

Ressources humaines et
Développement des compétences Canada

Budget des dépenses 2008 – 2009

Rapport ministériel sur le rendement



Table des matières

5 Messages des ministres

9 Section I Survol du Ministère

- 10 1.1 Introduction Raison d'être et responsabilités
- 12 1.2 Architecture des activités de programme de Ressources humaines et Développement des compétences Canada
- 13 1.3 Bilan socioéconomique de l'année
- 16 1.4 Analyse des risques du Ministère
- 17 1.5 Tableaux sommaires sur le rendement
- 28 1.6 Contribution des priorités aux résultats stratégiques
- 37 1.7 Profil des dépenses pour 2008–2009
- 40 1.8 Postes votés et législatifs

41 Section II Analyse des activités de programme par résultat stratégique

- 42 2.1 Politiques et programmes qui répondent aux besoins des Canadiens en matière de capital humain et de développement social
 - 42 2.1.1 Activité de programme : Politiques, recherche et communications
- 45 2.2 Productivité et participation canadiennes accrues par des marchés du travail efficients et inclusifs, des milieux de travail compétitifs et l'accès à l'apprentissage
 - 45 2.2.1 Activité de programme : Marché du travail
 - 53 2.2.2 Activité de programme : Compétences en milieu de travail
 - 60 2.2.3 Activité de programme : Apprentissage
- 66 2.3 Milieux de travail sécuritaires, sains, équitables, stables et productifs, où règne la coopération, et des normes internationales du travail efficaces
 - 66 2.3.1 Activité de programme : Travail
- 75 2.4 Amélioration de la sécurité du revenu, de l'accès aux possibilités et mieux-être des personnes, des familles et des collectivités
 - 75 2.4.1 Activité de programme : Investissement social
 - 80 2.4.2 Activité de programme : Enfants et familles
 - 82 2.4.3 Activité de programme : Logement et sans-abri
- 86 2.5 Amélioration des résultats pour les Canadiens grâce à l'excellence du service
 - 86 2.5.1 Activité de programme : Service décloisonné et axé sur les citoyens
 - 91 2.5.2 Activité de programme : Intégrité
 - 95 2.5.3 Activité de programme : Services gouvernementaux fondés sur la collaboration et structurés en réseau

99 Section III Renseignements supplémentaires

- 100 3.1 Tableaux électroniques
- 100 3.2 Aperçu du rendement financier
- 104 3.3 Comptes à fins déterminées
- 108 3.4 Rapports législatifs annuels

117 Section IV Autres éléments d'intérêt

- 118 4.1 Information sur l'organisation
- 119 4.2 Renvois à des sites Web

Messages des ministres

Message de la ministre des Ressources humaines et du Développement des compétences



C

'est avec plaisir que je présente le Rapport ministériel sur le rendement de 2008–2009 de Ressources humaines et Développement des compétences Canada. Cette année, le rapport souligne les répercussions qu'a eues la crise économique mondiale sur l'économie canadienne et décrit en détail les mesures qui ont été mises en place pour aider les travailleurs canadiens et leurs familles.

Notre gouvernement est résolu à aider les Canadiens qui se retrouvent sans travail à se retrouver les manches et à se trouver un bon emploi. C'est pourquoi, dans le cadre du Plan d'action économique du Canada, nous avons augmenté notre investissement dans le développement des compétences afin de venir en aide aux Canadiens de toutes les régions. Nous offrons 1,5 milliard de dollars de plus aux provinces et territoires en vertu des ententes actuelles pour assurer, selon nos estimations, une formation à 150 000 Canadiens afin de les aider à acquérir les compétences qui leur permettront de se trouver un emploi dans la nouvelle économie. Grâce

à l'Aide à la transition de carrière, nous aiderons quelque 40 000 travailleurs de longue date, qui viennent d'être mis à pied, à acquérir des compétences pour se trouver un nouvel emploi.

Nous investissons dans les Canadiens de tous les âges, peu importe leur expérience de travail. C'est pourquoi nous avons augmenté le soutien que nous offrons aux travailleurs âgés en ajoutant 60 millions de dollars sur trois ans à l'Initiative ciblée pour les travailleurs âgés. Nous avons également investi 75 millions de dollars pour aider les nouveaux venus à faire reconnaître leurs acquis plus rapidement et améliorer leur intégration au marché du travail, et nous avons investi une somme supplémentaire de 100 millions de dollars sur trois ans dans le Partenariat pour les compétences et l'emploi des Autochtones afin d'aider les Canadiens autochtones à se trouver un emploi à long terme.

Nous voulons aider les étudiants à acquérir une expérience de travail précieuse et à gagner de l'argent pour financer leurs études. C'est pourquoi nous venons en aide aux jeunes Canadiens en augmentant de 20 millions de dollars le financement de l'Initiative Emplois d'été Canada et en octroyant une bourse de 15 millions de dollars pour les projets YMCA et YWCA afin que les étudiants puissent acquérir de l'expérience de travail. Nous offrons aussi des incitatifs aux travailleurs pour qu'ils suivent une formation par l'apprentissage dans un métier du Sceau rouge.

Par ailleurs, nous avons facilité l'accès aux études postsecondaires en apportant des améliorations importantes au Programme canadien de prêts aux étudiants, qui offrira davantage de subventions directes et non remboursables, de même que des mesures d'aide au remboursement plus justes et mieux adaptées aux besoins. Les subventions à elles seules viendront en aide à plus de 245 000 étudiants, soit 100 000 étudiants de plus que dans le cadre de l'ancien programme.

Au cours de la dernière année, nous avons continué d'aider les enfants, les familles et les Canadiens vulnérables à améliorer leur niveau de vie. Pour une troisième année de suite, nous avons continué d'aider les parents et les familles en leur versant la Prestation universelle pour la garde d'enfants. Nous aidons les personnes lourdement handicapées admissibles, leur famille et d'autres personnes à épargner pour assurer leur sécurité financière à long terme en mettant en place le Régime enregistré d'épargne-invalidité. En plus de l'aide que nous offrons aux personnes âgées en vertu de programmes comme le Régime de pensions du Canada, la Sécurité de la vieillesse et le Supplément de revenu garanti, nous contribuons à la prévention des mauvais traitements envers les aînés par l'intermédiaire du programme Nouveaux Horizons pour les aînés. Nous avons aussi majoré le financement de la Stratégie des partenariats de lutte contre l'itinérance pour aider les Canadiens sans abri à répondre à leurs besoins de logement.

Service Canada joue un rôle important partout au Canada puisqu'il permet aux Canadiens d'accéder facilement et rapidement à toute la gamme de prestations, de services et de programmes gouvernementaux. C'est pourquoi nous avons fait des efforts et des investissements considérables pour traiter rapidement le nombre croissant de demandes d'AE. Nous avons ainsi amélioré l'automatisation du traitement des demandes, embauché de nouveaux employés, et prolongé nos heures d'ouverture là où c'était nécessaire.

Ensemble, nos politiques, programmes et services aident les Canadiens à accéder aux outils et aux mesures de soutien dont ils ont besoin pour assurer un avenir meilleur, sécuritaire et prospère à eux mêmes ainsi qu'à leur famille.

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

Message de la ministre du Travail



Grâce au Programme du travail, notre gouvernement encourage des milieux de travail sécuritaires, équitables et productifs et des relations de travail fondées sur la coopération partout au Canada en élaborant et en mettant en place des politiques, des programmes et des services dans tous les secteurs de compétence fédérale. En offrant aux employeurs, travailleurs et syndicats canadiens les outils et les ressources dont ils ont besoin, nous aidons activement les Canadiens à se bâtir un pays plus solide et plus compétitif.

Le Rapport ministériel sur le rendement de 2008-2009 résume les efforts qu'on a récemment mis sur pied grâce au Programme du travail et souligne nos principales réalisations depuis un an.

L'une de ces réalisations a été la résolution de 96,3 % des conflits de négociations collectives sans arrêt de travail, grâce en grande partie à nos services de médiation et de conciliation. De plus, notre gouvernement a entrepris la modernisation de la partie III du *Code canadien du travail*. Le processus de consultation nous permettra de recueillir le point de vue des entreprises, des syndicats et des employés sur les normes actuelles du travail. Les informations recueillies serviront de base aux options d'amélioration et de mise à jour du *Code*.

La conception et la mise en place du Programme de protection des salariés (PPS), un programme national de remboursement des travailleurs canadiens admissibles dont l'employeur déclare faillite ou est mis sous tutelle, ont eu lieu en 2008-2009. Dans le cadre du Plan d'action économique du Canada, notre gouvernement a élargi la portée de la loi originale, qui couvrait les salaires et les paies de vacances dus aux employés, pour y inclure les indemnités et primes de départ. Les premiers paiements versés aux Canadiens ont été traités en septembre 2008.

La promotion et la protection du succès des entreprises canadiennes, la sécurité des milieux de travail canadiens, et le mieux-être des employés canadiens sont les grandes priorités de notre gouvernement, surtout en cette période de difficulté économique mondiale. Grâce au Programme du travail, nous continuerons de soutenir les employeurs et les travailleurs du Canada et de favoriser des milieux de travail sécuritaires et des relations productives afin d'assurer le succès de notre économie aujourd'hui et demain.

L'honorable Rona Ambrose, C.P., députée
Ministre du Travail

Section I Survol du Ministère

Ressources humaines et Développement des compétences Canada

Survol du Ministère

1.1 Introduction Raison d'être et responsabilités

Le présent document fait état du rendement de Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDC) pour la période du 1^{er} avril 2008 au 31 mars 2009. Il rend compte des réalisations du Ministère par rapport aux engagements énoncés dans le Rapport sur les plans et les priorités de 2008–2009.

La Section I est un survol où l'on donne des renseignements de haute importance sur le Ministère, notamment la mission de RHDC, de Service Canada et du Programme du travail. On y présente l'architecture d'activités de programme, une description du contexte socioéconomique, le profil de risque de l'organisation, un tableau sommaire du rendement, un plan de la contribution des priorités aux résultats stratégiques, y compris les indicateurs de langues officielles et de ressources humaines du Ministère, le profil des dépenses du Ministère, de même que ses crédits votés et législatifs. La Section II présente des renseignements détaillés sur le rendement par résultat stratégique. À la Section III, on trouve les tableaux financiers, un aperçu du rendement financier, les données concernant les comptes à fins déterminées, et les états financiers consolidés du Ministère. La Section IV contient des renseignements organisationnels et des renvois à des sites Web.

Raison d'être

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

Pour ce faire, RHDC :

- élabore des politiques qui font du Canada une société au sein de laquelle les gens peuvent mettre à profit leurs talents, leurs compétences et leurs ressources pour participer à l'apprentissage, au travail, et aux activités de leur collectivité;

- crée des programmes et appuie des initiatives qui aident la population canadienne à franchir les étapes de la vie – de familles avec enfants aux aînés, de l'école au travail, d'un emploi à un autre, du chômage au marché du travail, de la population active à la retraite;
- crée, par l'intermédiaire de Service Canada et d'autres partenaires, de meilleurs résultats pour la population canadienne en favorisant l'excellence du service.

Le Programme fédéral du travail a pour mission d'assurer des milieux de travail sécuritaires, équitables et productifs, des relations de travail où règne la coopération, ainsi que des normes internationales de travail efficaces.

Pour ce faire, le Programme du travail :

- administre et met en application des lois et règlements sur les milieux de travail, comme des normes de santé et sécurité, des normes d'emploi, et des relations industrielles en vertu du *Code canadien du travail* et de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, qui fait la promotion de l'égalité en milieu de travail en éliminant les obstacles auxquels se butent les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les minorités visibles en milieu de travail, offre des services de protection contre les incendies dans les immeubles fédéraux et dans les réserves, administre la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*; et supervise le Programme de protection des salariés;
- élabore des interventions de programmes et de politiques novatrices lorsque surviennent des changements dans les milieux de travail ou les relations employeurs-employés, et effectue des recherches et communique de l'information et des analyses sur les milieux de travail, les relations industrielles, et les tendances des lois sur le travail;
- travaille en étroite collaboration avec les provinces et territoires, les syndicats, les employeurs et ses partenaires de l'étranger pour améliorer les conditions de travail et assurer des milieux de travail sains et équitables pour tous les Canadiennes et Canadiens.

Les programmes et les services de Ressources humaines et Développement des compétences Canada visent à produire toute une gamme de résultats dans la société et sur le marché du travail. On compte cinq résultats stratégiques, qui constituent la structure de présentation des plans, des priorités et des ressources dans le présent rapport :

« Des politiques et des programmes qui répondent aux besoins des Canadiens en matière de capital humain et de développement social »

« Une productivité et une participation canadiennes accrues par des marchés du travail efficaces et inclusifs, des milieux de travail compétitifs et l'accès à l'apprentissage »

« Des milieux de travail sécuritaires, sains, équitables, stables et productifs, où règne la coopération, et des normes internationales du travail efficaces »

« Une amélioration de la sécurité du revenu, de l'accès aux possibilités et mieux-être des personnes, des familles et des collectivités »

« Amélioration des résultats pour les Canadiens grâce à l'excellence du service »

Par ailleurs, 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*, de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*, et d'autres lois sur la rémunération et les conditions de travail. L'actuelle ministre du Travail a pour mandat de **promouvoir des milieux de travail sécuritaires, sains, équitables, stables et productifs où règne la coopération**.

Service Canada a pour mandat de collaborer avec les ministères fédéraux, les autres ordres de gouvernement et les fournisseurs de services à la collectivité afin d'offrir des services et des prestations par la voie d'un seul réseau de prestation de services et ainsi mieux servir les Canadiennes et Canadiens.

Le portefeuille de Ressources humaines et Développement des compétences Canada contient également le Projet de recherche sur les politiques, qui mène des projets de recherche horizontaux à l'appui du programme de politique à moyen terme du gouvernement du Canada, et établit les besoins et les priorités en vue du développement futur.

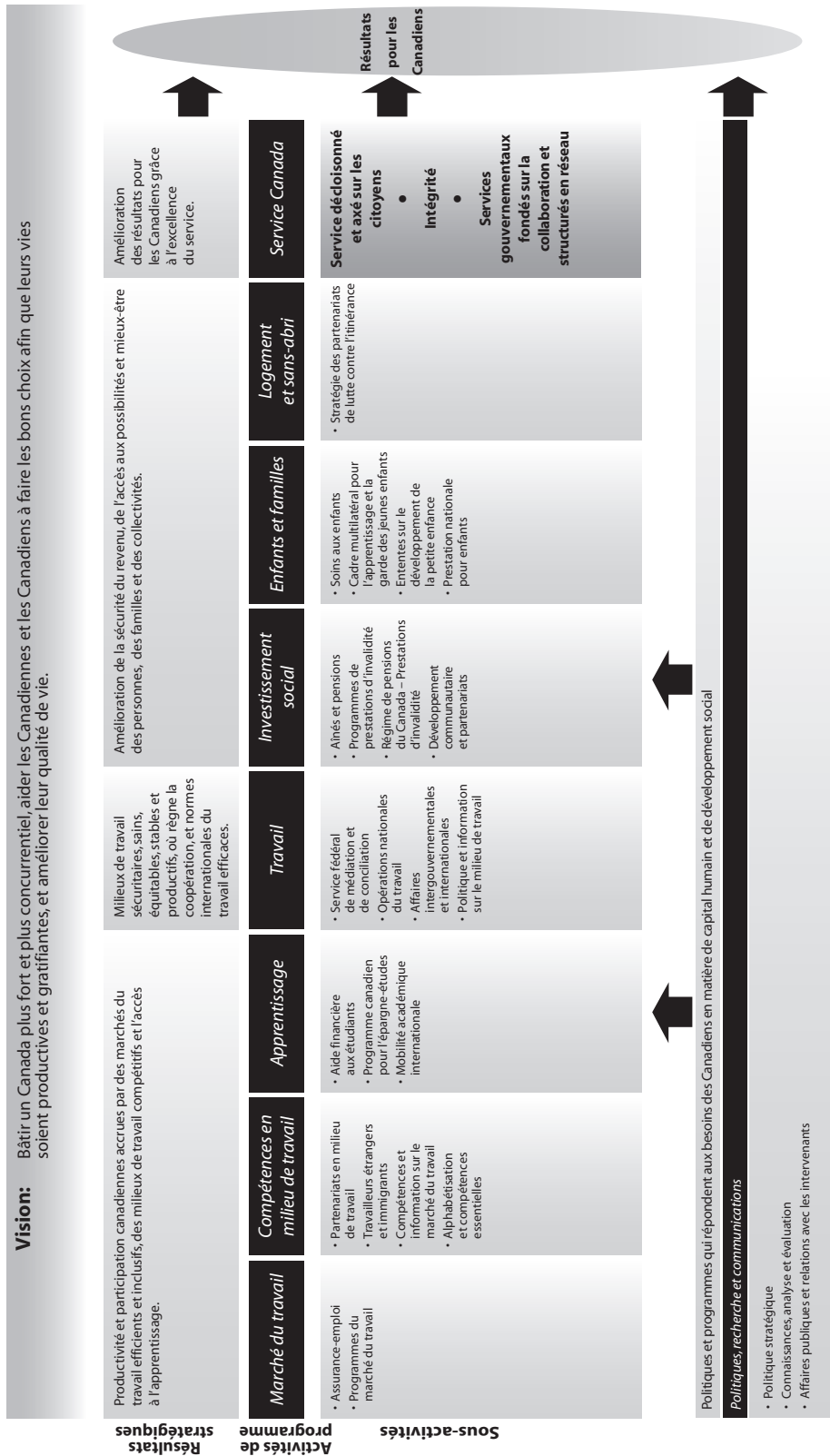
Responsabilités

Ressources humaines et Développement des compétences Canada est responsable d'administrer plusieurs lois du gouvernement du Canada en vertu des mandats suivants :

- améliorer le niveau de vie et la qualité de vie de tous les Canadiennes et Canadiens en faisant la promotion d'une main-d'œuvre mobile et hautement spécialisée, et d'un marché du travail efficace et inclusif. La ministre des Ressources humaines et du Développement des compétences est globalement responsable du régime d'assurance-emploi et de la *Loi sur l'assurance-emploi*, tandis que la responsabilité de l'administration de cette loi revient à la Commission de l'assurance-emploi du Canada.
- Promouvoir le mieux-être social et la sécurité. Ce mandat comprend l'administration du Régime de pensions du Canada, de la *Loi sur la sécurité de la vieillesse*, du Programme d'épargne-invalidité, et de la *Loi sur la prestation universelle pour la garde d'enfants*.

1.2 Architecture des activités de programme de Ressources humaines et Développement des compétences Canada pour 2008-2009

Architecture des activités de programme 2008 – 2009



1.3 Bilan socioéconomique de l'année

L'année 2008–2009 a été marquée par un bouleversement de la conjoncture économique qui s'est répercuté sur l'économie et le marché du travail du Canada. Au début de l'année, l'économie et le marché du travail du Canada se caractérisaient par la création de nombreux emplois, des surplus financiers au gouvernement, en grande partie attribuables aux prix élevés des produits de base, et une importante demande intérieure menée par les investissements des entreprises et les dépenses de consommation de biens et de services. À l'été 2008, l'économie canadienne a atteint le sommet de 16 années consécutives d'expansion de la croissance économique. Les bases de l'économie étaient jugées solides, le taux de chômage avait atteint son plus faible niveau en 33 ans, les finances des entreprises et des ménages étaient solides d'après les repères historiques et internationaux, et le gouvernement fédéral, les provinces et les territoires étaient toujours dans une très bonne position sur le plan financier.

La conjoncture économique a changé à l'automne 2008, puisqu'un grand nombre des secteurs les plus importants du Canada ont été secoués par l'importante récession qui s'est déclarée aux États-Unis, avant de se propager partout dans le monde. L'effondrement du marché de l'habitation aux États-Unis a eu un effet dévastateur sur les exportations de bois et d'autres matériaux de construction, et les dépenses des ménages des États-Unis en produits manufacturés en provenance du Canada (en particulier les automobiles) ont stagné. Les investissements privés et dans le logement ont également chuté en 2008–2009, tout comme les exportations, les dépenses et les biens de consommation.

Voici une brève explication du contexte socioéconomique en fonction de chacun des résultats stratégiques du Ministère.

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

Les problèmes que l'on éprouvait au début de 2008 pour assurer un marché du travail efficace s'expliquaient par le ralentissement de la productivité et les pénuries de main-d'œuvre spécialisée dans certains secteurs.

Bien que la productivité et les pénuries de compétences demeurent des problèmes à long terme, elles ont été surpassées à court terme par une augmentation du taux de chômage, un recours accru au soutien du revenu offert par le régime d'assurance-emploi (AE), et une plus grande vulnérabilité des populations à risque.

Une énorme baisse des bénéfices des entreprises a paralysé les intentions d'investissement et d'embauche des entreprises canadiennes, ce qui s'est traduit par la disparition de centaines de milliers d'emplois, en particulier dans les secteurs du commerce de gros et de détail, de la fabrication et de la construction. Ainsi, les faibles perspectives d'emploi ont incité les ménages à réduire leurs dépenses. En plus d'une forte baisse des intentions d'investissement de capitaux, les entreprises canadiennes ont réduit leur masse salariale. L'emploi a connu une forte baisse au début de 2009, en grande partie dans les secteurs de la construction et de la fabrication, tandis que les perspectives d'embauche prudentes ont fait augmenter la part de marché occupée par les emplois à temps partiel, au détriment des emplois à temps plein.

La réalité des pertes d'emploi et de l'affaiblissement des perspectives d'emploi a frappé, si bien que les consommateurs ont dû réduire considérablement leurs dépenses à la fin de 2008 et au début de 2009. Après avoir atteint un creux historique de 5,8 % en janvier 2008, le taux de chômage au Canada a crû rapidement et atteint 8,0 % en mars 2009.

Les Canadiens les plus à risque dans des conditions économiques normales, c'est-à-dire les Autochtones, les travailleurs qui n'ont pas d'études postsecondaires, les personnes handicapées, les jeunes, les étudiants, les petits salariés et les travailleurs âgés, risquent d'être d'autant plus marginalisés en cette période économique difficile. Par exemple, les travailleurs âgés choisissent de repousser leur retraite et de demeurer plus longtemps dans le marché du travail, tandis que les employeurs se servent de la retraite anticipée comme outil leur permettant de réduire leurs effectifs pour économiser de l'argent. Quant aux petits salariés et à leurs familles, la réduction des revenus d'emploi fait en sorte qu'il est encore plus difficile pour eux de rejoindre les deux bouts. Dans d'autres cas, les travailleurs de longue date se retrouvent mis à pied en permanence et sont forcés de suivre un programme d'aide à la transition ou de requalification pour réorienter leur carrière. Les Autochtones, dont le

taux de chômage a toujours été supérieur par le passé, trouvent également qu'il est difficile de revenir ou de demeurer sur le marché du travail.

Au dernier trimestre de 2008–2009, le Ministère a mis en place une stratégie globale et des mesures opérationnelles pour répondre au poids qu'exercent sur la charge de travail les initiatives qui ont suivi le dépôt du *Plan d'action économique du Canada* (budget de 2009) (p. ex., mesures de l'AE, ententes de travail partagé, prolongement du Programme de protection des salariés, et amélioration de l'aide financière aux provinces et territoires pour les programmes de mise à niveau de la formation et des compétences), tout en maintenant des indicateurs de rendement et des normes de service clés pour les programmes de base de RHDCC, du Programme du travail et de Service Canada pendant la récession.

Ainsi, en raison de trois facteurs (la hausse du taux de chômage, le recours accru au soutien du revenu, et la vulnérabilité des populations à risque), le Ministère a opté pour ses priorités à court terme en réaction au ralentissement économique afin que les travailleurs canadiens soient en mesure de retourner travailler le plus tôt possible.

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

Les ralentissements économiques, surtout lorsqu'ils frappent aussi fort et de façon aussi soudaine que la récession qui s'est amorcée en octobre 2008, créent d'importantes tensions et incertitudes dans le marché du travail. Les employeurs commencent à chercher les moyens de favoriser la survie de leur entreprise, si bien qu'ils se tournent souvent vers les mises à pied, les mesures de réduction des coûts et les mesures de stimulation de leur efficacité. Pour leur part, les employés s'inquiètent de la sécurité de leur emploi et de leur revenu, et de la conservation, le plus possible, des avantages qui leur sont offerts ainsi qu'à leur famille. Ces réactions peuvent provoquer d'énormes tensions entre employeurs et employés, autant à la table des négociations qu'en milieu de travail. Si ces tensions ne sont pas bien gérées, il y a un risque énorme que les relations de travail se détériorent et réduisent ainsi la capacité de l'économie de reprendre son rythme et de se replacer dans une position propice à la croissance et aux relations solides au sein de la population active lorsque la récession prendra fin.

Le Programme du travail n'a pas tardé à revoir ses plans lorsque la conjoncture économique a commencé à se détériorer à l'automne 2008. Afin d'éviter les arrêts de travail qui compliquent encore plus la reprise économique, le Programme du travail a plutôt cherché à offrir des services proactifs et opportuns de médiation et de conciliation aux employeurs et aux syndicats qui devaient renégocier leur convention collective, sous la menace d'une baisse de rentabilité et d'un affaiblissement de la demande de main-d'œuvre. Les ressources ont été consacrées au renforcement des services de première ligne étant donné que les difficultés économiques augmentent généralement les frictions, si bien qu'il y a eu hausse de la demande d'inspections, d'enquêtes et d'examens relativement à la santé et à la sécurité au travail, aux mises à pied et aux congédiements. En vertu de la *Loi d'exécution du budget de 2009*, on a apporté des améliorations au Programme de protection des salariés afin d'aider les travailleurs dont l'employeur a dû déclarer faillite ou être placé sous tutelle pour y inclure les indemnités et primes de départ, en plus de la couverture originale des salaires et des paies de vacances non reçus. Enfin, compte tenu de la nature mondiale de cette récession et de l'importance du libre-échange pour un avenir économique prospère, on a renforcé les ententes de collaboration de la main-d'œuvre avec les nouveaux partenaires de libre-échange.

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

Étant donné la pression exercée par la concurrence mondiale, les employeurs ont transféré le risque aux employés. Un plus grand volume de travail est confié à des employés temporaires, à temps partiel ou à contrat, et les tâches exigées aux nombreux employés réguliers se sont intensifiées. Un plus grand volume de travail est confié aux petites entreprises et au secteur des services, là où les taux de syndicalisation et les salaires sont généralement moins élevés. De plus, selon les tendances démographiques projetées, il y aura vieillissement de la société, ce qui exerce une pression particulière sur le régime de sécurité du revenu, et sur les familles qui doivent s'occuper elles-mêmes des personnes âgées.

Des circonstances comme celles-ci exercent une pression particulière sur les collectivités, les employeurs et les travailleurs. Cette pression pousse les employeurs à

revoir la constitution de leurs effectifs et à réorienter leurs tâches en réaction à la variation des conditions, et fait en sorte que les travailleurs doivent exercer toutes les options à leur portée pour s'assurer une sécurité financière, y compris la requalification, l'AE et la mobilité de la main-d'œuvre. Cette situation est particulièrement vraie dans les collectivités dont la survie dépend presque exclusivement d'un ou deux employeurs, comme l'industrie automobile.

En cette période de difficulté et d'incertitude économiques, consommateurs et entreprises ont réduit leurs dépenses et leurs investissements. Pour l'avenir, les ménages vont probablement demeurer prudents dans leurs décisions d'achat et de placement. Le recours au système de pension public du Canada est plus important que jamais pour les personnes âgées. Il est essentiel, pour assurer la stabilité financière des personnes âgées du Canada, de veiller à ce que les investissements dans le Régime de pensions du Canada soient sécuritaires.

L'écart de revenu après impôt (ajusté en fonction de la taille et de la composition de la famille) entre le quintile supérieur et le quintile inférieur des familles au Canada s'est élargi au cours de la dernière décennie. Bien qu'il s'agisse déjà d'une source de préoccupation, l'écart de revenu entre les plus riches et les plus pauvres de la société risque de s'accroître considérablement étant donné qu'un grand nombre de Canadiens à revenu moyen se retrouvent dans les fourchettes inférieures d'impôt sur le revenu en raison des actuelles pressions socioéconomiques. Le revenu a tendance à être plus polarisé en période de récession. On peut donc s'attendre à ce que le revenu soit distribué de façon moins uniforme étant donné que les personnes œuvrant dans les secteurs peu rémunérateurs ou plus sensibles aux cycles perdent leur emploi, tandis que d'autres conservent le leur. Les récentes augmentations des taux de rémunération horaire laissent entendre que l'actuelle récession place déjà les Canadiens salariés et chômeurs chacun dans leur coin. Le Ministère reconnaît ces tendances et veille à ce que des services et de l'aide financière soient offerts aux familles à faible revenu par la Prestation nationale pour enfants et le Transfert social canadien afin d'aider le développement de la petite enfance.

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

Grâce à l'initiative Service Canada, le Ministère a toujours été résolu à offrir les services du gouvernement du Canada avec intégrité, équité et respect de la confidentialité.

Au cours de la dernière année, le nombre de chômeurs et d'autres personnes ayant besoin d'accéder aux services du gouvernement s'est accru considérablement, si bien qu'il y a eu augmentation de la charge de travail créée par les demandes et le traitement de ces dernières. La récession mondiale a fait augmenter le nombre de Canadiennes et Canadiens à risque de perdre leur emploi et d'une diminution de leur niveau de vie. On a donc atteint un volume historique de demandes d'AE et enregistré une augmentation de la charge de travail créée par le traitement des prestations. Service Canada a reçu un total de 3,1 millions de demandes d'AE en 2008–2009, comparativement à 2,6 millions en 2007–2008, une augmentation annuelle de 19,3 %.

L'augmentation de la demande de services a été caractérisée par des demandes supplémentaires d'assurance-emploi et d'information sur le marché du travail. Par conséquent, Service Canada a mis sur pied des mesures pour veiller à ce que le Ministère soit en bonne position pour maintenir l'excellence du service qu'il offre à la population canadienne. Le renforcement de ses partenariats avec les régions s'est traduit par une gestion plus efficace de la charge de travail et des ressources affectées au traitement et au versement des prestations. De plus, le prolongement des heures de service des centres d'appels et des centres de Service Canada a amélioré l'accès et la présence du Ministère dans les communautés rurales. On a aussi mis en œuvre des stratégies de ressources humaines, comme l'embauche d'employés supplémentaires, le prolongement des ententes avec les autres ministères fédéraux et l'amélioration des services offerts par Internet grâce à l'initiative de service centré sur le citoyen.

Les tendances démographiques continuent de créer des difficultés particulières puisqu'elles ne cessent de modifier la clientèle de Service Canada et la demande de services. Comme la population du Canada vieillit, on remarque une augmentation du nombre de clients et de demandes dans les services liés à la Sécurité de la vieillesse et au Régime de pensions du Canada.

Conformément à l'engagement du Ministère à gérer les fonds publics avec équité, nous avons fait des efforts pour assurer la qualité et l'intégrité globales du service, notamment en mettant l'accent sur les principales valeurs de la prestation des services, comme la personnalisation, la communication ouverte, la sécurité et la confidentialité des renseignements personnels.

1.4 Analyse des risques du Ministère

Au cours de la dernière année, le Ministère a continué de renforcer ses pratiques de gestion des risques afin de gérer ses risques de la bonne façon et de soutenir la mise en place d'une gestion intégrée des risques dans toute l'organisation. Une vérification interne de la gestion des risques a été menée en 2008 et déposée au Comité de la vérification ministérielle, accompagnée du Plan d'action de la direction du Ministère en réponse aux recommandations de la vérification.

Le Ministère a aussi établi un processus exigeant des discussions périodiques avec la haute direction pour examiner et analyser les risques du Ministère et la qualité globale des moyens utilisés pour gérer les risques répertoriés. Le mandat du nouveau Comité des services ministériels du portefeuille prévoit des rôles et responsabilités de gestion des risques. Des dispositions de gestion des risques ont été présentées et analysées à la réunion du Comité de la vérification ministérielle. Par ailleurs, RHDC a lancé un site intranet sur la gestion des risques et publié un manuel sur la gestion intégrée des risques pour faciliter l'adoption d'une approche normalisée et uniforme de gestion des risques dans l'ensemble du Ministère.

Le Ministère a relevé quatre risques généraux relatifs à l'atteinte de ses objectifs et à la réalisation de ses engagements pour 2008–2009. Un résumé des principaux risques et des progrès réalisés dans la mise en place de stratégies pour les atténuer se trouve ci-après. Les quatre domaines éventuellement risqués pour le Ministère sont les suivants :

- une amélioration de la prestation de politiques, de programmes et de services adaptés aux besoins;
- une gestion de l'actuelle infrastructure informatique;
- l'exercice d'une gouvernance et d'une surveillance rigoureuses;
- le recrutement et le maintien en poste d'une main-d'œuvre spécialisée et compétente.

Une amélioration de la prestation de politiques, de programmes et de services adaptés aux besoins

Le nombre croissant et diversifié d'instruments de financement et de partenaires de la prestation de services crée un risque pour la capacité du Ministère d'améliorer la prestation de politiques, de programmes et de services adaptés aux besoins des Canadiens.

En 2008, le Ministère a rationalisé sa structure de gouvernance de façon à mieux refléter les relations à l'intérieur de l'organisation, pour ainsi soutenir l'importance qu'il accorde à l'excellence en élaboration de politiques, en conception de politiques et de programmes, en prestation de services, en services habilitants, et en gestion. Il a aussi rationalisé sa gestion des subventions et contributions et continué de mettre en œuvre le plan d'action du Ministère conçu en réponse au groupe d'experts sur les subventions et contributions. De plus, le Ministère a concentré ses efforts sur l'amélioration de la qualité globale du Cadre de mesure du rendement du Ministère en veillant à ce que ce dernier soit complet par son étendue et son niveau supérieur d'approfondissement, de qualité et de pertinence. À cet égard, chaque direction générale a conçu son cadre de mesure du rendement, constitué d'un modèle logique, d'indicateurs de rendement et de stratégies de collecte de données. Une table ronde ministérielle sur la mesure du rendement a été organisée pour qu'on puisse améliorer la coordination et la gestion globales des activités de mesure du rendement et de préparation de rapports dans l'ensemble du Ministère. Enfin, on a amélioré les structures de gestion multilatérales et bilatérales par la mise en place d'ententes sur le développement du marché du travail (EDMT) et d'ententes sur le marché du travail (EMT) dans le cadre de discussions bilatérales régulières avec les provinces et territoires.

Une gestion de l'actuelle infrastructure informatique

Compte tenu du rôle important que joue l'informatique dans le soutien des priorités du Ministère, le Ministère doit gérer le risque que l'infrastructure informatique actuelle et sa capacité de récupération ne suffisent pas à assurer la prestation continue de services principaux de qualité à toute la population canadienne.

Nous avons poursuivi la stratégie de technologie de l'information du Ministère pour veiller à ce que son infrastructure informatique (TI) soit pleinement alignée sur les stratégies et priorités du Ministère, informer

davantage la situation actuelle des services informatiques, et explorer des possibilités d'innover en tirant parti des connaissances et en utilisant la technologie de façon plus efficace dans toute l'organisation. Le Ministère a conçu un plan de renouveau pour faciliter la modernisation de son infrastructure technologique et des logiciels qu'elle comporte.

L'exercice d'une gouvernance et d'une surveillance rigoureuses

La capacité du Ministère d'exercer une gouvernance et une surveillance rigoureuses des ressources financières dans un contexte de transformation est également à risque.

Le Ministère a achevé son plan d'immobilisation à long terme et mis en place un processus d'investissement plus minutieux, caractérisé notamment par l'établissement d'un Conseil d'examen des investissements. Ce conseil existe depuis octobre 2008 et se charge de superviser l'élaboration du plan d'investissement, de suivre sa mise en œuvre et d'exercer une supervision administrative du processus de gestion des investissements. Ce plan permet à l'organisation de faire honneur à ses obligations et ses responsabilités de gestion efficace des biens. Le Ministère a aussi adopté un processus Stage-Gate pour examiner les investissements. Ce processus oriente les décisions d'investissement, notamment dans le domaine de la technologie de l'information. De plus, la mise en place d'une approche plus coopérative de la planification, une approche qui intègre les priorités opérationnelles, les plans de ressources humaines et les budgets, sert de base à l'analyse et à la compréhension des besoins financiers du Ministère.

Le recrutement et le maintien en poste d'une main-d'œuvre spécialisée et compétente

Il se peut que le Ministère ne soit pas capable d'assurer un leadership viable et de créer un effectif compétent et spécialisé qui lui permette de remplir son mandat avec succès et de répondre aux attentes des Canadiennes et Canadiens, c'est-à-dire des programmes et des services responsables qui répondent aux besoins.

Conformément à la demande d'intervention du greffier du Conseil privé, c'est-à-dire la recherche de l'excellence par le renouvellement de la fonction publique, le Ministère a créé le Secrétariat du renouvellement en 2008–2009. Ce dernier a pour mandat de veiller à ce que le renouvellement de la fonction publique soit présent

dans l'ensemble de l'organisation en mobilisant les employés de partout au Canada. Pour remédier aux pénuries de main-d'œuvre et de compétences, le Ministère continue d'utiliser des stratégies et des mesures souples de dotation pour aligner les ressources humaines sur les besoins actuels et futurs du Ministère, c'est-à-dire utiliser davantage le recrutement ciblé et la dotation collective, de même que les efforts visant à attirer les nouveaux talents. La haute direction a entrepris une série d'examens de la gestion du talent des cadres en 2008–2009, et les mesures de suivi et stratégies correspondantes doivent être présentées à l'examen semestriel de 2009–2010.

Le Ministère a continué de mettre en œuvre son modèle structurel de gestion des services, une série de structures organisationnelles normalisées et de description de travail appliquées à la branche de gestion des services de Service Canada. Une fois terminé, ce modèle a réduit le nombre de descriptions de poste dans les régions, ce dernier étant passé de quelque 3 500 descriptions à moins de 30. Ce modèle sert de base sur laquelle on établira des pratiques de gestion des ressources humaines de plus en plus transparentes et efficaces. Au nombre de ces pratiques figurent les attentes normalisées en matière de rendement, la délimitation des cheminements de carrière et l'attestation des compétences. Ainsi, les employés sauront ce qu'on attend de leur part aujourd'hui, les possibilités qui leur seront offertes demain, et les compétences qu'ils doivent acquérir pour se préparer à saisir ces occasions.

Le Ministère continue aussi d'élaborer une approche générale plus intégrée de gestion des risques afin de gérer les risques opérationnels et stratégiques permanents de manière efficace dans la prestation de programmes et de services

1.5 Tableaux sommaires sur le rendement

Ressources humaines et financières totales

Ressources humaines et Développement des compétences Canada a pour vision de bâtir un Canada plus fort et plus concurrentiel, d'aider les Canadiennes et les Canadiens à faire les bons choix afin que leurs vies soient productives et gratifiantes, et d'améliorer leur qualité de vie. Le tableau ci-après présente les ressources financières et humaines totales de l'organisation.

Ressources financières (brutes) (en millions de dollars)

| 2008-2009 | | |
|------------------|-------------------|------------------|
| Dépenses prévues | Autorités totales | Dépenses réelles |
| 87 125,7 | 88 520,2 | 88 264,2 |

Ressources humaines (équivalents temps plein)

| 2008-2009 | | |
|--------------------|--------------------|-------|
| Ressources prévues | Ressources réelles | Écart |
| 24 215 | 23 778 | 437 |

**Données financières associées
aux résultats stratégiques,
aux indicateurs de rendement
et au rendement de 2008–2009**

Les tableaux qui suivent contiennent des renseignements liés aux résultats stratégiques, de même qu'aux indicateurs de rendement et aux données sur le rendement de 2008–2009. Les données financières relatives à la mise en œuvre de ces résultats stratégiques s'y trouvent aussi.

Résultat stratégique 1**Politiques et programmes qui répondent aux besoins des Canadiens en matière de capital humain et de développement social**

| (millions de dollars) | Dépenses réelles 2007–2008 | 2008–2009 | | | | Concordance avec les résultats du gouvernement du Canada |
|---|----------------------------|-------------------------------|------------------|-------------------------|------------------|--|
| | | Budget principal des dépenses | Dépenses prévues | Total des autorisations | Dépenses réelles | |
| Ressources financières (brutes) | | | | | | |
| Politiques, recherche et communications | 199,3 | 185,0 | 185,2 | 193,4 | 192,3 | La sécurité du revenu et l'emploi pour les Canadiens |

À noter qu'aucune cible de mesure du rendement pour ce résultat stratégique n'a été incluse dans le Rapport sur les plans et les priorités de 2008–2009. Ce résultat stratégique a été reporté sous forme de service interne de Politiques, recherche et communications. Quant aux résultats de rendement, référez-vous à la Section II, pages 42 à 44.

Résultat stratégique 2**Productivité et participation canadiennes accrues par des marchés du travail efficaces et inclusifs, des milieux de travail compétitifs et l'accès à l'apprentissage**

| (millions de dollars) | Dépenses réelles 2007–2008 | 2008–2009 | | | | Concordance avec les résultats du gouvernement du Canada |
|--|----------------------------|--------------------------------|------------------|-------------------------|------------------|--|
| | | Budget principal des dépenses* | Dépenses prévues | Total des autorisations | Dépenses réelles | |
| Ressources financières (brutes) | | | | | | |
| Marché du travail | 14 908,3 | 1 327,1 | 16 375,7 | 17 704,9 | 17 629,8 | La sécurité du revenu et l'emploi pour les Canadiens |
| Compétences en milieu de travail | 139,4 | 273,9 | 273,8 | 275,2 | 199,0 | Une économie axée sur l'innovation et sur et le savoir |
| Apprentissage | 2 283,8 | 2 096,6 | 2 096,6 | 2 136,2 | 2 134,4 | Une économie axée sur l'innovation et sur et le savoir |
| Ressources financières totales (brutes) | 17 331,5 | 3 697,6 | 18 746,1 | 20 116,3 | 19 963,2 | |

* Les prestations d'assurance-emploi (partie I et partie II de l'AE) sont exclues des chiffres du Budget principal des dépenses.

Résultat stratégique 2**Productivité et participation canadiennes accrues par des marchés du travail efficaces et inclusifs, des milieux de travail compétitifs et l'accès à l'apprentissage****Indicateurs de rendement****Résultats historiques et rendement 2008–2009****MARCHÉ DU TRAVAIL**

Taux d'activité

[Source des données : Enquête sur la population active]

Pourcentage selon le groupe d'âge

| | Année | | |
|----------------|--------|--------|---------------|
| | 2006 | 2007 | 2008 |
| 15 ans et plus | 67,2 % | 67,6 % | 67,8 % |
| 15 à 24 ans | 66,4 % | 67,0 % | 67,4 % |
| 25 à 54 ans | 86,2 % | 86,6 % | 86,7 % |
| 55 ans et plus | 32,1 % | 33,3 % | 34,3 % |

Pourcentage de chômeurs à la recherche d'un emploi pendant un an et plus (52 semaines et plus)

[Source des données : Enquête sur la population active]

| | Année | | |
|--|-------|-------|--------------|
| | 2006 | 2007 | 2008 |
| | 8,3 % | 7,1 % | 6,7 % |

Pourcentage de jeunes (de 15 à 24 ans) qui ne sont ni actifs ni aux études

[Source des données : Enquête sur la population active]

| | Année | | |
|--|-------|-------|---------------|
| | 2006 | 2007 | 2008 |
| | 4,8 % | 5,0 % | 4,92 % |

Taux de chômage selon les groupes désignés

[Source des données : Enquête sur la population active]

* Enquête sur la population active – avril 2009

** Enquête sur la participation et les limitations d'activités – EPLA 2006 (dernières données accessibles)

Pourcentage selon le groupe désigné

| | Année | | |
|-------------------------|--------|-------|--------------|
| | 2006 | 2007 | 2008 |
| Femmes* | 6,6 % | 5,7% | 5,6 % |
| Personnes handicapées** | 10,4 % | s.o. | s.o. |
| Autochtones | 14,8 % | s.o. | s.o. |
| Minorités visibles | 8,6 % | s.o. | s.o. |
| Travailleurs âgés** | 5,2 % | 4,8 % | 6,6 % |

COMPÉTENCES EN MILIEU DE TRAVAIL

Croissance de la productivité du travail dans le secteur des entreprises – en fonction des moyennes annuelles

[Source des données : Centre d'étude des niveaux de vie]

| | Année | | |
|--|-------|-------|---------------|
| | 2006 | 2007 | 2008 |
| | 1,0 % | 0,5 % | -1,1 % |

Résultat stratégique 2**Productivité et participation canadiennes accrues par des marchés du travail efficaces et inclusifs, des milieux de travail compétitifs et l'accès à l'apprentissage****Indicateurs de rendement****Résultats historiques et rendement 2008–2009****COMPÉTENCES EN MILIEU DE TRAVAIL**

Niveau de productivité du Canada en pourcentage du niveau de productivité des États-Unis

[Source des données : Centre d'étude des niveaux de vie]

Niveau de productivité en pourcentage

| | Année | | |
|-------------------------|--------|--------|---------------|
| | 2006 | 2007 | 2008 |
| Ensemble de l'économie | 82,1 % | 81,4 % | 79,3 % |
| Secteur des entreprises | 77,1 % | 76,2 % | 73,4 % |

Pourcentage des Canadiens en âge de travailler qui n'ont pas atteint le niveau d'alphabétisation minimum pour réussir dans l'économie et la société d'aujourd'hui

[Source des données : Enquête sur l'alphabétisation et les compétences des adultes]

Les données sur le rendement sont recueillies tous les dix ans par Statistique Canada. Les données les plus récentes, qui datent de 2003, indiquent que 42 % des Canadiens en âge de travailler n'ont pas atteint le niveau d'alphabétisation minimum pour réussir dans l'économie et la société d'aujourd'hui. Il y aura mise à jour des résultats en 2013.

Pourcentage de la population active d'âge adulte qui a reçu une formation structurée liée à l'emploi

[Source des données : Enquête sur la dynamique du travail et du revenu ¹]

| | Année | | |
|--|--------|--------|---------------|
| | 2005 | 2006 | 2007 |
| | 21,6 % | 22,4 % | 23,4 % |

Pourcentage de la population active d'âge adulte qui a reçu une formation liée à l'emploi parrainée par l'employeur

[Source des données : Enquête sur la dynamique du travail et du revenu – à noter qu'à l'avenir, c'est l'EASEF qui sera utilisée²]

| | Année | | |
|--|--------|--------|---------------|
| | 2005 | 2006 | 2007 |
| | 18,7 % | 18,8 % | 19,6 % |

APPRENTISSAGE

Pourcentage de la population active (de 15 ans et plus) du Canada qui a obtenu un certificat, un diplôme ou un grade postsecondaire (64,3 % en 2008 pour les 25 à 64 ans) – (pour les Canadiens sur le marché du travail)

Niveau de scolarité postsecondaire – population active canadienne

Données réelles et moyenne annuelle de 2008

| Âge | 15–24 | | | 25–64 | | Total |
|--|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| | 15–24 | 25–64 | 65+ | 15–24 | 25–64 | |
| École de métiers, certificat ou diplôme | 5,6 % | 12,5 % | 13,0 % | 5,6 % | 12,5 % | 11,4 % |
| Collège et université (inférieur au baccalauréat) | 13,9 % | 25,1 % | 16,0 % | 13,9 % | 25,1 % | 23,1 % |
| Baccalauréat | 6,2 % | 18,1 % | 11,4 % | 6,2 % | 18,1 % | 16,0 % |
| Diplôme de 2 ^e ou 3 ^e cycles | 0,6 % | 8,6 % | 11,7 % | 0,6 % | 8,6 % | 7,4 % |
| Total | 26,3 % | 64,3 % | 52,2 % | 26,3 % | 64,3 % | 57,8 % |

Données historiques : Au cours des cinq dernières années, le pourcentage de la population active (de 25 à 64 ans) du Canada à avoir terminé des études postsecondaires a connu une croissance constante, étant passé de 60,4 % en 2004 à 64,3 % en 2008 (44,2 % en 1990).

¹⁻² À noter que les données de l'EDTR s'appliquent au groupe des 25 à 64 ans et que les taux de participation sont calculés à partir des taux d'emploi annuels.

Indicateurs de rendement
Résultats historiques et rendement 2008–2009
APPRENTISSAGE

Proportion de Canadiens (15 à 64 ans) qui fréquentaient une université ou un collège selon le groupe d'âge (mois de l'année scolaire : janvier à avril et septembre à décembre)

Pourcentage de Canadiens qui fréquentaient une université ou un collège

Données réelles et moyenne annuelle de 2008

| Groupes d'âge | À temps plein | À temps partiel | Pourcentage |
|----------------|---------------|-----------------|---------------|
| 15–16 | 0,9 % | 0,1 % | 1,0 % |
| 17–21 | 35,8 % | 2,3 % | 38,1 % |
| 22–24 | 25,1 % | 3,8 % | 28,9 % |
| 25–34 | 5,7 % | 3,1 % | 8,8 % |
| 35–44 | 1,6 % | 1,8 % | 3,3 % |
| 45–54 | 0,4 % | 1,0 % | 1,4 % |
| 55–64 | 0,2 % | 0,4 % | 0,5 % |
| Ensemble 15–64 | 6,6 % | 1,7 % | 8,3 % |
| Ensemble 25–64 | 1,9 % | 1,6 % | 3,5 % |

Données historiques : Au cours des cinq dernières années, le pourcentage de Canadiens de 17 à 21 ans qui fréquentaient une université ou un collège a connu une croissance constante, étant passé de 37,6 % en 2004 à 38,1 % en 2008 (30,4 % en 1990).

Pourcentage de Canadiens (15 ans et plus) qui ont obtenu un certificat, un diplôme ou un grade d'études postsecondaires selon le groupe d'âge (les résultats des 25 à 64 ans peuvent se comparer à tous les autres pays de l'OCDE) (pour tous les Canadiens)

Niveau de scolarité postsecondaire – tous les Canadiens

Données réelles et moyenne annuelle de 2008

| Âge | | | | | Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) 2006 | |
|--|---------------|---------------|---------------|---------------|---|---|
| | 15–24 | 25–64 | 65+ | Total | 25–64 | Rang du Canada parmi les pays de l'OCDE |
| École de métiers, certificat ou diplôme | 4,2 % | 12,0 % | 11,0 % | 10,6 % | 12 % | 1 ^{er} |
| Collège et université (inférieur au baccalauréat) | 11,4 % | 23,7 % | 12,4 % | 19,9 % | 23 % | 1 ^{er} |
| Baccalauréat | 5,3 % | 17,1 % | 7,0 % | 13,6 % | | 6 ^e |
| Diplôme de 2 ^e ou 3 ^e cycles | 0,5 % | 8,0 % | 4,7 % | 6,3 % | 24 % | (à égalité avec l'Australie) |
| Total | 21,4 % | 60,8 % | 35,1 % | 50,4 % | 59,0 % | 1 ^{er} |

Données historiques : Au cours des cinq dernières années, le pourcentage de Canadiens de 25 à 64 ans qui ont terminé des études postsecondaires a augmenté de façon constante, étant passé de 56,9 % en 2004 à 60,8 % en 2008 (39,6 % en 1990).

Résultat stratégique 3

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

| (millions de dollars) | 2008–2009 | | | | | Concordance avec les résultats du gouvernement du Canada |
|---------------------------------|----------------------------|-------------------------------|------------------|-------------------------|------------------|--|
| | Dépenses réelles 2007–2008 | Budget principal des dépenses | Dépenses prévues | Total des autorisations | Dépenses réelles | |
| Ressources financières (brutes) | | | | | | |
| Travail | 239,3 | 237,9 | 271,4 | 262,7 | 261,2 | Un marché équitable et sécurisé |

Résultat stratégique 3

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

Indicateurs de rendement**Résultats historiques et rendement 2008–2009****TRAVAIL**

Pourcentage de tous les jours ouvrables perdus en raison d'arrêts de travail (compétence fédérale).

[Source des données : fichiers et dossiers du Programme du travail]

| | Année | | | |
|--|-----------|-----------|-----------|-----------|
| | 2005–2006 | 2006–2007 | 2007–2008 | 2008–2009 |
| | 0,69 % | 0,04 % | 0,07 % | 0,14 % |

Représentation de groupes désignés dans toutes les professions et disponibilité de la main-d'œuvre, employeurs visés par le régime d'équité en matière d'emploi institué par le législateur

[Source des données : Représentation des groupes désignés – dérivées des rapports annuels soumis par les employeurs de réglementation fédérale au Programme du travail le 1^{er} juin pour l'année civile précédente. Le secteur public fédéral les soumet directement au Parlement.]

[Disponibilité de l'effectif – recensement du Canada et Enquête sur les limitations d'exigences physiques 2001 et 2006.]

| | Pourcentage selon le groupe désigné | |
|-----------------------|-------------------------------------|-------------|
| | Année | |
| | 2007–2008* | 2008–2009** |
| Femmes | 42,7 % | 43,1 % |
| Autochtones | 2,4 % | 1,8 % |
| Minorités visibles | 11,6 % | 14,9 % |
| Personnes handicapées | 3,2 % | 2,7 % |

| | Année | |
|-----------------------|------------|-------------|
| | 2007–2008* | 2008–2009** |
| Femmes | 48,1 % | 47,9 % |
| Autochtones | 2,6 % | 3,1 % |
| Minorités visibles | 12,0 % | 15,3 % |
| Personnes handicapées | 5,3 % | 4,9 % |

* Recensement du Canada et Enquête sur les limitations des exigences physiques 2001.

** Recensement du Canada et Enquête sur les limitations des exigences physiques 2006.

Résultat stratégique 4**Amélioration de la sécurité du revenu, de l'accès aux possibilités et mieux-être des personnes, des familles et des collectivités**

| (millions de dollars) | 2008–2009 | | | | | Concordance avec les résultats du gouvernement du Canada |
|--|----------------------------|--------------------------------|------------------|-------------------------|------------------|--|
| | Dépenses réelles 2007–2008 | Budget principal des dépenses* | Dépenses prévues | Total des autorisations | Dépenses réelles | |
| Ressources financières (brutes) | | | | | | |
| Investissement social | 59 902,7 | 33 783,7 | 63 028,0 | 62 593,8 | 62 565,7 | La sécurité du revenu et l'emploi pour les Canadiens |
| Enfants et familles | 2 482,1 | 2 488,3 | 2 488,2 | 2 554,1 | 2 553,9 | La sécurité du revenu et l'emploi pour les Canadiens |
| Logement et sans-abri | 116,6 | 165,6 | 165,6 | 183,7 | 150,7 | Croissance économique forte |
| Ressources financières totales (brutes) | 62 501,4 | 36 437,6 | 65 681,8 | 65 331,6 | 65 270,3 | |

* Les prestations du Régime de pensions du Canada sont exclues des chiffres du Budget principal des dépenses.

Résultat stratégique 4

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

Indicateurs de rendement

Résultats historiques et rendement 2008–2009

INVESTISSEMENT SOCIAL

Nombre et proportion de personnes de 65 ans et plus ayant un bas revenu familial*

[Statistique Canada, Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR)]

| | Année | | |
|--------------------|---|---|--|
| | 2005 | 2006 | 2007 |
| Niveau | 241 900 | 219 000 | 201 000 |
| Pourcentage | 6,1 % de l'ensemble des personnes âgées | 5,4 % de l'ensemble des personnes âgées | 4,1 % de l'ensemble des personnes âgées |

* Cette statistique représente les mesures du faible revenu après impôt.

Nombre et proportion de personnes de 65 ans et plus qui auraient un faible revenu sans l'aide du régime de pension de l'État

[Statistique Canada, Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR)]

| | Année | | |
|--------------------|-----------|-----------|------------------|
| | 2004 | 2005 | 2006 |
| Niveau | 1 977 400 | 1 963 400 | 1 946 540 |
| Pourcentage | 50,9 % | 49,9 % | 47,8 % |

Pourcentage du revenu personnel du prestataire provenant des prestations d'invalidité du Régime de pensions du Canada

[Produit par Statistique Canada à partir du fichier d'imposition T1 de l'Agence du revenu du Canada (ARC)]

| | Année | |
|--------------------|-------------------------------------|--|
| | 2004 | 2006 |
| Pourcentage | 42,6 %, comprend les clients du RRQ | 42,9 %, comprend les clients du RRQ |

ENFANTS ET FAMILLES

Principales méthodes de garde des enfants de 1 à 5 ans

[Source des données : Statistique Canada, Recensement de 2001 et 2006]

* Recensement du Canada et Enquête sur les limitations des exigences physiques 2001.

** Recensement du Canada et Enquête sur les limitations des exigences physiques 2006.

| | Pourcentage des principales méthodes de garde des enfants | |
|----------------------------------|---|---------------|
| | Année | |
| | 2004–2005* | 2006–2007** |
| Parentales | 47 % | 42,5 % |
| Autre que des parents | 53 % | 57,5 % |
| Membres de la famille | 27,5 % | 12,7 % |
| Autre qu'un membre de la famille | s.o. | 16,8 % |
| Garderie | 27,8 % | 21,2 % |
| Autre | 4,7 % | 6,8 % |

Pourcentage de jeunes enfants présentant un niveau de développement verbal variant de normal à avancé

[Source des données : Enquête longitudinale nationale sur les enfants et les jeunes (ELNEJ)]

| | Année |
|--------------------|---------------|
| | 2006–2007 |
| Pourcentage | 85,5 % |

Résultat stratégique 4**Amélioration de la sécurité du revenu, de l'accès aux possibilités et mieux-être des personnes, des familles et des collectivités****Indicateurs de rendement****Résultats historiques et rendement 2008–2009****ENFANTS ET FAMILLES**

Pourcentage de jeunes enfants de familles non dysfonctionnelles

[Source des données : Enquête longitudinale nationale sur les enfants et les jeunes (ELNEJ)]

| | Année | |
|--------------------|---------------|--|
| | 2006–2007 | |
| Pourcentage | 91,1 % | |

Incidence du faible revenu – Évolution du nombre et de la proportion de familles et d'enfants qui, dans une année, se situent en deçà du seuil de faible revenu (SFR) après impôt grâce à la Prestation nationale pour enfants.

L'initiative de la Prestation nationale pour enfants (PNE) a permis d'empêcher environ 59 000 familles, soit 125 000 enfants, de se retrouver en situation de faible revenu en 2004. Il s'agit d'une réduction de 12,1 % du nombre de familles avec enfants en situation de faible revenu en 2004.

Degré de faible revenu – Évolution du montant global de revenu dont auraient besoin les familles à faible revenu pour atteindre le seuil de faible revenu (SFR) après impôt grâce à la Prestation nationale pour enfants.

La PNE a réduit l'ampleur des situations de faible revenu, ou l'écart de faible revenu, des familles avec enfants qui ont reçu le Supplément de la PNE en 2004. Les prestations de revenu de la PNE ont refermé l'écart de faible revenu d'un total de 740 millions de dollars, soit 18,5 %, en 2004. Elles ont rétréci l'écart de faible revenu de 310 millions de dollars pour les parents seuls vivant en situation de faible revenu (réduction de 17,7 %) et de 430 millions de dollars des familles à deux parents (réduction de 19,0 %).

LOGEMENT ET SANS-ABRI

Besoin impérieux de logement

[Disponibilité de l'effectif – recensement du Canada et Enquête sur les limitations d'exigences physiques 2001 et 2006.]

| | Année | |
|----------------------|-----------------------------|-----------------------------|
| | (Recensement de 2001) | (Recensement de 2006) |
| Pourcentage | 13,7 % | 12,7 % |
| Niveau actuel | 1 485 300 ménages canadiens | 1 494 400 ménages canadiens |

Résultat stratégique 5**Amélioration des résultats pour les Canadiens grâce à l'excellence du service (Service Canada)**

| (millions de dollars) | Dépenses réelles 2007-2008 | 2008-2009 | | | | Concordance avec les résultats du gouvernement du Canada |
|--|----------------------------|-------------------------------|------------------|-------------------------|------------------|--|
| | | Budget principal des dépenses | Dépenses prévues | Total des autorisations | Dépenses réelles | |
| Ressources financières (brutes) | | | | | | |
| Service décloisonné et axé sur les citoyens | 2 581,6 | 594,1 | 602,2 | 860,5 | 836,9 | Affaires gouvernementales |
| Intégrité | 903,9 | 880,2 | 880,2 | 973,9 | 971,1 | Affaires gouvernementales |
| Services gouvernementaux fondés sur la collaboration et structurés en réseau | 228,4 | 232,4 | 232,4 | 249,7 | 245,7 | Affaires gouvernementales |
| Ressources financières totales (brutes) | 3 713,9 | 1 706,7 | 1 714,8 | 2 084,1 | 2 053,7 | |

Résultat stratégique 5**Amélioration des résultats pour les Canadiens grâce à l'excellence du service (Service Canada)****Indicateurs de services****Résultats historiques et rendement 2008-2009**

Note : Ce sont les mêmes indicateurs de rendement qui sont utilisés pour les résultats stratégiques et les activités de programme. Pour éviter la répétition, ces indicateurs sont inclus une fois à la Section II (pages 87, 88, 92, 93, 94 et 96).

1.6 Contribution des priorités aux résultats stratégiques

| Priorités opérationnelles | Type | État | Liens avec les résultats stratégiques |
|---|------------|--|---|
| PRIORITÉ : BÂTIR L'AVANTAGE DU SAVOIR DU CANADA | | | |
| Mettre en œuvre une nouvelle architecture de formation dans le marché du travail. | Permanente | Satisfait à tous Une nouvelle architecture de formation dans le marché du travail a été mise en place, comme le démontre la conclusion de trois ententes de cession des pouvoirs sur le développement du marché du travail avec la Nouvelle-Écosse, l'Île-du-Prince-Édouard et Terre-Neuve-et-Labrador afin d'aider les clients admissibles à l'AE, et la conclusion de nouvelles ententes bilatérales sur le marché du travail avec six provinces et territoires afin d'aider les personnes qui ne sont pas admissibles à l'AE. | Productivité et participation canadiennes accrues par des marchés du travail efficaces et inclusifs, des milieux de travail compétitifs et l'accès à l'apprentissage. |
| Améliorer la gouvernance et la gestion du compte d'assurance-emploi. | Permanente | Satisfait à tous Le Ministère a fait preuve de leadership politique, législatif et opérationnel en réponse à l'engagement à créer l'Office de financement de l'AE qu'a pris le Canada dans le budget de 2008 (20 juin 2008). Il a également collaboré à la nomination du comité pour le Conseil d'administration (juillet 2008). | Productivité et participation canadiennes accrues par des marchés du travail efficaces et inclusifs, des milieux de travail compétitifs et l'accès à l'apprentissage. |
| Remédier aux problèmes du marché du travail et permettre aux industries traditionnelles de saisir les occasions qui leur sont offertes. | Permanente | Satisfait à tous Le Ministère a soutenu les initiatives sectorielles en élaborant de nouvelles approches pour améliorer les partenariats en milieu de travail. À l'été 2008, un nouveau Conseil sectoriel de la foresterie a été chargé de remédier aux problèmes critiques de ressources humaines dans le secteur des produits forestiers au Canada. Ce nouveau Conseil est également présent dans la planification stratégique des ressources humaines de l'ensemble du secteur et la production de guides de pratiques optimales et d'autres outils à mettre à la portée des entreprises et des employés. | Productivité et participation canadiennes accrues par des marchés du travail efficaces et inclusifs, des milieux de travail compétitifs et l'accès à l'apprentissage. |

| Priorités opérationnelles | Type | État | Liens avec les résultats stratégiques |
|---------------------------|------|------|---------------------------------------|
|---------------------------|------|------|---------------------------------------|

PRIORITÉ : BÂTIR L'AVANTAGE DU SAVOIR DU CANADA (suite)

| | | | |
|--|------------|--|---|
| Faciliter l'intégration dans le marché du travail des travailleurs formés à l'étranger et faciliter l'entrée des travailleurs étrangers temporaires. | Permanente | <p>Satisfait à tous</p> <p>Le programme de reconnaissance des titres de compétence étrangers (RTCE) a mobilisé toutes les provinces pour qu'elles prennent part aux discussions sur le renforcement de leur capacité de RTCE et a entrepris les travaux de préparation d'un nouveau cadre de reconnaissance des titres de compétence étrangers à présenter aux premiers ministres. En collaboration avec Citoyenneté et Immigration Canada, le Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET) a négocié des annexes sur les travailleurs étrangers temporaires (Ontario et Alberta), c'est-à-dire des mécanismes habilitants pour faciliter l'entrée des ressortissants étrangers. Le PTET a renforcé la protection des ressortissants étrangers par l'élaboration de lettres d'accord (Alberta et Manitoba) dans le but de communiquer de l'information liée aux lois provinciales sur les normes du travail. Le PTET a également fait participer plusieurs provinces aux démarches de règlement des problèmes de protection et d'entrée propres à certaines régions auxquels se butent les travailleurs étrangers temporaires. Le Projet pilote d'avis relatif au marché du travail en mode accéléré a été mis en œuvre avec succès en Colombie-Britannique et en Alberta.</p> | Productivité et participation canadiennes accrues par des marchés du travail efficaces et inclusifs, des milieux de travail compétitifs et l'accès à l'apprentissage. |
| Réduire les obstacles à la mobilité. | Permanente | <p>Satisfait à tous</p> <p>Le Ministère a collaboré avec les provinces et territoires pour modifier le chapitre 7 (Mobilité de la main-d'œuvre) de l'Accord sur le commerce intérieur afin de permettre la pleine mobilité dans l'ensemble du Canada.</p> | Productivité et participation canadiennes accrues par des marchés du travail efficaces et inclusifs, des milieux de travail compétitifs et l'accès à l'apprentissage. |
| Aider les Autochtones à acquérir des compétences et à suivre une formation. | Permanente | <p>Satisfait à tous</p> <p>On a approuvé 16 projets du Partenariat pour les compétences et l'emploi des Autochtones (PCEA) pour l'expansion et la poursuite du programme au-delà du 31 mars 2012. On a aussi commencé à mettre sur pied les initiatives du budget de 2009, c'est-à-dire l'expansion du PCEA pour un maximum de 25 nouveaux projets, et le nouveau Fonds d'investissement stratégique pour les compétences et la formation des Autochtones.</p> | Productivité et participation canadiennes accrues par des marchés du travail efficaces et inclusifs, des milieux de travail compétitifs et l'accès à l'apprentissage. |
| Négocier et mettre en place des accords de coopération dans le domaine du travail | Permanente | <p>Satisfait à tous</p> <p>Le Ministère a appuyé les principales priorités gouvernementales de libre-échange et de droits internationaux de la personne et remédié aux principaux problèmes de main-d'œuvre dans la négociation et la mise en place d'accords de coopération dans le domaine du travail (ACT). Trois ACT ont été conclus, et deux d'entre eux – l'ACT Canada-Pérou et l'ACT Canada-Colombie – ont été signés en 2008–2009.</p> | Des milieux de travail sécuritaires, sains, équitables, stables et productifs, où règne la coopération, et des normes internationales du travail efficaces. |

| Priorités opérationnelles | Type | État | Liens avec les résultats stratégiques |
|---------------------------|------|------|---------------------------------------|
|---------------------------|------|------|---------------------------------------|

PRIORITÉ : BÂTIR L'AVANTAGE DU SAVOIR DU CANADA (suite)

| | | | |
|--|------------|--|---|
| Moderniser l'aide financière fédérale aux étudiants conformément à l'annonce formulée dans le <i>Plan Avantage Canada</i> . | Permanente | Satisfait à tous Le budget de 2008 prévoyait 123 millions de dollars sur quatre ans pour rationaliser et moderniser le Programme canadien de prêts aux étudiants (PCPE) à l'aide de mesures comme une nouvelle vision de la prestation de services et un programme consolidé d'aide au remboursement, de même qu'un nouveau Programme canadien de subventions aux étudiants. De plus, le Ministère a passé en revue les pratiques des industries vis-à-vis du Régime enregistré d'épargne-études (REEE) et a fait la transition vers un seul fournisseur de services pour les emprunteurs du PCPE. | Productivité et participation canadiennes accrues par des marchés du travail efficaces et inclusifs, des milieux de travail compétitifs et l'accès à l'apprentissage. |
| Élaborer des options de politiques et des choix d'instruments relatifs aux obstacles financiers et non financiers à l'apprentissage. | Permanente | Satisfait à tous Le Ministère a finalisé les détails du nouveau Programme canadien de subventions aux étudiants et du Programme d'aide au remboursement annoncés dans le budget de 2008. Il a aussi analysé les options politiques pour améliorer l'aide offerte aux groupes sous-représentés, renouvelé l'Initiative de mobilité académique internationale, et mis en place une stratégie de rayonnement ciblée sur les familles à revenu faible et moyen. | Productivité et participation canadiennes accrues par des marchés du travail efficaces et inclusifs, des milieux de travail compétitifs et l'accès à l'apprentissage. |

PRIORITÉ : APPUYER LES ENFANTS, LES FAMILLES AINSI QUE LES CANADIENNES ET LES CANADIENS VULNÉRABLES

| | | | |
|--|--------------|--|--|
| Élaborer des politiques d'investissement dans les familles et les personnes cherchant à se sortir du cycle de la pauvreté. | Déjà établie | Satisfait à tous Le Plan universel pour la garde d'enfants procure aux parents la souplesse qu'il leur faut pour équilibrer leurs responsabilités professionnelles et familiales comme bon leur semble. Grâce à la Prestation universelle pour la garde d'enfants, les parents reçoivent 100 \$ par mois (pour un maximum de 1 200 \$ par année) pour chaque enfant de moins de six ans. | Amélioration de la sécurité du revenu, de l'accès aux possibilités et mieux-être des personnes, des familles et des collectivités. |
|--|--------------|--|--|

| Priorités opérationnelles | Type | État | Liens avec les résultats stratégiques |
|---------------------------|------|------|---------------------------------------|
|---------------------------|------|------|---------------------------------------|

PRIORITÉ : APPUYER LES ENFANTS, LES FAMILLES AINSI QUE LES CANADIENNES ET LES CANADIENS VULNÉRABLES (suite)

| | | | |
|---|--------------|--|--|
| Remédier aux problèmes auxquels se heurtent les personnes handicapées en élaborant et en mettant en place des initiatives comme la Subvention canadienne pour l'épargne-invalidité, le Bon canadien pour l'épargne-invalidité et le Fonds d'accessibilité. | Déjà établie | <p>Satisfait à tous</p> <p>La Subvention et le Bon ont commencé à être offerts aux Canadiens le 1^{er} décembre 2008. Plus de 12 500 régimes enregistrés d'épargne-invalidité ont fait l'objet d'une demande ou ont été ouverts en 2008–2009.</p> <p>La première demande de propositions pour le Fonds d'accessibilité est terminée. Un total de 816 propositions ont été examinées, et 166 petits projets et deux grands projets ont été approuvés. Chacun d'eux doit répondre aux conditions d'admissibilité du FA et à celles des autres programmes fédéraux applicables.</p> | Amélioration de la sécurité du revenu, de l'accès aux possibilités et mieux-être des personnes, des familles et des collectivités. |
| Élaborer des programmes de logement de transition avec mesures de soutien et améliorer les programmes favorisant l'autosuffisance. | Permanente | <p>Satisfait à tous</p> <p>Le pourcentage des investissements de la Stratégie des partenariats de lutte contre l'itinérance dans les projets administrés à l'échelle régionale ciblés sur les services et logements de transition et avec mesures de soutien est passé à 78 %, dépassant ainsi l'objectif de 65 %.</p> <p>En 2008–2009, un total de neuf logements ont été créés grâce à l'Initiative visant à mettre des biens immobiliers excédentaires fédéraux à la disposition des sans-abri. Sur ceux-ci, 78 % étaient des logements avec mesures de soutien, et 22 % étaient des logements à long terme.</p> | Amélioration de la sécurité du revenu, de l'accès aux possibilités et mieux-être des personnes, des familles et des collectivités. |
| Remédier aux problèmes des personnes âgées en insistant particulièrement sur la question des mauvais traitements envers les aînés et sur la mise en œuvre de la composante du financement pour l'aide à l'immobilisation du programme Nouveaux Horizons pour les aînés. | Déjà établie | <p>Satisfait à tous</p> <p>Un total de 16 accords de contribution ont été mis en œuvre en vertu de la composante sensibilisation aux mauvais traitements envers les aînés du programme Nouveaux Horizons pour les aînés.</p> <p>Une demande de propositions a eu lieu pour les deux voies de financement du programme Nouveaux Horizons pour les aînés : aide à l'immobilisation et participation communautaire et leadership. Ainsi, le programme a appuyé un total de 1 714 subventions, pour un financement total de 26,3 M\$.</p> | Amélioration de la sécurité du revenu, de l'accès aux possibilités et mieux-être des personnes, des familles et des collectivités. |

| Priorités opérationnelles | Type | État | Liens avec les résultats stratégiques |
|---------------------------|------|------|---------------------------------------|
|---------------------------|------|------|---------------------------------------|

PRIORITÉ : APPUYER LES ENFANTS, LES FAMILLES AINSI QUE LES CANADIENNES ET LES CANADIENS VULNÉRABLES (suite)

| | | | |
|--|------------|---|--|
| Protéger l'emploi des réservistes. | Permanente | Satisfait à tous Le 16 avril 2008, une nouvelle loi a été adoptée pour protéger l'emploi des réservistes régis par la réglementation fédérale. | Des milieux de travail sécuritaires, sains, équitables, stables et productifs où règne la coopération, et des normes internationales du travail efficaces. |
| Mise en œuvre du Programme de protection des salariés. | Permanente | Satisfait à tous Le Programme de protection des salariés et les modifications législatives annoncées dans le budget de 2009 pour élargir la portée de la <i>Loi sur le Programme de protection des salariés</i> ont été mis en œuvre avec succès. | Des milieux de travail sécuritaires, sains, équitables, stables et productifs où règne la coopération, et des normes internationales du travail efficaces. |

PRIORITÉ : PROCURER AUX CANADIENNES ET CANADIENS DES SERVICES DE LA PLUS HAUTE QUALITÉ

| | | | |
|---|--------------|---|--|
| Insister sur un service axé sur le citoyen dans la langue officielle de son choix. | Permanente | Satisfait à tous Le Ministère a mis en œuvre un plan d'action et une directive sur l'offre active pour assurer une approche nationale uniforme de services à la population canadienne. Le nombre de plaintes fondées sur la « communication avec le public et prestation des services dans les deux langues officielles » reçues par l'intermédiaire du Commissaire aux langues officielles a diminué de 60 %. Plusieurs cours du Collège Service Canada contiennent désormais des modules sur les langues officielles. Les services téléphoniques sont toujours offerts dans les deux langues officielles. | Amélioration des résultats pour les Canadiens grâce à l'excellence du service. |
| Améliorer la gestion des coûts sans compromettre la qualité du service. | Déjà établie | Satisfait à tous Un effort continu a été consacré au choix de l'emplacement des points de service au Canada. C'est le cas des centres de Service Canada, des bureaux communautaires de Service Canada, et des services externes offerts selon un horaire préétabli. On a aussi réalisé des travaux pour améliorer la présentation et l'accessibilité de l'information sur le site Web de Service Canada. De plus, le Programme national d'assurance de la qualité a été instauré dans tous les centres d'appels. | Amélioration des résultats pour les Canadiens grâce à l'excellence du service. |
| Simplifier, normaliser et automatiser les processus pour transformer la prestation de services. | Déjà établie | Satisfait à tous Les progrès réalisés par le Régime de pensions du Canada et les services électroniques et d'automatisation de l'AE, de même que la normalisation du traitement des demandes, se sont traduits par une réponse efficace à la hausse du volume de demandes. Il y a eu augmentation de 12 556 demandes pour le RPC et augmentation de 508 260 demandes de l'AE. | Amélioration des résultats pour les Canadiens grâce à l'excellence du service. |

| Priorités opérationnelles | Type | État | Liens avec les résultats stratégiques |
|---------------------------|------|------|---------------------------------------|
|---------------------------|------|------|---------------------------------------|

PRIORITÉ : PROCURER AUX CANADIENNES ET CANADIENS DES SERVICES DE LA PLUS HAUTE QUALITÉ *(suite)*

| | | | |
|---|------------|--|--|
| Investir dans la gestion des risques et la sécurité du partage d'information. | Permanente | <p>Satisfait à tous</p> <p>La gestion des risques a amélioré les services visant à aider les clients à analyser et à atténuer le risque pour la prestation de services à l'avant-plan et aux diverses étapes du cycle de vie de la prestation des services. Le Ministère a amélioré la fonction « Mon dossier Service Canada » en combinant plusieurs services en ligne (AE, RPC/SV) en un seul cadre de sécurité. Ce processus a aussi amélioré l'intégrité des stratégies de gestion des risques pour remédier aux risques opérationnels en perspective et veiller à ce que la bonne personne reçoive le bon service ou les bonnes prestations au bon moment, et dans le but visé.</p> <p>Les ententes sur le partage d'information qui régissent l'échange d'information avec le Registre d'assurance sociale font l'objet d'une mise à jour pour veiller à ce qu'elles soient conformes aux actuelles exigences légales, de confidentialité et de sécurité.</p> | Amélioration des résultats pour les Canadiens grâce à l'excellence du service. |
|---|------------|--|--|

PRIORITÉ : GÉRANCE ET IMPUTABILITÉ

| | | | |
|--|--------------|--|---|
| Démontrer des résultats à l'aide des nouvelles stratégies de mesure du rendement pour répondre aux exigences du Système de gestion des dépenses. | Permanente | <p>Satisfait à tous</p> <p>L'élaboration d'un cadre robuste et complet de mesures du rendement axé sur les rapports sur les résultats et les tendances au fil du temps progresse.</p> | Politiques et programmes qui répondent aux besoins des Canadiens en matière de capital humain et de développement social. |
| Rationaliser la gestion des subventions et contributions et répondre au groupe d'experts sur les subventions et contributions. | Déjà établie | <p>Satisfait à tous</p> <p>En 2008 – 2009, on a observé une réduction de 10 % du nombre total de vérifications dans 150 projets. Cette réduction s'est traduite par des économies d'environ 2,25 M\$ et 3 000 jours de travail pour nos partenaires et le personnel de RHDC, de même qu'une réduction de 7 500 pages de vérification. Cette activité correspond aux recommandations du groupe d'experts sur les subventions et contributions en réduisant le fardeau administratif et la paperasserie, et en sortant peu à peu de l'ensemble de règles.</p> | Politiques et programmes qui répondent aux besoins des Canadiens en matière de capital humain et de développement social. |

| Priorités opérationnelles | Type | État | Liens avec les résultats stratégiques |
|---------------------------|------|------|---------------------------------------|
|---------------------------|------|------|---------------------------------------|

PRIORITÉ : GÉRANCE ET IMPUTABILITÉ (suite)

| | | | |
|---|--------------|---|--|
| Aider la sous-ministre dans son rôle d'administratrice des comptes. | Déjà établie | <p>Satisfait à tous</p> <p>Plusieurs politiques ministérielles de gestion des finances – y compris des politiques sur les droits d'adhésion, l'accueil, le contrôle des engagements, la vérification des comptes et la demande de paiements, les comptes bancaires du Ministère, et les voyages à l'étranger – ont été mises en place ou révisées.</p> <p>Les instruments de délégation financière ont fait l'objet d'un examen, et plusieurs améliorations visant à rationaliser et à renforcer les pouvoirs financiers au Ministère ont été recommandés.</p> <p>Le Ministère investira dans le plan d'action du Ministère pour moderniser l'administration du Programme de subventions et contributions de RHDCC. Les produits livrables pour 2009 sont une réduction supérieure à 10 % du volume de papier et de dossiers administratifs dans certains programmes.</p> <p>Le Ministère a établi un Comité de la vérification ministérielle (CVM), présidé par la sous-ministre. Le CVM est un élément essentiel du régime de gouvernance du Ministère et joue un rôle de conseiller stratégique à la sous-ministre.</p> | Services internes – Soutient l'ensemble des résultats stratégiques. |
| Réduire le fardeau de papier qui pèse sur les employeurs et alléger le fardeau administratif des contribuables. | Déjà établie | <p>Dépasse</p> <p>D'importantes modifications ont été apportées aux règlements sur l'AE en mars 2009, ces dernières ayant réduit le fardeau administratif et de paperasserie et ayant favorisé l'efficacité du traitement des demandes. Ce fut le cas de deux modifications importantes aux règlements sur l'AE pour les employeurs qui soumettent le relevé d'emploi par Internet et des changements qui amélioreront la rapidité des paiements versés aux prestataires dans le cadre d'une entente de travail partagé et réduiront le fardeau administratif et de paperasserie qui pèse sur eux et leur employeur.</p> | Amélioration des résultats pour les Canadiens grâce à l'excellence du service. |
| Améliorer les processus de planification et d'investissement dans la TI. | Nouvelle | <p>Satisfait à tous</p> <p>Les processus de planification et d'investissements dans la TI se sont améliorés, comme en témoignent la création du plan d'investissement à long terme et la constitution du processus de gestion des investissements en TI, et la gouvernance permettant de surveiller les investissements importants en TI et en gestion de l'information.</p> | Services internes – Soutient l'ensemble des résultats stratégiques. |

| Priorités opérationnelles | Type | État | Liens avec les résultats stratégiques |
|---|--------------|--|---|
| PRIORITÉ : GESTION DES RESSOURCES HUMAINES | | | |
| Intégrer les facteurs de RH à la planification opérationnelle au moyen d'un processus de collaboration et de partenariat qui reconnaît les besoins de RH actuels et futurs du Ministère. | Permanente | <p>Satisfait à tous</p> <p>Le cadre de planification des ressources humaines a été amélioré pour accroître le soutien de la planification intégrée et l'élaboration de réseaux coopératifs.</p> <p>On a conçu un processus intégré de planification qui relie la planification des ressources humaines aux objectifs opérationnels pour permettre au Ministère d'analyser la situation opérationnelle actuelle, de prévoir les changements, et d'établir la liste des solutions et besoins actuels et futurs de ressources humaines correspondants.</p> | Services internes – Soutient l'ensemble des résultats stratégiques. |
| Favoriser le recrutement postsecondaire pour remédier aux pénuries de compétences et recruter des cadres intermédiaires et supérieurs. | Déjà établie | <p>Satisfait à tous</p> <p>L'engagement de 2008–2009 a été satisfait par l'embauche de 615 recrues issues d'un programme d'études postsecondaires.</p> <p>De plus, tous les membres de la direction se sont engagés, dans leur entente sur la gestion du rendement, à se concentrer sur le recrutement.</p> | Services internes – Soutient l'ensemble des résultats stratégiques. |
| Mettre en œuvre des activités de perfectionnement des employés dans le cadre d'une stratégie de maintien en poste pour conserver un effectif qualifié et compétent. | Déjà établie | <p>Satisfait à tous</p> <p>Il y a eu mise en œuvre de programmes permettant d'acquérir une capacité de leadership et de promouvoir le transfert des connaissances et la gestion du talent au Ministère.</p> <p>On a élaboré un cadre intégré de gestion du talent des EX intitulé « <i>La force de la direction, la fierté du résultat : le cycle de l'excellence</i> », un mécanisme de régie de la gestion du talent pour tous les cadres supérieurs.</p> | Services internes – Soutient l'ensemble des résultats stratégiques. |
| Élaborer une politique d'apprentissage organisationnelle pour orienter les investissements nécessaires en formation et en élaboration de l'effectif du Ministère, et respecter l'engagement envers l'excellence du service. | Déjà établie | <p>Satisfait à tous</p> <p>Une politique harmonisée d'apprentissage du portefeuille a été mise sur pied et devait créer une seule vision et un seul mandat pour le Ministère et l'ensemble des secteurs d'activité.</p> | Services internes – Soutient l'ensemble des résultats stratégiques. |

| Priorités opérationnelles | Type | État | Liens avec les résultats stratégiques |
|---------------------------|------|------|---------------------------------------|
|---------------------------|------|------|---------------------------------------|

PRIORITÉ : GESTION DES RESSOURCES HUMAINES (suite)

| | | | |
|--|--------------|--|---|
| Accroître le recours à l'infrastructure technologique et la transformation des processus pour soutenir la gestion moderne et efficace des ressources humaines. | Déjà établie | <p>Satisfait à tous</p> <p>La mise en œuvre du modèle structurel de gestion des services est en cours, tout comme le modèle structurel régional.</p> <p>Le modèle de gouvernance et l'équipe et le bureau du projet de progiciel de gestion intégré ont été établis, de même qu'un comité exécutif directeur, pour remplacer l'actuel système d'information sur la gestion des ressources humaines.</p> <p>Une méthode novatrice et un ensemble novateur d'outils ont été appliqués pour gérer des solutions à court terme, comme la dotation accélérée, le registre de dotation intégrée, et l'amélioration du traitement de la rémunération et des prestations.</p> | Services internes – Soutient l'ensemble des résultats stratégiques. |
| Répondre aux exigences en matière de langues officielles et d'équité d'emploi. | Permanente | <p>Dépasse</p> <p>Le Ministère a dépassé les objectifs attendus de représentation; ils ont tous été atteints largement.</p> <p>Des cours de langue seconde ont été offerts aux employés pour les aider à obtenir le niveau de compétences linguistiques qu'il leur faut pour occuper leur poste ou obtenir une promotion.</p> <p>Il y a eu des séances d'information sur les langues officielles, soit les parties V et VI et l'article 91 de la <i>Loi sur les langues officielles</i>, offertes aux cadres et aux employés.</p> | Services internes – Soutient l'ensemble des résultats stratégiques |

Indicateurs des ressources humaines et des langues officielles

ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

| Évaluation | Indicateurs de rendement | Objectif 2008–2009 (disponibilité de l'effectif) ^a | Résultats |
|--------------------|--|--|-----------|
| Attentes dépassées | Représentation des membres de minorités visibles | 9,4 % | 9,6 % |
| Attentes dépassées | Représentation des Autochtones | 3,1 % | 3,9 % |
| Attentes dépassées | Représentation des personnes handicapées | 3,4 % | 6,8 % |
| Attentes dépassées | Représentation des femmes | 59,2 % | 70,4 % |

^a Le pourcentage de disponibilité de l'effectif est une estimation de la disponibilité de l'effectif externe et s'appuie sur l'information recueillie dans le cadre du recensement de 2001. Il s'agit d'une comparaison entre la représentation interne des membres des groupes désignés parmi l'effectif d'un employeur et le bassin de travailleurs externes faisant partie des groupes désignés dans lequel l'employeur peut être raisonnablement invité à se servir. Ce bassin d'effectifs externes tient compte des qualifications professionnelles, de l'admissibilité et de la région géographique de recrutement.

Indicateurs des ressources humaines et des langues officielles

PLAINTES EN MATIÈRE DE LANGUES OFFICIELLES

| Évaluation | Indicateurs de rendement | Objectif 2008–2009 | Résultats |
|------------|--|-------------------------|-----------|
| s.o. | Communications avec le public et prestation des services | Résultats réels à venir | 14 |
| s.o. | Langue de travail | Résultats réels à venir | 7 |

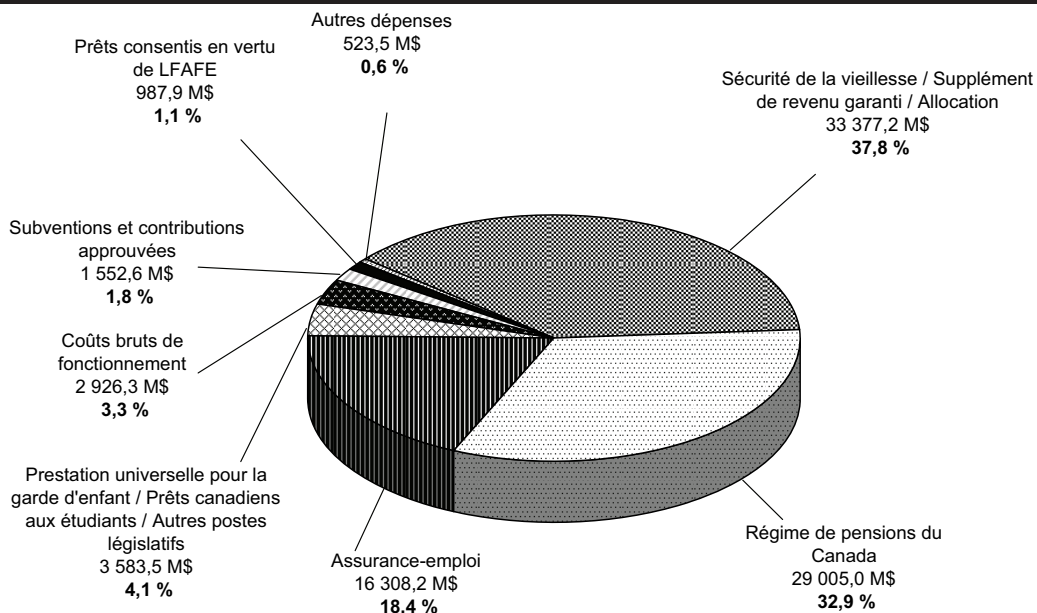
Données historiques : Le nombre de plaintes au Commissariat aux langues officielles pour « communications avec le public et prestation des services » et « langue de travail » a diminué de plus de 50 % par rapport aux résultats déclarés dans le RMR de 2007–2008. En 2007–2008, le nombre de plaintes officielles recensées pour « communications avec le public et prestation des services » s'établissait à 34 plaintes, et le nombre de plaintes relatives à la « langue de travail » était de 15.

1.7 Profil des dépenses pour 2008–2009

Le ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences Canada (RHDC) a des dépenses supérieures à 88 milliards de dollars, dont 83 milliards de dollars (94 %) sont des prestations directes versées aux Canadiens par l'assurance-emploi (AE), le Régime de pensions du Canada (RPC), la Sécurité de la vieillesse (SV), la Prestation

universelle pour la garde d'enfants, les prêts accordés en vertu de la *Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants* et d'autres paiements de transfert législatifs. Le Ministère a dépensé 1,6 milliard de dollars de subventions et contributions votées, 36,9 milliards de dollars de subventions et contributions législatives et 2,1 milliards de dollars en vertu de la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

Total consolidé 88 264,2 M\$



Ressources humaines et Développement des compétences Canada – Dépenses brutes (en millions de dollars)

Budgétaire

| | |
|--|----------------|
| Coûts nets de fonctionnement | 1 093,5 |
| Ajouter les sommes recouvrées au titre des rubriques suivantes : | |
| Régime de pensions du Canada | 291,1 |
| Compte d'assurance-emploi (a.-e.) | 1 427,1 |
| Indemnisation des accidentés du travail | 106,1 |
| Autres | 8,5 |
| Coûts bruts de fonctionnement | 2 926,3 |
| Subventions et contributions non législatives | 1 552,6 |

Total des dépenses brutes 4 478,9

Autres – Indemnisation des accidentés et coûts et montants recouverts du Compte d'a.-e. et du RPC **523,5**

Non Budgétaire

Prêts consentis en vertu de la Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants (LFAFE) **987,9**

Paiements de transfert législatifs (en millions de dollars)

Subventions et contributions

| | |
|---|-----------------|
| Programme de la Sécurité de la vieillesse | 25 334,5 |
| Supplément de revenu garanti | 7 511,5 |
| Allocations | 531,2 |
| Autres paiements législatifs : | |
| Prestation universelle pour la garde d'enfants | 2 547,8 |
| Subvention canadienne pour l'épargne-études | 580,7 |
| Prêts canadiens aux étudiants | 361,1 |
| Bon d'études canadien | 47,8 |
| Programme de protection des salariés | 3,7 |
| Subvention canadienne pour l'épargne-invalidité | 0,1 |
| Sous-total | 36 918,4 |

Prestations du Régime de pensions du Canada **29 005,0**

Prestations d'assurance-emploi
Partie I 14 196,2
Partie II 2 112,0 **16 308,2**

Autres comptes à fins déterminées **42,3^a**

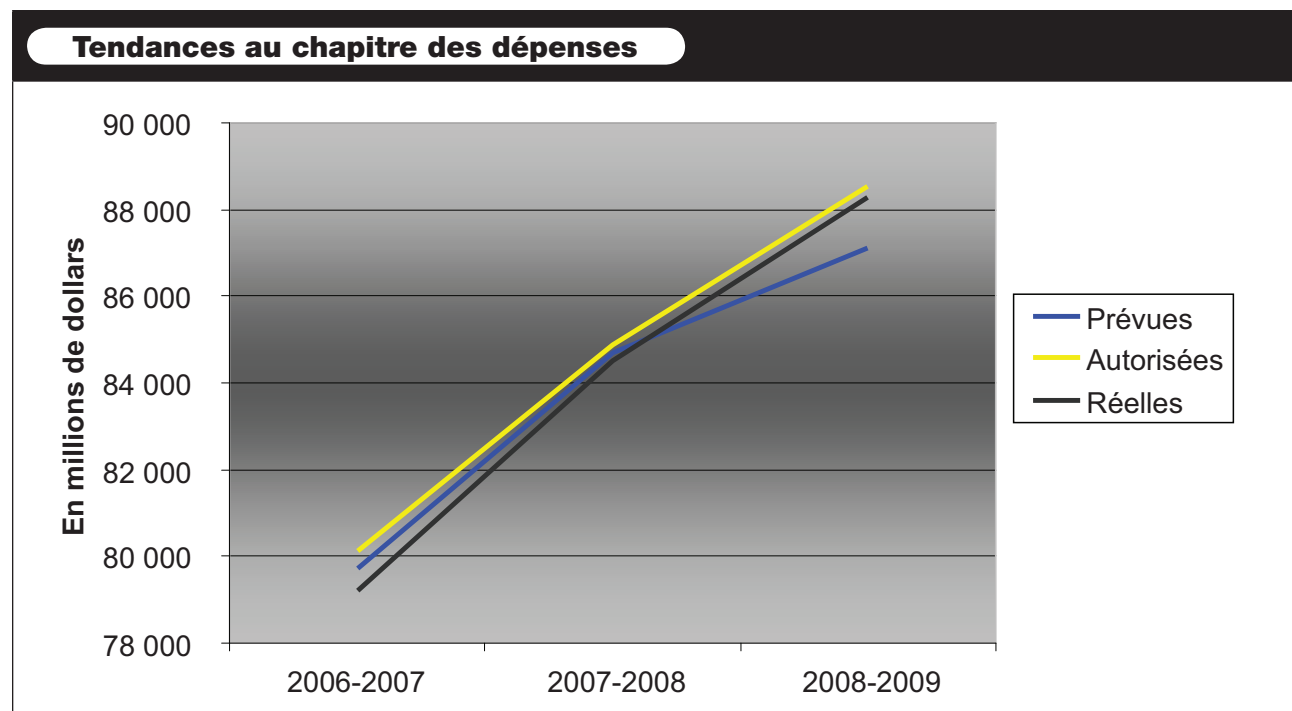
Total des paiements de transfert législatifs 82 273,9

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

Profil des dépenses

Le graphique qui suit illustre la tendance des dépenses pour Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDC) de 2006-2007 à 2008-2009. Pour l'année financière 2008-2009, Ressources humaines et Développement des compétences Canada a dépensé 88,3 milliards de dollars pour rencontrer les résultats prévus de ses activités de programme.

Pour les périodes de 2006-2007 à 2008-2009, le total des dépenses autorisées inclut tous les postes votés et approuvés par le Parlement dans le Budget principal des dépenses et les Budgets supplémentaires des dépenses. Pour les périodes de 2006-2007 à 2008-2009, le total des dépenses prévues correspond aux prévisions de dépenses présentées dans le Rapport sur les plans et les priorités de chacune des années respectives.



(en millions de dollars)

| | 2006-2007 | 2007-2008 | 2008-2009 |
|------------|-----------|-----------|-----------|
| Prévues | 79 713,2 | 84 700,4 | 87 125,7 |
| Autorisées | 80 136,2 | 84 867,4 | 88 520,2 |
| Réelles | 79 225,1 | 84 504,4 | 88 264,2 |

De 2006-2007 à 2007-2008, l'augmentation des dépenses autorisées et réelles est principalement attribuable à un paiement unique en regard de la Résolution des questions des pensionnats indiens du Canada en 2007-2008 de 1,9 milliard de dollars, ainsi qu'à une augmentation des paiements législatifs tel que les versements de la Sécurité de la vieillesse de 1,7 milliard de dollars et les coûts du Régime de pensions du Canada de 1,4 milliard de dollars.

De 2007-2008 à 2008-2009, l'augmentation des dépenses réelles et autorisées est principalement imputable à une hausse de 2 milliards de dollars des

coûts de l'assurance-emploi, une augmentation de 1,6 milliard de dollars des coûts du Régime de pensions du Canada et de 1,4 milliard de dollars des versements de la Sécurité de la vieillesse.

Pour les dépenses prévues, l'augmentation d'une année à l'autre est en majeure partie attribuable aux changements des prévisions de dépenses législatives telles que les prestations du Régime de pensions du Canada et les versements de la Sécurité de la vieillesse.

1.8 Postes votés et législatifs

Postes votés et législatifs

(en millions de dollars)

| Poste voté / législatif | Libellé tronqué du poste voté ou législatif | 2006-2007 | 2007-2008 | 2008-2009 | |
|--|---|------------------|------------------|--|------------------|
| | | Dépenses réelles | Dépenses réelles | Budget principal des dépenses ^a | Dépenses réelles |
| 1 | Dépenses de fonctionnement | 613,2 | 2 500,9 | 606,1 | 709,5 |
| 5 | Subventions et contributions | 1 031,7 | 1 027,3 | 1 675,3 | 1 552,6 |
| 7 | Radiation de dettes | - | 0,4 | - | - |
| (L) | Ministre des Ressources humaines et du Développement social - Traitement et allocation pour automobile | 0,1 | 0,1 | 0,1 | 0,1 |
| (L) | Ministre du Travail et ministre de l'Agence de développement économique du Canada pour les régions du Québec - Traitement et allocation pour automobile | 0,1 | 0,1 | 0,1 | 0,1 |
| (L) | Versements de la Sécurité de la vieillesse | 22 878,8 | 24 029,8 | 25 321,0 | 25 334,5 |
| (L) | Versements du Supplément de revenu garanti | 6 901,1 | 7 406,7 | 7 696,0 | 7 511,5 |
| (L) | Versements d'allocations | 504,1 | 518,2 | 573,0 | 531,2 |
| (L) | Paiements liés aux modalités de financement direct accordés en vertu de la <i>Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants</i> | 246,4 | 292,3 | 328,0 | 298,2 |
| (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 |
| (L) | Paiements relatifs aux obligations contractées sous forme de prêts garantis en vertu de la <i>Loi fédérale sur les prêts aux étudiants</i> | (17,8) | (19,1) | 6,8 | (14,5) |
| (L) | Paiements d'intérêts et autres obligations aux institutions de crédit en vertu de la <i>Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants</i> | 53,8 | 36,3 | 24,1 | 22,9 |
| (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> | 146,4 | 161,5 | 142,9 | 143,2 |
| (L) | Prestations de retraite supplémentaires – Pensions pour les agents des rentes sur l'État | - | - | - | - |
| (L) | Prestation universelle pour la garde d'enfants | 1 784,4 | 2 474,3 | 2 470,0 | 2 547,8 |
| (L) | Transfert aux prov. et terr. de la prestation pour la garde d'enfants | 650,0 | - | - | - |
| (L) | Redressement du passif actuariel de l'assurance de la fonction publique | 0,1 | - | 0,1 | 0,1 |
| (L) | Paiement d'indemnités à des agents de l'État et à des marins marchands | 48,8 | 39,5 | 43,0 | 46,2 |
| (L) | Paiements de Bons d'études canadiens aux fiduciaires de régimes enregistrés d'épargne-études (REEE) au nom des bénéficiaires des REEE afin d'appuyer l'accès à l'éducation postsecondaire des enfants de familles à faible revenu | 21,8 | 35,8 | 34,0 | 47,8 |
| (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 | 505,0 | 579,7 | 588,0 | 580,7 |
| (L) | Paiements en vertu du Programme de protection des salariés aux personnes admissibles pour les salaires et les indemnités de vacances qui sont dus par les employeurs en faillite ou mis sous séquestre, de même que les paiements aux syndicats et aux séquestres qui fourniront les renseignements nécessaires pour déterminer l'admissibilité | - | - | - | 3,7 |
| (L) | Prestation pour les coûts de l'énergie | 3,7 | 0,1 | - | - |
| (L) | Paiements de Bons canadiens pour l'épargne-invalidité aux émetteurs de régimes enregistrés d'épargne-invalidité (REEI) au nom des bénéficiaires du REEI afin d'encourager la sécurité financière à long terme des personnes handicapées admissibles | - | - | - | - |
| (L) | Paiements de Subventions canadiennes pour l'épargne-invalidité aux émetteurs de régimes enregistrés d'épargne-invalidité (REEI) au nom des bénéficiaires du REEI afin d'encourager la sécurité financière à long terme des personnes handicapées admissibles | - | - | - | 0,1 |
| (L) | Disposition des biens de la Couronne - Dépenses du produit de la cession de biens excédentaires de l'État | 0,3 | 0,1 | - | 0,1 |
| (L) | Paiements de prestations d'aide à l'adaptation, conformément aux modalités prescrites par le gouverneur en conseil, en vue d'aider les travailleurs qui ont été mis à pied en raison de la concurrence des importations, de la restructuration d'une industrie et de graves perturbations économiques au niveau d'un secteur d'activité ou d'une région | - | - | - | - |
| (L) | Dépenses en vertu du paragraphe 12(4) de la <i>Loi canadienne sur l'épargne-études</i> | - | - | - | 0,1 |
| (L) | Contributions aux régimes d'avantages sociaux des employés | 226,0 | 236,9 | 232,7 | 248,5 |
| Total - Budgétaire | | 35 598,1 | 39 321,0 | 39 741,2 | 39 564,5 |
| Plus: Dépenses non budgétaires | | | | | |
| Prêts consentis en vertu de la <i>Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants</i> | | 1 231,9 | 1 099,5 | 906,3 | 987,9 |
| Total du Ministère | | 36 830,0 | 40 420,5 | 40 647,5 | 40 552,4 |
| Plus: Comptes à fins déterminées : | | | | | |
| Coûts de l'assurance-emploi (AE) | | 15 814,6 | 16 063,2 | - | 18 136,5 |
| Coûts du Régime de pensions du Canada (RPC) | | 26 689,2 | 28 135,7 | - | 29 699,1 |
| Coûts des autres comptes à fins déterminées | | 48,6 | 45,2 | - | 42,3 |
| Dépenses au titre du Régime d'avantages sociaux des employés recouvrables du Compte d'AE et du RPC | | (157,3) | (160,2) | - | (166,1) |
| Total consolidé des dépenses | | 79 225,1 | 84 504,4 | 40 647,5 | 88 264,2 |

a. Tel que présenté dans le Budget principal des dépenses de 2008-2009.

Section II Analyse des activités de programme par résultat stratégique

Ressources humaines et Développement des compétences Canada

Analyse des activités de programme par résultat stratégique

2.1 Résultat stratégique 1: Politiques et programmes qui répondent aux besoins des Canadiens en matière de capital humain et de développement social

À noter qu'à la suite des modifications apportées à l'architecture des activités de programme du Ministère, l'activité de programme Politiques, recherche et communications a été reclassée parmi les Services internes. Ce résultat stratégique n'avait pas d'indicateurs ni de résultats stratégiques énumérés dans le Rapport sur les plans et les priorités (RPP) 2008–2009. Cette section ne rendra compte que des programmes à l'appui du résultat stratégique, élaborés pour le RPP 2008–2009.

Description du résultat stratégique

Le Canada compte sur une base solide de programmes sociaux pour remédier aux besoins précis de segments de la population canadienne : en particulier les personnes âgées, les enfants et les familles, et les personnes handicapées. Pour faire des choix efficaces propres à l'intervention actuelle et future en politiques et en programmes, RHDCC recense de nouvelles possibilités à saisir et des questions émergentes, examine le rôle que pourraient jouer les organismes gouvernementaux et non gouvernementaux pour remédier à ces problèmes et saisir ces possibilités, et établit une liste de secteurs prioritaires où l'intervention stratégique de RHDCC aura la plus grande valeur.

2.1.1 Activité de programme : Politiques, recherche et communications

Description de l'activité de programme

Cette activité de programme assure un leadership et des conseils en politique stratégique en faisant la promotion des principales politiques relatives aux ressources humaines et au développement social du gouvernement du Canada, en élaborant et en mettant en œuvre des stratégies et cadres ministériels, en mobilisant nos partenaires et les Canadiennes et Canadiens par l'entremise d'une participation publique, en collaborant avec eux et en faisant progresser l'acquisition des connaissances.

Avantages pour les Canadiennes et Canadiens

L'activité Politiques, recherche et communications aide les programmes de RHDCC offerts à la population canadienne en assurant des recherches de qualité pour informer les décisions stratégiques et de programmes, une communication efficace avec le grand public, et l'exécution de fonctions d'assurance comme la mesure du rendement, la gestion des risques et l'évaluation.

Activité de programme Politiques, recherche et communications

| Ressources financières 2008–2009 (en millions de dollars) | | | Ressources humaines (ETP) 2008–2009 | | |
|--|-------------------------|------------------|--|--------------------|-------|
| Dépenses prévues | Total des autorisations | Dépenses réelles | Ressources prévues | Ressources réelles | Écart |
| 185,2 | 193,4 | 192,3 | 1 039 | 1 185 | (146) |

Plans et réalisations 2008–2009 – Politiques, recherche et communications

| PLANS | RÉALISATIONS 2008–2009 |
|---|--|
| Fournir des conseils stratégiques et produire des recherches en politiques pour procurer au Canada un avantage sur le plan des connaissances. | Un important volume de projets de recherche ont été réalisés en 2008–2009, ces derniers ayant, dans bien des cas, commencé deux à trois ans auparavant. D'ailleurs, d'importantes recherches ont été menées sur le régime de revenu de retraite et sur la promotion de la retraite tardive dans un contexte de vieillissement de la population. Un volume considérable de ressources de recherche ont été affectées à l'amélioration de la compréhension de l'ampleur et des retombées de la récession qui s'est déclarée à l'automne 2008. Il y a eu progression de la démonstration de la valeur des recherches en laboratoire et sur le terrain à petite échelle pour mieux déterminer les « pratiques gagnantes » dans les interventions des programmes ciblés, en particulier dans le domaine de l'information sur le marché du travail (IMT). Le Ministère a renforcé les dialogues et les discussions axés sur les données probantes en améliorant les synthèses, les entretiens en recherche en politiques, et la surveillance. |
| Faire avancer l'acquisition et la gestion des connaissances pour appuyer l'élaboration de politiques informées et une prise de décisions éclairées. | Une <i>évaluation des besoins en recherche en politiques de RHDC</i> , un document dans lequel on présente nos lacunes de connaissances, a servi de base dans la planification des activités de recherche futures et la conclusion du Plan de recherche pour l'administration centrale de la Direction de la recherche en politiques. Le Ministère a terminé le lancement des nouveaux outils principaux pour veiller à ce que les connaissances soient partagées et préservées à l'aide du Portail des connaissances, maintenant alimenté par une série importante de <i>rapports de recherche, de notes de recherche en politiques, de Sommaires de recherche en politiques</i> , et de produits synthèses du savoir (<i>Constatations, Bulletin sur les connaissances, Bulletin sur les indicateurs et les données</i>). Cette trousse contient également des outils propres aux activités de gestion, d'élaboration et de partage du processus de conception du Plan de recherche et du Plan de données de RHDC, et aux échanges d'information et à l'élaboration de politiques au moyen de « communautés » en ligne. De nombreuses activités de partage des connaissances ont également eu lieu, qu'il s'agisse des dizaines de conférences à petite échelle ou du programme de <i>Conversations-savoir</i> . |
| Fournir des conseils stratégiques et des recherches en politiques sur les enfants, les familles et les personnes âgées. | Élaboration d'un diagnostic sur les problèmes de pauvreté et de sécurité du revenu, et prestation de conseils stratégiques et de recherches en politiques pour faire avancer le raisonnement du Ministère sur les questions de logement et d'itinérance. Les recherches réalisées ont également considéré que la Prestation fiscale pour le revenu gagné et la Prestation universelle pour la garde d'enfants constituaient des outils d'aide au marché du travail et de réduction de la pauvreté. Des travaux diagnostiques complets ont aussi eu lieu, ces derniers s'appuyant sur les données du recensement et autres données à jour, sur les groupes sous-représentés dans le marché du travail, y compris les Autochtones, les personnes handicapées, les femmes et les immigrants. Ce travail se caractérise par une analyse des effets probables de la récession sur ces groupes. Conseils donnés au Groupe d'experts sur les travailleurs âgés. |

PLANS

RÉALISATIONS 2008–2009

Informer davantage la population canadienne sur les programmes et politiques de RHDCC à l'appui des priorités du gouvernement du Canada.

En 2008–2009, RHDCC a amélioré l'information offerte aux Canadiennes et Canadiens sur ses programmes et politiques en organisant plus de 560 activités pour les ministres et le Ministère, en traitant 834 demandes d'intervention dans les médias, en produisant 3 200 mises à jour sur le site Web du Ministère, et en produisant trois bulletins ministériels et 500 projets imprimés, audiovisuels et multimédias de tous genres.

Nous avons diffusé une campagne de publicité. La campagne Planification et financement encourageait les jeunes à planifier leurs études postsecondaires et à épargner pour étudier, et à recourir aux ressources du gouvernement du Canada, comme le Programme canadien de prêts aux étudiants (PCPE) et les subventions canadiennes pour études, afin de s'inscrire à un programme universitaire, collégial, ou d'une école de métiers ou de formation par l'apprentissage.

Accroître l'engagement et la collaboration avec les provinces, les territoires, les partenaires et les Canadiennes et Canadiens grâce aux relations avec les intervenants et à d'autres activités de manière à avoir des initiatives stratégiques meilleures, novatrices et complémentaires.

Amélioration de la mobilisation et de la collaboration avec les provinces, notamment une augmentation de plus de 35 % du nombre de téléconférences multilatérales et de réunions en personne relatives au Forum des ministres du marché du travail (FMMT) et aux sous-ministres pour l'aide financière aux étudiants. Cette augmentation du nombre de réunions s'est traduite par une nouvelle participation des ministres, l'inclusion des annonces du FMMT dans la réunion des premiers ministres et le budget de 2009 le 16 janvier 2009, et la signature FPT officielle de modifications à l'Accord sur le commerce intérieur au sujet de la mobilité de la main-d'œuvre.

Les travaux de collaboration avec les provinces et les territoires se sont poursuivis, comme en témoignent la retraite réussie des sous-ministres fédéraux, provinciaux et territoriaux (FPT) responsables des services sociaux en juin 2008. Cette retraite s'est traduite par d'autres travaux FPT sur la pauvreté et les groupes vulnérables, l'inclusion sociale, l'élaboration d'une politique horizontale, et le développement de la petite enfance. Le travail FPT dans ce secteur s'est poursuivi dans les domaines d'intérêt commun, y compris les personnes handicapées, la sécurité du revenu et le mieux-être des enfants.

En ce qui a trait à la participation multilatérale FPT aux programmes liés aux personnes âgées, les fonctionnaires ont continué d'exécuter les travaux mandatés par les ministres FPT en 2007 dans le but d'en rendre compte aux ministres en septembre 2009. Les domaines d'intervention prioritaire des travaux FPT sur les personnes âgées sont la sécurité financière, la sécurité physique des personnes âgées, l'image positive du vieillissement, et le vieillissement sain et actif. Les sous-ministres FPT responsables des personnes âgées ont organisé des téléconférences en juin 2008, en août 2008 et en mars 2009.

2.2 Résultat stratégique 2: Productivité et participation canadiennes accrues par des marchés du travail efficaces et inclusifs, des milieux de travail compétitifs et l'accès à l'apprentissage

Description du résultat stratégique

Ce résultat stratégique repose sur trois activités de programme : Marché du travail, Compétences en milieu de travail et Apprentissage:

Le but de ce résultat stratégique est de renforcer l'économie canadienne en aidant chaque Canadienne et chaque Canadien à façonner son avenir économique. À cette fin, RHDCC aide les Canadiennes et les Canadiens en leur offrant un soutien du revenu en période de difficulté du marché du travail, comme l'actuelle récession, subventionne la formation et l'acquisition de compétences pour permettre aux membres de la population canadienne de poursuivre de nouvelles possibilités d'emploi, et offre de l'aide financière et des incitatifs pour aider les Canadiennes et les Canadiens à accéder aux études postsecondaires dont ils ont besoin pour prendre part à l'économie du savoir.

2.2.1 Activité de programme : Marché du travail

Description de l'activité de programme

Cette activité de programme est constituée de l'AE et des programmes du Marché du travail. Les programmes d'AE font la promotion du bien-être individuel, de la stabilité économique et d'un marché du travail souple en offrant une aide financière temporaire aux chômeurs canadiens admissibles en vertu de la partie I de la *Loi sur l'assurance-emploi*. L'AE englobe un vaste éventail de prestations pour répondre aux besoins des travailleurs et du marché du travail, y compris les personnes malades, les femmes enceintes ou les personnes qui prennent soin d'un nouveau-né ou d'un enfant adopté, ainsi que celles qui doivent s'occuper d'un membre de leur famille souffrant d'une maladie grave qui risque de causer le décès. Les programmes du Marché du travail offrent des programmes et services financés au moyen des niveaux de référence du Ministère et, pour les programmes établis aux termes de la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi*, par le Compte d'assurance-emploi. Ils visent à aider les Canadiennes et les Canadiens, notamment les adultes sans emploi et les groupes cibles, tels les jeunes, les personnes handicapées et les Autochtones, à développer leurs compétences et à les encourager à devenir autonomes, à investir dans leur propre intérêt et à s'adapter davantage aux changements sur le marché du travail.

Avantages pour les Canadiennes et les Canadiens

Les programmes du Marché du travail sont essentiels pour aider les travailleurs et ceux qui sont à la recherche d'un emploi à optimiser leurs possibilités en période de fluctuations, tant sur le plan personnel que dans le marché du travail. En procurant aux travailleurs canadiens la souplesse et l'aide nécessaires pour saisir des possibilités de compétences et d'emploi, des programmes comme l'AE leur permettent d'être autonomes et plus prêts à s'adapter à l'évolution du marché du travail. De plus, ces programmes permettent aux Canadiennes et aux Canadiens, y compris les groupes sous-représentés et les travailleurs vulnérables, de s'intégrer à une population active inclusive en les aidant à acquérir les compétences dont ils ont besoin pour se trouver un emploi productif et le conserver.

Activité de programme **Marché du travail**

| Ressources financières 2008–2009 (en millions de dollars) | | | Ressources humaines (ETP) 2008–2009 | | |
|--|-------------------------|------------------|--|--------------------|-------|
| Dépenses prévues | Total des autorisations | Dépenses réelles | Ressources prévues | Ressources réelles | Écart |
| 16 375,7 | 17 704,9 | 17 629,8 | 328 | 263 | 65 |

Sommaire du rendement des programmes du Marché du travail

| Résultats attendus | Indicateurs de rendement | Cibles | État du rendement et résultats historiques | Sommaire du rendement |
|---|---|----------------------|---|---|
| Un marché du travail efficient et inclusif. | Nombre de clients occupant un emploi et/ou de retour à l'école à la suite de l'intervention d'un programme d'emploi et en proportion du nombre total de clients qui terminent une intervention d'un programme d'emploi. | 207 000 – 227 000 | Dépasse 242 682 Résultats historiques 2007 : 221 787 2006 : s.o. | <p>Dans le cadre des ententes sur le développement du marché du travail en place un peu partout au Canada, RHDCC encourage des programmes qui permettent aux Canadiens, y compris les groupes sous-représentés et les travailleurs vulnérables, d'acquérir les compétences leur permettant de décrocher et de conserver un emploi productif. On s'efforce avant tout de veiller à ce que les programmes répondent aux besoins des travailleurs, des employeurs et des intervenants dans un contexte économique difficile.</p> <p>Le nombre total de clients qui ont décroché un emploi ou qui sont retournés aux études après une intervention a atteint 242 682 personnes, un total qui dépasse l'objectif et qui représente une augmentation de 9,4 % par rapport à l'année précédente. Ce nombre comprend les clients des prestations d'emploi et mesures de soutien ordinaires, les programmes pour les Autochtones et pour les jeunes, et le Fonds d'intégration. L'actuelle crise économique n'a pas eu de résultats avant le dernier trimestre de l'exercice, celui au cours duquel les résultats d'emploi des clients ont commencé à diminuer. Dans l'ensemble, cette baisse a été contrebalancée par une augmentation du nombre de retours aux études.</p> <p>Un total de 32 713 jeunes et Autochtones sont soit retournés travailler ou étudier après une intervention, une augmentation de 6,9 % par rapport à l'année précédente.</p> <p>Le Fonds d'intégration a permis à 1 869 clients d'obtenir un emploi, soit 15,7 % de plus que l'année précédente.</p> |

Sommaire du rendement des programmes du Marché du travail *(suite)*

| Résultats attendus | Indicateurs de rendement | Cibles | État du rendement et résultats historiques | Sommaire du rendement | |
|---|--|----------------------|--|---|---|
| Un marché du travail efficient et inclusif. | | Proportion : 55–60 % | Dépasse 61,2 % Résultats historiques 2007 : 60,76 % 2006 : s.o. | Un total de 300 378 plans d'action de clients ont été recensés. Parmi ceux-ci, 61,2 % des clients sont retournés travailler ou étudier, un pourcentage qui a dépassé l'objectif et représenté une hausse de 1,1 % par rapport à l'année précédente. | |
| | Nombre de clients qui obtiennent un emploi ou retournent aux études par suite de leur participation à des programmes de soutien visant à favoriser leur accession au marché du travail ou leur retour aux études (Apte au travail/ Recherche d'emploi). Proportion du nombre total de clients du programme Apte au travail/Recherche d'emploi qui ont terminé leur intervention d'un programme d'emploi. | 87 000– 95 000 | | Dépasse 113 548 Résultats historiques 2007 : 105 296 2006 : s.o. | Un total de 113 548 clients sont retournés travailler ou étudier par suite de leur participation à l'un des programmes de soutien visant à les aider à trouver un emploi qui leur convient le plus rapidement possible. Ce total a dépassé l'objectif et représenté une augmentation de 7,8 % par rapport à l'année précédente. |
| | | Proportion : 55–60 % | | Satisfait à tous 58,9 % | Sur les 181 974 plans d'action de clients recensés, 107 188 clients ont conclu leur intervention d'un programme d'emploi. Ce total a dépassé l'objectif et représenté une augmentation de 3,7 % par rapport à l'année précédente. |
| | Nombre de clients qui obtiennent un emploi ou retournent aux études par suite de leur participation à des programmes de prestations axées sur l'acquisition d'expérience de travail, l'amélioration des compétences professionnelles ou le démarrage d'une entreprise (Développement). | 118 000– 130 000 | | | |
| | | | Satisfait à tous 129 952 Résultats historiques 2007 : 123 845 2006 : s.o. | Un total de 129 952 clients sont soit retournés travailler ou étudier par suite de leur participation aux programmes de prestations visant à leur procurer une expérience de travail, à recevoir une formation en cours d'emploi, ou à se lancer en entreprise. Ce total a dépassé l'objectif et représenté une augmentation de 4,9 % par rapport à l'année précédente. | |

Sommaire du rendement des programmes du Marché du travail (suite)

| Résultats attendus | Indicateurs de rendement | Cibles | État du rendement et résultats historiques | Sommaire du rendement |
|---|---|-------------------------|--|---|
| Un marché du travail efficient et inclusif. | Nombre de clients participant à des programmes de développement des compétences et proportion du nombre total de clients participant à des programmes axés sur l'acquisition d'expérience de travail, l'amélioration des compétences professionnelles ou le démarrage d'une entreprise (Développement). | 80 000 – 89 000 | Satisfait à tous 82 606 Résultats historiques 2007 : 75 203 2006 : s.o. | Un total de 82 606 clients ont pris part au Programme de prestations régulières de développement des compétences, un total qui a dépassé l'objectif et représenté une augmentation de 9,8 % par rapport à l'année précédente. |
| | | Proportion : 65–70 % | Dépasse 75,8 % | Sur l'ensemble des clients qui ont pris part aux programmes de perfectionnement (aussi appelés prestations d'emploi : Subventions salariales ciblées, Aide au travail indépendant, Partenariats pour la création d'emploi, Développement des compétences), 75,8 % ont reçu des prestations régulières de Développement des compétences. Ce pourcentage a dépassé l'objectif et représenté une hausse de 3,6 % par rapport à l'année précédente. |
| | Nombre d'apprentis ayant reçu des prestations prévues par la partie I ou II de l'AE (Développement). | 53 000 – 59 000 | Dépasse 65 879 Résultats historiques 2007 : 58 195 2006 : s.o. | Un total de 65 879 clients ont reçu des prestations de formation par l'apprentissage du Développement des compétences. Ce total a dépassé l'objectif et représenté une hausse de 13,2 % par rapport à l'année précédente. |

Analyse du rendement

Une bonne partie de l'analyse du rendement 2008–2009 de l'activité de programme Marché du travail se rapporte aux réponses aux annonces formulées dans les budgets de 2007, 2008 et 2009. Conformément à ces annonces, le Ministère a effectué d'importantes contributions à l'élaboration d'une nouvelle architecture du marché du travail pour soutenir l'objectif du gouvernement du Canada, c'est-à-dire de créer l'effectif le plus scolarisé, le plus compétent et le plus souple au monde, et aider les Canadiennes et Canadiens (y compris les groupes sous-représentés et les travailleurs vulnérables) à acquérir les compétences qui leur permettront de se trouver un emploi productif et de le conserver.

La première des trois contributions à cet engagement a été le transfert des dernières ententes cogérées sur le développement du marché du travail (EDMT) aux provinces et territoires (Nouvelle-Écosse, Île-du-Prince-Édouard, et Terre-Neuve-et-Labrador) puisqu'on a reconnu que ces provinces étaient les mieux placées pour concevoir et administrer la formation propre au marché du travail aux particuliers.

En 2008–2009, 242 682 clients ont décroché un emploi ou sont retournés étudier après une intervention d'un programme d'emploi de la partie II de l'AE grâce à une EDMT.

De plus, quatre nouvelles ententes bilatérales sur le marché du travail ont été conclues avec les provinces et territoires (Nouvelle-Écosse, Île-du-Prince-Édouard, Québec et Manitoba) en 2008–2009 dans le but de mettre en œuvre les engagements du budget de 2008, c'est-à-dire de prolonger la période d'emploi et la période d'acquisition de compétences pour les personnes qui ne sont pas admissibles à la formation subventionnée par l'AE.

Enfin, la troisième contribution devant mener à la nouvelle architecture du marché du travail repose sur l'exploration de la faisabilité de transférer aux provinces et territoires les programmes fédéraux du marché du travail pour les travailleurs âgés, les jeunes et les personnes handicapées. Si on a réussi à progresser pour décrire la portée et le contenu du travail de RHDC à cet égard, ce travail a été mis de côté pendant que le Ministère se concentrait sur la trousse

de stimulation économique 2009, constituée de plusieurs nouvelles initiatives budgétaires mises sur pied en collaboration avec les provinces et territoires.

Des améliorations ont aussi été apportées à la gestion du Compte d'AE grâce à l'établissement de l'Office de financement du régime d'assurance-emploi du Canada, conformément à l'engagement pris dans le budget de 2008. RHDC a joué un rôle essentiel dans l'assurance d'un leadership politique, législatif et opérationnel pour constituer ce nouvel office, notamment en faisant entrer en fonction certaines sections de l'Office de financement du régime d'assurance-emploi du Canada par décret.

RHDC reconnaît l'importance des partenariats avec les autres ministères fédéraux, les organismes, les gouvernements et les intervenants externes pour répondre aux besoins des Canadiennes et des Canadiens qui se butent à des obstacles à leur participation à la population active. L'un des engagements du Ministère pour 2008–2009 consistait à analyser, à élaborer et à mettre en place des options en vue d'une stratégie du marché du travail autochtone après 2009. Des progrès ont été réalisés par rapport à cet engagement, puisqu'on a réalisé un Cadre de mesure du rendement et une stratégie de préparation de rapports, de même qu'un cadre stratégique ayant mené à un nouveau programme de formation et d'emploi des Autochtones.

En 2008–2009, la Stratégie de développement des ressources humaines autochtones a aidé 59 782 clients autochtones à trouver, à obtenir et à conserver un emploi. Sur les quelque 500 000 clients autochtones qui ont reçu de l'aide depuis 1999, plus de 160 000 se sont trouvés un emploi productif et significatif (ce total comprend 66 543 jeunes Autochtones), et plus de 53 000 sont retournés étudier.

En plus des neuf projets initiaux du programme Partenariat pour les compétences et l'emploi des Autochtones (PCEA) qui se sont amorcés en 2003 et étaient tous terminés en date du 31 mars 2009, 16 autres projets ont été approuvés en 2008–2009, si bien que le programme a été prolongé jusqu'au 31 mars 2012 et a reçu un financement supplémentaire de 105 millions de dollars.

En 2008–2009, 3 716 interventions de formation ont eu lieu, ce qui s'est traduit par un total de 9 187 interventions de formation en vertu des actuels projets

en date du 31 mars 2009. En 2008-2009, 2 092 personnes occupaient un emploi, ce qui portait à 3 272 le nombre total d'Autochtones qui occupaient un emploi à la suite des projets actuels du PCEA.

Si le Ministère a suivi les priorités et les engagements des budgets de 2007 et 2008, il a également soutenu les annonces formulées dans le budget de 2009 en réaction à l'importante chute qu'ont connue l'économie et le marché du travail. Plusieurs initiatives ont nécessité l'engagement des intervenants, des travaux en politique et l'élaboration de programmes. Ces nouvelles initiatives entreprises à l'intérieur de l'activité de programme du marché du travail sont :

- prolongement de la durée des prestations de la partie I de l'AE;
- prolongement des ententes de travail partagé;
- initiative d'Aide à la transition de carrière;
- amélioration des programmes de formation des ententes sur le développement du marché du travail;
- financement continu de la Stratégie de développement des ressources humaines autochtones jusqu'en 2009–2010;
- création du Fonds d'investissement stratégique pour les compétences et la formation des Autochtones;
- prolongement du programme Partenariat pour les compétences et l'emploi des Autochtones;
- augmentation du budget d'Emplois d'été Canada (subventions aux organismes YMCA et YWCA pour les stages offerts aux jeunes);
- amélioration de l'accès aux programmes d'acquisition de compétences et de satisfaction des besoins d'adaptation des travailleurs âgés;
- création du Fonds de transition et de formation stratégique.

En présentant le budget de 2009, le gouvernement a prolongé de cinq semaines les prestations d'AE à l'échelle nationale et porté la durée maximale des périodes de prestations d'AE de 45 à 50 semaines. Le gouvernement a aussi annoncé l'initiative d'Aide à la transition de carrière, qui offre des prestations de revenu d'AE prolongées aux travailleurs de longue date qui suivent une formation à long terme (incitatif prolongé d'AE et formation) et procurera un accès plus rapide aux prestations pour les travailleurs admissibles qui investissent dans leur formation en

utilisant une partie ou la totalité de leurs indemnités de départ (Initiative d'investissement des indemnités de départ pour la formation).

Toujours dans le budget de 2009, on a créé le nouveau Fonds d'investissement stratégique pour les compétences et la formation des Autochtones, qui contiendra des orientations sur la Politique du marché du travail pour les Autochtones après 2010, et des subventions supplémentaires au programme PCEA. Un total de 100 millions de dollars ont été ajoutés au PCEA pour un maximum de 25 projets supplémentaires. Ainsi, cinq projets recommandés à la suite de la demande de propositions de 2007 ont été développés, et une nouvelle demande de propositions a été lancée à la mi-mars 2009.

Le site <http://www.fin.gc.ca/pub/report-rapport/2009-1/index-fra.asp> contient d'autres exemples de réalisations 2008–2009 pour les initiatives 2009 énumérées précédemment.

Leçons tirées

Puisque les activités de programme du Marché du travail et des Compétences en milieu de travail ont été gérées ensemble en 2008–2009, les renseignements qui suivent s'appliquent aux deux, si bien qu'ils ne se répéteront pas à la section « Leçons tirées » dans les Compétences en milieu de travail. Les leçons tirées de ces activités de programme se rapportent à un besoin accru de mesure du rendement et aux secteurs où des améliorations peuvent être apportées aux programmes par l'information provenant des évaluations ou l'examen de la prestation ou des services.

Mesure du rendement

Tel qu'indiqué dans des analyses antérieures du cadre de responsabilisation et de gestion réalisées par le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, on accorde de plus en plus d'importance à l'imputabilité. En reconnaissance du fait que le travail dans ce domaine améliorerait considérablement la préparation de rapports, un Cadre de mesure du rendement (CMR) 2008–2009 a été conçu pour le programme du Marché du travail et des Compétences en milieu de travail. De plus, le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada a approuvé une architecture d'activités de programme 2009–2010 qui révisait le résultat stratégique et combinait les activités de programme

du Marché du travail et des Compétences en milieu de travail en une seule activité de programme : Compétences et Emploi.

Si l'élaboration du CMR a amélioré la préparation de rapports, elle a rappelé le besoin d'un cadre mieux ciblé et détaillé pour répondre aux exigences d'une Structure de gestion, des ressources et des résultats pleinement fondée sur des données probantes. Tout au long de 2008–2009, il a fallu beaucoup de travail pour élaborer un modèle logique et un scénario capables d'illustrer de façon convaincante et complète les programmes gérés en vertu de la nouvelle activité de programme Compétences et emploi. Cet exercice s'est révélé fort utile puisqu'il a également servi à mener une annonce améliorée des résultats et des dépenses du programme.

Sensibilisation – Fonds d'intégration pour les personnes handicapées

Dans le cadre de l'évaluation sommative du Fonds d'intégration réalisée en 2008, on a procédé à une évaluation qualitative de la duplication du programme avec d'autres administrations. On a remarqué un niveau moyen de chevauchement avec d'autres programmes offerts dans les secteurs des activités admissibles et des sources de financement. Toutefois, dans l'ensemble, cette évaluation a remarqué que le Fonds d'intégration et les Ententes sur le marché du travail visant les personnes handicapées se complètent du point de vue du processus, de la clientèle, de l'admissibilité et de l'intervention. De plus, d'après l'analyse des données administratives, cette évaluation révèle qu'il y a un minimum de chevauchement des clients entre le Fonds d'intégration et les autres programmes d'emploi de RHDCC, de même qu'un minimum de chevauchement entre les interventions du Fonds d'intégration et celles des autres programmes d'emploi de RHDCC (6,6 %).

Toutefois, il y a des preuves qui indiquent qu'il faut promouvoir davantage le programme du Fonds d'intégration. Bien que certains projets comportent des activités intégrées de sensibilisation, il n'existe pas d'approche systématique de promotion du Fonds d'intégration aux clients, aux employeurs et aux fournisseurs de services. Selon les représentants du Fonds d'intégration, la demande de programmes dépasse actuellement le financement offert aux programmes. Dans l'ensemble, les clients, les employeurs et les parrains sont satisfaits des programmes et services reçus : 71 % des clients interrogés se sont

ditions satisfaites ou très satisfaites de leur participation au Fonds d'intégration; 14 % ont été insatisfaites ou très insatisfaites; et 20 % ont été insatisfaites ou très insatisfaites de la mesure dans laquelle ils avaient été informés des services et programmes d'emploi et de formation offerts et de leur accessibilité. Le site Web du Fonds d'intégration et les produits de communication et de promotion font actuellement l'objet d'une mise à jour afin qu'ils soient plus faciles à comprendre, et rédigés dans une langue simple. Une communication et une formulation standard qui expliquent l'admissibilité au programme et les raisons d'une approbation ou d'un refus ont également été préparées et servent à expliquer les décisions aux candidats ou aux particuliers.

Administration du programme – Programmes d'alphabétisation

Les niveaux d'alphabétisation et de compétences essentielles des adultes ont une incidence considérable sur une grande variété de résultats sociaux et économiques. Les marchés du travail reconnaissent la valeur de ces compétences, et en même temps, l'alphabétisation et les compétences essentielles des adultes sont fortement associées à la participation et au mieux-être sociaux. Trois anciens programmes de RHDC, c'est-à-dire le Programme national d'alphabétisation, le Bureau des technologies d'apprentissage et le Programme des initiatives d'apprentissage, ont tous contribué à améliorer le niveau d'alphabétisation et de compétences essentielles de la population canadienne. On a déterminé qu'un seul ensemble de conditions générales capables d'harmoniser ces objectifs et résultats pourrait améliorer l'efficacité des dépenses et des programmes.

C'est ainsi qu'on a créé en 2006 le Programme d'apprentissage, d'alphabétisation et d'acquisition des compétences essentielles pour les adultes (PAAACEA) pour réaligner et intégrer ces programmes. Le PAAACEA est administré par le Bureau de l'alphabétisation et des compétences essentielles.

Ce réalignement se traduit par une hausse de l'efficacité en raison de l'amélioration de la coordination des activités de programme, de la rationalisation des procédures et de la meilleure répartition des ressources. Le PAAACEA s'appuie sur les succès antérieurs, mais comble aussi les manques à gagner recensés dans les évaluations et les expériences des intervenants, notamment en augmentant la capacité de cibler des groupes en particulier, en constituant et en échangeant des compétences, et en améliorant la coordination et la cohérence du programme par l'établissement de priorités stratégiques.

Administration du programme – Programme des travailleurs étrangers temporaires

Nous avons restructuré le Programme des travailleurs étrangers temporaires pour optimiser son efficacité et introduire des changements importants à la façon dont le programme est administré. Grâce à cela, nous pouvons apporter des améliorations opérationnelles et un régime de surveillance et de conformité au programme. À l'interne, nous avons créé une nouvelle division de la surveillance et de la conformité de même qu'une série robuste et en évolution d'outils et de processus pour suivre le rendement des employeurs et répondre aux cas de non-respect des exigences du programme. Ces changements ont bénéficié d'une couverture médiatique positive, et les employeurs ont fort bien collaboré. De plus, la collaboration avec les régions a été améliorée, et les importants progrès réalisés nous ont permis de remédier aux incohérences régionales dans l'administration du programme.

PLANS

RÉALISATIONS 2008–2009

Augmenter la participation au marché du travail et parfaire les compétences des Canadiens en collaborant avec les provinces, les territoires et des partenaires à la mise en œuvre de stratégies qui élimineront les obstacles à l'emploi et amélioreront les choix et les possibilités. Pour ce faire, il a fallu :

Mener l'élaboration d'une nouvelle architecture de formation dans le marché du travail afin que cette dernière devienne plus accessible.

Négociation du transfert d'ententes sur le développement du marché du travail non dévolues aux provinces et aux territoires pour l'administration des programmes de formation aux clients admissibles à l'AE.

Conclusion de nouvelles ententes sur le développement du marché du travail dévolues avec la Nouvelle-Écosse, l'Île-du-Prince-Édouard et Terre-Neuve-et-Labrador.

Négociation d'une nouvelle génération d'ententes sur le marché du travail pour les clients admissibles qui ne reçoivent pas d'AE pour aider les prestataires d'aide sociale, les immigrants, les personnes handicapées, les jeunes, les travailleurs âgés, et les Autochtones.

Conclusion de nouvelles ententes bilatérales sur le marché du travail avec l'Île-du-Prince-Édouard, la Nouvelle-Écosse, le Québec et le Manitoba pour mettre en place les engagements visant à élargir les programmes d'emploi et d'acquisition de compétences offerts aux personnes inadmissibles à la formation subventionnée par l'AE.

Veiller à ce que le programme d'AE continue de répondre aux besoins d'un soutien temporaire du revenu des Canadiennes et des Canadiens qui travaillent.

Leadership politique, législatif et opérationnel par la création de l'Office de financement du régime d'assurance-emploi du Canada.

Élaboration d'options et de plans pour appuyer les décisions relatives aux projets pilotes de l'AE.

Conclusion de l'examen quinquennal des frontières régionales de l'AE, qui s'est traduit par le maintien des actuelles frontières régionales de l'AE.

Maintien des mesures de transition de l'AE pendant 18 mois pour terminer la période d'adaptation aux frontières régionales actuelles de l'AE.

Dans le cadre de l'annonce faite dans le budget de 2009 en janvier, le gouvernement a prolongé de cinq semaines les périodes de prestations d'AE à l'échelle nationale. Dans le cadre d'un projet pilote, cette mesure était autrefois offerte dans les régions de l'AE où le taux de chômage est élevé. Le gouvernement prolonge également la durée maximale des prestations d'AE de 45 à 50 semaines.

Le budget de 2009 prévoit aussi des mesures offrant des prestations de revenu prolongées de l'AE aux travailleurs de longue date qui suivent une formation à long terme (incitatif prolongé AE et formation). Ces mêmes mesures permettent aux travailleurs admissibles qui investissent dans leur formation en utilisant une partie ou la totalité de leurs indemnités de départ (Initiative d'investissement des indemnités de départ pour la formation) d'accéder plus facilement aux prestations.

| PLANS | RÉALISATIONS 2008–2009 |
|---|---|
| <p>Élaborer et mettre en œuvre des stratégies visant à améliorer les compétences des Autochtones.</p> | <p>Mise en œuvre de 16 nouveaux partenariats à la suite de l'expansion et de la prolongation en 2007 du Partenariat pour les compétences et l'emploi des Autochtones. Le budget de 2009 prévoit un ajout de 100 millions de dollars, une somme capable de générer la création de 25 nouveaux partenariats.</p> <p>Coparrainage d'un forum ontarien sur les approches novatrices d'amélioration des ressources humaines autochtones en santé. Collaboration avec Affaires indiennes et du Nord Canada et quatre signataires d'une Entente de développement des ressources humaines autochtones.</p> <p>Collaboration avec l'<i>Aboriginal Apprenticeship Board of Ontario</i>, l'<i>Industry Training Authority</i> en Colombie-Britannique, et nouveaux développements en Nouvelle-Écosse pour soutenir des initiatives pancanadiennes novatrices visant à assurer la participation des Autochtones aux métiers spécialisés et aux programmes de formation par l'apprentissage.</p> <p>Le Fonds d'investissement stratégique pour les compétences et la formation des Autochtones, qui comprendra les orientations de la Politique du marché du travail autochtone post 2010 et le financement supplémentaire du Partenariat pour les compétences et l'emploi des Autochtones, a été approuvé dans le budget de 2009.</p> |
| <p>Évaluer, élaborer et mettre en œuvre des options qui suivront la stratégie du marché du travail autochtone 2009.</p> | <p>Cadre stratégique d'un nouveau programme de formation et d'emploi des Autochtones terminé à 90 %. Toutefois, ce travail a été retardé en raison des préparatifs exigés par la préparation au gouvernement d'une trousse de stimulation économique et les exigences de rapports qui s'y rattachent.</p> <p>Élaboration et annonce du Fonds d'investissement stratégique pour les compétences et la formation des Autochtones dans le budget de 2009 comme pont en vue de la stratégie qui succédera aux Ententes de développement des ressources humaines autochtones.</p> <p>Les conditions générales de la Stratégie de développement des ressources humaines autochtones ont été prolongées jusqu'au 31 mars 2010 afin que le financement actuel de la SDRHA soit maintenu, le temps qu'on puisse élaborer une stratégie pour y succéder, et ont été ratifiées au moyen d'une annonce dans le budget de 2009.</p> <p>En collaboration avec des partenaires internes, des stratégies d'engagement et de communications ont été mises sur pied pour la stimulation budgétaire (Fonds d'investissement stratégique pour les compétences et la formation des Autochtones) et les programmes devant succéder à la Stratégie de développement des ressources humaines autochtones.</p> |

2.2.2 Activité de programme : Compétences en milieu de travail

Cette activité de programme collabore avec les intervenants et les partenaires de l'industrie dans le cadre de partenariats en milieu de travail visant à cibler et à promouvoir le perfectionnement des compétences en milieu de travail. L'activité Compétences en milieu de travail améliore les résultats d'intégration des immigrants par l'intermédiaire de programmes comme la Reconnaissance des titres de compétence étrangers, le Portail d'immigration Se rendre au Canada, et le Programme des travailleurs étrangers. Cette activité vise aussi à élaborer et à diffuser des connaissances et de l'information, ce qui est primordial pour assurer

le bon fonctionnement du marché du travail, grâce à l'information sur les compétences et le marché du travail, notamment la Classification nationale des professions et les Compétences essentielles. Les fonds sont administrés au moyen de contributions votées. Les dépenses de fonctionnement de Compétences en milieu de travail sont financées au moyen des niveaux de référence du Ministère et du Compte d'assurance-emploi.

Avantages pour les Canadiennes et les Canadiens

En offrant des perspectives de développement des compétences à la population canadienne, et avec l'aide au développement des compétences en milieu

Reconnaissance des titres de compétence étrangers

http://www.rhdsc.gc.ca/fr/competence/reconnaissance_titres_competences/index.shtml

Apprentissage

Apprentissage - Ciblétudes

<http://www.cibleétudes.ca/fra/index.shtml>

Programme canadien de prêts et de subventions aux étudiants

http://www.rhdcc.gc.ca/fra/apprentissage/subventions_etudes/index.shtml

Programme canadien pour l'épargne-études

http://www.rhdcc.gc.ca/fra/apprentissage/epargne_education/index.shtml

Initiative de mobilité académique internationale

<http://www.rhdcc.gc.ca/fra/apprentissage/echanges/index.shtml>

Travail

Programme du travail

<http://www.rhdcc.gc.ca/fra/travail/index.shtml>

Négociations collectives

http://www.rhdcc.gc.ca/fra/travail/relations_travail/index.shtml

Service fédéral de médiation et de conciliation

http://www.rhdcc.gc.ca/fra/travail/relations_travail/mediation/index.shtml

Indemnisation fédérale des accidentés du travail

http://www.rhdcc.gc.ca/fra/travail/indemnisation_travail/index.shtml

Services de protection contre les incendies

http://www.rhdcc.gc.ca/fra/travail/protection_incendies/index.shtml

Affaires internationales du travail

<http://www.rhdcc.gc.ca/fra/pt/ait/index.shtml>

Analyse du droit du travail

http://www.rhdcc.gc.ca/fra/travail/legislation_travail/index.shtml

Normes d'emploi

http://www.rhdcc.gc.ca/fra/travail/normes_travail/index.shtml

Santé et sécurité au travail

http://www.hrsdc.gc.ca/cgi-bin/rhdcc-hrsdc/contact/travail_contactez_nous.asp?section=sante_secu

Équité en matière d'emploi

http://www.hrsdc.gc.ca/cgi-bin/rhdcc-hrsdc/contact/travail_contactez_nous.asp?section=equit_emploi

Équilibre travail-vie personnelle et vieillissement de la population

http://www.hrsdc.gc.ca/fra/pt/psait/ctv/rpam/04chapitre_1.shtml

Sécurité du revenu

Programme de la sécurité de la vieillesse (SV) et Régime de pensions du Canada (RPC)

<http://www.rhdcc-hrsdc.gc.ca/fra/sv-RPC/index.shtml>

<http://www.rhdsc.gc.ca/fr/ministeriel/aines/index.shtml>

Aînés

<http://www.rhdcc.gc.ca/fr/ministeriel/aines/index.shtml>

Régime enregistré d'épargne-invalidité

http://www.rhdcc.gc.ca/fra/condition_personnes_handicapees/epargne_handicapee/index.shtml

Prestation nationale pour enfants

<http://www.prestationnationalepourenfants.ca/fra/accueil.shtml>

Développement social

Personnes handicapées

http://www.rhdcc.gc.ca/fra/condition_personnes_handicapees/index.shtml

Stratégie des partenariats de lutte contre l'itinérance

http://www.rhdcc.gc.ca/fra/sans_abri/index.shtml

Programme de partenariats pour le développement social (PPDS)

http://www.rhdcc.gc.ca/fra/partenariats_communautaires/ppds/index.shtml

Nouveaux horizons pour les aînés (NHA)

http://www.rhdcc.gc.ca/fra/partenariats_communautaires/aines/index.shtml

Plan universel pour la garde d'enfants du Canada

<http://www.gardedenfants.ca/fra/accueil.shtml>

Fonds d'accessibilité

http://www.rhdcc.gc.ca/fra/condition_personnes_handicapees/fpa/appel2009/index.shtml

Service Canada

<http://www.servicecanada.gc.ca/fra/accueil.shtml>

Questions et demandes de renseignements du public

Si vous avez des questions sur les programmes et services ministériels, vous pouvez communiquer avec votre bureau de Service Canada figurant dans les pages du gouvernement du Canada de l'annuaire ou sur le site Web de RHDCC à

<http://www.rhdcc.gc.ca/fra/ministeriel/az/index.shtml>

Pour obtenir des publications de RHDCC, veuillez communiquer avec le Centre de renseignements à

<http://www.rhdcc.gc.ca/fra/sm/comm/rhdc/publications/commander.shtml>