉPONSE AUX COMITÉS PARLEMENTAIRES, AUX VÉRIFICATIONS ET AUX ÉVALUATIONS

Réponse aux rapports des comités parlementaires

RAPPORTS DES COMITÉS PERMANENTS

COMMENTAIRES

COMITÉ PERMANENT DU DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES, DU DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES, DU DÉVELOPPEMENT SOCIAL ET DE LA CONDITION DES PERSONNES HANDICAPÉES

38e Parlement, 1^{re} session

- **Rapport n° 1** – Projet de loi C-5, *Loi sur l'aide financière à l'épargne destinée aux études postsecondaires* (présenté à la Chambre le 26 novembre 2004).

Le projet de loi a reçu la sanction royale le 14 décembre 2004. La loi est entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2005, sauf pour les articles 4, 12, 17 et 20 à 22, qui sont entrés en vigueur au moment de la sanction royale.

- **Rapport n° 2** – Étude sur les fonds de l'assurance-emploi (présenté à la Chambre le 31 janvier 2005). Réponse du gouvernement : 8510-381-56, Deuxième rapport du Comité intitulé « Rétablir la bonne gestion financière et l'accessibilité au Régime d'assurance-emploi, partie un » (présenté à la Chambre le 13 mai 2005).

- **Rapport n° 3** – Étude sur les fonds de l'assurance-emploi (présenté à la Chambre le 15 février 2005). Réponse du gouvernement : Troisième rapport du Comité, intitulé « Rétablir la bonne gestion financière et l'accessibilité au Régime d'assurance-emploi » (présenté à la Chambre le 13 mai 2005).

- **Rapport n° 4** – Projet de loi C-23, Loi constituant le ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences et modifiant et abrogeant certaines lois (présenté à la Chambre le 16 février 2005).

Ce projet de loi a reçu la sanction royale le 20 juillet 2005. La loi est entrée en vigueur le 5 octobre 2005, sauf les articles 82 et 83, qui sont entrés en vigueur au moment de la sanction royale.

39e Parlement, 1^{re} session

- **Rapport n° 1** – Programme Placement carrière-été (présenté à la Chambre le 31 mai 2006) La réponse du gouvernement sera présentée le 28 septembre 2006.

- **Rapport n° 2** – Étude sur les fonds de l'assurance-emploi (présenté à la Chambre le 31 mai 2006) La réponse du gouvernement sera présentée le 28 septembre 2006.

- **Rapport n° 3** – Projet pilote sur l'augmentation des semaines de prestations d'assurance-emploi (projet pilote no 6) (présenté à la Chambre le 31 mai 2006)

Doit faire l'objet d'une motion d'approbation.

TABLEAU 12 : RÉPONSE AUX COMITÉS PARLEMENTAIRES, AUX VÉRIFICATIONS ET AUX ÉVALUATIONS (suite)
Réponse aux rapports des comités parlementaires

RAPPORTS DES COMITÉS PERMANENTS	COMMENTAIRES
COMITÉ PERMANENT DE LA CONDITION FÉMININE 39e Parlement, 1^{re} session • Rapport n° 4 – Recommandations du rapport intitulé « Aller de l'avant avec les recommandations du Groupe de travail sur l'équité salariale » (présenté à la Chambre le 19 mai 2006) La réponse du gouvernement doit être présentée au plus tard le 16 septembre 2006. • Rapport n° 5 – Rapport intérimaire sur les prestations parentales et de maternité dans le cadre de l'assurance-emploi : l'exclusion des travailleurs indépendants La réponse du gouvernement doit être présentée au plus tard le 28 septembre 2006.	
COMITÉ PERMANENT DES COMPTES PUBLICS 38e Parlement, 1^{re} session • Rapport n° 6 – Comptes publics du Canada 2004 (présenté à la Chambre le 8 février 2005) Réponse du gouvernement : Sixième rapport du Comité permanent des comptes publics (Comptes publics du Canada 2003-2004). Le président du Conseil du Trésor a présenté la réponse à la Chambre le 22 juin 2005)	Les recommandations 1 à 4 portent sur le Programme d'assurance-emploi.

Réponse au rapport de la vérificatrice générale (y compris la commissaire à l'environnement et au développement durable — CEDD)

CHAPITRES	COMMENTAIRES
CHAPITRE 4 – LA GESTION DES INITIATIVES HORIZONTALES, NOVEMBRE 2005 Point : Il faut améliorer la gouvernance, la reddition de comptes et la coordination des efforts fédéraux pour les initiatives fédérales.	En 2005, le Bureau du vérificateur général a fait rapport sur les initiatives horizontales et a fait des observations expressément sur les liens insuffisants entre l'Initiative nationale pour les sans-abri (INSA) et les programmes en matière de santé, ainsi que sur une meilleure coordination des programmes de la SCHL et de RHDCC. Le Ministère a pris des mesures pour renforcer ces liens, notamment l'établissement d'un lien entre le Programme national de recherche et les Instituts de recherche en santé du Canada, et la collaboration sur des questions aussi diverses que le VIH/SIDA et la violence familiale. En outre, les efforts de coordination entre le Ministère et la SCHL se sont manifestés par la préparation conjointe d'une solution novatrice pour le logement autochtone. Les recommandations du rapport de vérification ont toutes été transmises au Secrétariat du Conseil du Trésor et au Bureau du Conseil privé. On peut consulter les réponses à l'adresse suivante : http://www.oag-bvg.gc.ca/domino/rapports.nsf/html/20051104cf.html

**TABLEAU 12 : RÉPONSE AUX COMITÉS PARLEMENTAIRES,
AUX VÉRIFICATIONS ET AUX ÉVALUATIONS (suite)**
**Réponse au rapport de la vérificatrice générale (y compris la commissaire à
l'environnement et au développement durable — CEDD)**

CHAPITRES	COMMENTAIRES
CHAPITRE 8 – AUTRES OBSERVATIONS DE VÉRIFICATION – MODIFICATIONS DE LA LOI SUR L'ASSURANCE- EMPLOI : LE NOUVEAU MÉCANISME D'ÉTABLISSEMENT DES TAUX DE COTISATION, NOVEMBRE 2005 Point : Des renseignements factuels et indépendants au sujet du nouveau mécanisme d'établissement des taux de cotisation de l'assurance-emploi.	En juin 2005, la <i>Loi sur l'assurance-emploi</i> a été modifiée en raison du nouveau mécanisme d'établissement des taux de cotisation à partir des taux de 2006. Le surplus accumulé du compte n'est plus considéré dans le calcul des taux de cotisation qui assurent le point d'équilibre.
CHAPITRE 6 – LA GESTION DES SUBVENTIONS ET CONTRIBUTIONS VOTÉES, MAI 2006. Point : Les ministères n'ont pas encore simplifié la gestion des subventions et contributions de façon à alléger le fardeau administratif des bénéficiaires.	Cette vérification comportait l'examen de l'initiative Placement carrière-été. Le Ministère a reçu une bonne note pour son rendement sur tous les éléments du cadre de contrôle de gestion. Le gouvernement a établi un groupe d'experts indépendant pour recommander des mesures visant à renforcer l'efficacité des programmes de subventions et contributions tout en assurant une meilleure reddition de comptes. Le Ministère contribue à ce processus, de concert avec le Secrétariat du Conseil du Trésor et d'autres ministères, pour répondre aux préoccupations des bénéficiaires. Au début de 2005, DSC a établi le <i>Groupe de travail sur les investissements communautaires</i> (GTIC) pour examiner les politiques et les pratiques du gouvernement fédéral relativement à l'utilisation des paiements de transfert et du financement des initiatives horizontales servant à subventionner les investissements communautaires. Cet examen devrait susciter l'adoption de pratiques de financement plus uniformes et axées sur les résultats dans l'ensemble du gouvernement fédéral et une démarche horizontale et homogène pour favoriser les investissements dans les collectivités. Les recommandations de la vérification étaient surtout destinées au Secrétariat du Conseil du Trésor. On peut consulter la réponse du gouvernement à l'adresse suivante : http://www.oag-bvg.gc.ca/domino/rapports.nsf/html/20060506cf.html

TABLEAU 12 : RÉPONSE AUX COMITÉS PARLEMENTAIRES, AUX VÉRIFICATIONS ET AUX ÉVALUATIONS (suite)
Réponse au rapport de la vérificatrice générale (y compris la commissaire à l'environnement et au développement durable — CEDD)

CHAPITRES	COMMENTAIRES
RAPPORT ANNUEL DE LA COMMISSAIRE À L'ENVIRONNEMENT ET AU DÉVELOPPEMENT DURABLE – CHAPITRE 7 – STRATÉGIE DE DÉVELOPPEMENT DURABLE, SEPTEMBRE 2005 Point : La stratégie de développement durable de RHDCC ne respecte pas encore ou ne respecte que partiellement certains des critères de qualité évalués.	La qualité de la Stratégie de développement durable pour 2004-2006 de l'ancien ministère du Développement des ressources humaines du Canada a été évaluée dans le cadre de la vérification. Le Ministère est en voie d'élaborer une vision, une politique et un rôle pour le développement durable, dont il s'inspirera pour la rédaction de sa prochaine stratégie de développement durable pour les années 2007-2009.

Vérifications externes (Remarque : Il s'agit d'autres vérifications externes faites par la Commission de la fonction publique du Canada ou par le Commissariat aux langues officielles)

RAPPORTS DES COMITÉS PERMANENTS	COMMENTAIRES
S.O.	

Vérifications internes ou évaluations*

ASSURER AUX CANADIENS :	COMME LE MONTRENT LES CONCLUSIONS DES DOCUMENTS SUIVANTS :
Transitions efficaces et inclusives dans le marché du travail au moyen du soutien temporaire du revenu et de mesures actives d'aide à l'emploi	Évaluations • Rapport produit pour contribuer à la rédaction du rapport annuel de contrôle et d'évaluation du régime d'assurance-emploi pour 2004 • AE – Évaluation du retrait préventif • EDMT – Nunavut – évaluation formative • EDMT TNL – évaluation sommative • Évaluation formative de la Stratégie emploi jeunesse • Évaluation sommative de Travail partagé et perfectionnement et Augmentation des présentations à des programmes de formation • Évaluation sommative de l'initiative du Programme temporaire de revenu dans les pêches
Compétitivité et productivité accrues des milieux de travail canadiens grâce à des mesures favorisant l'investissement dans les compétences, de même que la reconnaissance et l'utilisation des compétences	

TABLEAU 12 : RÉPONSE AUX COMITÉS PARLEMENTAIRES, AUX VÉRIFICATIONS ET AUX ÉVALUATIONS (suite)

Vérifications internes ou évaluations*	
ASSURER AUX CANADIENS :	COMME LE MONTRENT LES CONCLUSIONS DES DOCUMENTS SUIVANTS :
Grâce à l'accès à l'apprentissage, les Canadiens peuvent participer pleinement à la vie économique fondée sur le savoir et à la société	Évaluations - Évaluation sommative du Programme d'initiatives d'apprentissage Vérifications - Vérification du Programme canadien de prêts aux étudiants – fournisseurs de services
Milieus de travail sécuritaires, équitables, sains, stables et productifs où règne la coopération	Évaluations Évaluation du financement supplémentaire du Programme du travail
Prestation de services continue, intégrée et à modes multiples, assurant la satisfaction de la clientèle	Vérifications Vérification des services de réseau gérés
Autres vérifications et évaluations	Vérifications Vérification de l'Initiative de revitalisation du secteur riverain de Toronto.

* Approuvées par le Comité de vérification et d'évaluation.

TABLEAU 13 : STRATÉGIE DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

Vu la réorganisation de DRHC, les ministres de RHDCC, de Développement social Canada et du Travail et de l'itinérance ont déposé conjointement une stratégie de développement durable de troisième génération de DRHC (SDS-III) au Parlement en février 2004. Les stratégies de développement durable sont mises à jour tous les trois ans et des stratégies ministérielles distinctes seront élaborées pour dépôt en 2006.

La vision et la politique servant à orienter l'élaboration de la prochaine stratégie et la définition du rôle du développement durable et de son harmonisation avec d'autres documents de planification ont été la priorité à la fois de RHDCC et de DSC tout au long de 2005-2006. Il y a eu des consultations, la rédaction de documents définissant les options, un projet de vision, de même que la définition du rôle du développement durable et son harmonisation avec nos politiques et nos programmes.

Un volet important du développement durable porte sur l'aide à accorder aux groupes vulnérables dans notre société. Il est essentiel d'atténuer le risque de l'itinérance pour favoriser la viabilité des collectivités et le Ministère continue d'aider les collectivités à s'attaquer au problème de l'itinérance en leur fournissant les outils leur permettant d'élaborer toute une gamme d'interventions. L'Initiative de revitalisation des quartiers a regroupé les efforts de plusieurs ministères fédéraux et de quatre organismes non gouvernementaux nationaux pour favoriser le renforcement des capacités et le leadership dans cinq collectivités de quatre provinces du Canada.

Quelques cibles de la SDS-III portent sur l'écologisation des activités du Ministère. Celui-ci continue de chercher des occasions d'accroître l'utilisation de l'éthanol dans son parc de véhicules. Des séances d'information ont été données aux agents des acquisitions et des contrats à l'Administration centrale et dans les bureaux régionaux.

Pour avoir plus d'information sur la stratégie actuelle de développement durable (SDS-III), ainsi que sur les buts, les objectifs et les cibles, voir le site Internet ministériel suivant : <http://www.rhdsc.gc.ca/fr/sm/sfa/sa/sdd/sd.shtml>

TABLEAU 14 : APPROVISIONNEMENT ET MARCHÉS

L'approvisionnement et les marchés sont administrés par Développement social Canada (DSC) pour le compte à la fois de RHDCC et de DSC. Voir page 189.

TABLEAU 15 : POLITIQUE SUR LES VOYAGES

RHDCC a suivi la politique sur les voyages du SCT en ce qui concerne les opérations relatives aux voyages du Ministère.

COMPTES À FINS DÉTERMINÉES

Introduction

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

RHDCC est chargé de l'administration de trois de ces comptes :

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

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

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

Le Fonds d'assurance de la fonction publique est un compte consolidé à fins déterminées qui fait partie du processus d'information financière du gouvernement du Canada. Il a été créé en vertu de la *Loi sur l'assurance du service civil*. Conformément au paragraphe 16(3) du *Règlement sur l'assurance du service civil*, le montant des déficits actuariels est transféré du Trésor au Compte d'assurance de la fonction publique afin d'équilibrer l'actif et le passif du programme.

Les données ci-après sont une mise à jour des données prévues pour le compte d'AE que nous avons présentées dans notre *Rapport sur les plans et les priorités 2005-2006*²⁵. Ce rapport contenait des données financières pluriannuelles et des renseignements généraux. On peut obtenir d'autres renseignements sur le rendement et les données de fin d'exercice aux adresses Internet indiquées dans la présente section.

²⁵ Pour plus d'information, voir http://www.tbs-sct.gc.ca/est-pre/20052006/HRSDC-RHDCC/HRSDC-RHDCCr56_f.asp

Compte d'assurance-emploi

Le tableau ci-après est un résumé des résultats financiers pour le Compte d'assurance-emploi de 2003-2004 à 2005-2006.

COMPTE D'ASSURANCE-EMPLOI – ÉTAT DES OPÉRATIONS ET DE L'EXCÉDENT ACCUMULÉ ^a			
(en millions de dollars)	Dépenses réelles		
	2003-2004	2004-2005	2005-2006
Dépenses			
Prestations	15 070	14 748	14 418
Coûts administratifs	1 521	1 542	1 576
Créances douteuses ^b	60	95	56
Total des dépenses	16 651	16 385	16 050
Recettes			
Cotisations	17 900	17 655	16 917
Pénalités	47	51	50
Intérêts	1 125	995	1 352
Total des recettes	19 072	18 701	18 319
Surplus			
Annuel	2 421	2 316	2 269
Cumulatif	46 233	48 549	50 818
Taux préférentiel	2004	2005	2006
(% des gains assurables)			
Employé	1,98 %	1,95 %	1,87 %
Employeur	2,77 %	2,73 %	2,62 %

^a Le Compte d'assurance-emploi est un compte consolidé à fins déterminées qui fait partie du processus d'information financière du gouvernement du Canada. Les comptes consolidés à fins déterminées servent principalement à des activités semblables à celles des ministères dont les opérations ne représentent pas des obligations envers des tiers mais consistent essentiellement en revenus et dépenses du gouvernement.

^b Ce montant représente les radiations et les estimations des débiteurs irrécouvrables pour les paiements en trop de prestations et les pénalités imposées.

En 2005-2006, les revenus totaux ont dépassé les dépenses totales de 2,3 milliards de dollars, de sorte que l'excédent cumulé a atteint 50,8 milliards de dollars. Il faut signaler qu'un montant de 1,4 milliard de dollars de l'excédent de l'exercice actuel est attribuable à l'intérêt gagné sur l'excédent cumulé du compte. Les prestations ont principalement diminué en raison de la diminution du nombre de prestataires, d'un taux de chômage plus faible et de la mise en œuvre du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) en 2006, car les prestations parentales et de maternité au Québec sont maintenant payées par la province. La diminution a été contrebalancée par la hausse des prestations hebdomadaires moyennes. Les cotisations à l'assurance-emploi ont diminué principalement en raison de la baisse du taux de cotisation et de la réduction des cotisations pour les citoyens du Québec dans le cadre du RQAP. La diminution a été contrebalancée partiellement par l'augmentation de l'emploi et de la rémunération.

Pour plus d'information, voir les états financiers vérifiés du Compte d'assurance-emploi pour 2005-2006 qui sont inclus dans les Comptes publics du Canada de 2006, volume 1, section 4²⁶. RHDCC offre aussi un site Internet consacré à l'assurance-emploi²⁷. On y trouve des renseignements sur les autorisations, les objectifs et les détails du programme, de même que des liens aux rapports actuariels et aux rapports de contrôle et d'évaluation.

²⁶ Pour plus d'information, voir <http://www.tpsgc.gc.ca/recgen/text/pub-acc-f.html>

²⁷ Pour plus d'information, voir http://www.rhdsc.gc.ca/fr/ae/legislation/ae_lois_tdeprov.shtml

Compte des rentes sur l'État

Le tableau ci-après est un résumé des résultats financiers du compte des rentes sur l'État de 2003-2004 à 2005-2006.

COMPTE DES RENTES SUR L'ÉTAT – ENCAISSEMENTS ET DÉCAISSEMENTS			
(en millions de dollars)	Dépenses réelles		
	2003-2004	2004-2005	2005-2006
Provisions mathématiques –			
Solde au début de l'exercice	437,6	405,8	377,2
Revenu	28,5	26,3	24,5
Paiements et autres charges	57,8	54,6	51,0
Excédent des paiements et autres charges sur les revenus de l'exercice	29,3	28,3	26,5
Surplus actuariel	2,5	0,3	3,5
Provisions mathématiques –			
Solde à la fin de l'exercice	405,8	377,2	347,2

Le rapport annuel et les états financiers du Compte des rentes sur l'État se trouve dans les *Comptes publics du Canada 2006*, volume 1, section 6²⁸.

Fonds d'assurance de la fonction publique

Le tableau ci-après résume les résultats financiers du Fonds d'assurance de la fonction publique de 2003-2004 à 2005-2006.

FONDS D'ASSURANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE – ENCAISSEMENTS ET DÉCAISSEMENTS			
(en millions de dollars)	Dépenses réelles		
	2003-2004	2004-2005	2005-2006
Recettes			
Solde d'ouverture	7,5	7,1	6,6
Recettes et autres crédits	0,2	0,0	0,1
Paiements et autres charges	0,6	0,5	0,4
Excédent des paiements et autres charges sur les revenus de l'exercice	0,4	0,5	0,3
Solde de fermeture	7,1	6,6	6,3

Le rapport annuel et les états financiers du Fonds d'assurance de la fonction publique se trouve dans les *Comptes publics du Canada 2006*, volume 1, section 6²⁹.

²⁸ Pour plus d'information, voir <http://www.tpsgc.gc.ca/recgen/text/pub-acc-f.html>

²⁹ Pour plus d'information, voir <http://www.tpsgc.gc.ca/recgen/text/pub-acc-f.html>

RAPPORT CONSOLIDÉ DU PROGRAMME CANADIEN DE PRÊTS AUX ÉTUDIANTS

En août 2000, le fait marquant pour le Programme canadien de prêts aux étudiants (PCPE) a été le passage du financement à risques partagés, en vigueur avec les institutions financières entre 1995 et juillet 2000, au financement direct des prêts aux étudiants³⁰. Selon les nouvelles ententes, le gouvernement du Canada finance lui-même les étudiants, et deux fournisseurs de services administrent les prêts.

Entité comptable

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

Méthode comptable

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

Conventions comptables particulières

Revenus

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

- **Revenus d'intérêts sur les prêts directs** — Les emprunteurs sont tenus de payer l'intérêt simple sur leurs prêts lorsqu'ils terminent leurs études à temps plein. Quand ils quittent l'école, ils peuvent opter pour un taux d'intérêt variable (taux préférentiel + 2,5 %) ou un taux fixe (taux préférentiel + 5 %). Les montants représentent uniquement l'intérêt couru sur le solde impayé des prêts directs et remboursables au gouvernement. Les emprunteurs continuent de payer directement aux prêteurs privés l'intérêt couru sur les prêts garantis ou à risques partagés. Depuis le 1er août 2005, la limite hebdomadaire des prêts est passée de 165 dollars à 210 dollars par semaine de prêt. Compte tenu que les étudiants pourront bénéficier de plus d'argent, l'affectation totale des prêts va probablement grimper et, par conséquent, les revenus générés par les intérêts augmenteront sans doute.
- **Recouvrement des intérêts sur les prêts garantis** — Le gouvernement rembourse aux prêteurs privés les prêts consentis avant le 1er août 1995 restés en souffrance (c.-à-d. pour lesquels les prêteurs attendent toujours un remboursement du capital et des intérêts). Les montants représentent le recouvrement du capital et des intérêts de ces prêts en souffrance.
- **Sommes récupérées sur les reprises de prêts** — En vertu des accords sur les prêts à risques partagés, le gouvernement acquerra des institutions financières participantes tous les prêts consentis entre le 1er août 1995 et le 31 juillet 2000 restés en souffrance pendant au moins

³⁰ Pour plus d'information sur le Programme canadien de prêts aux étudiants, voir http://www.rhdsc.gc.ca/fr/passerelles/nav/nav_haut/programme/pcpe.shtml

12 mois après la période d'études et qui, au total, ne sont pas supérieurs à 3 % du solde mensuel moyen des prêts d'études non remboursés du prêteur. Le montant payé est établi à 5 % de la valeur du prêt en question. Les montants représentent le recouvrement du capital et des intérêts de ces prêts.

Subventions canadiennes pour études et d'accès

Les Subventions canadiennes pour études et les Subventions canadiennes d'accès aux études postsecondaires offrent à des étudiants de niveau postsecondaire de l'aide financière non remboursable. Quatre types de subventions sont offertes :

1) celles destinées aux étudiants ayant une invalidité permanente pour les frais d'études liés à leur incapacité (jusqu'à 8 000 dollars par année); 2) celles destinées aux étudiants ayant des personnes à charge (jusqu'à 3 120 dollars par année pour les étudiants à temps plein et jusqu'à 1 920 dollars pour les étudiants à temps partiel); 3) celles destinées aux étudiants à temps partiel dans le besoin (jusqu'à 1 200 dollars par année); 4) celles destinées aux étudiantes de doctorat dans certains domaines (jusqu'à 3 000 dollars par année pour une période pouvant aller jusqu'à trois ans). Depuis le 1^{er} août 2005, deux subventions canadiennes d'accès aux études sont disponibles pour aider : 1) les étudiants issus de famille à faible revenu qui entreprennent leur première année d'études postsecondaires (50 % des frais de scolarité, jusqu'à concurrence de 3 000 dollars) et 2) les étudiants ayant une incapacité permanente pour les inciter à poursuivre leurs études et pour couvrir leurs frais de subsistance (jusqu'à 2 000 dollars par année)³¹.

Frais de recouvrement

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

Coûts des fournisseurs de services

Le PCPE fait appel à des tiers fournisseurs de services pour administrer la constitution d'un dossier de prêt, la gestion en cours d'études, le remboursement une fois les études terminées et la gestion de la dette. Ce poste représente les coûts associés aux services prévus dans l'accord.

Prime de risque

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

Reprise de prêts

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

³¹ La nouvelle Subvention canadienne pour l'accès aux études à l'intention des étudiants ayant une invalidité permanente remplace la Subvention canadienne pour études à l'intention des étudiants dans le besoin ayant une invalidité permanente.

Frais d'administration des provinces et des territoires

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

Frais d'intérêts liés aux emprunts pendant les études

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

Frais d'intérêts liés aux emprunts pendant le remboursement

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

Bonification d'intérêts pendant les études

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

Exemption d'intérêts

Les emprunteurs qui ont de la difficulté passagère à rembourser leur prêt peuvent obtenir de l'aide financière couvrant les intérêts et visant à suspendre les paiements sur le capital des prêts à rembourser pendant une période maximale de 54 mois. La transition des prêts garantis et à risques partagés aux prêts directs n'a pas affecté l'exemption d'intérêts sur les prêts en souffrance du point de vue de l'emprunteur, mais la méthode de comptabilisation des coûts connexes a changé. Pour les prêts consentis avant le 1^{er} août 2000, le PCPE verse aux institutions prêteuses une indemnisation pour intérêts perdus, équivalente au montant des intérêts courus sur les prêts faisant l'objet d'une exemption d'intérêts. Dans le cas des prêts consentis après le 1^{er} août 2000, une dépense d'exemption d'intérêts est enregistrée contre les intérêts courus sur les prêts directs. Depuis le 1^{er} août 2005, le seuil de revenu fixé pour établir l'admissibilité à l'exemption d'intérêts a été relevé afin que plus d'emprunteurs puissent en bénéficier.

Réduction de la dette en cours de remboursement

Le programme de réduction de la dette en cours de remboursement (RDR) aide les emprunteurs aux prises avec des difficultés financières à long terme à rembourser leurs prêts. La RDR est un programme fédéral d'aide au remboursement dans le cadre duquel le gouvernement canadien, une fois que toutes les autres mesures d'exemption d'intérêts ont été épuisées, réduit jusqu'à un montant abordable le capital impayé des prêts consentis aux emprunteurs admissibles et seulement lorsqu'une période de cinq ans s'est écoulée depuis la fin des études à temps plein de l'étudiant. Depuis le 1^{er} août 2005, le montant maximum de la réduction s'élève à 26 000 dollars, lequel sera offert aux emprunteurs admissibles sous forme d'une réduction initiale pouvant atteindre 10 000 dollars, suivie d'une deuxième pouvant atteindre 10 000 dollars et enfin, d'une troisième pouvant atteindre

6 000 dollars. Pour les prêts consentis avant le 1^{er} août 2000, le PCPE verse aux institutions prêteuses le montant du capital de la dette de l'étudiant réduit par le gouvernement canadien en vertu de la RDR. Dans le cas des prêts consentis après le 1^{er} août 2000, le gouvernement du Canada renonce à une partie du capital de l'emprunt.

Réclamations réglées et prêts radiés

Entre l'entrée en vigueur du Programme, en 1964, et le 31 juillet 1995, le gouvernement garantissait pleinement tous les prêts consentis à des étudiants par des prêteurs privés. Il rembourse aux prêteurs privés les prêts d'études non remboursés (c.-à.-d. sous réserve de certaines conditions, les emprunteurs peuvent réclamer une partie du capital ou des intérêts non remboursés intégralement que les Services nationaux de recouvrement de l'Agence du revenu du Canada (ARC) tenteront par la suite de récupérer)³². Conformément aux accords sur les risques partagés, les prêts consentis entre le 1^{er} août 1995 et le 31 juillet 2000 étaient également garantis dans certaines circonstances. Ce poste représente les coûts associés à cette garantie de prêt.

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

Créances irrécouvrables

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

Paiements compensatoires aux provinces et territoires non participants

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

³² Le 1^{er} août 2005, on a annoncé le transfert des activités de recouvrement anciennement assurées par Développement social Canada (DSC) à l'Agence du revenu du Canada.

VENTILATION CONSOLIDÉE DU PROGRAMME CANADIEN DE PRÊTS AUX ÉTUDIANTS – PROGRAMMES COMBINÉS

(en millions de dollars)	Dépenses réelles		2005-2006	
	2003-2004	2004-2005	Prévision	Dépenses réelles
Revenus				
Intérêts gagnés sur les prêts directs	174,3	226,6	286,6	315,7
Sommes récupérées sur les prêts garantis	91,3	76,2	63,7	66,8
Sommes récupérées sur les reprises de prêts	9,6	11,0	13,6	13,1
Total des revenus	275,2	313,8	363,9	395,6
Dépenses				
<i>Paielements de transfert</i>				
Subventions canadiennes pour études et pour l'accès aux études	66,8	64,5	128,0	129,7
<i>Administration des prêts</i>				
Frais de recouvrement ^a	13,4	14,8	19,4	13,6
Coûts des fournisseurs de services	41,0	46,0	66,3	50,2
Prime de risque	11,7	5,5	7,5	2,7
Reprise de prêts	4,3	4,2	4,9	4,3
Frais d'administration des provinces et territoires	8,8	9,4	15,7	13,9
Total des frais d'administration des prêts	79,2	79,9	113,8	84,7
<i>Coût de l'aide gouvernementale</i>				
<i>Avantages consentis aux étudiants</i>				
Frais d'intérêts liés aux emprunts (classe A) ^b	148,6	163,8	173,4	159,3
Frais liés aux emprunts pendant le remboursement (classe B) ^b	68,1	96,6	164,3	111,4
Bonification d'intérêts pendant les études	27,4	16,1	13,8	12,1
Exemption d'intérêts ^b	73,8	63,2	66,8	67,2
Réduction de la dette en cours de remboursement	10,7	27,1	20,7	31,4
Réclamations payées et prêts pardonnés	34,8	27,7	17,9	24,8
<i>Créances irrécouvrables^c</i>				
Réduction de la dette en cours de remboursement	11,5	11,5	12,2	13,3
Créances irrécouvrables	193,3	456,2	219,7	297,2
Total du coût de l'aide gouvernementale	568,2	862,2	688,8	716,7
Total des dépenses	714,2	1 006,6	930,6	931,1
Résultats d'exploitation nets	439,0	692,8	566,7	535,5
Paielements compensatoires aux provinces non participantes ^d	244,8	175,8	146,6	158,2
Résultats d'exploitation finaux	683,8	868,6	713,3	693,7

^a Ces dépenses se rapportent aux prêts directs du Programme canadien de prêts aux étudiants, mais elles sont déclarées par Développement social Canada (DSC).

^b Ces dépenses se rapportent aux prêts directs du Programme canadien de prêts aux étudiants, mais elles sont déclarées par le ministère des Finances.

^c Ce montant correspond à la charge annuelle visant les provisions pour créances irrécouvrables et la réduction de la dette en cours de remboursement, selon les règles de la comptabilité d'exercice. Le montant des créances irrécouvrables pour 2004-2005 comprend un rajustement de 257,1 M\$ fait d'après le taux des provisions pour créances irrécouvrables publié par le Bureau de l'actuaire en chef dans le rapport actuariel sur le PCPE en date du 31 juillet 2004. Ce rajustement est rétroactif au début du programme de prêts directs (2000).

^d Depuis 2003-2004, ces données représentent la charge annuelle comptabilisée selon les règles de la comptabilité d'exercice plutôt que le montant réel versé aux provinces non participantes. Pour 2005-2006, le montant total des paiements compensatoires a été de 161,3 M\$.

**VENTILATION CONSOLIDÉE DU PROGRAMME CANADIEN DE PRÊTS AUX ÉTUDIANTS –
PRÊTS GARANTIS ET À RISQUES PARTAGÉS SEULEMENT**

(en millions de dollars)	Dépenses réelles		2005-2006	
	2003-2004	2004-2005	Prévision	Dépenses réelles
Revenus				
Sommes récupérées sur les prêts garantis	91,3	76,2	63,7	66,8
Sommes récupérées sur les reprises de prêts	9,6	11,0	13,6	13,1
Total des revenus	100,9	87,2	77,3	79,9
Dépenses				
<i>Administration des prêts</i>				
Frais de recouvrement ^a	9,3	7,8	7,1	6,7
Prime de risque	11,7	5,5	7,5	2,7
Reprise de prêts	4,3	4,2	4,9	4,3
Total des frais d'administration des prêts	25,3	17,5	19,5	13,7
<i>Coût de l'aide gouvernementale</i>				
<i>Avantages consentis aux étudiants</i>				
Bonification d'intérêts pendant les études	27,4	16,1	13,8	12,1
Exemption d'intérêts	53,8	34,8	23,0	23,3
Réduction de la dette en cours de remboursement	10,7	27,1	20,7	31,4
Réclamations payées et prêts pardonnés	33,3	25,7	15,1	15,7
Total du coût de l'aide gouvernementale	125,2	103,7	72,6	82,5
Total des dépenses	150,5	121,2	92,1	96,2
Résultats d'exploitation finaux	49,6	34,0	14,8	16,3

^a Ces dépenses se rapportent aux prêts directs du Programme canadien de prêts aux étudiants mais elles sont déclarées par Développement social Canada (DSC).

VENTILATION CONSOLIDÉE DU PROGRAMME CANADIEN DE PRÊTS AUX ÉTUDIANTS – PRÊTS DIRECTS SEULEMENT

(en millions de dollars)	Dépenses réelles		2005-2006	
	2003-2004	2004-2005	Prévision	Dépenses réelles
Revenu				
Intérêts gagnés sur les prêts directs	174,3	226,6	286,6	315,7
Total du revenu	174,3	226,6	286,6	315,7
Dépenses				
<i>Paielements de transfert</i>				
Subventions canadiennes pour études et pour l'accès aux études	66,8	64,5	128,0	129,7
<i>Administration des prêts</i>				
Frais de recouvrement ^a	4,1	7,0	12,3	6,9
Coûts des fournisseurs de services	41,0	46,0	66,3	50,2
Frais d'administration des provinces et territoires	8,8	9,4	15,7	13,9
Total des frais d'administration des prêts	53,9	62,4	94,3	71,0
<i>Coût de l'aide gouvernementale</i>				
<i>Avantages consentis aux étudiants</i>				
Frais d'intérêts liés aux emprunts (classe A) ^b	148,6	163,8	173,4	159,3
Frais liés aux emprunts pendant le remboursement (classe B) ^d	68,1	96,6	164,3	111,4
Exemption d'intérêts	20,0	28,4	43,8	43,9
Prêts pardonnés	1,5	2,0	2,8	9,1
<i>Créances irrécouvrables^c</i>				
Réduction de la dette en cours de remboursement	11,5	11,5	12,2	13,3
Créances irrécouvrables	193,3	456,2	219,7	297,2
Total du coût de l'aide gouvernementale	443,0	758,5	616,2	634,2
Total des dépenses	563,7	885,4	838,5	834,9
Résultats d'exploitation nets	389,4	658,8	551,9	519,2
Paielements compensatoires aux provinces non participantes ^d	244,8	175,8	146,6	158,2
Résultats d'exploitation finaux	634,2	834,6	698,5	677,4

^a Ces dépenses se rapportent aux prêts directs du Programme canadien de prêts aux étudiants, mais elles sont déclarées par Développement social Canada (DSC).

^b Ces dépenses se rapportent aux prêts directs du Programme canadien de prêts aux étudiants, mais elles sont déclarées par le ministère des Finances.

^c Ce montant correspond à la charge annuelle visant les provisions pour créances irrécouvrables et la réduction de la dette en cours de remboursement, selon les règles de la comptabilité d'exercice. Le montant des créances irrécouvrables pour 2004-2005 comprend un rajustement de 257,1 M\$ fait d'après le taux des provisions pour créances irrécouvrables publié par le Bureau de l'actuaire en chef dans le rapport actuariel sur le PCPE en date du 31 juillet 2004. Ce rajustement est rétroactif au début du programme de prêts directs (2000).

^d Depuis 2003-2004, ces données représentent la charge annuelle comptabilisée selon les règles de la comptabilité d'exercice plutôt que le montant réel versé aux provinces non participantes. Pour 2005-2006, le montant total des paiements compensatoires a été de 161,3 M\$.

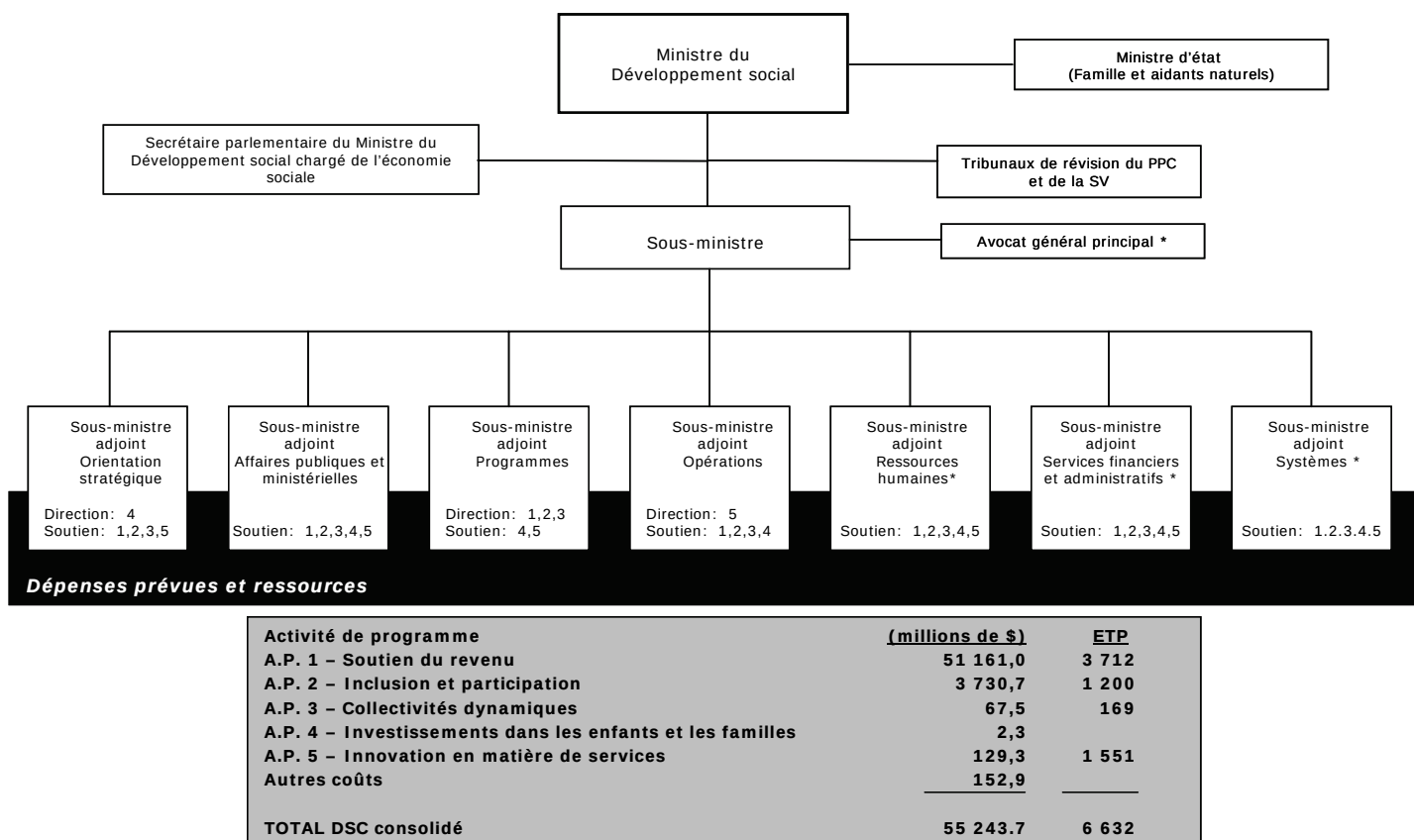


RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES – DÉVELOPPEMENT SOCIAL CANADA

ORGANIGRAMME

L'organigramme de DSC représente une structure reposant sur des directions générales qui chacune cherche à réaliser une ou plusieurs activités de programme pour lesquelles soit qu'elle exerce le rôle prépondérant, soit qu'elle contribue, soit les deux, et pour lesquelles chacune administre les ressources et les fonctions qui lui sont attribuées.

Diagramme 4 : Organigramme de l'ancien DSC



* Ces directions générales fournissent également des services à Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDC). Développement social Canada (DSC) est responsable des services généraux des deux ministères en matière de ressources humaines, de services financiers et administratifs et de systèmes ministériels. À compter de 2005-2006, les ressources pour les services partagés ont été réparties entre les deux ministères afin de mieux tenir compte des coûts rattachés à l'exécution des programmes et des services ministériels.

Aperçu du rendement financier

En 2005-2006, le Ministère a été autorisé à dépenser 55 294,3 millions de dollars, soit 410,2 millions de plus que les dépenses planifiées consolidées de 54 884,1 millions de dollars (tableaux 1 et 3). L'écart s'explique comme suit :

- Augmentation nette de 233,4 millions de dollars des autorisations de paiement législatives surtout pour les postes suivants :
 - Supplément de revenu garanti (161,5 millions de dollars) en raison de la hausse du taux mensuel moyen et de l'augmentation du nombre de prestataires;
 - Paiement d'allocation (21,1 millions de dollars) en raison de la hausse du taux mensuel moyen, contrebalancé en partie par la diminution du nombre de prestataires;
 - Les prestations pour les coûts de l'énergie (210,5 millions de dollars), qui sont des paiements ponctuels de 125 dollars (ou 250 dollars pour les couples) versés aux personnes âgées admissibles au Supplément de revenu garanti ou à l'allocation en raison de la hausse des coûts de l'énergie;
 - Cotisations au Régime d'avantages sociaux des employés (10,9 millions de dollars);
 - Contrebalancée par la diminution de 165,3 millions de dollars des prestations de la Sécurité de la vieillesse (SV) en raison de la modification du taux mensuel, du nombre de prestataires et des remboursements de prestations, de même que d'une diminution de 5,8 millions de dollars des paiements à des agences privées de recouvrement.
- Augmentation de 161,6 millions de dollars dans les comptes à fins déterminées. Dans le compte du Régime de pensions du Canada, l'augmentation est surtout attribuable aux prestations (125 millions de dollars) en raison de la variation du taux mensuel moyen et de la population, ainsi que des frais d'administration relatifs aux négociations collectives (7,6 millions de dollars) et au report du budget de fonctionnement de 2004-2005 (10,8 millions de dollars). Dans le Compte d'assurance-emploi, l'augmentation des frais d'administration du Ministère (18,6 millions de dollars) est attribuable aux augmentations découlant des négociations collectives.
- Augmentation de 19,3 millions de dollars des dépenses nettes de fonctionnement principalement pour les raisons suivantes :
 - Compensation pour les rajustements salariaux (17,5 millions de dollars);
 - Fonds servant à administrer le Programme canadien de prêts aux étudiants (5,4 millions de dollars);
 - Initiatives contribuant à la mise en œuvre d'une infrastructure électronique commune et d'une stratégie multivoies de prestation des services (Gouvernement en direct) (4,9 millions de dollars);
 - Frais d'administration des paiements ponctuels pour les coûts de l'énergie versés aux personnes âgées à faible revenu et aux familles avec enfants (3 millions de dollars);
 - Montant pour la modernisation de la gestion des ressources humaines de la fonction publique fédérale (1,8 million de dollars);
 - Contrebalancée par un montant de 13,3 millions de dollars relatifs à des éléments inutilisés dans les mandats du gouverneur général.
- Diminution de 4,1 millions de dollars des subventions et contributions pour des éléments inutilisés dans les mandats du gouverneur général.

Les dépenses consolidées réelles de 55 243,7 millions de dollars ont été de 50,6 millions de dollars inférieures à nos autorisations consolidées totales de 55 294,3 millions de dollars. L'écart s'explique comme suit :

- Des fonds de fonctionnement inutilisés nets de 34,1 millions de dollars étant donné le gel des ressources pour un montant de 24,3 millions de dollars et des fonds inutilisés généraux de 9,8 millions de dollars. Les postes ayant fait l'objet d'un gel sont liés aux économies ministérielles dans le cadre du CED (11,2 millions de dollars), au Programme canadien de prêts aux étudiants (4,4 millions de dollars) et au prix de transfert de fin d'exercice entre les dépenses non salariales et les dépenses salariales (8,7 millions de dollars).
- Des subventions et contributions inutilisées de 3,5 millions de dollars.
- Un montant inutilisé de 12,7 millions de dollars dans les recouvrements ministériels du Compte d'assurance-emploi et du Compte du RPC.
- Des fonds inutilisés de 0,3 million de dollars dans le produit des dépenses provenant de la vente de biens excédentaires de l'État.

TABLEAU 1 : COMPARAISON DES DÉPENSES PRÉVUES ET DES DÉPENSES RÉELLES

(en millions de dollars)	2004-2005 Dépenses réelles	2005-2006			
		Budget principal	Dépenses prévues	Autorités	Dépenses réelles
Activités de programmes					
Soutien du revenu	28 076,9	29 299,0	29 383,0	29 579,4	29 557,1
Inclusion et participation	294,8	360,4	369,3	370,8	357,8
Collectivités dynamiques	42,8	51,1	67,1	75,5	67,5
Investissements dans les enfants et les familles	1,6	4,4	4,4	4,6	2,3
Innovation en matière de services	95,5	61,5	60,8	138,8	129,3
Services ministériels efficaces	829,2 ^a	-	-	-	-
Total des dépenses brutes	29 340,8	29 776,4	29 884,6	30 169,1	30 114,0
Revenus disponibles	(780,8)	(276,7)	(276,3)	(312,2)	(295,0)
Dépenses nettes	28 560,0	29 499,7	29 608,3	29 856,9	29 819,0
Comptes à fins déterminées					
Régime de pensions du Canada	24 148,8		25 247,4	25 385,0	25 385,2
Recouvrements ministériels imputés à l'a-e	560,6		53,1	71,7	66,6
Régime ministériel des avantages sociaux des employés récupérables au RPC	(25,9)		(24,7)	(19,3)	(27,1)
Total consolidé de DSC	53 243,5		54 884,1	55 294,3	55 243,7
Moins: Revenus non disponibles	83,5		34,7	41,3	41,3
Plus: Coût des services reçus à titre gracieux	12,2		13,2	14,4	14,4
Coût net de DSC	53 172,2		54 862,6	55 267,4	55 216,8
Équivalents temps plein	11 390	6 283	6 307	6 655	6 632

^a Y inclus les services partagés pour RHDCC et DSC. En 2005-2006, la fraction des services partagés de RHDCC a été transférée à RHDSC. Le reste des services ministériels a été imputé aux autres activités de programme.

Remarque

Les chiffres réels pour 2003-2004 ne sont pas disponibles pour comparaison parce que l'architecture d'activités de programme (AAP) pour 2003-2004 n'est pas la même que l'architecture actuelle.

TABEAU 2 : UTILISATION DES RESSOURCES PAR ACTIVITÉ DE PROGRAMME

2005-2006							
(en millions de dollars)	Dépenses de fonctionnement	Subventions et contributions approuvées	Total partiel: dépenses brutes	Subventions et contributions ^b législatives	Total: dépenses brutes	Moins: Revenus disponibles	TOTAL
Soutien du revenu							
Budget principal ^a	406,0	-	406,0	28 893,0	29 299,0	(160,6)	29 138,4
Dépenses prévues	408,0	-	408,0	28 975,0	29 383,0	(160,6)	29 222,4
Autorités	376,6	-	376,6	29 202,8	29 579,4	(128,6)	29 450,8
Dépenses réelles	354,3	-	354,3	29 202,8	29 557,1	(126,2)	29 430,9
Inclusion et participation							
Budget principal ^a	111,7	248,7	360,4	-	360,4	(62,5)	297,9
Dépenses prévues	114,6	254,7	369,3	-	369,3	(62,5)	306,8
Autorités	125,6	245,2	370,8	-	370,8	(75,5)	295,3
Dépenses réelles	114,4	243,4	357,8	-	357,8	(68,5)	289,3
Collectivités dynamiques							
Budget principal ^a	19,0	32,1	51,1	-	51,1	-	51,1
Dépenses prévues	24,7	42,4	67,1	-	67,1	-	67,1
Autorités	27,7	47,8	75,5	-	75,5	-	75,5
Dépenses réelles	21,4	46,1	67,5	-	67,5	-	67,5
Investissements dans les enfants et les familles							
Budget principal ^a	4,4	-	4,4	-	4,4	-	4,4
Dépenses prévues	4,4	-	4,4	-	4,4	-	4,4
Autorités	4,6	-	4,6	-	4,6	-	4,6
Dépenses réelles	2,3	-	2,3	-	2,3	-	2,3
Innovation en matière de services							
Budget principal ^a	61,5	-	61,5	-	61,5	(53,6)	7,9
Dépenses prévues	60,8	-	60,8	-	60,8	(53,2)	7,6
Autorités	138,8	-	138,8	-	138,8	(108,1)	30,7
Dépenses réelles	129,3	-	129,3	-	129,3	(100,3)	29,0
Total							
Budget principal ^a	602,6	280,8	883,4	28 893,0	29 776,4	(276,7)	29 499,7
Dépenses prévues	612,5	297,1	909,6	28 975,0	29 884,6	(276,3)	29 608,3
Autorités	673,3	293,0	966,3	29 202,8	30 169,1	(312,2)	29 856,9
Dépenses réelles	621,7	289,5	911,2	29 202,8	30 114,0	(295,0)	29 819,0

^a Selon ce qui a été publié dans le Budget principal des dépenses 2005-2006.

^b Sauf les comptes à fins déterminées

TABLEAU 3 : POSTES VOTÉS ET LÉGISLATIFS

	Budget principal ^a	Dépenses prévues	Autorités	Dépenses réelles	
Poste voté / législatif	(en millions de dollars)				
	Ministère				
1	Dépenses de fonctionnement	244,0	254,0	273,3	239,2
5	Subventions et contributions	280,8	297,1	293,0	289,5
(L)	Ministre de Développement des Ressources Humaines - Traitement et allocation pour automobile	0,1	0,1	0,1	0,1
(L)	Versements de la Sécurité de la vieillesse	22 209,0	22 209,0	22 043,7	22 043,7
(L)	Versements du Supplément de revenu garanti	6 233,0	6 315,0	6 476,5	6 476,5
(L)	Versements d'Allocations	451,0	451,0	472,1	472,1
(L)	Prestation pour les coût de l'énergie	-	-	210,5	210,5
(L)	Paievements aux agences privées de recouvrement en vertu de l'article 17.1 de la <i>Loi sur la gestion des finances publiques</i>	19,4	19,4	13,6	13,6
(L)	Disposition des biens de la Couronne Dépenses du produit de la cession de biens excédentaires de l'État	-	-	0,5	0,2
(L)	Contribution aux régimes d'avantages sociaux des employés ^b	62,4	62,7	73,6	73,6
Total du Ministère		29 499,7	29 608,3	29 856,9	29 819,0
Plus: Comptes à fins déterminées :					
	Régime de pensions du Canada		25 247,4	25 385,0	25 385,2
	Recouvrements ministériels imputés à l'a-e		53,1	71,7	66,6
	Régime ministériel des avantages sociaux des employés récupérables au RPC		(24,7)	(19,3)	(27,1)
Total consolidé des dépenses			54 884,1	55 294,3	55 243,7
Équivalents temps plein		6 283	6 307	6 655	6 632

^a Selon ce qui a été publié dans le Budget principal des dépenses 2005-2006.

^b Ce poste législatif comprend les contributions du gouvernement en tant qu'employeur à divers régimes d'avantages sociaux tels le Compte de pension de retraite de la fonction publique, le Compte de prestations de décès de la fonction publique, le Compte d'assurance-emploi et le Régime de pensions du Canada et le Régime de rentes du Québec. Le montant est partiellement recouvrable du Compte d'AE et du RPC.

TABLEAU 4 : SERVICES REÇUS À TITRE GRACIEUX**2005-2006**

(en millions de dollars)

Contributions de l'employeur aux primes du régime d'assurance des employés et dépenses payées par le SCT (hors les fonds renouvelables)	14,0
Indemnisation des victimes d'accidents du travail assurée par Développement des ressources humaines	0,3
Traitements et dépenses connexes liés aux services juridiques fournis par Justice Canada	0,1
Total des services reçus à titre gracieux en 2005-2006	14,4

TABLEAU 5 : SOURCES DES REVENUS DISPONIBLES ET DES REVENUS NON DISPONIBLES

(en millions de dollars)	2003-2004 ^a	2004-2005	2005-2006			
	Dépenses réelles	Dépenses réelles	Budget principal	Dépenses prévues	Autorités	Dépenses réelles
Revenus disponibles						
Soutien du revenu						
Recouvrement du RPC		113,5	160,6	160,6	128,6	126,2
Inclusion et participation						
Recouvrement du RPC		30,3	62,5	62,5	75,5	68,5
Investissements dans les enfants et les familles						
Recouvrement de l'A-E		0,1	-	-	-	-
Innovation en matière de services						
Recouvrement du RPC		1,8	0,4	0,1	36,4	33,7
Recouvrement de l'A-E		69,0	53,2	53,1	71,7	66,6
Services ministérielles efficaces						
Recouvrement du RPC		74,6	-	-	-	-
Recouvrement de l'A-E		491,5	-	-	-	-
Total des revenus disponibles	804,8	780,8	276,7	276,3	312,2	295,0
Par type:						
Total du recouvrement du RPC	260,9	220,2	223,5	223,2	240,5	228,4
Total du recouvrement de l'A-E	543,9	560,6	53,2	53,1	71,7	66,6
Revenus non disponibles						
Total du remboursement des dépenses liées aux RASE du RPC	27,5	25,8	24,7	24,7	27,1	27,1
Total du remboursement des dépenses liées aux RASE de l'A-E	54,1	52,3	8,0	8,0	8,0	8,0
Redressement des créanciers de l'exercice précédent ^b	1,7	1,8	-	-	2,5	2,5
Frais utilisateurs ^b						
Recherches sur les banques de données du RPC et SV	0,1	0,1	-	0,1	0,1	0,1
Frais pour le remplacement des cartes de numéro d'assurance sociale	1,9	1,9	-	1,9	1,9	1,9
Divers ^b	2,0	1,6	-	-	1,7	1,7
Total des revenus non disponibles	87,3	83,5	32,7	34,7	41,3	41,3

^a La répartition des revenus non disponibles entre RHDCC et DSC, selon ce qui a été publié dans le RMR de 2003-2004, a été révisée compte tenu de la répartition effective. En outre, la ventilation par résultat stratégique des revenus disponibles et non disponibles n'existe pas pour l'exercice 2003-2004.

^b Les chiffres ont été retraités pour qu'ils soient plus détaillés.

TABLEAU 6-A : LOI SUR LES FRAIS D'UTILISATION

Années de planification											
Type de frais (R) ou (A) ¹	Pouvoir d'établissement des frais	Date de la dernière modification	2005-2006		Résultats liés au rendement	2006-2007		2007-2008		2008-2009	
			Revenu prévu (000 \$)	Coût réel (000 \$)		Revenu prévu (000 \$)	Coût total estimatif (000 \$)	Revenu prévu (000 \$)	Coût total estimatif (000 \$)	Revenu prévu (000 \$)	Coût total estimatif (000 \$)
A. Frais d'utilisation					Norme de rendement						
Recherches dans les banques de données du RPC et SV	(R)	1998	144	142	Les recherches seront complétées au plus tard 10 jours ouvrables après la réception de la demande ^a	144	144	144	144	144	144
Frais pour les cartes de remplacement- numéro d'assurance social	(R)	1988	1 872	1 937	Une carte sera remplacée au plus tard 15 jours ouvrables après la réception de la demande.	1 937	3 085	1 937	3 085	1 937	3 085
Frais exigés pour le traitement de demandes d'accès faites en vertu de la Loi sur l'accès à l'information (LAI) ^c	(A)	1992	3	0,6	La réponse est donnée dans les 30 jours suivant la réception de la demande; ce délai peut être prorogé conformément à l'article 9 de la LAI. Les avis de prorogation sont envoyés dans les 30 jours suivant la réception de la demande. ^d La Loi sur l'accès à l'information fournit des renseignements plus complets : http://lois.justice.gc.ca/fr/A-1/21.7733.html .	c	c	c	c	c	c
Total des frais d'utilisation			2 019	2 080		2 081	3 229	2 081	3 229	2 081	3 229

B. Date de la dernière modification :**C. Autres renseignements :**

- ^a Selon le nombre de demandes de recherche commerciales, les recherches sont faites au plus tard dix jours ouvrables après la réception de la demande.
- ^b La norme de rendement adoptée en 2004-2005 est considérée être une mesure uniforme.
- ^c Le 6 février 2006, le gouvernement a fusionné le ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences avec Développement social Canada pour créer un nouveau ministère appelé Ressources humaines et Développement social Canada (RHDSC). Les données de 2005-2006 représentent la fraction de Développement social Canada de ce ministère. Les données des prochains exercices pour Développement social Canada sont incluses avec celles de Ressources humaines et Développement social Canada.
- ^d Même si l'échéance législative est de 30 jours civils, des prolongations sont autorisées selon la complexité de la demande.
- ¹ Réglementaire (R) ou Autres produits et services (A).

TABLEAU 6B : POLITIQUE SUR LES NORMES DE SERVICE POUR LES FRAIS D'UTILISATION

A. Frais d'utilisation	Norme de service	Résultats liés au rendement	Consultation auprès des intervenants
Recherches dans les banques de données du RPC et SV	Les recherches seront complétées au plus tard 10 jours ouvrables après la réception de la demande	Norme de 10 jours ouvrables atteinte à 95 %.	Lorsque les frais d'utilisation ont été fixés en 1998, il n'était pas nécessaire de consulter les intervenants.
B. Autres renseignements:			
A. Frais d'utilisation	Norme de service	Résultats liés au rendement	Consultation auprès des intervenants
Numéro d'assurance social Frais pour les cartes de remplacement	Une carte sera remplacée au plus tard 15 jours ouvrables après la réception de la demande.	Norme de 15 jours ouvrables atteinte à 85 %.	La consultation des intervenants n'a pas eu lieu puisqu'il ne s'agissait pas d'une exigence au moment où les frais ont été fixés.
B. Autres renseignements: La norme a été établi par la direction des opérations de Bathurst et par le personnel de gestion du program de NAS à la RCN. La ré-évaluation de la norme est présentement en cours.			
A. Frais d'utilisation	Norme de service	Résultats liés au rendement	Consultation auprès des intervenants
Frais exigés pour le traitement de demandes d'accès faites en vertu de la <i>Loi sur l'accès à l'information</i> (LAI)	La réponse est donnée dans les 30 jours suivant la réception de la demande; ce délai peut être prorogé conformément à l'article 9 de la LAI. Les avis de prorogation sont envoyés dans les 30 jours suivant la réception de la demande. La <i>Loi sur l'accès à l'information</i> fournit des renseignements plus complets : http://lois.justice.gc.ca/fr/A-1/217733.html .	Norme de 30 jours ouvrables atteinte à 85 %.	La norme de service est établie par la <i>Loi sur l'accès à l'information</i> et le Règlement sur l'accès à l'information. Le ministère de la Justice et le Secrétariat du Conseil du Trésor ont consulté les parties intéressées pour les modifications faites en 1986 et 1992.
B. Autres renseignements:			

TABEAU 7 : RENSEIGNEMENTS SUR LES PAIEMENTS DE TRANSFERT

Développement social Canada compte un certain nombre de programmes de paiements de transfert qui ont pour objet d'aider les particuliers, les collectivités, les syndicats, d'autres paliers de gouvernement et des organismes autochtones à atteindre des objectifs communs de développement humain. RHDSC est assujéti à la version révisée de la Politique sur les paiements de transfert, qui est entrée en vigueur le 1^{er} juin 2000 et qui exige que les ministères présentent un rapport sur les programmes de paiements de transfert de plus de 5 millions de dollars. De cette façon, le Ministère peut montrer qu'il gère bien les paiements de transfert, qu'il prend de bonnes mesures de contrôle et qu'il en rend compte.

Conformément à cette politique, le Ministère a produit une fiche descriptive de chaque programme faisant état des objectifs, des résultats attendus et des étapes de la réalisation. Ci-après la liste des programmes actifs de paiements de transfert de plus de 5 millions de dollars.

1. Sécurité de la vieillesse
2. Supplément de revenu garanti
3. Paiements d'allocations
4. Programme de partenariats pour le développement social
5. Nouveaux horizons pour les aînés
6. Fonds d'intégration pour les personnes handicapées
7. Cadre multilatéral pour les ententes relatives au marché du travail pour les personnes handicapées
8. Institut national canadien pour les aveugles

Des renseignements supplémentaires sur ces projets se trouvent à l'adresse
<http://www.tbs-sct.gc.ca/est-pre/estimF.asp>

Remarque : Les chiffres réels correspondent aux coûts des programmes, à l'exclusion des ressources de fonctionnement nécessaires pour leur exécution.

TABLEAU 8 : COMPTES À FINS DÉTERMINÉES

Introduction

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

DSC est chargé de l'administration du Régime de pensions du Canada (RPC). Le RPC **est un CFD qui ne fait pas partie** des états financiers consolidés du gouvernement du Canada. Il relève à la fois du gouvernement et des provinces participantes. L'autorisation de dépenser du gouvernement en tant qu'administrateur du régime se limite au solde du régime.

Les renseignements ci-après sont une mise à jour des prévisions sur le RPC que nous avons présentées dans notre *Rapport sur les plans et les priorités de 2005-2006 (Partie III)*³³. Ce rapport contenait des données financières pluriannuelles et des renseignements généraux. Pour en savoir davantage sur le rendement et les données en fin d'exercice, consultez les adresses Internet indiquées dans la présente section.

On peut trouver plus de renseignements sur 2005-2006 dans les états financiers du RPC qui se trouvent dans les *Comptes publics du Canada 2006*, volume 1, section 6

³³ Pour plus d'information, voir <http://www.tpsgc.gc.ca/recgen/text/pub-acc-f.html>

Régime de pensions du Canada

Le tableau ci-après résume les résultats financiers pour le Régime de pensions du Canada (RPC) de 2003-2004 à 2005-2006.

RPC SOMMAIRE				
	2003-2004	2004-2005	2005-2006	
(en millions de dollars)	Dépenses réelles		Prévisions ^c	Dépenses réelles
Recettes				
Contributions	28,029	28,941	30,305	30,117
Revenu de placement				
Régime de pensions du Canada	2,682	2,070	1,093	1,093
Office d'investissement du RPC ^a	7,209	4,983	12,139	12,139
Fonds d'investissement du RPC ^b	357	(945)	(254)	(254)
Total du revenu de placement	10,248	6,108	12,978	12,978
Total des recettes	38,277	35,049	43,283	43,095
Dépenses				
Paiements de prestations	22,607	23,763	24,977	24,977
Frais d'administration	410	386	408	408
Total des dépenses	23,017	24,149	25,385	25,385
Augmentation	15,260	10,900	17,898	17,710
Solde de fin d'année	72,511	83,411	101,309	101,121

^a Les montants réels concernant l'Office d'investissement du Régime de pensions du Canada sont fondés sur ses états financiers vérifiés. L'Office fait des placements principalement sur le marché boursier. Les revenus de placements sont déterminés principalement par la variation de la juste valeur de ces placements.

^b Le Fonds d'investissement du Régime de pensions du Canada se compose d'obligations provinciales, territoriales et fédérales. Depuis le 31 mars 2005, ces obligations sont évaluées à la valeur du marché. Les revenus du fonds sont composés des intérêts produits par les obligations ainsi que par la variation de la valeur du marché des placements. Le revenu d'intérêt du Fonds d'investissement est présenté à la rubrique « Régime de pensions du Canada » de la présente section.

^c Les prévisions pour 2005-2006 sont des chiffres indiqués dans le Rapport sur les plans et les priorités de 2005-2006.

Rapports annuels prévus par la loi

Sécurité de la vieillesse

Le Programme de la sécurité de la vieillesse est l'une des pierres angulaires du système de revenu de retraite au Canada. Les prestations sont les suivantes : pension de base de la Sécurité de la vieillesse, Supplément de revenu garanti et Allocation. Le Programme de la sécurité de la vieillesse est financé par les revenus fiscaux généraux du gouvernement du Canada.

Les tableaux ci-après contiennent des renseignements sur les prestations mensuelles, les prestataires et les paiements par province et territoire.

TABLEAU 9 : SOMMAIRE DES PRESTATIONS MENSUELLES MAXIMALES							
(dollars)	Pension de base	Supplément de revenu		Allocation		Augmen- tation	
Exercice		Célibataires	Personnes mariées	ordinaire	de survivant		
Prestations mensuelles selon l'exercice							
2005-2006, chiffres réels							
1 ^{er} janvier 2006	484,63	593,97	389,67	874,30	967,24	1,0%	
1 ^{er} octobre 2005	479,83	570,27	371,46	851,29	939,84	0,6%	
1 ^{er} juillet 2005	476,97	566,87	369,24	846,21	934,24	0,7%	
1 ^{er} avril 2005	473,65	562,93	366,67	840,32	927,74	0,4%	
2005-2006, estimations							
1 ^{er} janvier 2006	480,30	570,85	371,82	852,12	940,77	0,3%	
1 ^{er} octobre 2005	478,86	569,14	370,71	849,57	937,95	0,8%	
1 ^{er} juillet 2005	475,06	564,62	367,77	842,83	930,51	0,5%	
1 ^{er} avril 2005	472,70	561,81	365,94	838,64	925,88	0,2%	
2004-2005, chiffres réels							
1 ^{er} janvier 2005	471,76	560,69	365,21	836,97	924,04	0,0%	
1 ^{er} octobre 2004	471,76	560,69	365,21	836,97	924,04	1,1%	
1 ^{er} juillet 2004	466,63	554,59	361,24	827,87	913,99	0,7%	
1 ^{er} avril 2004	463,39	550,73	358,73	822,12	907,64	0,2%	
Moyenne pour l'exercice (prestations annuelles)							
2005-2006, chiffres réels	5 745,24	6 882,12	4 491,12	10 236,36	11 307,18	2,7%	
2005-2006, estimations	5 720,76	6 799,26	4 428,72	10 149,48	11 205,33	1,8%	
2004-2005, chiffres réels	5 620,62	6 680,10	4 351,17	9 971,79	11 009,13	1,7%	

TABLEAU 10 : NOMBRE DE PERSONNES QUI REÇOIVENT DES PRESTATIONS DE LA SÉCURITÉ DE LA VIEILLESSE, PAR PROVINCE OU TERRITOIRE ET PAR TYPE

Province ou territoire	Mars 2005				Mars 2006			
	Pension de Sécurité de la vieillesse (SV)	Supplément de revenu garanti (SRG)	Allocation	SRG en % de la SV	Pension de Sécurité de la vieillesse (SV)	Supplément de revenu garanti (SRG)	Allocation	SRG en % de la SV
Terre-Neuve	68 079	44 246	4 275	64,99	69 356	44 869	4 401	64,69
Île-du-Prince-Édouard	18 993	9 150	593	48,18	19 363	9 380	601	48,44
Nouvelle-Écosse	130 968	58 051	4 441	44,32	132 984	59 153	4 237	44,48
Nouveau-Brunswick	103 348	51 968	4 221	50,28	105 377	53 181	4 112	50,47
Québec	1 019 463	480 043	31 802	47,09	1 046 057	499 278	31 436	47,73
Ontario	1 537 943	438 245	26 989	28,50	1 571 843	468 064	26 986	29,78
Manitoba	156 598	58 739	3 594	37,51	157 927	60 623	3 530	38,39
Saskatchewan	145 745	57 561	3 499	39,49	145 999	59 366	3 392	40,66
Alberta	328 045	115 469	7 372	35,20	336 890	119 454	6 774	35,46
Colombie-Britannique	542 962	179 703	10 852	33,10	557 106	190 683	10 864	34,23
Yukon	2 016	678	48	33,63	2 258	760	42	33,66
Territoires du Nord-Ouest ^a	2 668	1 539	160	57,68	2 743	1 538	135	56,07
Autres pays ^b	76 554	8 898	82	11,62	80 111	8 894	84	11,10
Total	4 133 382	1 504 290	97 928	36,39	4 228 014	1 575 243	96 594	37,26

^a Les données pour le Nunavut sont incluses.

^b Les personnes qui reçoivent la prestation de la Sécurité de la vieillesse au Canada en vertu d'ententes internationales sur la sécurité sociale.

TABLEAU 11 : PAIEMENTS DE LA SÉCURITÉ DE LA VIEILLESSE, PAR PROVINCE OU TERRITOIRE ET PAR TYPE, EXERCICE 2005-2006

Province ou territoire	Pension de Sécurité de la vieillesse (SV)	Supplément de revenu garanti (SRG)	Allocation	Total
Terre-Neuve	394 237 454	172 222 188	22 795 834	589 255 476
Île-du-Prince-Édouard	110 111 404	36 087 198	2 654 980	148 853 582
Nouvelle-Écosse	754 600 934	214 974 983	19 561 914	989 137 831
Nouveau-Brunswick	596 962 452	197 587 186	20 739 837	815 289 475
Québec	5 854 714 310	1 930 156 590	139 778 058	7 924 648 958
Ontario	8 540 737 404	2 050 277 750	139 038 823	10 730 053 977
Manitoba	891 927 981	226 287 013	17 489 098	1 135 704 092
Saskatchewan	837 108 521	221 509 817	17 431 337	1 076 049 675
Alberta	1 848 442 131	496 038 361	34 640 532	2 379 121 024
Colombie-Britannique	2 986 744 182	838 487 309	56 030 096	3 881 261 587
Yukon	12 290 879	2 882 521	217 729	15 391 129
Territoires du Nord-Ouest ^a	15 540 163	7 332 571	959 467	23 832 201
Autres pays ^b	111 684 663	82 695 199	724 094	195 103 956
Total	22 955 102 478	6 476 538 686	472 061 799	29 903 702 963
Impôt de récupération de la SV	-911 378 896	0	0	-911 378 896
Total y compris l'impôt de récupération de la SV	22 043 723 582	6 476 538 686	472 061 799	28 992 324 067

^a Les données pour le Nunavut sont incluses.

^b Les personnes qui reçoivent des prestations de la Sécurité de la vieillesse au Canada en vertu d'ententes internationales sur la sécurité sociale.

TABEAU 12 : PRINCIPALES INITIATIVES RÉGLEMENTAIRES

Un Canada où la qualité de vie des aînés et leur inclusion sont améliorées et où la pauvreté est réduite au moyen de pensions, de prestations et de soutiens gouvernementaux durables

RÈGLEMENTS	RÉSULTATS PRÉVUS	CRITÈRES DE MESURE DU RENDEMENT	RÉSULTATS OBTENUS
<i>Règlement sur le Régime de pensions du Canada – rétablissement automatique des prestations d'invalidité :</i> Des modifications du <i>Règlement sur le RPC</i> ont été adoptées en janvier 2005 afin que DSC puisse appliquer la nouvelle disposition de rétablissement automatique prévue dans le Projet de loi C-30, <i>Loi d'exécution du budget de 2004</i> . Le Règlement établit des limites de temps et précise les renseignements et les pièces justificatives qui doivent être présentées au ministre en même temps que la demande de rétablissement des prestations d'invalidité selon le nouvel article 70.1 du RPC.	Ces nouvelles dispositions encourageront les bénéficiaires du RPC-I qui veulent essayer de travailler de le faire sans risquer de perdre leurs prestations. Elles seront particulièrement importantes pour les bénéficiaires dont l'invalidité est cyclique.	• Nombre de bénéficiaires de la pension d'invalidité qui indiquent être revenus au travail et avoir renoncé aux prestations. • Nombre de clients pour qui les prestations sont rétablies en vertu de la disposition de rétablissement automatique.	En 2005-2006, environ 1 900 prestataires ont repris un emploi régulier et ont fait cesser leurs prestations. De ce nombre, 160 ont demandé le rétablissement de leurs prestations selon la disposition de rétablissement automatique.

TABEAU 13 : INITIATIVES HORIZONTALES

Au cours de l'exercice 2005–2006, DSC a participé aux initiatives horizontales ci-après. Sauf indication contraire, DSC est le ministère coordonnateur de ces initiatives.

1. Prestation nationale pour enfants
2. Entente fédérale, provinciale et territoriale sur le développement de la petite enfance
3. Cadre multilatéral pour l'apprentissage et la garde des jeunes enfants
Initiative du secteur bénévole
4. Ententes sur le marché du travail pour les personnes handicapées
5. Service Canada

Des renseignements supplémentaires sur ces initiatives horizontales se trouvent à l'adresse http://www.tbs-sct.gc.ca/rma/eppi-ibdrp/hrdb-rhbd/profil_f.asp

TABEAU 14 : RÉPONSE AUX COMITÉS PARLEMENTAIRES, AUX VÉRIFICATIONS ET AUX ÉVALUATIONS

Réponse aux comités parlementaires	
RAPPORTS DES COMITÉS PERMANENTS	COMMENTAIRES
COMITÉ PERMANENT DU DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES, DU DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES, DU DÉVELOPPEMENT SOCIAL ET DE LA CONDITION DES PERSONNES HANDICAPÉES 38e Parlement, 1^{re} session • Rapport no 5 – Projet de loi C-22, Loi constituant le ministère du Développement social et modifiant et abrogeant certaines lois (présenté à la Chambre le 22 février 2005) • Rapport no 6 – Appel de propositions fait par le nouveau ministère des Ressources humaines et du développement des compétences Canada sur les critères de financement des programmes communautaires, (présenté à la Chambre le 18 mai 2005). Réponse du gouvernement : Sixième rapport du Comité permanent du développement des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées, « Examen des nouvelles directives régissant les accords de contribution pour certains programmes exécutés pour le compte de Ressources humaines et Développement des compétences Canada » (présenté à la Chambre le 26 septembre 2005) • Rapport no 8 – Questions relatives à l'accessibilité pour les personnes handicapées dans l'enceinte parlementaire et dans la fonction publique fédérale (présenté à la Chambre le 14 juin 2005). Réponse du gouvernement : Huitième rapport du Comité permanent du développement des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées, « L'accessibilité pour tous » (présenté à la Chambre le 7 octobre 2005)	Le projet de loi C-22 a reçu la sanction royale le 20 juillet 2005. La loi est entrée en vigueur le 5 octobre 2005, sauf l'article 68, qui est entré en vigueur au moment de la sanction royale.

Réponse à la vérificatrice générale (et à la commissaire à l'environnement et au développement durable — CEDD)	
CHAPITRES	COMMENTAIRES
RAPPORT ANNUEL DE LA COMMISSAIRE À L'ENVIRONNEMENT ET AU DÉVELOPPEMENT DURABLE – CHAPITRE 7 – STRATÉGIES DE DÉVELOPPEMENT DURABLE, SEPTEMBRE 2005 Point : La stratégie de développement durable de DSC n'a pas atteint ou a atteint partiellement certains des critères de qualité évalués.	La qualité de la stratégie de développement durable pour 2004-2006 de l'ancien Développement social Canada a été évaluée dans la vérification. Le Ministère élabore actuellement une vision, une politique et un rôle pour le développement durable, qui inspireront la rédaction de la prochaine stratégie de développement durable pour les années 2007-2009.

Vérifications internes ou évaluations*	
ASSURER AUX CANADIENS :	COMME LE MONTRENT LES CONSTATATIONS DES DOCUMENTS SUIVANTS :
UN CANADA POUR TOUS, AU SEIN DUQUEL CHACUN APPORTE SA CONTRIBUTION ET JOUE UN RÔLE ACTIF DANS LA SOCIÉTÉ	VÉRIFICATIONS ET ÉVALUATIONS • Évaluation de la subvention fédérale versée aux Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques Inc. • Vérification des services de réseau gérés • État consolidé des frais administratifs imputés au Régime de pensions du Canada par RHDCC • Vérification des Programmes de partenariats pour le développement social

TABLEAU 15 : STRATÉGIE DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

Voir la section de RHDCC au sujet de la Stratégie de développement durable à la page 159.

TABLEAU 16 : APPROVISIONNEMENT ET MARCHÉS

Ministère	Développement social Canada
1. Rôle de l'approvisionnement et des marchés dans l'exécution des programmes	L'approvisionnement a un rôle important à jouer pour que le l'organisation réalise effectivement ses priorités de transformation. L'approvisionnement permet aussi au Ministère d'obtenir des services d'experts-conseils en gestion hautement spécialisés afin de tirer parti du savoir-faire et des méthodes d'avant-garde partout dans le monde. Dans la mise en place de nouveaux points de service dans tout le pays, l'approvisionnement est essentiel pour répondre à un éventail d'exigences opérationnelles, de même que pour atteindre les objectifs socioéconomiques.
2. Aperçu de la façon dont le Ministère administre sa fonction de passation de marchés	Les activités d'approvisionnement sont décentralisées et il y a des spécialistes de l'approvisionnement à la fois dans les bureaux régionaux et à l'Administration centrale. Ces spécialistes de l'approvisionnement et des marchés concluent environ 30 000 marchés par année, d'une valeur d'environ 300 millions de dollars. La valeur et le volume des marchés diminuent depuis quelques exercices. Tous les marchés de plus de 10 000 dollars sont examinés de sorte que chaque décision d'achat est prise à la lumière de l'ensemble de l'organisation. Il s'agit aussi d'un moyen de faire en sorte que la meilleure solution soit retenue. Les spécialistes de l'approvisionnement et des marchés dans l'organisation doivent aussi suivre le programme d'attestation de perfectionnement et être agréés au niveau approprié, selon la complexité et le risque des transactions qu'ils font.
3. Progrès et nouvelles initiatives contribuant à l'efficacité et à l'efficience des méthodes d'approvisionnement	L'approvisionnement est actuellement en voie de transformation pour mieux contribuer à la transformation globale de l'organisation. Les caractéristiques des achats sont en voie d'évaluation et des méthodes d'approvisionnement sont en voie d'élaboration en fonction de l'analyse du marché, de la complexité et des risques associés aux achats. L'un des aspects cruciaux de l'initiative de transformation de l'approvisionnement est l'établissement d'équipes d'envergure nationale qui s'occupent des produits essentiels dont le Ministère a besoin. Ces équipes à l'échelle nationale ont pour mandat d'établir des méthodes efficaces, axées sur le client et fondées sur une analyse commerciale plus détaillée de certains biens et services prioritaires. Un portail des achats a été lancé en 2006. Il s'agit d'un outil en ligne conçu pour assurer l'efficience des activités courantes d'achat en offrant des instructions claires et faciles à suivre sur la façon d'acheter des biens et services simples. Le portail procure aussi des points d'accès pour le service dans le cas des achats plus complexes.

TABLEAU 17 : AMÉLIORATION DES SERVICES

Le **gouvernement du Canada** offre un vaste éventail de services qui touchent directement la vie de tous les Canadiens, qu'il s'agisse de particuliers ou d'entreprises, et pendant qu'ils sont à l'étranger. Les services publics sont importants pour le Canada et les Canadiens et le **gouvernement du Canada** reconnaît que les services doivent être très bien administrés. C'est pourquoi, dans ses efforts pour moderniser et se transformer, le **gouvernement** cherche avant tout à améliorer les services publics et à en assurer l'efficacité. Le Secrétariat du Conseil du Trésor, par le truchement du Cadre de responsabilisation de gestion (CRG), évalue le rendement de la direction des ministères en se fondant sur dix éléments, dont le service axé sur la clientèle. Les gestionnaires doivent savoir que la qualité de l'information qu'ils présentent sur l'amélioration des services est un facteur dans cette évaluation.

Rapport annuel : Compte tenu de l'engagement du gouvernement du Canada à améliorer les services en les axant sur la clientèle, les ministères et les organismes doivent préciser dans leur Rapport ministériel sur le rendement (RMR) les activités, les buts et les réalisations qui les aident à accroître la satisfaction de la clientèle dans l'exécution des services publics. L'amélioration constante des services repose sur la capacité des ministères de mesurer le niveau de satisfaction des clients, d'établir des cibles pour améliorer la satisfaction des clients relativement aux services publics essentiels, de surveiller la mise en œuvre et de faire rapport sur les progrès de la satisfaction des clients relativement aux services publics essentiels. Ils doivent aussi établir et faire connaître les normes de service pour les services essentiels, faire le suivi du rendement et faire état des progrès accomplis.

Dans le prolongement du succès de l'Initiative d'amélioration des services, qui s'est terminée le 31 décembre 2005, tous les ministères et organismes doivent faire rapport sur les éléments ci-après de leur rendement en matière de prestation de services :

1. Mesure de la satisfaction des clients et progrès accomplis en vue d'atteindre les objectifs de satisfaction : Les ministères doivent faire état des résultats de leurs sondages auprès des clients et des progrès accomplis en vue d'améliorer la rapidité du service, l'accessibilité, les résultats et la satisfaction globale. Pour assurer l'uniformité et la comparabilité des résultats, ces questions communes doivent être intégrées dans les sondages de satisfaction de la clientèle entrepris par les ministères avec l'Outil de mesures communes (OMC).

2. Normes de service pour tous les services publics essentiels : Les normes de service sont encore un volet important de la stratégie globale d'amélioration des services. Pour chaque norme de service établie compte tenu des attentes des clients, les ministères doivent mesurer le rendement par rapport à ces normes. Le rendement global par rapport à chaque norme doit être mentionné dans le RMR, et d'autres renseignements au sujet des normes de service et du rendement obtenu par rapport à chacune doivent être disponibles par un lien au site Internet du ministère. L'URL doit être mentionnée dans le rapport.

3. Principales réalisations pour l'amélioration des services dans la perspective des clients : Il s'agit ici de donner un aperçu des priorités principales des clients pour l'amélioration des services qui ont été recensées au cours de la dernière année et des mesures principales qui ont été prises à ce sujet. Les efforts et les activités de l'organisation visant l'amélioration constante des services doivent aussi être mentionnés dans cette partie.

Remarque : Le SCT est actuellement en voie de rédiger une *Politique de service pour le gouvernement du Canada* qui indiquera les informations à fournir à l'avenir dans le RMR.

TABLEAU 18 : POLITIQUE SUR LES VOYAGES

DSC a suivi la politique sur les voyages du SCT en ce qui concerne les opérations relatives aux voyages du Ministère.



RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES – ÉTATS FINANCIERS CONSOLIDÉS DE RESSOURCES HUMAINES ET DÉVELOPPEMENT SOCIAL CANADA

Remarque : Il s'agit des états financiers consolidés de Ressources humaines et Développement des compétences Canada et de Développement social Canada.

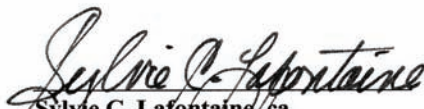
DÉCLARATION DE LA RESPONSABILITÉ DE LA DIRECTION RELATIVEMENT AUX ÉTATS FINANCIERS NON VÉRIFIÉS DE RESSOURCES HUMAINES ET DÉVELOPPEMENT SOCIAL CANADA

La responsabilité de l'intégrité et de l'objectivité des états financiers ci-joints pour l'exercice se terminant le 31 mars 2006 et tous les renseignements figurant dans le présent rapport incombe à la direction de Ressources humaines et Développement social Canada (RHDSC). Ces états financiers ont été préparés par Service Canada, qui est responsable de fournir les services comptables et de produire l'information financière relative à ces services. Service Canada certifie l'exactitude, l'intégralité et l'objectivité de l'information à cet égard et que les états financiers ont été préparés conformément aux normes comptables émises par le Secrétariat du Conseil du Trésor, qui sont conformes aux principes comptables généralement reconnus au Canada pour le secteur public.

Certains renseignements présentés dans les états financiers sont fondés sur les meilleures estimations et le jugement de la direction et tiennent compte de l'importance relative des postes en question. Pour s'acquitter de ses obligations au chapitre de la comptabilité et de la présentation des rapports, la direction tient des comptes qui permettent l'enregistrement centralisé des opérations financières du Ministère. Les renseignements financiers soumis aux *Comptes publics du Canada* et inclus dans le *Rapport ministériel sur le rendement* de RHDSC concordent avec les états financiers ci-joints.

La direction possède un système de gestion financière et de contrôle interne conçu pour donner une assurance raisonnable que l'information financière est fiable, que les actifs sont protégés et que les opérations sont conformes à la *Loi sur la gestion des finances publiques*, qu'elles sont exécutées en conformité avec les règlements, qu'elles respectent les autorisations du Parlement et qu'elles sont consignées de manière à rendre compte de l'utilisation des fonds du gouvernement. La direction veille également à l'objectivité et à l'intégrité des données de ses états financiers par la sélection soignée, la formation et le perfectionnement d'employés qualifiés, par des dispositions assurant une répartition appropriée des responsabilités et par des programmes de communication visant à assurer la compréhension des règlements, des politiques, des normes et des responsabilités de gestion dans l'ensemble de RHDSC. La direction bénéficie également du soutien et de l'assistance de services de vérification et d'évaluation et de comités de vérification.

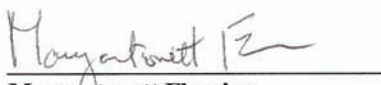
Les états financiers de RHDSC n'ont pas fait l'objet d'une vérification.


Sylvie C. Lafontaine, ca
Chef de la direction financière
Service Canada
Gatineau, Québec

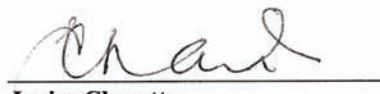
Date : 28.07.2006


Sherry Harrison, cma
Contrôleure
Ressources humaines et Développement social
Gatineau, Québec

Date : 2006.08.17


Maryantonett Flumian
Administratrice générale
Service Canada
Gatineau, Québec

Date : 30.08.2006


Janice Charette
Sous-ministre
Ressources humaines et Développement social
Gatineau, Québec

Date : 21.08.06

RESSOURCES HUMAINES ET DÉVELOPPEMENT SOCIAL		
ÉTAT DES RÉSULTATS (NON VÉRIFIÉ) AU 31 MARS		
	2006	2005
	(en milliers de dollars)	
Charges (note 4)		
Soutien du revenu	29 533 344	28 213 121
Assurance-emploi	14 060 162	14 334 852
Programmes d'emploi	2 543 435	2 638 193
Apprentissage	1 371 586	1 465 688
Inclusion et participation	346 012	357 927
Sans-abri	172 610	137 162
Innovation en matière de services	154 682	138 476
Travail	151 605	111 352
Soutien à la prestation des services et au versement des prestations	136 928	66 180
Lieu de travail	93 277	34 970
Collectivités dynamiques	69 435	54 191
Investissements dans les enfants et les familles	1 848	3 853
Total des charges	48 634 924	47 555 965
Revenus (note 5)		
Soutien du revenu	142 053	189 021
Assurance-emploi	18 330 478	18 708 359
Programmes d'emploi	-	509
Apprentissage	362 118	275 604
Inclusion et participation	78 184	73 713
Sans-abri	-	18
Innovation en matière de services	36 933	1 099
Travail	2 244	2 298
Soutien à la prestation des services et au versement des prestations	15 324	6 932
Lieu de travail	-	5
Collectivités dynamiques	632	-
Investissements dans les enfants et les familles	14	-
Total des revenus	18 967 980	19 257 558
Coût de fonctionnement net	29 666 944	28 298 407

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

RESSOURCES HUMAINES ET DÉVELOPPEMENT SOCIAL
ÉTAT DE LA SITUATION FINANCIÈRE (NON VÉRIFIÉ)
POUR L'EXERCICE TERMINÉ LE 31 MARS

	2006	2005
	(en milliers de dollars)	
Actifs		
Actifs financiers		
Débiteurs et avances (note 6)	4 361 712	3 104 888
Prêts canadiens aux étudiants (note 7)	7 028 065	6 017 198
Total actifs financiers	11 389 777	9 122 086
Actifs non financiers		
Charges payées d'avance (note 8)	23 341	16 666
Immobilisations corporelles (note 9)	162 344	188 045
Total des actifs non financiers	185 685	204 711
Total	11 575 462	9 326 797
Passifs		
Créditeurs et charges à payer (note 10)	1 179 135	1 133 045
Indemnités de vacances et congés compensatoires	57 105	53 500
Indemnités de départ (note 11)	291 404	255 140
Obligations au titre d'immobilisations corporelles louées (note 12)	6 079	7 563
Compte des rentes sur l'État (note 13)	347 337	377 266
Dû au Régime de pensions du Canada (note 14)	150 851	2 771 044
Autres passifs (note 15)	15 342	15 504
Total passifs	2 047 253	4 613 062
Avoir du Canada (note 16)	9 528 209	4 713 735
Total	11 575 462	9 326 797

Passif éventuel (note 17)

Obligations contractuelles (note 18)

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

RESSOURCES HUMAINES ET DÉVELOPPEMENT SOCIAL
ÉTAT DE L'AVOIR DU CANADA (NON VÉRIFIÉ) AU 31 MARS

	2006	2005
	(en milliers de dollars)	
Avoir du Canada, début de l'exercice	4 713 735	(981 920)
Coût de fonctionnement net	(29 666 944)	(28 298 407)
Crédits de l'exercice utilisés (note 3)	33 360 496	31 651 676
Revenus non disponibles pour dépenser (note 3)	(551 576)	(473 061)
Variation de la situation nette du Trésor (note 3)	1 640 012	2 783 520
Services fournis gratuitement par d'autres ministères (note 19)	32 486	31 927
Avoir du Canada, fin de l'exercice (note 16)	9 528 209	4 713 735

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

RESSOURCES HUMAINES ET DÉVELOPPEMENT SOCIAL
ÉTAT DES FLUX DE TRÉSORERIE (NON VÉRIFIÉ)
POUR L'EXERCICE TERMINÉ LE 31 MARS

	2006	2005
	(en milliers de dollars)	
Activités de fonctionnement		
Coût de fonctionnement net	29 666 944	28 298 407
Éléments n'affectant pas l'encaisse :		
Amortissement des immobilisations corporelles	(72 343)	(66 312)
Services fournis gratuitement par d'autres ministères	(32 486)	(31 927)
Ajustements aux immobilisations corporelles	1 757	(1 781)
Gain (perte) net sur l'aliénation des immobilisations corporelles	282	(80)
Variation de l'état de la situation financière :		
Augmentation des débiteurs et avances	1 256 824	326 709
Augmentation des prêts canadiens aux étudiants	1 010 867	703 992
Augmentation (diminution) des charges payées d'avance	6 675	(6 023)
Diminution des passifs	2 565 809	4 694 941
Encaisse utilisée par les activités de fonctionnement	34 404 329	33 917 926
Activités d'investissement en immobilisations		
Acquisition d'immobilisations corporelles	54 758	89 683
Transfert des travaux en cours aux immobilisations corporelles	(9 806)	(45 356)
Produit de l'aliénation d'immobilisations corporelles	(348)	(118)
Encaisse utilisée par les activités d'investissement en immobilisations	44 604	44 209
Activités de financement		
Encaisse nette fournie par le gouvernement du Canada	34 448 933	33 962 135

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

RESSOURCES HUMAINES ET DÉVELOPPEMENT SOCIAL NOTES COMPLÉMENTAIRES AUX ÉTATS FINANCIERS (NON VÉRIFIÉS)

1. Mandat et objectifs

Le ministère Ressources humaines et Développement social Canada (RHDSC) a été créé le 6 février 2006, suite à la fusion des ministères Ressources humaines et Développement des compétences Canada et Développement social Canada, à titre de mandataire de Sa Majesté au Canada. RHDCC est un établissement figurant à l'annexe I de la *Loi sur la gestion des finances publiques* et rend compte au Parlement par l'entremise de la ministre de Ressources humaines et Développement social.

RHDSC travaille dans le but de rehausser le niveau de vie de tous les Canadiens et d'améliorer leur qualité de vie en faisant la promotion du développement d'une main-d'oeuvre hautement qualifiée et mobile, ainsi que d'un marché du travail efficient et favorable à l'intégration. RHDSC développe à la fois le capital humain et le marché du travail, et est engagé à mettre en place une culture d'apprentissage continu pour tous les Canadiens.

Service Canada (SC) fut inauguré le 14 septembre 2005 et a le pouvoir et le mandat de promouvoir le réseau de prestation de services du Gouvernement du Canada afin d'obtenir de meilleurs résultats pour les Canadiens. SC offre un meilleur service à guichet unique à un plus grand nombre de Canadiens au sein d'un plus grand nombre de collectivités, grâce à l'excellence du service. SC continuera de rassembler les services et les prestations au niveau fédéral pour permettre aux Canadiens d'obtenir plus facilement l'aide dont ils ont besoin, en un seul endroit. SC intègre plusieurs services d'un certain nombre de ministères fédéraux pour former un seul réseau de prestation de services.

Les opérations de RHDSC sont encadrées de plusieurs lois et règlements : *Loi sur le ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences*, *Loi sur le ministère du Développement social*, *Loi sur la sécurité de la vieillesse et son règlement d'application*, *Loi sur l'assurance-emploi et son règlement d'application*, *Loi relative aux rentes sur l'État*, *Loi sur l'assistance-chômage*, *Régime de pensions du Canada et règlements*, *Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants et son règlement d'application*, *Loi fédérale sur les prêts aux étudiants et son règlement d'application*, *Loi sur les déclarations des corporations et des syndicats ouvriers, article 16, et son règlement d'application*, *Loi sur les justes salaires et les heures de travail et son règlement d'application*, *Loi d'aide à l'exécution des ordonnances et des ententes familiales*, *Loi sur les arrangements fiscaux entre le gouvernement fédéral et les provinces*, *Loi sur le statut de l'artiste, Partie II et son règlement d'application*, *Loi sur la réadaptation professionnelle des personnes handicapées*, *Loi sur la responsabilité des salaires*, *Code canadien du travail et son règlement d'application*, *Loi sur les prestations d'adaptation pour les travailleurs* et *Loi sur l'équité en matière d'emploi et son règlement d'application*.

Ressources humaines et Développement social réalise ses objectifs grâce à douze principaux programmes :

Soutien du revenu

Assurer un revenu de base aux personnes âgées admissibles, ainsi qu'aux survivants et aux enfants de cotisants décédés au moyen de pensions, de prestations et de mesures de soutien gouvernementales durables, telles que la Sécurité de la vieillesse; élaborer des politiques et des programmes; d'entreprendre des recherches fondées sur des données probantes et de diffuser des connaissances pour faire progresser ce résultat stratégique.

Assurance-emploi

L'Assurance-emploi (AE) offre une aide financière temporaire aux chômeurs canadiens pendant qu'ils cherchent un emploi, ainsi qu'aux Canadiens qui doivent s'absenter temporairement du travail parce qu'ils sont malades, attendent un enfant ou accouchent, ou encore parce qu'ils doivent prendre soin d'un nouveau-né ou d'un enfant adopté, ou pour fournir des soins ou offrir un soutien à un membre de leur famille souffrant d'une maladie grave qui risque de causer le décès. L'Assurance-emploi offre également des prestations aux participants à un programme de partage des tâches.

Programme d'emploi

Les Programmes d'emploi aident les Canadiens, notamment les adultes sans emploi et des groupes cibles tels les jeunes et les Autochtones, à développer leurs compétences professionnelles et pour les encourager à devenir autonomes, à investir dans leur propre intérêt et à s'adapter davantage aux changements sur le marché du travail.

Apprentissage

La direction de l'apprentissage vise à favoriser l'établissement d'une culture de l'apprentissage continu et un accès accru aux occasions d'apprentissage. Les programmes suivant sont exécutés en collaboration avec les provinces, les territoires, les établissements d'enseignement, les organismes communautaires et d'autres intervenants clés: Le Programme canadien de prêts aux étudiants, les Subventions canadiennes pour études, la Subvention canadienne pour l'épargne-études, les Bons d'études canadiens, le Secrétariat national à l'alphabétisation, le Programme des initiatives d'apprentissage, l'Initiative mobilité académique internationale et le Bureau des technologies d'apprentissage.

Inclusion et participation

Ces programmes visent à promouvoir la participation des personnes handicapées au travail et à l'apprentissage dans leur collectivité en assurant la sécurité du revenu, en ciblant des politiques et des programmes en matière d'invalidité ainsi que le développement de connaissances et en réunissant des partenaires clés, des intervenants et d'autres ordres de gouvernement pour atteindre des objectifs communs en matière de programmes et de politiques.

Lieu de travail

Lieu de travail appuie la collaboration entre les partenaires de l'industrie et les intervenants afin de dégager, de traiter et de promouvoir les enjeux liés au développement et la reconnaissance de compétences en milieu de travail, qui reflètent la réalité des milieux de travail canadiens dans un marché du travail en constante évolution. Lieu de travail élabore et diffuse également des connaissances et des renseignements aux plans local, régional et national qui sont essentiels pour appuyer et contribuer à un marché du travail efficace.

Travail

Le Programme du travail a un mandat de compétence fédérale qui est de nature législative et qui vise les secteurs d'activités relevant de la compétence du Parlement pour les questions du travail. Le Programme a aussi un mandat national où il est responsable d'assurer le leadership dans la coordination entre les administrations fédérale et provinciales en matière de travail, de dégager les enjeux relatifs au milieu de travail qui touchent tous les travailleurs et toutes les administrations ainsi que de la tenue d'un fonds de renseignements national dans le domaine du travail. Le Programme du travail a aussi un mandat international puisqu'il s'occupe des affaires internationales du travail pour le Canada.

Sans abri

L'Initiative nationale pour les sans-abri aide les collectivités grâce à des partenariats à mettre en œuvre des mesures qui soutiennent les personnes et les familles sans-abri à devenir autonomes, à s'engager activement dans la société et à contribuer à l'économie.

Soutien à la prestation des services et aux versements des prestations

Le réseau régional de prestation de services en personne offre le service direct aux clients. Cette activité comprend également le soutien en matière de politiques et de communication.

Innovation en matière de services

Les buts de ce programme sont d'exécuter un service continu axé sur les besoins des citoyens qui soit intégré, facile d'accès et d'utilisation, adapté à la situation de chacun, efficace et durable, ainsi que d'améliorer l'intégrité des programmes en recherchant la confiance du public et en veillant à ce que le bon client reçoive le bon service ou la bonne prestation au bon moment et pour la bonne raison.

Collectivités dynamiques

Ce programme renforce la capacité des organismes bénévoles et sans but lucratif du Canada qui aident les personnes dans leur collectivité (personnes âgées et handicapées, enfants et leur famille et autres groupes vulnérables ou exclus) à participer aux activités sociales, à mener une vie active et à contribuer à leur collectivité.

Investissements dans les enfants et les familles

Ces programmes visent à exercer un leadership et à assurer un soutien du revenu pour l'apprentissage et la garde des jeunes enfants ainsi que pour les familles à faible revenu en travaillant de concert avec les provinces, les territoires, les autres ministères fédéraux et les experts communautaires par la négociation et l'établissement d'ententes fédérales, provinciales et territoriales, la mise en commun d'information relative aux meilleures pratiques, à la recherche, au développement et à l'évaluation des connaissances.

2. Sommaire des principales conventions comptables

Les états financiers ont été préparés conformément aux conventions du Conseil du Trésor qui sont conformes aux principes comptables généralement reconnus au Canada pour le secteur public.

Les principales conventions comptables sont les suivantes :

(a) Crédits parlementaires – RHDSC est financé par le gouvernement du Canada au moyen de crédits parlementaires. Les crédits consentis à RHDSC ne correspondent pas à la présentation des rapports financiers en conformité avec les principes comptables généralement reconnus étant donné que les crédits sont fondés, dans une large mesure, sur les besoins de trésorerie. Par conséquent, les postes consignés dans l'état des résultats et dans l'état de la situation financière ne sont pas nécessairement les mêmes que ceux prévus par les crédits parlementaires. La note 3 présente un rapprochement général entre les deux méthodes de rapports financiers.

(b) L'encaisse nette fournie par le gouvernement – RHDSC fonctionne au moyen du Trésor, qui est administré par le receveur général du Canada. La totalité de l'encaisse reçue par RHDSC est déposée au Trésor, et tous les décaissements faits par le Ministère sont prélevés sur le Trésor. L'encaisse nette fournie par le gouvernement est la différence entre toutes les rentrées de fonds et toutes les sorties de fonds, y compris les opérations entre les ministères au sein du gouvernement fédéral.

(c) La variation de la situation nette du Trésor correspond à la différence entre l'encaisse nette fournie par le gouvernement et les crédits utilisés au cours d'un exercice, à l'exclusion du montant des revenus non disponibles comptabilisés par le Ministère. Il en découle des écarts temporaires entre le moment où une opération touche un crédit et le moment où elle est traitée par le Trésor.

(d) Revenus:

- Les revenus de cotisations d'assurance-emploi (AE) sont enregistrés dans les revenus de l'exercice au cours duquel ils sont gagnés. Les cotisations reçues dans la période sont calculées en fonction des montants remis à l'Agence du revenu du Canada (ARC) ainsi que de l'estimé des

montants non reportés, basés sur les montants reçus. Les revenus de cotisations incluent également des ajustements entre les montants réels et estimés des années antérieures.

- Les revenus d'intérêts des prêts aux étudiants sont constatés dans l'exercice où ils sont gagnés.
- Le recouvrement des frais d'administration du compte du Régime de pension du Canada est constaté dans les comptes en fonction des services fournis au cours de l'exercice.
- Les autres revenus sont comptabilisés dans l'exercice où les opérations ou les faits sous-jacents surviennent.

(e) Charges – Les charges sont consignées selon la comptabilité d'exercice :

- Les subventions sont comptabilisées dans l'exercice au cours duquel les critères de paiement sont satisfaits. En ce qui concerne les subventions ne faisant pas partie d'un programme existant, la charge est constatée lorsque le gouvernement annonce la décision de verser un transfert ponctuel, dans la mesure où le Parlement a approuvé la loi habilitante ou l'autorisation des paiements avant que les états financiers ne soient achevés.
- Les contributions sont comptabilisées dans l'exercice au cours duquel le bénéficiaire a satisfait aux critères d'admissibilité ou a rempli les conditions de l'accord de transfert.
- Les indemnités de vacances et de congés compensatoires sont passées en charge au fur et à mesure que les employés en acquièrent le droit en vertu de leurs conditions d'emploi respectives.
- Les services fournis gratuitement par d'autres ministères pour les cotisations de l'employeur aux régimes de soins de santé et de soins dentaires et les services juridiques sont comptabilisés à titre de charges de fonctionnement à leur coût estimatif.

(f) Avantages sociaux futurs :

(i) Prestations de retraite : Les employés admissibles participent au Régime de retraite de la fonction publique, un régime multiemployeurs administré par le gouvernement du Canada. Les cotisations de RHDSC au régime sont passées en charges dans l'exercice au cours duquel elles sont engagées et elles représentent l'obligation totale de RHDSC découlant du régime. En vertu des dispositions législatives en vigueur, RHDSC n'est pas tenu de verser des cotisations au titre de l'insuffisance actuarielle du régime.

(ii) Indemnités de départ : Les employés ont droit à des indemnités de départ, prévues dans leurs conventions collectives ou les conditions d'emploi. Le coût de ces indemnités s'accumule à mesure que les employés effectuent les services nécessaires pour les gagner. Le coût des avantages sociaux gagnés par les employés est calculé à l'aide de l'information provenant des résultats du passif déterminé sur une base actuarielle pour les prestations de départ pour l'ensemble du gouvernement.

(g) Débiteurs – Les débiteurs sont comptabilisés en fonction des montants que l'on prévoit réaliser. Des provisions sont établies pour les débiteurs dont le recouvrement est incertain.

(h) Prêts canadiens aux étudiants – Les prêts sont comptabilisés au coût initial plus les intérêts courus à recevoir moins l'évaluation des provisions. Les intérêts créditeurs sont comptabilisés au fur et à mesure qu'ils sont gagnés sur les prêts à statut recouvrable. Aucun intérêt n'est couru sur les prêts irrécouvrables.

Une provision est enregistrée dans les états financiers de RHDSC afin de tenir compte des mauvaises créances et des réductions de dettes en cours de remboursement sur les prêts canadiens aux étudiants. Le taux de cette provision est déterminé selon un estimé actuariel. Pour l'exercice terminé le 31 mars 2006, le taux a été établi à 14,6 % (14,6 % en 2005) des sommes déboursées depuis le début du programme pour les mauvaises créances et à 0,7 % (0,7 % en 2005) des mêmes sommes pour les réductions de dettes en cours de remboursement. Une provision pour mauvaises créances est calculée trimestriellement. Le taux de cette provision est déterminé selon un estimé actuariel, variant selon l'âge des comptes et leur statut.

(i) Passif éventuel – Le passif éventuel représente des obligations possibles qui peuvent devenir des obligations réelles selon que certains événements futurs se produisent ou non. Dans la mesure où l'événement futur risque de se produire ou non et si l'on peut établir une estimation raisonnable de la perte, on comptabilise un passif estimatif et une charge. Si la probabilité ne peut être déterminée ou

s'il est impossible de faire une estimation raisonnable du montant, alors l'éventualité est présentée dans les notes complémentaires aux états financiers.

(j) Immobilisations corporelles – Toutes les immobilisations corporelles et les améliorations locatives dont le coût initial est d'au moins 10 000 dollars sont comptabilisées selon leur coût d'achat. Les immobilisations corporelles sont amorties selon une méthode linéaire sur la durée de vie utile estimative de l'immobilisation, comme suit :

Catégorie d'immobilisations corporelles	Période d'amortissement
Équipements et machinerie	5 ans
Matériel informatique	5 ans
Logiciels	3 à 5 ans
Autres équipements et meubles	5 ans
Véhicules automobiles	5 ans
Contrats de location-acquisition	durée du bail
Améliorations locatives	durée du bail
Actifs en développement	une fois en service, selon la catégorie d'actif

(k) Incertitude relative à la mesure – La préparation de ces états financiers, conformément aux conventions comptables du Conseil du Trésor du Canada, qui sont conformes aux principes comptables généralement reconnus du Canada pour le secteur public, exige de la direction qu'elle fasse des estimations et pose des hypothèses qui influent sur les montants déclarés des actifs, des passifs, des revenus et des charges présentés dans les états financiers. Au moment de la préparation des présents états financiers, la direction considère que les estimations et les hypothèses sont raisonnables. Les principaux éléments pour lesquels des estimations sont faites sont les provisions pour créances douteuses, le passif éventuel, les remboursements de prestations de la Sécurité de la vieillesse (SV), les cotisations d'assurance-emploi, le passif pour les indemnités de départ et la durée de vie utile des immobilisations corporelles. Les résultats réels pourraient différer des estimations de manière significative. Les estimations sont examinées périodiquement et, à mesure que les ajustements deviennent nécessaires, ils sont constatés dans les états financiers de l'exercice où ils sont connus.

3. Crédits parlementaires

Le Ministère reçoit la plus grande partie de son financement au moyen de crédits parlementaires annuels. Les éléments comptabilisés dans l'état des résultats et l'état de la situation financière d'un exercice peuvent être financés au moyen de crédits parlementaires qui ont été autorisés dans des exercices précédents, pendant l'exercice en cours ou qui le seront dans des exercices futurs. Les dépenses relatives au Programme d'assurance-emploi (AE) ne sont pas incluses ici puisqu'elles ne sont pas pourvues de crédits législatifs. Les droits perçus au moyen du programme d'AE sont à la base de ces dépenses. En conséquence, les résultats de fonctionnement nets de RHDSC diffèrent selon qu'ils sont présentés selon le financement octroyé par le gouvernement ou selon la méthode de la comptabilité d'exercice. Les différences sont rapprochées dans les tableaux suivants :

(a) Rapprochement du coût de fonctionnement net et des crédits parlementaires de l'exercice en cours :

	2006	2005
	(en milliers de dollars)	
Coût de fonctionnement net	29 666 944	28 298 407
Ajustements pour les postes ayant une incidence sur le coût de fonctionnement net, mais qui n'ont pas d'incidence sur les crédits :		
Plus (moins) :		
Transactions nettes au compte d'assurance-emploi	2 268 843	2 315 862
Revenus non disponibles pour dépenser	551 576	473 061
Mauvaises créances	(367 849)	(582 399)
Amortissement	(72 343)	(66 312)
Services fournis gratuitement par d'autres ministères	(32 486)	(31 927)
Ajustement aux subventions et aux contributions	(9 403)	(31 560)
Remboursements de dépenses de programmes	8 482	19 666
Gain (perte) net sur disposition d'immobilisations	282	(80)
Diminution de la provision pour garanties de prêt et autres provisions	12 987	7 151
Augmentation des indemnités de départ à payer	(36 264)	(2 054)
Augmentation des indemnités de vacances et de congés compensatoires	(3 605)	-
Diminution des charges payées d'avance	(1 774)	(3 842)
Frais légaux – Justice Canada	(6 067)	(5 847)
Ajustements aux immobilisations corporelles	1 758	(1 743)
	31 981 081	30 388 383
Ajustements pour les postes n'ayant aucune incidence sur le coût de fonctionnement net, mais ayant une incidence sur les crédits :		
Plus (moins):		
Paiements de prêts canadiens aux étudiants	1 331 300	1 215 697
Remises de prêts canadiens aux étudiants	97	-
Augmentation des charges payées d'avance	1 582	1 774
Acquisitions d'immobilisations corporelles	54 758	89 683
Transfert des travaux en cours aux immobilisations corporelles	(9 806)	(45 356)
Remboursement de contrat de location-acquisition	1 484	1 495
Total des crédits parlementaires utilisés	33 360 496	31 651 676

b) Crédits fournis et utilisés :

	2006	2005
	(en milliers de dollars)	
Crédit 1 – Dépenses de fonctionnement	588 073	596 096
Crédit 5 – Subventions et contributions	1 137 944	1 077 434
Montants législatifs :		
Sécurité de la vieillesse	28 992 324	27 870 981
Prêts canadiens aux étudiants	1 331 300	1 215 697
Autres	1 434 290	1 104 238
Moins :		
Crédits disponibles pour emploi dans les exercices ultérieurs	(367)	(271)
Crédits annulés:		
Fonctionnement	(47 379)	(51 461)
Subventions et contributions	(75 649)	(161 036)
Législatifs	(40)	(2)
Crédits de l'exercice en cours utilisés	33 360 496	31 651 676

c) Rapprochement de l'encaisse nette fournie par le gouvernement et des crédits de l'exercice en cours utilisés

	2006	2005
	(en milliers de dollars)	
Encaisse nette fournie par le gouvernement	34 448 933	33 962 135
Revenus non disponibles pour dépenser	551 576	473 061
Variation de la situation nette du Trésor :		
Augmentation des débiteurs et des avances	(1 256 824)	(326 709)
Augmentation des créditeurs et des charges à payer (autres que le Régime de pensions du Canada)	54 384	16 967
Diminution du Régime de pensions du Canada (RPC)	(2 620 193)	(4 711 908)
Transactions nettes au compte d'assurance-emploi	2 268 843	2 315 862
Autres ajustements	(86 223)	(77 732)
Crédits de l'exercice en cours utilisés	33 360 496	31 651 676

4. Charges

Le tableau suivant présente le détail des charges par catégories :

	2006	2005
	(en milliers de dollars)	
Paievements de transfert		
Prestations d'assurance-emploi et mesures de soutien	14 418 190	14 748 603
Particuliers	29 938 701	28 542 563
Organismes à but non lucratif	687 811	537 084
Autres paliers gouvernementaux au Canada	450 624	446 866
Industrie	27 225	23 987
Autres pays et organisations internationales	2 578	1 697
Total des paiements de transfert	45 525 129	44 300 800
Fonctionnement		
Compte d'assurance emploi :		
Dépenses administratives	1 576 226	1 541 657
Mauvaises créances sur les comptes d'AE	55 668	94 509
Sous-total	1 631 894	1 636 166
Salaires et avantages sociaux	1 713 519	1 631 531
Services professionnels et spéciaux	371 297	337 775
Location	172 563	170 977
Transport et télécommunication	113 807	116 056
Frais d'administration de l'AE payée à l'Agence de revenu du Canada (ARC)	105 384	103 183
Amortissement	72 343	66 312
Mauvaises créances	12 726	2 261
Autres	71 697	86 193
Moins : Recouvrement des frais d'administration de l'AE	(1 510 558)	(1 475 427)
	1 122 778	1 038 861
Mauvaises créances sur les prêts canadiens aux étudiants	355 123	580 138
Total des coûts de fonctionnement	3 109 795	3 255 165
Total des charges	48 634 924	47 555 965

5. Revenus

Le tableau suivant présente le détail des revenus par catégorie :

	2006	2005
	(en milliers de dollars)	
Compte d'assurance-emploi :		
Cotisations d'assurance emploi (AE)	16 916 659	17 654 806
Intérêts sur le solde du compte d'assurance-emploi	1 323 562	967 996
Pénalités et intérêts sur les comptes à recevoir de l'AE	78 706	77 829
Sous-total des revenus d'AE	18 318 927	18 700 631
Intérêts sur les prêts canadiens aux étudiants	360 579	275 152
Recouvrement des frais d'administration du RPC	270 345	270 062
Autres revenus	18 129	11 713
Total des revenus	18 967 980	19 257 558

6. Débiteurs et avances

Le tableau suivant présente le détail des débiteurs et des avances :

	2006	2005
	(en milliers de dollars)	
À recevoir d'autres ministères et agences		
Cotisations d'AE à recevoir de l'Agence du revenu du Canada	1 501 075	1 622 514
Cotisations de la sécurité de la vieillesse à recevoir de l'Agence du revenu du Canada	1 656 523	745 144
Autres	458 412	162 746
À recevoir d'entités externes au gouvernement fédéral :		
Trop payés d'AE	478 982	469 576
Amendes et pénalités sur l'AE	203 731	227 006
Intérêts courus sur les prêts	436 255	319 240
Autres	345 192	190 380
Total des débiteurs	5 080 170	3 736 606
Moins :		
Provisions pour créances douteuses relatives aux recevables d'entités externes	(731 595)	(644 873)
Total des débiteurs nets	4 348 575	3 091 733
Avances aux commissions provinciales des indemnisations des employés	13 013	13 013
Avances aux employés	124	142
Total des débiteurs et avances	4 361 712	3 104 888

7. Prêts canadiens aux étudiants

Les prêts consentis depuis le 1^{er} août 2000 sont visés par l'article 6.1 de la *Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants*, qui autorise RHDSC à conclure des ententes de prêts directement avec les étudiants admissibles. En vertu de la *Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants*, les prêts directs et les prêts à risques partagés sont consentis sans intérêts à un étudiant à temps plein et ensuite portent intérêts soit à un taux variable supérieur de 2,5 % au taux préférentiel ou à un taux fixe supérieur de 5 % au taux préférentiel. La période de remboursement maximale est de 10 ans.

Les prêts consentis avant le 1^{er} août 2000 incluent les prêts en circulation non recouvrés, lesquels représentent des sommes relatives aux prêts aux étudiants subrogés à la Couronne en vertu de *Loi fédérale sur les prêts aux étudiants* et de la *Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants*. En vertu de la *Loi fédérale sur les prêts aux étudiants*, les prêts garantis sont consentis à un étudiant à temps plein sans intérêts et ensuite portent intérêts tel que stipulé par le Programme canadien de prêts aux étudiants. La période de remboursement maximale est de 10 ans.

	2006	2005
	(en milliers de dollars)	
Prêts directs	8 199 049	6 867 749
Prêts garantis	554 910	604 160
Prêts à risques partagés	234 529	221 801
Escompte non amorti sur les prêts à risques partagés en défaut	(222 803)	(210 711)
Provision pour créances douteuses	(1 737 620)	(1 465 801)
Total des prêts canadiens aux étudiants	7 028 065	6 017 198

Les radiations des prêts garantis et à risques partagés pour l'exercice se terminant le 31 mars 2006 s'élèvent à 54 millions de dollars (30 millions de dollars en 2005) et les paiements reçus sur des comptes radiés sont d'une valeur de 0,4 millions de dollars (0,4 millions de dollars en 2005).

8. Charges payées d'avance

	2006	2005
	(en milliers de dollars)	
Paiements de transfert payés d'avance	21 759	14 892
Autres charges payées d'avance	1 582	1 774
Total des charges payées d'avance	23 341	16 666

9. Immobilisations corporelles

	Coût				Amortissement cumulé						2005 Valeur nette aux livres
	Solde d'ouverture	Acquisitions	Disposi- tions, radiations et ajustements	Solde de fermeture	Solde d'ouverture	Amortissement	Disposi- tions, radiations et ajustements	Solde de fermeture			
Catégorie d'immobilisations	(en milliers de dollars)										
Machinerie & équipements	2 159	51	(67)	2 143	1 558	240	(245)	1 553	590	601	
Matériel informatique	167 044	13 478	(2 028)	178 494	137 808	13 955	(2 308)	149 455	29 039	29 236	
Logiciels	139 363	11 185	1 013	151 561	62 087	27 151	-	89 238	62 323	77 276	
Autres équipements et mobilier	7 954	438	17	8 409	4 217	1 121	(214)	5 124	3 285	3 737	
Véhicules automobiles	9 165	729	(2 021)	7 873	6 853	812	(2 009)	5 656	2 217	2 312	
Location acquisition – Matériel informatique	11 578	-	-	11 578	6 947	2 316	-	9 263	2 315	4 631	
Location acquisition – Autres équipements	1 136	-	-	1 136	843	227	-	1 070	66	293	
Travaux en cours – logiciels développés à l'interne	10 349	13 158	(9 806)	13 701	-	-	-	-	13 701	10 349	
Améliorations locatives	124 748	15 719	-	140 467	65 138	26 521	-	91 659	48 808	59 610	
Total des immobilisations corporelles :	473 496	54 758	(12 892)	515 362	285 451	72 343	(4 776)	353 018	162 344	188 045	

La charge d'amortissement pour l'exercice se terminant le 31 mars 2006 est de 72 343 dollars (66 312 dollars en 2005).

10. Crédoiteurs et charges à payer

	2006	2005
	(en milliers de dollars)	
Salaires courus à payer	49 860	97 502
Comptes à payer et charges à payer à des entités externes au gouvernement fédéral	829 980	812 242
Comptes à payer et charges à payer à d'autres ministères et agences	151 330	57 750
Provision pour paiements alternatifs aux provinces non participantes au programme des PCÉ	105 065	108 133
Provision pour garanties de prêt	38 508	51 495
Autres crédoiteurs et charges à payer	4 392	5 923
Total des crédoiteurs et charges à payer	1 179 135	1 133 045

11. Avantages sociaux des employés

(a) Prestations de retraite: Les employés du Ministère participent au Régime de retraite de la fonction publique, qui est parrainé et administré par le gouvernement du Canada. Les prestations de retraite s'accumulent sur une période maximale de 35 ans au taux de 2 % par année de services validables multiplié par la moyenne des gains des cinq meilleures années consécutives. Les prestations sont intégrées aux prestations du Régime de pensions du Canada et au Régime de rentes du Québec et sont indexées selon l'inflation.

Tant les employés que le Ministère versent des cotisations couvrant le coût du régime. Pour l'exercice terminé le 31 mars 2006, les charges s'élèvent à 180 millions dollars (168,6 millions dollars en 2005), soit environ 2,6 fois les cotisations des employés. La responsabilité du Ministère relative au régime de retraite se limite aux cotisations versées. Les excédents ou les déficits actuariels sont constatés dans les états financiers du gouvernement du Canada, en sa qualité de répondant du régime.

(b) Indemnités de départ : Le Ministère verse des indemnités de départ aux employés en fonction de l'admissibilité, des années de service et du salaire final. Le couru pour indemnités de départ est établi à partir d'un pourcentage déterminé par le Conseil du Trésor, appliqué à la masse salariale totale du Ministère au 31 mars. Le Conseil du Trésor détermine le pourcentage basé sur une évaluation actuarielle du passif futur pour le gouvernement fédéral dans son ensemble. Le taux au 31 mars 2006 était de 23,2 % (21,39 % au 31 mars 2005).

	2006	2005
	(en milliers de dollars)	
Obligation au titre des prestations constituées, début de l'exercice	255 140	253 086
Charge pour l'exercice	62 009	21 176
Prestations versées pendant l'exercice	(25 745)	(19 122)
Obligation au titre des prestations constituées, fin de l'exercice	291 404	255 140

12. Obligations reliées au titre d'immobilisations corporelles louées

RHDS a conclu des contrats de location-acquisition de matériel informatique et autres équipements dont la valeur s'élève à 12,7 millions dollars et dont l'amortissement cumulé s'élève à 10,3 millions dollars au 31 mars 2006 (12,7 millions dollars et 7,8 millions dollars respectivement au 31 mars 2005) (note 9).

Les obligations pour les exercices à venir sont les suivantes:

Exercice d'échéance	2006	2005
	(en milliers de dollars)	
2006	-	1 536
2007	6 105	6 105
Total des futurs versements minimums	6 105	7 641
Moins : Intérêts théoriques (7 % à 15 %)	(26)	(78)
Solde des obligations au titre des immobilisations corporelles louées	6 079	7 563

13. Rentes sur l'État

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

L'objectif de la *Loi relative aux rentes sur l'État* était d'encourager les Canadiens à pourvoir à leurs besoins futurs par l'achat de rentes sur l'État.

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

Les recettes totales ont été de 24,5 millions de dollars (26,5 millions de dollars en 2005), dont 24,4 millions de dollars (26,2 millions de dollars en 2005) représentaient l'intérêt de 7 % crédité au compte. Les primes reçues totalisaient 8 200 dollars (72 400 dollars en 2005). Les déboursés de 51 millions de dollars (57,5 millions de dollars en 2005) étaient principalement composés de 50,5 millions de dollars (54,1 millions de dollars en 2005) versés au titre des rentes échues. Un montant de 98 379 dollars (156 599 dollars en 2005) a été utilisé pour rembourser des primes au moment du décès, avant l'échéance ou lorsque la rente aurait été trop minime, et un

montant de 202 346 dollars (319 684 dollars en 2005) provenant de rentes non réclamées a été transféré au Trésor.

	2006	2005
	(en milliers de dollars)	
Compte des rentes sur l'État, début de l'exercice	377 266	405 722
Rentrées et autres crédits	24 726	26 486
Paiements et autres débits	(54 655)	(54 942)
Comptes des rentes sur l'État, fin de l'exercice	347 337	377 266

14. Dû au Régime de pensions du Canada

La ministre de RHDSC, au nom du gouvernement du Canada, est responsable de l'administration du Régime de Pensions (RPC) du Canada. Les opérations financières du RPC ne font pas partie de l'organisation déclarante RHDSC puisque le RPC est contrôlé conjointement par le gouvernement fédéral et les provinces participantes. Le RPC est en vigueur partout au Canada, sauf au Québec qui possède un régime comparable.

Le Régime de pensions du Canada est un régime d'assurance sociale mixte et obligatoire conçu pour assurer une mesure de protection aux travailleurs canadiens et leurs familles contre les pertes de revenus découlant de la retraite, l'incapacité ou le décès.

Selon les dispositions actuelles, toutes les pensions, les prestations et tous les frais d'administration du Régime sont financés par les cotisations que versent les employés, les employeurs, les personnes travaillant à leur propre compte, et par les revenus provenant du placement des fonds.

Le compte du Régime de pensions du Canada (le Compte) a été établi dans les comptes du Canada pour enregistrer les cotisations, les intérêts, les pensions et les prestations et les frais d'administration du Régime. Ces transactions incluent également les contributions perçues par l'Agence du revenu du Canada, lesquelles sont créditées au compte net des remboursements.

Les revenus et les charges du RPC sont portés en augmentations et en diminutions du passif. Le détail des revenus, des charges, des actifs et des passifs du compte sont disponibles dans les états financiers distincts du Régime. Le solde du passif pour RHDSC représente le solde des actifs déposés auprès du receveur général du Canada.

	2006	2005
	(en milliers de dollars)	
Régime de pensions du Canada, début de l'exercice	2 771 044	7 482 952
Rentrées et autres crédits	55 319 600	43 751 251
Paiements et autres débits	(57 939 793)	(48 463 159)
Régime de pensions du Canada, fin de l'exercice	150 851	2 771 044

15. Autres passifs

Compte d'assurance du service civil : Ce compte a été établi par la *Loi sur l'assurance du service public*, afin de permettre au ministre des Finances de verser certaines prestations de décès, établies en vertu de contrats, aux fonctionnaires nommés dans des postes à durée indéterminée de tout secteur de la fonction publique. Aucun nouveau contrat n'a été émis depuis l'entrée en vigueur, en 1954, du Régime de prestations supplémentaires de décès pour la fonction publique et les Forces canadiennes dans le cadre de la *Loi sur la pension de la fonction publique* et de la *Loi sur la pension de retraite des forces canadiennes*. À compter d'avril 1997, le ministère RHDSC a assumé la responsabilité de l'administration et de l'évaluation actuarielle de la *Loi sur l'assurance du service civil*.

Autres passifs : Ce compte inclus d'autres fonds dans lesquels se trouvent des catégories spéciales de transactions de revenus et de dépenses de certains comptes pour lesquels une loi habilitante exige que ces revenus soient réservés et que les dépenses relatives soient imputées à même ces revenus. Les dépenses et les revenus sont comptabilisés comme des augmentations ou des diminutions du compte de passif et ne sont pas comptabilisés à ce titre dans les livres de RHDSC.

	2006	2005
	(en milliers de dollars)	
Compte d'assurance du service civil	6 284	6 755
Autres passifs	9 058	8 749
Total des autres passifs	15 342	15 504

16. Avoir du Canada

Le Ministère inclut dans ses revenus et ses dépenses les transactions relatives au Programme d'assurance-emploi. La *Loi sur l'assurance-emploi* et ses règlements exigent que les contributions de l'employeur et de l'employé ainsi que les revenus qui y sont associés soient séparés et que les dépenses associées soient imputées contre ces revenus.

	2006	2005
	(en milliers de dollars)	
Avoir spécifique au compte d'AE, début de l'exercice	48 547 419	46 231 557
Revenus relatifs au programme d'AE	18 318 927	18 700 631
Dépenses relatives au programme d'AE	(16 050 084)	(16 384 769)
Avoir spécifique au compte d'AE, fin de l'exercice	50 816 262	48 547 419
Avoir non-spécifique au compte d'AE	(41 288 053)	(43 833 684)
Avoir du Canada	9 528 209	4 713 735

17. Passif éventuel

(a) réclamations et litiges :

Des réclamations ont été effectuées auprès du Ministère dans le cours normal de ses activités. Certains passifs éventuels peuvent devenir des obligations réelles advenant la réalisation de certains événements futurs. Dans la mesure où l'événement futur risque de se produire ou de ne pas se produire et si l'on peut établir une estimation raisonnable de la perte, on comptabilise un passif et une

charge est inscrite dans les états financiers. Au 31 mars 2006, RHDSC avait 28 réclamations en souffrance. Selon l'évaluation juridique faite par Justice Canada du passif éventuel, aucun passif n'a été comptabilisé au Ministère au 31 mars 2006.

(b) Prêts garantis :

Des pertes sur des prêts garantis sont comptabilisées dans les comptes lorsqu'il est probable qu'un paiement sera effectué afin d'honorer la garantie et lorsqu'un montant de la perte anticipée peut être raisonnablement estimé. Le montant de la provision pour pertes est déterminé en prenant en considération les pertes historiques ainsi que les conditions économiques actuelles. L'augmentation ou la diminution de la provision pour pertes de prêts entre les années est comptabilisée à titre de dépenses de fonctionnement. En date du 31 mars 2006, RHDSC a garanti les créances suivantes :

	Limite autorisée	Passif éventuel
	(en milliers de dollars)	
Prêts garantis en vertu de la <i>Loi fédérale sur les prêts aux étudiants</i>	10 781 963	240 524

En vertu de la *Loi fédérale sur les prêts aux étudiants*, RHDSC garantit des prêts effectués par des banques, des coopératives de crédit et autres institutions à des étudiants admissibles. Les clauses de remboursement sont établies en fonction de la fréquentation d'un établissement d'enseignement reconnu. Au 31 mars 2006, RHDSC a enregistré une provision pour pertes sur prêts reliée aux prêts garantis de 38,5 millions de dollars (51,4 millions de dollars au 31 mars 2005).

18. Obligations contractuelles

De par leur nature, les activités de RHDSC peuvent donner lieu à des obligations et des marchés importants en vertu desquels RHDSC s'engage à effectuer des paiements échelonnés sur plusieurs années, lors de la prestation de services ou de la réception de biens. Voici les principaux engagements pour lesquels une estimation raisonnable peut être faite :

	2007	2008	2009	2010	2011 et exercices ultérieurs	Total
	(en milliers de dollars)					
Paiements de transfert	961 067	461 557	347 201	12 280	250	1 782 355
Fonctionnement et Entretien	115 000	55 000	17 000	-	-	187 000
Contrats de location-exploitation	6 079	-	-	-	-	6 079
Total des obligations contractuelles	1 082 146	516 557	364 201	12 280	250	1 975 434

19. Opérations entre apparentés

En vertu du principe de propriété commune, RHDSC est apparenté à tous les ministères, organismes et sociétés d'État du gouvernement du Canada. Le Ministère conclut des opérations avec ces entités dans le cours normal de ses activités et selon des modalités commerciales normales. De plus, au cours de l'exercice, le Ministère reçoit gratuitement des services d'autres ministères, comme il est indiqué à la partie a).

(a) Services fournis gratuitement :

Au cours de l'exercice, le Ministère a reçu des services gratuitement d'autres ministères. Ces services incluent notamment les cotisations de l'employeur aux régimes d'assurance médicale et dentaire ainsi que des frais juridiques. Ces services gratuits ont été constatés comme suit dans l'état des résultats du Ministère:

	2006	2005
	(en milliers de dollars)	
Cotisations de l'employeur aux régimes d'assurance médical et dentaire payées par le Secrétariat du Conseil du Trésor	29 054	28 132
Services juridiques fournis par Justice Canada	3 432	3 795
Total	32 486	31 927

Le gouvernement a structuré certaines de ses activités administratives de manière à optimiser l'efficacité et l'efficacité de sorte qu'un seul ministère mène sans frais certaines activités au nom de tous. Le coût de ces services, qui comprennent les services de paye et d'émission des chèques offerts par Travaux publics et Services gouvernementaux Canada et les services de vérification offerts par le Bureau du vérificateur général, ne sont pas inclus à titre de charge dans l'état des résultats du Ministère.

(b) Ententes signées avec d'autres ministères :

Service Canada (SC) a plusieurs ententes avec d'autres ministères fédéraux afin d'offrir des programmes par l'intermédiaire de ses bureaux dans tout le Canada. Au 31 mars 2006, SC avait signé des ententes avec les ministères suivants : Agriculture et Agroalimentaire Canada, Anciens combattants Canada, Citoyenneté et Immigration Canada, Agence du revenu du Canada, Passeport Canada, Ressources humaines et Développement social Canada, Transport Canada et Travaux publics et Services gouvernementaux Canada.

20. Information comparative

Les chiffres de l'exercice précédent ont été reclassés afin de les rendre conformes à la présentation adoptée pour l'exercice en cours.



AUTRES SUJETS D'INTÉRÊT

Diagramme 5 : Tableau de concordance de l'AAP de DSC pour 2004-2005 et de l'APP de DSC pour 2006-2007

Tableau de concordance – AAP de DSC 2004-2005 et AAP de DSC 2006-2007					
Résultats stratégiques – AAP de DSC 2004-2005					
Un Canada où la qualité de vie des aînés et leur inclusion sont améliorées et où la pauvreté est réduite au moyen de pensions, de prestations et de soutiens gouvernementaux durables.	Un Canada où la participation sociale et économique des personnes handicapées est rehaussée.	Un Canada où des collectivités dynamiques et inclusives répondent aux besoins de la population en matière de développement social.	Un Canada où les capacités des particuliers, des enfants des familles et des collectivités sont renforcées afin de promouvoir l'inclusion sociale, la participation et le bien-être.	Un Canada où la prestation des services est axée sur les besoins des citoyens.	
Activités de programme					
Soutien du revenu	Inclusion et participation	Collectivités dynamiques	Investissements dans les enfants et les familles	Innovation en matière de services	
Résultats stratégiques – DSC AAP 2006-2007					
Renforcer notre bien-être social : – en améliorant la sécurité du revenu des Canadiens – en renforçant les connaissances en matière de politique sociale et reposant sur les faits afin de promouvoir des initiatives de développement social efficaces – en favorisant la création d'une société plus forte et inclusive qui permettra à tous les Canadiens de participer activement; et – en favorisant la mobilisation des intervenants et la collaboration avec nos partenaires pour veiller à mettre en place de meilleures initiatives sociales qui améliorent la confiance des Canadiens à l'égard de leur infrastructure sociale ... de sorte à satisfaire aux visions et aux attentes que nous, en tant que Canadiens, avons à l'égard de nous-même et de notre société.				Assurer et transformer la prestation de services et le versement des prestations des Canadiens en adoptant une approche axée sur le citoyen et fondée sur le service.	
Activités de programme					
Investissement social : Veiller à ce que les programmes sociaux de base soient sûrs et qu'ils puissent s'adapter aux besoins changeants.	Nouvel élément de l'AAP Innovation et politiques en matière de développement social : Satisfaire les attentes des Canadiens en élaborant des solutions novatrices, fondées sur les valeurs canadiennes.		Prestation de services : Donner accès à de l'information, des prestations et des services gouvernementaux de haute qualité.	Nouvel élément de l'AAP Gestion ministérielle	



Centre de renseignements
Ressources humaines et Développement social Canada
140, promenade du Portage, Phase IV, Niveau 0
Gatineau (Québec)
K1A 0J9

Télécopieur : (819) 953-7260
Courrier électronique : publications@hrsdc-rhdcc.gc.ca