

Ressources humaines et
Développement des compétences Canada

Budget des dépenses 2009 – 2010

Rapport sur les plans et les priorités



Table des matières

5 Messages des ministres

11 Section I Survol du Ministère

- 12 1.1 Introduction
- 12 1.2 Raison d'être et responsabilités
- 13 1.3 Architecture des activités de programme
- 16 1.4 Résultats stratégiques
- 17 1.5 Sommaire de la planification
- 21 1.6 Contexte socioéconomique, risques et priorités du Ministère
- 24 1.7 Profil des dépenses
- 26 1.8 Crédits votés et législatifs figurant dans le Budget principal des dépenses

27 Section II Analyse des activités de programme par résultat stratégique

- 28 2.1 Une main-d'œuvre qualifiée, inclusive et capable de s'adapter, et un marché du travail efficace
 - 28 2.1.1 Activité de programme : Compétences et emploi
 - 31 2.1.2 Activité de programme : Apprentissage
- 33 2.2 Milieux de travail sécuritaires, équitables et productifs, où règne la coopération
 - 33 2.2.1 Activité de programme : Travail
- 35 2.3 Sécurité du revenu, accès aux possibilités et mieux-être des personnes, des familles et des collectivités
 - 35 2.3.1 Activité de programme : Sécurité du revenu
 - 36 2.3.2 Activité de programme : Développement social
- 38 2.4 Excellence du service pour les Canadiens
 - 38 2.4.1 Activité de programme : Service axé sur les citoyens
 - 39 2.4.2 Activité de programme : Intégrité et traitement
- 41 2.5 Activité de programme : Services internes

43 Section III Renseignements supplémentaires

- 44 3.1 Liste des tableaux – Renseignements supplémentaires
- 46 3.2 Comptes à fins déterminées
 - 46 Compte d'assurance-emploi
 - 48 Régime de pensions du Canada
 - 49 Compte des rentes sur l'État
 - 50 Fonds d'assurance de la fonction publique
- 51 3.3 Partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi*
- 52 3.4 Rapport consolidé du Programme canadien des prêts aux étudiants
- 54 3.5 Autres points d'intérêts
- 55 3.6 Structure organisationnelle
- 56 3.7 Sites Web

Messages des ministres

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



Le Rapport sur les plans et les priorités 2009–2010 de Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDCC) présente les principales priorités mises en place par le Ministère pour aider les Canadiens en cette période de difficultés économiques. Nous avons pour objectif d'aider les entreprises, les travailleurs et les familles à réussir, de façon à ce que le Canada se sorte de la récession mondiale plus fort que jamais.

Le gouvernement du Canada comprend vraiment les pressions que subissent les Canadiens. C'est pourquoi nous avons instauré le Plan d'action économique du Canada, qui prévoit un investissement temporaire sans précédent de 8,3 milliards de dollars dans la Stratégie canadienne de transition et d'acquisition de compétences. Cette stratégie biennale aidera les Canadiens, travailleurs ou chômeurs, ainsi que leur famille en leur offrant un meilleur soutien du revenu et de meilleures possibilités de formation.

Dans le cadre de cette Stratégie, nous voulons garantir le soutien du revenu des chômeurs pendant qu'ils se cherchent un nouvel emploi. Nous apporterons des améliorations à l'assurance-emploi (AE) notamment en ajoutant cinq semaines de prestations à tous les Canadiens, une politique que l'on appliquait uniquement dans certaines régions. Nous effectuerons un investissement considérable pour faciliter le retour au travail et encourager la formation auprès des chômeurs et des travailleurs de longue date. Nous prolongerons le Programme de travail partagé jusqu'à concurrence de 52 semaines et en assouplirons les critères d'admissibilité. Nous gèlerons les taux de cotisation à l'AE pour 2010 en les établissant aux mêmes taux qu'en 2009. Un panel d'experts sera par ailleurs formé et chargé de consulter les Canadiens sur l'accès aux prestations parentales et de maternité de l'AE pour les travailleurs indépendants.

S'ils ont la bonne formation, les gens peuvent décrocher un bon emploi et offrir de meilleures perspectives à eux-mêmes, ainsi qu'à leur famille et à leur avenir. En augmentant considérablement le financement que nous versons aux provinces et aux territoires, un plus grand nombre de Canadiens auront accès aux programmes de formation et de mise à niveau des compétences dont ils ont besoin pour occuper les emplois de demain. Nous proposons aussi d'investir davantage pour former et soutenir les Autochtones, les travailleurs âgés, les apprentis et les travailleurs formés à l'étranger. Le financement accru de l'Initiative Emplois d'été Canada et l'octroi d'une subvention aux organismes YMCA et YWCA afin d'offrir des stages aux jeunes dans le secteur des services communautaires et sans but lucratif offriront des perspectives d'emploi de plus grande valeur.

Nous continuerons par ailleurs d'aider les familles à assumer les coûts nécessaires pour élever leurs enfants en élargissant l'admissibilité au Supplément de la prestation nationale pour enfants et à la prestation fiscale canadienne pour enfants. Par ailleurs, le nouveau régime enregistré d'épargne-invalidité aide les parents et d'autres personnes à mettre aujourd'hui de l'argent de côté pour offrir une aide financière à un enfant atteint d'une invalidité grave s'ils finissent par ne plus être capables de l'aider. Toujours dans le but de venir en aide aux personnes, la Prestation fiscale pour le revenu gagné offre un soutien du revenu aux salariés canadiens à faible revenu, et le Plan d'action économique du Canada ne propose rien de moins que de doubler l'allègement fiscal.

Dans la prochaine année, il sera prioritaire que l'on puisse verser rapidement et efficacement les prestations visant à venir en aide aux Canadiens et à leur famille. RHDCC/Service Canada servent plus de 32 millions de Canadiens grâce à plus de 600 points de service, à un réseau national de 15 centres d'appels spécialisés, et à des fonctions en direct accessibles par notre site Web.

En tant que ministre, je souhaite protéger les emplois d'aujourd'hui, tout en préparant les Canadiens aux emplois de demain. Je suis consciente que mon Ministère est résolu à atteindre ces objectifs. Nous sommes là pour aider les Canadiens à bâtir un meilleur avenir pour eux-mêmes, leur famille et leur collectivité.

A handwritten signature in black ink, reading "Diane Finley". The signature is written in a cursive, flowing style.

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

Message de la ministre du Travail



Les milieux de travail évoluent constamment; cela n'a jamais été aussi vrai qu'en cette période de bouleversements économiques mondiaux.

Grâce à une vaste gamme d'activités, le Programme du travail fait la promotion de milieux de travail sécuritaires, équitables et productifs et de relations de travail axées sur la coopération. Ces activités comprennent notamment le règlement des conflits de travail par médiation, la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, la surveillance du respect des normes minimales du travail, l'application des exigences liées à la sécurité-incendie, la promotion de la diversité et de l'équité en milieu de travail, le traitement des demandes d'indemnisation des travailleurs, la négociation de normes et d'ententes internationales en matière de travail, et la diffusion de l'information en milieu de travail.

Au cours de la prochaine année, l'une de nos priorités consistera à veiller à ce que nos programmes soient adaptés aux défis économiques mondiaux auxquels sont confrontés les employeurs et les travailleurs canadiens. À ce titre, le Budget 2009 a annoncé l'expansion du Programme de protection des salariés, qui garantit le paiement ponctuel des salaires et de la paie de vacances aux salariés dont l'employeur a déclaré faillite ou a été mis sous séquestre, afin d'inclure le remboursement des indemnités de cessation d'emploi et de départ dues aux employés admissibles.

De plus, nous nous préparons à composer avec d'éventuelles augmentations de la demande par rapport à nos services, que ces augmentations soient dues à la situation économique mondiale ou au fait que bon nombre de conventions collectives devront être renégociées au cours de l'année à venir.

Étant donné les problèmes structurels auxquels font face les milieux de travail assujettis à la législation fédérale, nous organiserons également des consultations avec les intervenants dans le but d'arriver à un consensus en ce qui concerne les étapes à suivre en vue de la modernisation de la partie III du *Code canadien du travail*.

Finalement, nous continuerons de promouvoir les intérêts et les valeurs des Canadiens grâce à la conclusion et à la mise en œuvre d'ententes internationales en matière de travail faisant la promotion des droits fondamentaux des travailleurs et protégeant les entreprises canadiennes de la concurrence déloyale.

Je me réjouis à la perspective de travailler avec des intervenants représentant les employeurs et les syndicats, des collègues des provinces et des territoires ainsi que des partenaires internationaux, dans le but de veiller à ce que la législation, les politiques et les programmes sur le travail aident les Canadiens à traverser cette récession économique mondiale et à en sortir plus forts que jamais.

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

Annonces du Budget de 2009

C'est le 27 janvier 2009 que le gouvernement du Canada a déposé le Budget de 2009, dans lequel il présente ses priorités aux Canadiens pour les prochaines années. Ce budget annonce des mesures conçues précisément pour répondre aux besoins immédiats créés par la récession mondiale et aussi positionner le Canada pour qu'il recommence à prospérer.

L'un des principaux piliers du plan qu'a mis en place le gouvernement dans le Budget est la **Stratégie canadienne de transition et d'acquisition de compétences**. Cette stratégie se verra un investissement financier majeur dans une multitude d'initiatives pour aider les Canadiens à survivre à la tourmente économique qui les frappe et leur procurer la formation nécessaire afin qu'ils puissent prospérer dans l'économie de demain. Les éléments qui suivent décrivent les principaux aspects de cette stratégie qui concernent Ressources humaines et Développement des compétences Canada.

Améliorer les prestations pour les travailleurs canadiens

Voici les mesures que propose le Budget de 2009 pour soutenir les travailleurs canadiens touchés par la crise économique mondiale au cours des deux prochaines années :

- Prolongement, à l'échelle nationale, des périodes de prestations d'AE de cinq semaines supplémentaires, une politique déjà en application dans quelques régions pilotes seulement, si bien que la durée maximale des prestations passe de 45 à 50 semaines.
- Mise en application d'un projet pilote pour prolonger d'un maximum de deux ans les périodes de prestations de revenu d'AE dont bénéficient les travailleurs de longue date qui prennent part à un programme de formation à long terme.
- Capacité pour les travailleurs qui ont reçu des indemnités de départ d'accéder plus rapidement aux prestations d'AE s'ils ont utilisé leurs indemnités pour payer une mise à niveau de leurs compétences ou un programme de formation pour eux mêmes.
- Prolongement de la durée des ententes de travail partagé de 14 semaines, jusqu'à un maximum de 52 semaines, pour qu'un plus grand nombre de Canadiens puissent continuer à travailler.

- Expansion du Programme de protection des salariés pour garantir le paiement des indemnités de départ et de cessation d'emploi dues aux travailleurs admissibles touchés par la faillite d'un employeur.
- Création d'un comité d'experts pour consulter les Canadiens sur les meilleurs moyens de permettre aux travailleurs indépendants canadiens de toucher des prestations de maternité et parentales de l'AE.

Élargir l'accès à la formation

Le Budget de 2009 créera davantage de possibilités pour les travailleurs canadiens et améliorera les possibilités existantes en favorisant le développement des compétences. À cette fin :

- Augmentation des subventions consacrées à la formation offerte par les provinces et les territoires dans le cadre du Régime d'assurance-emploi de 1 G\$ sur deux ans.
- Investissement de 500 M\$ sur deux ans dans un fonds de transition et de formation stratégique pour faire en sorte que les Canadiens touchés par la récession, qu'ils soient admissibles à l'AE ou non, aient accès aux programmes de formation et aux autres mesures d'aide dont ils ont besoin.
- Investissement de 20 M\$ sur deux ans dans la Stratégie emploi jeunesse (Emplois d'été Canada) pour aider les jeunes Canadiens à se trouver un emploi d'été. De plus, le gouvernement offre une subvention ponctuelle de 15 M\$ pour permettre aux jeunes d'effectuer un stage dans un organisme sans but lucratif ou de services communautaires.
- Soutien des travailleurs âgés et de leur famille grâce à l'ajout de 60 M\$ sur trois ans à l'Initiative ciblée pour les travailleurs âgés et à son expansion pour qu'elle englobe les travailleurs d'un plus grand nombre de collectivités.
- Réponse aux pénuries de main-d'œuvre spécialisée par l'investissement de 40 M\$ par année pour instaurer la subvention de 2000 \$ pour la réussite d'un programme de formation par l'apprentissage.
- Investissement de 50 M\$ sur deux ans dans la création d'un cadre pancanadien de reconnaissance des titres de compétence étrangers en collaboration avec les provinces et les territoires.

- Investissement d'une somme supplémentaire de 100 M\$ sur trois ans dans le Partenariat pour les compétences et l'emploi des Autochtones, une mesure qui soutiendra un maximum de 25 nouveaux projets et pourra créer 6 000 nouveaux emplois pour les Autochtones.
- Investissement de 75 M\$ sur deux ans dans un Fonds d'investissement stratégique pour les compétences et la formation des Autochtones, une étape importante qui mènera à la mise en place d'un partenariat et d'un programme axé sur les résultats pour succéder à la Stratégie de développement des ressources humaines autochtones.

Gel des primes d'assurance-emploi

- Gel du taux des primes d'AE à 1,73 \$ par tranche de 100 \$ pour 2009 et 2010, leur plus faible niveau depuis 1982, une mesure qui devrait stimuler l'économie à raison de 4,5 G\$ par rapport à ce qui aurait été le cas si le taux d'équilibre avait été maintenu.

RHDCC contribue également à l'allégement fiscal pour les Canadiens.

Le Budget de 2009 prévoit des allègements de l'impôt sur le revenu des particuliers par l'intermédiaire de Finances Canada pour 2008–2009 et les cinq prochains exercices. À compter du 1^{er} janvier 2009 :

- Majoration du niveau auquel le Supplément de la Prestation nationale pour enfants des familles à faible revenu et de la Prestation fiscale canadienne pour enfants commence à entraîner une diminution des prestations, une mesure susceptible de permettre à une famille de deux enfants de toucher 436 \$ de plus.
- Majoration de 100 % de l'allégement fiscal offert par la Prestation fiscale pour le revenu gagné pour encourager les Canadiens à faible revenu à se trouver un emploi et à le garder.

Section I Survol du Ministère

Ressources humaines et Développement des compétences Canada

Survol du Ministère

1.1 Introduction

Le Rapport sur les plans et les priorités est le principal document de planification et d'établissement des priorités de Ressources humaines et Développement des compétences Canada. On y donne un survol du travail du Ministère, des défis qu'il devra relever et des résultats qu'il s'attend à obtenir en 2009–2010. On y résume également les dépenses prévues, outre qu'on y présente les activités de mesure du rendement qu'utilisera le Ministère pour démontrer ses résultats à la population.

1.2 Raison d'être et responsabilités

Ressources humaines et Développement social Canada a été créé en 2006 puis renommé Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDC) en 2008. Les pouvoirs du Ministère lui sont conférés par deux lois : la *Loi sur le ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences* et la *Loi sur le ministère du Développement social du Canada* (voir détails à la section 3.5).

RHDC est le ministère fédéral chargé d'aider les Canadiens à bâtir un Canada plus fort et plus concurrentiel. Le Ministère aide également les Canadiens à faire des choix qui les aideront à vivre une vie productive et dynamique. L'objectif ultime du Ministère est d'améliorer la qualité de vie de tous les Canadiens.

Le Ministère a un vaste mandat administré par trois secteurs d'activité. Il s'agit des politiques et des programmes à l'appui du développement des compétences et des ressources humaines, de la prestation des programmes et services du gouvernement du Canada aux citoyens par l'intermédiaire de Service Canada, et de l'application des lois et des politiques sur le travail dans les milieux de travail sous réglementation fédérale, par l'entremise du Programme du travail.

En plus des activités de RHDC, le Ministère est également responsable de la Société canadienne d'hypothèques et de logement (qui produit un rapport

annuel séparé). Un ministre d'État (Aînés) veille à ce que le Ministère réponde aux besoins des personnes âgées.

RHDC compte sur plus de 24 000 employés pour administrer une panoplie de programmes et de services qui touchent la vie des Canadiens à une étape ou à une autre de leur vie. Les activités du Ministère représentent près du tiers des dollars que dépense le gouvernement fédéral.

Les responsabilités des politiques et programmes de développement social, des compétences et des ressources humaines jouent un rôle important pour veiller à ce que l'économie canadienne demeure compétitive et productive, et à ce que les Canadiens puissent participer pleinement à la vie sociale et économique du Canada. Le Ministère collabore avec les provinces, les territoires, les partenaires et les principaux intervenants clés pour offrir des résultats aux Canadiens. RHDC administre des politiques sociales, des programmes et des prestations pour veiller à ce que les enfants, les familles, les personnes âgées, les personnes handicapées, les sans-abri et les personnes à risque d'itinérance, les communautés et autres personnes aux prises avec des problèmes sociaux aient le soutien, le savoir et l'information dont ils ont besoin pour maintenir leur bien-être et faciliter leur participation à la société.

L'un des grands principes d'excellence du Ministère est l'obtention de résultats pour les Canadiens par l'engagement. Les partenaires et les intervenants ajoutent de la valeur à l'obtention de moyens novateurs pour concevoir et administrer les politiques et les programmes dont les Canadiens ont besoin.

Le Programme du travail vise environ 1 million de Canadiens (approximativement 9 % de l'effectif) qui travaillent dans les secteurs de réglementation fédérale, comme les télécommunications, le transport aérien, les chemins de fer, les ports, et les services postaux et de messagerie. Les employeurs et les syndicats de ces secteurs veulent un Programme du travail qui facilite les relations de travail constructives, qui encourage la promotion et la protection de la santé et de la sécurité au travail, et qui leur permet de personnaliser leurs relations industrielles et leurs négociations collectives. Chaque employé d'un

secteur de compétence fédérale dépend aussi des services du Programme du travail, qu'il s'agisse des travailleurs mis à pied ou mal rémunérés, ou de ceux qui n'ont pas de syndicat pour les représenter. À l'échelle internationale, les avantages de la libéralisation du commerce sont renforcés par les activités du Programme du travail, qui traitent des dimensions sociales de la mondialisation, notamment de la promotion du respect des normes du travail internationales, de la représentation du Canada au sein d'organismes du travail, et de la négociation d'accords bilatéraux sur le travail et de cadres coopératifs avec des partenaires sur les divers continents.

Service Canada offre un réseau décloisonné et intégré de prestation de services qui offre aux Canadiens l'accès à plus de 70 programmes et services gouvernementaux, notamment l'Assurance-emploi, le Régime de pensions du Canada, la Sécurité de la vieillesse, les Services d'agents réceptionnaires de demandes de passeport, et le numéro d'assurance sociale. Service Canada compte quelque 18 000 employés dans la Région de la capitale nationale et ailleurs au Canada. Il est appuyé par ses bureaux régionaux, 110 sites de traitement et 15 centres d'appel. Les Canadiens peuvent désormais accéder aux programmes et services

gouvernementaux en personne à plus de 600 points de service au Canada, par téléphone au 1 800 O-Canada ou en ligne sur le site Web du gouvernement du Canada (www.Canada.gc.ca). Depuis sa création en 2005, Service Canada représente à lui seul la réforme la plus fondamentale de l'approche gouvernementale de prestation de programmes et de services aux citoyens.

1.3 Architecture des activités de programme

L'architecture des activités de programme du Ministère est une représentation des programmes offerts par RHDCC et des résultats (résultats stratégiques) qu'ils visent à procurer aux Canadiens. L'architecture des activités de programme contient par ailleurs une activité de programme pour les services internes du Ministère, ces derniers étant essentiels au soutien des résultats stratégiques du Ministère.

Le tableau ci-après est un tableau de concordance qui montre les changements apportés à l'architecture des activités de programme entre 2008–2009 et 2009–2010.

Tableau de concordance de l'architecture des activités de programme

Résultat stratégique		Activité de programme	
2008–2009	2009–2010	2008–2009	2009–2010
Politiques et programmes qui répondent aux besoins des Canadiens en matière de capital humain et de développement social	Services internes	Politiques, recherche et communications	Services internes
Productivité et participation canadiennes accrues par des marchés du travail efficaces et inclusifs, des milieux de travail compétitifs et l'accès à l'apprentissage	Une main-d'œuvre qualifiée, inclusive et capable de s'adapter, et un marché du travail efficace	Marché du travail	Compétences et emploi
		Compétences en milieu de travail	
		Apprentissage	Apprentissage
Milieux de travail sécuritaires, sains, équitables, stables et productifs, où règne la coopération, et normes internationales du travail efficaces	Milieux de travail sécuritaires, équitables et productifs, où règne la coopération	Travail	Travail
Amélioration de la sécurité du revenu, accès aux possibilités et mieux-être des personnes, des familles et des collectivités.	Sécurité du revenu, accès aux possibilités et mieux-être des personnes, des familles et des collectivités	Investissement social	Sécurité du revenu
		Enfants et familles	Développement social
		Logement et sans-abri	
Amélioration des résultats pour les Canadiens grâce à l'excellence du service.	Excellence du service pour les Canadiens	Service décloisonné et axé sur les citoyens	Service axé sur les citoyens
		Intégrité	Intégrité et traitement
		Services gouvernementaux fondés sur la collaboration et structurés en réseau	Services internes
Soutien l'ensemble des résultats stratégiques			Services internes

Résultats pour les Canadiens

Vision : Bâtir un Canada plus fort et plus concurrentiel, aider les Canadiennes et les Canadiens à faire les bons choix afin que leurs vies soient productives et gratifiantes, et améliorer leur qualité de vie.

Architecture des activités de programme

Résultats stratégiques	Une main d'œuvre qualifiée, inclusive et capable de s'adapter, et un marché du travail efficace		Milieus de travail sécuritaires, équitables et productifs, où règne la coopération	Sécurité du revenu, accès aux possibilités et mieux-être des personnes, des familles et des collectivités		Excellence du service pour les Canadiens	
	Compétences et emploi	Apprentissage	Travail	Sécurité du revenu	Développement social	Service axé sur les citoyens	Intégrité et traitement
Activités de programme	<ul style="list-style-type: none"> Assurance-emploi Main-d'œuvre inclusive Main-d'œuvre qualifiée Efficacité du marché du travail 	<ul style="list-style-type: none"> Aide financière aux étudiants Programme canadien pour l'épargne-études 	<ul style="list-style-type: none"> Médiation et conciliation Équité, normes et sécurité en milieu de travail Affaires internationales du travail Information sur le milieu de travail 	<ul style="list-style-type: none"> Sécurité de la vieillesse Régime de pensions du Canada Programme canadien pour l'épargne-invalidité Prestation nationale pour enfants 	<ul style="list-style-type: none"> Stratégie de partenariats de lutte contre l'itinérance Programme de partenariats pour le développement social Programme Nouveaux Horizons pour les aînés Prestation universelle pour la garde d'enfants Fonds d'accessibilité Initiative fédérale de lutte contre les mauvais traitements envers les aînés 	<ul style="list-style-type: none"> Services d'information aux citoyens du gouvernement du Canada Réception des demandes Identification et authentification Gestion de la rétroaction des clients Marketing 	<ul style="list-style-type: none"> Intégrité Traitement des prestations individuelles Traitement des services
Sous-activités	<p align="center">Services internes</p> <ul style="list-style-type: none"> Services de gestion et de surveillance Services de communications Services juridiques Services de gestion des ressources humaines Services de gestion des finances Services de gestion de l'information Services des technologies de l'information Services de gestion des biens Services de gestion du matériel Services de gestion des acquisitions Services de gestion des voyages et autres services administratifs 						

1.4 Résultats stratégiques

1.4.1 Une main-d'œuvre qualifiée, inclusive et capable de s'adapter, et un marché du travail efficace

Au nombre des composantes essentielles à la création d'un Canada fort et concurrentiel figure une main-d'œuvre qualifiée et capable de s'adapter aux exigences changeantes du marché du travail. La réduction des obstacles à la participation et à l'intégration au marché du travail, de même qu'aux études postsecondaires, facilite la création d'une main-d'œuvre inclusive.

À cette fin, le Ministère compte sur un éventail de programmes pour atteindre ce résultat stratégique, des programmes qui :

- offrent un soutien temporaire du revenu aux chômeurs admissibles;
- augmentent les possibilités de développement des compétences;
- réduisent les obstacles à la participation des groupes sous-représentés à la population active (Autochtones, travailleurs âgés, personnes handicapées, et autres groupes);
- réduisent les obstacles à la mobilité interprovinciale de la main-d'œuvre;
- améliorent la reconnaissance des titres de compétence étrangers;
- encouragent les Canadiens à épargner en vue des études postsecondaires;
- offrent de l'aide financière aux étudiants.

Pour que le Ministère parvienne à mettre en place ces programmes, il doit compter sur la collaboration des entreprises et des représentants syndicaux, des provinces et territoires, des institutions financières canadiennes, des organismes autochtones et d'autres intervenants.

1.4.2 Milieux de travail sécuritaires, équitables et productifs, où règne la coopération

Le mieux-être de chaque Canadien et la prospérité économique du Canada reposent sur des milieux de travail sécuritaires, équitables et productifs et sur des relations de coopération en milieu de travail. Le Ministère, grâce au Programme du travail, élabore

et met en place des politiques et des programmes novateurs qui tiennent compte de l'évolution des réalités en milieu de travail. Ainsi, le Programme du travail :

- offre des services de médiation et de conciliation;
- fait la promotion de la santé et de la sécurité en milieu de travail;
- veille au respect des normes sur le salaire minimum;
- offre des services de protection contre les incendies, des services d'équité et un régime d'indemnisation des accidentés du travail dans les secteurs sous réglementation fédérale;
- élabore des lois, des règlements et des politiques sur le travail pour établir un bon équilibre entre les droits et les responsabilités des travailleurs et des employeurs;
- recueille, analyse et distribue de l'information sur les pratiques en milieu de travail et les conventions collectives.

Le Programme du travail gère par ailleurs la participation du Canada aux forums internationaux sur le travail et négocie et met en place des accords internationaux sur le travail pour faire avancer les intérêts et les valeurs du Canada à l'étranger.

1.4.3 Sécurité du revenu, accès aux possibilités et mieux-être des personnes, des familles et des collectivités

Le Ministère est responsable d'une série de programmes qui viennent en aide aux personnes, aux enfants, aux personnes âgées, aux familles et aux collectivités. Pour soutenir ce résultat stratégique, voici les mesures qu'a prises le Ministère :

- administration du système de pensions public du Canada pour veiller à ce que les Canadiens puissent toucher des pensions de retraite, des pensions de survivant, des prestations d'invalidité, et des prestations pour enfants;
- prestation de divers programmes sociaux destinés aux Canadiens vulnérables, notamment le soutien des sans-abri ou des autres personnes à risque d'itinérance, et de programmes destinés aux enfants, aux familles, aux personnes âgées, aux collectivités et aux personnes handicapées. Ces programmes procurent aux Canadiens le soutien, le savoir, l'information et les possibilités d'avancement

dont ils ont besoin afin qu'ils trouvent des solutions propres pour relever les défis sociaux et économiques;

- réalisation du meilleur départ possible dans la vie pour les enfants de familles à faible revenu;
- promotion de la pleine participation des Canadiens handicapés à la vie scolaire, professionnelle et communautaire.

1.4.4 Excellence du service pour les Canadiens

Par l'intermédiaire de l'initiative Service Canada, le Ministère offre aux Canadiens un seul point d'accès à une multitude de renseignements, de services et de prestations au nom du Ministère et d'autres ministères et organismes. Le réseau de prestation de services que constitue Service Canada permet aux Canadiens d'accéder à plus de 70 programmes et services du gouvernement du Canada, en personne à plus de 600 points de service partout au Canada, par téléphone au 1 800 OCanada, par la poste et par courriel à

www.servicecanada.gc.ca

L'engagement de Service Canada envers l'excellence du service se reflète dans sa capacité de bien réagir à la variabilité des besoins et des attentes de chaque Canadien, et par son efficacité lorsqu'il administre les services. Service Canada se fie à la recherche et aux commentaires des Canadiens pour améliorer sa capacité d'offrir les bons services au bon moment, et de la bonne manière.

1.5 Sommaire de la planification

Pour 2009–2010, le Ministère a prévu des dépenses en programmes et services de plus de 94,7 G\$. Sur cette somme, 89,5 G\$ sont remis directement aux Canadiens au moyen de programmes de paiements de transfert législatifs, comme l'assurance-emploi, le Régime de pensions du Canada, la Prestation universelle pour la garde d'enfants, la Sécurité de la vieillesse, ainsi que les prêts consentis en vertu de la *Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants*.

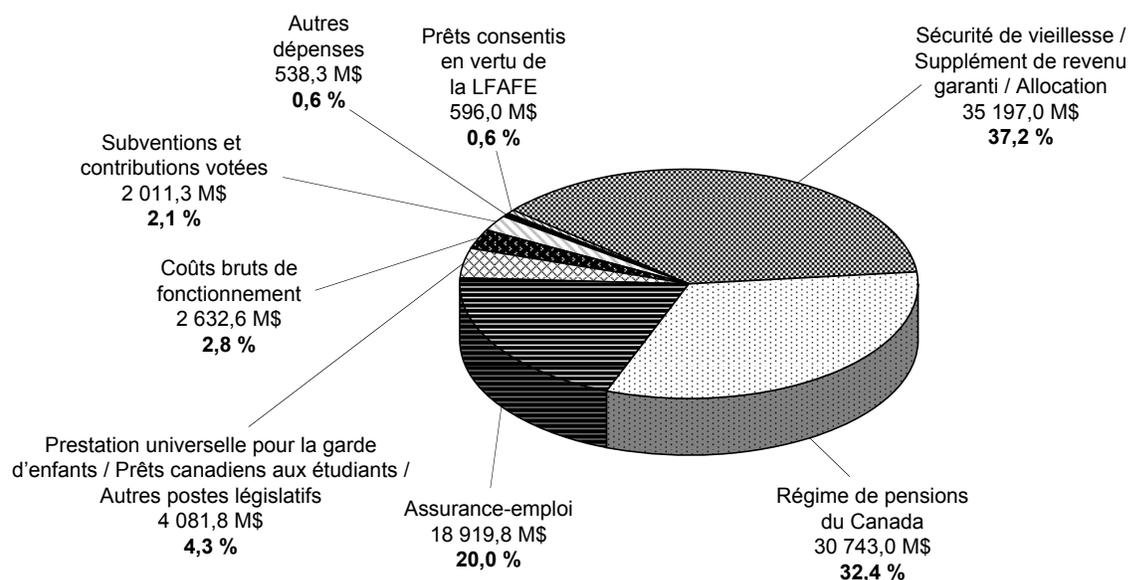
Ressources financières

	2009–2010	2010–2011	2011–2012
(en millions de dollars)	94 719,8	97 964,7	98 899,8

Ressources humaines

	2009–2010	2010–2011	2011–2012
Équivalents temps plein (ETP)	24 508	24 422	24 400

Total consolidé 94 719,8 M\$



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

Budgétaire	
Coûts nets de fonctionnement	1 019,7
Ajouter les sommes recouvrées au titre des rubriques suivantes :	
Régime de pensions du Canada	247,4
Compte d'assurance-emploi (a.-e.)	1 249,6
Indemnisation des accidentés du travail	102,5
Autres ministères	13,4
	1 612,9
Coûts bruts de fonctionnement	2 632,6
Subventions et contributions non législatives	2 011,3
Total des dépenses brutes	4 643,9
Autres – Indemnisation des accidentés et coûts et montants recouvrés du Compte d'a.-e. et du RPC	538,3
Non Budgétaire	
Prêts consentis en vertu de la Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants (LFAFE)	596,0

Paiements de transfert législatifs (en millions de dollars)

Subventions et contributions	
Programme de la Sécurité de la vieillesse	26 549,0
Supplément de revenu garanti	8 091,0
Allocations	557,0
Autres paiements législatifs :	
Prestation universelle pour la garde d'enfants	2 544,0
Prêts canadiens aux étudiants	767,9
Subvention canadienne pour l'épargne-études	626,0
Bon d'études canadien	43,0
Régime enregistré d'épargne-invalidité	5,2
Programme de protection des salariés	56,2
Autres	0,1
	4 042,4
Sous-total	39 239,4
Prestations du Régime de pensions du Canada	30 743,0
Prestations d'assurance-emploi	
Partie I	16 292,0
Partie II	2 627,8
	18 919,8
Autres comptes à fins déterminées	39,4 ^a
Total des paiements de transfert législatifs	88 941,6

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

Résultat stratégique 1**Une main-d'œuvre qualifiée, inclusive et capable de s'adapter, et un marché du travail efficace**

Indicateurs de rendement	Cibles
Pourcentage de la population active du Canada (25 à 64 ans) ayant effectué des études postsecondaires	70,5 %
Pourcentage de Canadiens (25 à 64 ans) qui ont obtenu un certificat, un diplôme ou un grade de niveau postsecondaire	61,8 %
Pourcentage des membres de la population active adulte qui prennent part à un programme de formation liée à l'emploi subventionné par leur employeur et à d'autres programmes officiels de formation liée à l'emploi (Source : Enquête sur l'éducation et la formation des adultes)	Niveau actuel : 2002 Formation liée à l'emploi subventionnée par l'employeur 25% Autre formation liée à l'emploi 34.7%
Pourcentage de chômeurs étant demeurés au chômage pendant 53 semaines ou plus (Source : Enquête sur la population active)	Niveau actuel : 2007–2008 4,1 %
Taux d'emploi (pourcentage de la population qui travaille par rapport à la population en âge de travailler) (Source : Enquête sur la population active)	Niveau actuel : 2008 72,9 %
Pourcentage moyen des prestations régulières de l'AE autorisées et utilisées (Source : Données administratives de l'AE)	Niveau actuel : 2006–2007 59,7 %

Activité de programme	Dépenses projetées 2008–2009 (en millions de dollars)	Dépenses prévues (en millions de dollars)			Alignement sur les résultats du gouvernement du Canada
		2009–2010	2010–2011	2011–2012	
Compétences et emploi	17 315,5	21 148,1	21 262,5	18 679,3	Sécurité du revenu et emploi pour les Canadiens
Apprentissage	2 137,6	2 159,1	2 093,7	1 981,0	Économie novatrice et axée sur le savoir
Total	19 453,1	23 307,2	23 356,2	20 660,3	

Résultat stratégique 2**Milieus de travail sécuritaires, équitables et productifs, où règne la coopération**

Indicateurs de rendement	Cibles
Nombre de problèmes réglés par des stratégies bien structurées	100 %

Activité de programme	Dépenses projetées 2008–2009 (en millions de dollars)	Dépenses prévues (en millions de dollars)			Alignement sur les résultats du gouvernement du Canada
		2009–2010	2010–2011	2011–2012	
Travail	244,6	271,2	274,5	253,0	Un marché du travail équitable et sécuritaire
Total	244,6	271,2	274,5	253,0	

Résultat stratégique 3**Sécurité du revenu, accès aux possibilités et mieux-être des personnes, des familles et des collectivités****Indicateurs de rendement****Cibles**

Nombre et pourcentage de personnes de 65 ans et plus en situation de faible revenu familial

2006 (chiffres réels) – 219 000 – 5,4 % de l'ensemble des aînés

Nombre et pourcentage de personnes de 65 ans et plus qui se seraient retrouvées en situation de faible revenu n'eût été du soutien que leur procure leur pension publique

2006 (chiffres réels) – 1 946 540 – 47,8 % de l'ensemble des aînés

Activité de programme	Dépenses projetées 2008–2009 (en millions de dollars)	Dépenses prévues (en millions de dollars)			Alignement sur les résultats du gouvernement du Canada
		2009–2010	2010–2011	2011–2012	
Sécurité du revenu	62 326,7	66 011,9	69 174,9	72 823,4	Sécurité du revenu et emplois pour les Canadiens
Développement social	2 773,9	2 769,0	2 806,0	2 822,4	Une société diversifiée faisant la promotion de la dualité linguistique et de l'inclusion sociale
Total	65 100,6	68 780,9	71 980,9	75 645,8	

Résultat stratégique 4**Excellence du service pour les Canadiens****Indicateurs de rendement****Cibles**

Résultat global à l'Enquête sur la satisfaction des clients

84 %

Activité de programme	Dépenses projetées 2008–2009 (en millions de dollars)	Dépenses prévues (en millions de dollars)			Alignement sur les résultats du gouvernement du Canada
		2009–2010	2010–2011	2011–2012	
Service axé sur les citoyens www.servicecanada.gc.ca	489,6	474,5	467,2	464,1	Affaires gouvernementales
Intégrité et traitement	561,7	553,5	551,5	549,2	Affaires gouvernementales
Total	1 051,3	1 028,0	1 018,7	1 013,3	

1.6 Contexte socioéconomique, risques et priorités du Ministère

Le récent ralentissement de l'économie canadienne place un nombre croissant de Canadiens à risque sur le plan de leur capacité de maintenir leur emploi et un niveau de vie raisonnable. C'est cette crise qui est à l'origine des priorités du Ministère pour 2009–2010.

Au cours des dernières années, c'est un environnement économique positif qui caractérisait l'économie et le marché du travail au Canada. Les prix élevés des produits de base et la forte demande intérieure et internationale se sont traduits par des créations d'emplois, des investissements dans les entreprises, des surplus gouvernementaux et des dépenses élevées en consommation de biens et services. Par contraste, cette année, la crise financière et le ralentissement économique aux États-Unis et dans d'autres économies industrialisées ont une incidence sur la demande d'exportations du Canada, et les prix des produits de base ont baissé rapidement. Ainsi, l'économie canadienne commence à ressentir les effets d'un important ralentissement économique qui risque d'entraîner une hausse du chômage et une baisse des revenus des gouvernements. Le chômage est en hausse en raison du nombre important de pertes d'emploi dans les secteurs de la foresterie, de la fabrication et de l'automobile au Canada. La confiance des consommateurs et des entreprises a atteint son plus faible niveau depuis 2001.

L'un des principaux défis à relever en cette période d'évolution pour RHDCC, c'est de demeurer à l'écoute des besoins et de satisfaire aux nouvelles attentes des travailleurs, des employeurs et du marché du travail canadiens en réorientant ses programmes et en maintenant la qualité de ses services. Le Ministère offre aux Canadiens d'importants programmes législatifs qui sont automatiquement élargis de façon à répondre à une hausse de la demande susceptible de se produire. C'est le cas de l'assurance-emploi, du Programme canadien de prêts aux étudiants, de la Sécurité de la vieillesse, et du Supplément de revenu garanti. Le Ministère doit répondre aux besoins des personnes qui exigent de l'aide et s'adapter à la croissance des volumes de traitement qui en découlent.

Une main-d'œuvre qualifiée, inclusive et capable de s'adapter, et un marché du travail efficace

La hausse du taux de chômage entraînera un recours accru au soutien du revenu offert par le Régime d'assurance-emploi et une hausse de la demande d'une multitude de programmes sur le marché du travail de la part des employeurs et des travailleurs. Pour 2009–2010, cela veut dire que le Ministère doit se concentrer sur sa capacité de réagir rapidement à cette demande croissante de la part des Canadiens, qui subissent les effets du ralentissement économique.

Pour RHDCC, qui offre diverses formes d'aide sur le marché du travail, les retombées de la hausse du chômage en période de baisse des revenus des gouvernements sont complexes et créent des risques considérables. Dans des circonstances économiques positives, les programmes d'emploi ont tendance à remédier aux pénuries de compétences et à satisfaire les besoins des personnes qui ont certaines difficultés à s'intégrer au marché du travail. Le Ministère doit désormais être capable de réagir aux défis à court terme proposés par le marché du travail, tout en maintenant sa capacité de satisfaire aux besoins de main-d'œuvre et de compétences à long terme et ainsi contribuer à un Canada plus fort et plus compétitif. Dans le contexte d'un paysage économique et d'affaires en évolution rapide, il faut de plus en plus de mesures d'adaptation et d'aide financière à court terme pour aider les travailleurs mis à pied à surmonter cette récession et leur permettre d'effectuer une bonne transition pour qu'ils puissent réintégrer le marché du travail.

Les Canadiens les plus à risque dans des conditions économiques normales, comme les Autochtones, les personnes handicapées, les jeunes, les salariés à faible revenu et les travailleurs âgés, risquent d'être d'autant plus marginalisés en cette période économique difficile. Par exemple, il se peut que les travailleurs âgés veuillent repousser leur retraite et demeurer plus longtemps sur le marché du travail, tandis que les employeurs auront plutôt tendance à utiliser la retraite anticipée comme outil leur permettant de réduire leurs effectifs pour économiser de l'argent. Pour les petits salariés et leur famille, il peut être encore plus difficile de joindre les deux bouts s'il y a diminution des revenus d'emploi. Dans d'autres cas, les travailleurs de longue date peuvent se retrouver mis à pied en permanence et être obligés

de suivre un programme d'aide à la transition ou de requalification pour réorienter leur carrière. Les Autochtones moins attachés à la population active que de nombreux Canadiens risquent également de trouver qu'il est difficile de réintégrer le marché du travail ou d'y demeurer.

Les travailleurs qui n'ont pas d'études postsecondaires risquent encore plus d'être mis à pied ou de se retrouver au chômage. Dans les circonstances économiques actuelles, la participation et l'inscription à un programme d'études postsecondaires est susceptible d'augmenter étant donné que les étudiants retardent la fin de leurs études et que les conditions difficiles du marché du travail encouragent les gens à peaufiner leurs aptitudes et à retourner à l'école. À court terme, le ralentissement actuel va probablement faire augmenter la demande de prêts étudiants, diminuer l'épargne en vue d'études futures, et augmenter la demande d'aide au remboursement puisque de plus en plus d'emprunteurs auront du mal à rembourser leurs prêts étudiants.

Il se peut que les jeunes travailleurs trouvent cela difficile de se trouver un emploi étant donné que les employeurs réduisent l'embauche de diplômés et de jeunes travailleurs afin de gérer leurs coûts d'exploitation. Qui plus est, les dernières personnes embauchées sont souvent les plus susceptibles de perdre leur emploi lorsque survient un ralentissement économique.

Au même moment, RHDCO doit adopter une approche équilibrée. Le Ministère doit continuer de suivre les tendances à long terme. Par exemple, le Canada doit toujours investir davantage dans le développement des compétences et chercher à attirer et à garder les immigrants qualifiés. Historiquement, le Canada a toujours su se servir de sa capacité d'attirer les immigrants pour contrebalancer le ralentissement de la croissance de la population active. Toutefois, le taux d'emploi des immigrants est inférieur à celui des autres Canadiens, et leur rémunération relative est inférieure. Dans le contexte actuel, il est de plus en plus nécessaire que l'on reconnaisse les titres de compétence des immigrants dans le marché du travail canadien et que les immigrants améliorent leur niveau d'alphabétisation (dans les langues officielles du Canada) pour qu'ils aient autant de chances que les autres Canadiens et qu'ils puissent soutenir la concurrence dans le marché du travail.

Ainsi, en 2009–2010, l'une des priorités du Ministère sera de faire en sorte que ses programmes répondent aux besoins créés par le ralentissement économique de façon à ce que les travailleurs canadiens soient en mesure de recevoir le *soutien du revenu, l'aide à l'adaptation et les investissements dans les compétences dont ils ont besoin*. Les détails des plans du Ministère dans ce domaine se trouvent à la section 2 du document.

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

Dans un contexte de ralentissement économique, il est de plus en plus nécessaire que les employeurs, les syndicats et les employés se concertent pour faire en sorte que les milieux de travail au Canada soient capables de réagir à l'évolution rapide de la conjoncture tout en protégeant les droits et les conditions de travail des employés. Une période difficile sur le plan économique peut sans doute se traduire par une hausse de la demande de services dans des domaines comme la protection des normes minimales d'emploi et le paiement des salaires dus aux anciens employés des sociétés en faillite ou en difficulté financière.

Du point de vue des relations de travail, bon nombre de conventions collectives sont actuellement en négociation dans l'administration fédérale. Il se pourrait que le ralentissement économique augmente les tensions à la table de négociations, un phénomène qu'il faudra suivre de près et qui pourrait alourdir la charge de travail des médiateurs du Programme du travail pour encourager la résolution rapide des différends.

Ainsi, en 2009–2010, l'une des priorités du Ministère consistera à aider les travailleurs et les employeurs canadiens à assurer la sécurité, la productivité et la coopération en milieu de travail pendant la période de ralentissement économique en offrant des mesures de soutien et des services pertinents et opportuns. D'ailleurs, on s'attend à une hausse de la demande dans le cadre du Programme de protection des salariés. Les détails des programmes offerts à ce chapitre se trouvent à la section 2 du document.

Sécurité du revenu, accès aux possibilités et mieux-être des personnes, des familles et des collectivités

La sécurité du revenu est importante pour tous les Canadiens. D'ailleurs, les personnes âgées peuvent trouver que leurs perspectives sont limitées, surtout pour les personnes qui veulent demeurer parmi la population active ou y retourner. Par conséquent, le Ministère doit continuer d'offrir de façon uniforme et rapide des programmes comme le Régime de pensions du Canada et la Sécurité de la vieillesse.

La conjoncture économique difficile a aussi des retombées considérables sur les familles et les enfants. Même au cours de l'essor économique que l'on a connu au cours de la dernière décennie, l'écart entre le revenu disponible des familles canadiennes riches et celui des familles pauvres s'est élargi. Puisqu'il s'agit déjà d'une source de préoccupation, cet écart de revenu risque de s'accroître davantage en période de récession, puisque le chômage nuit à beaucoup de Canadiens à revenu moyen, si bien qu'ils se retrouvent aux niveaux de revenu inférieurs.

Par ailleurs, l'expérience économique démontre que les taux de pauvreté pour les enfants et les familles et les adultes en âge de travailler suivent le cycle économique. On peut s'attendre à ce que le taux de pauvreté parmi ces groupes augmente de nouveau au cours du cycle actuel, les groupes à risque élevé étant les premiers à éprouver des difficultés.

Les tendances démographiques créent des problèmes puisqu'elles font continuellement varier la clientèle du Ministère et la demande de services. Par exemple, on peut s'attendre à ce que le vieillissement de la population se traduise par une augmentation du nombre de clients de la Sécurité de la vieillesse et du Régime de pensions du Canada.

À l'aube du vieillissement de la société, les familles ressentiront de plus en plus la pression de prodiguer des soins à leurs proches vieillissants. L'augmentation du nombre de choix offerts dans le cadre des mesures de soutien pour les Canadiens et leur famille afin de diminuer une partie des pressions temporelles et financières que ressentent les Canadiens leur permettra d'accroître leur indépendance et d'acquérir une certaine résilience.

Ainsi, en 2009–2010, l'une des priorités du Ministère consistera à *aider les Canadiens en offrant des mesures modernes et ciblées de sécurité du revenu et de développement social aux populations*

vulnérables (âînés, personnes handicapées, sans-abri et personnes à risque d'itinérance, et collectivités).

Les détails des programmes à ce chapitre se trouvent à la section 2 du document.

Excellence du service pour les Canadiens

Dans le cadre de l'initiative Service Canada, le Ministère a un rôle direct à jouer pour améliorer la qualité de vie quotidienne des Canadiens en administrant une partie des prestations et des services les plus fondamentaux du gouvernement du Canada. Au cours de la prochaine année, RHDCC continuera de chercher à élaborer des approches efficaces et adaptées de prestation de services pour veiller à ce que les citoyens aient accès aux renseignements, aux programmes et aux services du gouvernement, tous essentiels pour satisfaire à leurs besoins changeants.

L'actuel ralentissement économique entraîne une hausse du nombre de chômeurs et alourdit la charge de travail de traitement des demandes d'assurance-emploi. Service Canada, le visage de la prestation des services gouvernementaux dans une foule de collectivités partout au Canada et l'initiative grâce à laquelle le Ministère administre ses programmes aux Canadiens, continuera de concentrer ses efforts sur la prévision et la satisfaction de ces nouveaux besoins prioritaires aux niveaux local et régional. En assurant le « regroupement » le plus efficace des ressources et des mesures de soutien du gouvernement autour des besoins des personnes, le Ministère se voudra un outil essentiel pour aider les Canadiens à satisfaire à leurs besoins immédiats et à mieux se positionner pour tirer parti des possibilités qui leur sont offertes.

Le Ministère s'attend par ailleurs à une augmentation du nombre de demandes d'information sur le marché du travail et devra être en mesure de réagir et d'offrir des programmes afin d'aider les travailleurs à s'adapter à la nouvelle réalité du marché du travail, le plus rapidement et le plus facilement possible.

Pour assurer sa capacité de répondre à la demande de services de la part des citoyens, le Ministère continuera d'aligner ses ressources et de mettre à profit ses partenariats et ses capacités administratives de façon à ce que ses activités demeurent viables, abordables et centrées sur les objectifs d'affaires de base. Une attention particulière sera accordée au maintien des normes de service en cette période

difficile pour que les citoyens continuent de recevoir les renseignements, les services et les prestations dont ils ont besoin de manière rapide et fiable.

De plus, le Ministère cherchera à assurer la qualité et l'intégrité globales du service, un principe qui se traduit par la mise en évidence des valeurs de base en matière de prestation de services, comme la personnalisation, les communications ouvertes, la sécurité et la confidentialité des renseignements personnels, tout en respectant son engagement à améliorer continuellement le service offert aux Canadiens.

Ainsi, en 2009–2010, l'une des priorités du Ministère consistera à faire en sorte qu'il *puisse répondre à la hausse de la demande de services des programmes actuels tout en assurant l'intégrité de ces mêmes programmes*. Les détails des programmes à ce chapitre se trouvent à la section 2 du document.

Services internes

Les services internes désignent les fonctions essentielles qui soutiennent la direction du Ministère, comme les services financiers, les services de gestion des ressources humaines et la gestion des technologies de l'information.

Par exemple, il est essentiel que RHDC a veille à ce que les ressources internes soient alignées de façon à bien soutenir les nouvelles exigences que le ralentissement économique risque d'imposer au Ministère. À cette fin, RHDC devra simplifier les processus de subventions et contributions et veiller à ce que le personnel reçoive la formation nécessaire pour mieux servir les Canadiens.

En plus des finances, le volet ressources humaines est fort important lorsqu'on veut faire en sorte que le Ministère soit en bonne position pour relever les défis au fur et à mesure qu'ils se présentent. L'élaboration de plans et d'approches de dotation pour faire en sorte que le Ministère puisse conserver un personnel suffisamment compétent capable de s'adapter aux exigences variables des postes est essentielle au bon fonctionnement du Ministère.

À une époque où bon nombre d'employés prennent leur retraite, le Ministère continuera d'investir beaucoup dans les efforts visant à assurer le bon transfert des connaissances entre les personnes qui prennent leur retraite et celles qui demeurent en poste ou qui viennent d'être embauchées.

Comme bien des organismes canadiens, RHDC a de plus en plus recours aux technologies de l'information et des communications pour administrer ses programmes et services. Le maintien d'une infrastructure technologique solide – c'est-à-dire sécuritaire et fiable, capable d'assurer l'efficacité des activités d'affaires – est essentiel au maintien de la confiance des Canadiens en général, en particulier des clients.

C'est pourquoi, en 2009–2010, l'une des priorités du Ministère consistera à *veiller à ce que ses services internes soutiennent les activités et les priorités de base de l'organisation*. Les détails des programmes à ce chapitre se trouvent à la section 2 du document.

1.7 Profil des dépenses

Le graphique qui suit illustre la tendance des dépenses pour Ressources humaines et Développement des compétences Canada de 2005–2006 à 2011–2012. Pour l'année financière 2009–2010, Ressources humaines et Développement des compétences Canada planifie dépenser près de 95 milliards de dollars pour rencontrer les résultats prévus de ses activités de programme.

Pour les périodes de 2005–2006 à 2008–2009, le total des dépenses inclut tous les postes votés et approuvés par le Parlement dans le Budget principal des dépenses et les Budgets supplémentaires des dépenses ainsi que les sommes recouvrables. Pour les périodes de 2009–2010 à 2011–2012, le total des dépenses correspond aux dépenses prévues.

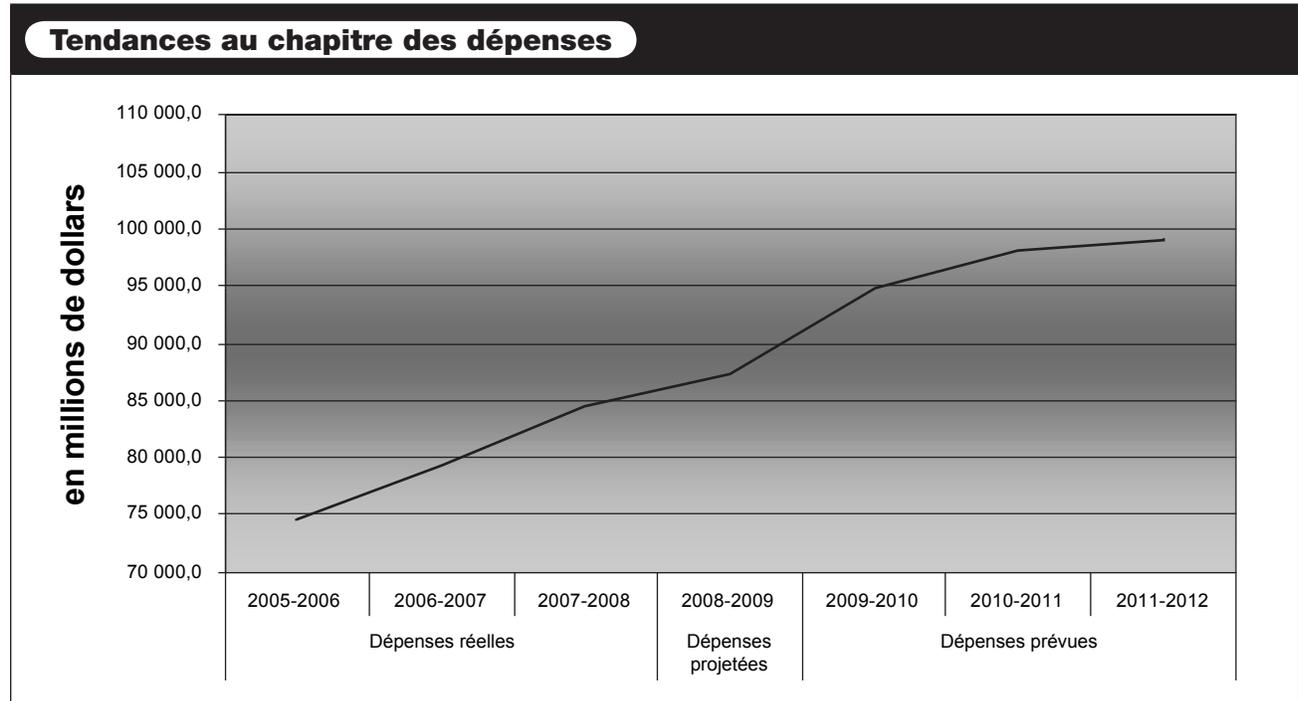
L'augmentation des dépenses réelles de 2005–2006 à 2006–2007 est principalement attribuable aux paiements législatifs, tels que la mise en œuvre de la Prestation universelle pour la garde d'enfants dans l'année financière 2006–2007 (1,7 milliard de dollars), l'augmentation des prestations au Régime de pensions du Canada (1,1 milliard de dollars) et l'augmentation des versements de la Sécurité de la vieillesse (1,3 milliard de dollars).

De 2006–2007 à 2007–2008, l'augmentation des dépenses réelles est principalement attribuable à un paiement unique en regard de la Résolution des questions des pensionnats indiens du Canada en 2007–2008 (1,9 milliard de dollars), à l'augmentation des paiements législatifs de la Sécurité de la vieillesse (1,7 milliard de dollars) et au Régime de pensions du Canada (1,4 milliard de dollars).

L'augmentation de près de 3 milliards de dollars des dépenses réelles de 2007–2008 à celles projetées de 2008–2009 est principalement imputable à la hausse des prestations d'assurance-emploi ainsi qu'aux prestations du Régime de pensions du Canada.

Les dépenses prévues incluent la Stratégie canadienne de transition et d'acquisition de compétences présenté dans le Budget de 2009. L'augmentation des prévisions

des dépenses est aussi attribuable aux paiements de la Sécurité de la vieillesse résultant des variations dans les taux de prestations moyennes et de la population, et à l'augmentation des prestations du Régime de pensions du Canada qui reflète les prévisions relatives à la population cliente et aux versements moyens de prestations.



Total consolidé des dépenses (en millions de dollars)

Dépenses réelles			Dépenses projetées	Dépenses prévues		
2005–2006	2006–2007	2007–2008	2008–2009	2009–2010	2010–2011	2011–2012
74 731,5	79 225,1	84 504,4	87 279,2	94 719,8	97 964,7	98 899,8

1.8 Crédits votés et législatifs figurant dans le Budget principal des dépenses

Crédits votés et législatifs

Poste voté ou législatif (L)	Libellé tronqué du poste voté ou législatif (en million de dollars)	2008–2009	2009–2010
		Budget principal des dépenses	Budget principal des dépenses
	Ministère		
1	Dépenses de fonctionnement	606,1	586,9
5	Subventions et contributions	1 675,3	1 443,5
(L)	Ministre des Ressources humaines et du Développement des compétences - Traitement et allocation pour automobile	0,1	0,1
(L)	Ministre du Travail - Traitement et allocation pour automobile	0,1	0,1
(L)	Versements de la Sécurité de la vieillesse	25 321,0	26 549,0
(L)	Versements du Supplément de revenu garanti	7 696,0	8 091,0
(L)	Versements d'allocations	573,0	557,0
(L)	Paiements liés aux modalités de financement direct accordés en vertu de la <i>Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants</i>	328,0	300,9
(L)	Paiements d'intérêts aux institutions de crédit en vertu de la <i>Loi fédérale sur les prêts aux étudiants</i>	-	-
(L)	Paiements relatifs aux obligations contractées sous forme de prêts garantis en vertu de la <i>Loi fédérale sur les prêts aux étudiants</i>	6,8	4,5
(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>	24,1	31,9
(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>	142,9	511,5
(L)	Prestations de retraite supplémentaires – Pensions pour les agents des rentes sur l'État	-	-
(L)	Prestation universelle pour la garde d'enfants	2 470,0	2 544,0
(L)	Redressements du passif actuariel de l'assurance de la fonction publique	0,1	0,1
(L)	Paiements d'indemnités à des agents de l'État et à des marins marchands	43,0	40,0
(L)	Paiements de Bons d'études canadiens aux fiduciaires de régimes enregistrés d'épargne-études (REEE) au nom des bénéficiaires des REEE afin d'appuyer l'accès à l'éducation postsecondaire des enfants de familles à faible revenu	34,0	43,0
(L)	Paiements de subventions canadiennes pour l'épargne-études aux fiduciaires de régimes enregistrés d'épargne-études (REEE) au nom des bénéficiaires des REEE afin d'encourager les Canadiens à épargner pour les études postsecondaires de leurs enfants	588,0	626,0
(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	-	3,3
(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	-	1,9
(L)	Paiements effectués sous le programme de protection des salariés aux demandeurs éligibles qui n'ont pas reçu leur salaire ou leur indemnité de vacances suite à la faillite de leur employeur ou quand celui-ci est placé sous administration judiciaire. Ceci comprend aussi les paiements aux syndicats et autres professionnels du domaine de l'insolvabilité qui fourniront l'information pour déterminer l'éligibilité	-	31,2
(L)	Contributions aux régimes d'avantages sociaux des employés	232,7	221,3
	Total - Budgétaire	39 741,2	41 587,2
	Plus : Dépenses non budgétaires		
	Prêts consentis en vertu de la <i>Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants</i>	906,3	596,0
	Total du Ministère	40 647,5	42 183,2

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 : Une main-d'œuvre qualifiée, inclusive et capable de s'adapter, et un marché du travail efficace

Priorité

Aider les travailleurs canadiens en période de récession en investissant dans le soutien du revenu, l'aide à l'adaptation et les compétences.

2.1.1 Activité de programme : Compétences et emploi

L'activité de programme Compétences et emploi favorise le développement d'une main-d'œuvre qualifiée, inclusive et capable de s'adapter, et un marché du travail efficace. À cet égard, il est essentiel que RHDCC soit à l'écoute des besoins et capable de s'adapter à l'évolution de la conjoncture. De plus, le soutien d'une main-d'œuvre inclusive aide à faire en sorte que les Canadiens soient plus nombreux à se partager les avantages d'un revenu gagné, tandis que la diminution des obstacles à la participation au marché du travail favorise l'efficacité globale du marché du travail.

Dans le cadre de cette activité de programme, le régime d'assurance-emploi prévu à la partie I de la *Loi sur l'assurance-emploi* fait la promotion de la stabilité économique et de la souplesse du marché du travail en offrant un soutien temporaire du revenu aux chômeurs admissibles. De plus, ce programme offre des prestations de revenu aux travailleurs canadiens pour les aider à établir un équilibre entre leurs engagements professionnels et leurs responsabilités familiales et personnelles en leur offrant des prestations spéciales comme les prestations de maternité, parentales, de maladie et de soins de compassion.

L'établissement d'une main-d'œuvre qualifiée et capable de s'adapter à l'évolution du marché du travail dépend des perspectives de développement et de mise à niveau des compétences. On encourage les employeurs à planifier, à préparer et à financer les compétences en fonction de leurs besoins immédiats et à long terme, en n'oubliant pas la compétitivité. Un effectif canadien qualifié signifie que les employeurs sont capables de répondre à leurs besoins dans le marché du travail à court et à long termes.

Cette activité de programme soutient également le développement d'une main-d'œuvre inclusive, constituée des groupes sous-représentés et des travailleurs vulnérables. Le développement d'une main-d'œuvre inclusive fera en sorte que tous les Canadiens auront la possibilité d'acquérir les compétences nécessaires pour trouver et conserver un emploi rémunérateur et que les employeurs seront capables de répondre à leurs besoins de main-d'œuvre. Ainsi, les programmes portent sur l'élaboration d'interventions ciblées dans le domaine du développement des compétences pour les travailleurs déplacés et les groupes sous-représentés, y compris les jeunes, les personnes handicapées, les travailleurs âgés, les Autochtones et les travailleurs vulnérables.

Pour que le Ministère puisse atteindre ses objectifs, il est essentiel qu'il puisse compter sur de bonnes relations fédérales-provinciales-territoriales. RHDCC a conclu des ententes sur le marché du travail et des ententes sur le développement du marché du travail qui aident les Canadiens à se préparer à travailler, à se trouver un emploi et à le garder. En vertu de ces ententes, les provinces et les territoires sont responsables d'administrer ces initiatives et d'en rendre compte. Les détails de ces ententes se trouvent à l'adresse

<http://www1.servicecanada.gc.ca/fra/emploi/partenariats/index.shtml>

Enfin, cette activité de programme vise à améliorer l'efficacité globale du marché du travail et à réduire les obstacles à l'intégration au marché du travail. Par exemple, les travailleurs peuvent bénéficier de l'élimination des obstacles à la mobilité

Activité de programme Compétences et emploi

Ressources humaines (ETP) et dépenses prévues (en millions de dollars)

2009–2010		2010–2011		2011–2012	
ETP	Dépenses prévues	ETP	Dépenses prévues	ETP	Dépenses prévues
2 251	21 148,1	2 272	21 262,5	2 294	18 679,3

Résultats attendus de l'activité de programme

Des perspectives d'acquisition de compétences et d'emploi pour les travailleurs au Canada et des mesures de soutien favorisant un marché du travail efficace

Indicateurs de rendement	Cibles
Nombre de clients employés et/ou de retour aux études après une intervention d'un programme d'emploi en pourcentage du nombre total de clients qui ont terminé leur intervention d'un programme d'emploi (pour les programmes administrés par le gouvernement fédéral seulement : Stratégie emploi jeunesse, Fonds d'intégration pour les personnes handicapées, Partenariats pour les compétences et l'emploi des Autochtones)	55 %–62 %
Pourcentage d'apprentis couverts par un métier du Sceau rouge	88,8 %
Pourcentage de conseils sectoriels qui respectent ou dépassent le rendement	90 %
Pourcentage d'immigrants qualifiés visés par une intervention systémique de reconnaissance des titres de compétences étrangers	60 %
La proportion de chômeurs admissibles aux prestations, parmi ceux dont la récente cessation d'emploi satisfaisait aux critères d'admissibilité du régime d'assurance-emploi.	82,3 %

Pour obtenir plus de détails sur les ententes sur le marché du travail et les ententes sur le développement du marché du travail avec les provinces et les territoires, consultez le site suivant :

<http://www1.serviccanada.gc.ca/fra/emploi/partenariats/index.shtml>

interprovinciale de la main-d'œuvre, ces derniers empêchant les gens de déménager d'une région où le taux de chômage est élevé vers une région où il est faible, ce qui leur confère davantage de perspectives et permet aux employeurs de compter sur un plus grand bassin de candidats à retenir. Cette mesure encourage également la reconnaissance des titres de compétences étrangers pour assurer la participation des immigrants au marché du travail.

Points saillants concernant la planification

Les plans ci-après pour 2009–2010 appuient cette priorité.

- Répondre aux exigences de conception des politiques et des programmes relatifs à l'assurance-emploi en réponse à la hausse du taux de chômage à l'aide des mesures suivantes :
 - Offrir à l'échelle nationale, pour une période de deux ans, les avantages de l'actuel projet pilote de cinq semaines qui, jusqu'ici, n'était offert que

dans les régions où le taux de chômage était le plus élevé, afin de porter la durée maximale des prestations de 45 à 50 semaines.

- Prolonger de 14 semaines la durée des ententes de travail partagé jusqu'à un maximum de 52 semaines pour aider davantage d'entreprises à éviter les mises à pied en offrant du soutien du revenu de l'AE aux travailleurs admissibles et prêts à accepter une semaine de travail réduite.
- Permettre aux travailleurs d'accéder plus rapidement aux prestations de revenu régulières de l'AE s'ils ont utilisé une partie ou la totalité de leurs indemnités de départ pour investir dans la mise à niveau de leurs compétences ou un autre programme de formation.
- Geler les taux des primes d'AE pour 2010 afin d'aider les employeurs et les employés et créer l'Office de financement du régime d'assurance-emploi du Canada pour fixer les taux de cotisations pour 2011 et les années ultérieures.

- Établir un panel d'experts pour consulter les Canadiens sur les meilleurs moyens de permettre aux travailleurs indépendants canadiens d'accéder aux prestations parentales et de maternité.
- Travailler avec les provinces et les territoires pour faciliter l'adaptation des travailleurs au ralentissement économique en soutenant les investissements dans l'acquisition de compétences par l'intermédiaire d'ententes sur le marché du travail et d'ententes sur le développement du marché du travail.
 - Investissement de 500 M\$, sur une période de deux ans, dans un *Fonds de transition et de formation stratégique* pour aider les provinces et les territoires à offrir des programmes qui répondent aux besoins des travailleurs touchés par le ralentissement économique.
 - Hausse de 1 G\$ sur deux ans du financement offert aux programmes de formation offerts par les provinces et les territoires dans le cadre de l'AE.
- Assurer le suivi de l'engagement pris par les premiers ministres pour réduire les obstacles à la mobilité de la main-d'œuvre en reconnaissant, dans l'ensemble des administrations, tous les travailleurs qualifiés pour occuper un poste par un organisme de réglementation d'une province ou d'un territoire en mettant en place le chapitre modifié de la mobilité de la main-d'œuvre de l'Accord sur le commerce intérieur.
- Améliorer et élargir les initiatives de programmes ciblés pour répondre aux besoins de transition et de compétences des travailleurs par les mesures suivantes :
 - ajout de 60 M\$ à l'Initiative ciblée pour les travailleurs âgés sur une période de trois ans pour améliorer l'accès aux programmes d'acquisition de compétences et répondre aux besoins de recyclage des travailleurs âgés dans un plus grand nombre de collectivités;
 - ajout de 100 M\$ sur trois ans au programme Partenariats pour les compétences et l'emploi des Autochtones, qui doit soutenir un maximum de 25 nouveaux projets et entraîner la création de 6 000 emplois pour les Canadiens autochtones;
 - investissement de 75 M\$ sur deux ans dans un nouveau Fonds d'investissement stratégique pour les compétences et la formation des Autochtones, qui représente un pas de plus vers

la mise en place du programme devant succéder à la Stratégie de développement des ressources humaines autochtones (le budget de 2009 prévoit également une aide supplémentaire de 25 M\$ pour maintenir le financement actuel de la Stratégie de développement des ressources humaines autochtones);

- financement ciblé de 20 M\$ sur deux ans pour aider les jeunes, administré en vertu de l'Initiative Emplois d'été Canada pour permettre à un plus grand nombre d'employeurs d'embaucher des étudiants pour l'été.
- Instaurer en permanence la bourse de 2 000 \$ pour la réussite d'un programme de formation par l'apprentissage pour augmenter le nombre d'apprentis qui terminent un programme et encourager les jeunes à entreprendre une carrière dans l'un des métiers du Sceau rouge.
- Investir 50 M\$ sur deux ans pour veiller à ce que le Programme de reconnaissance des titres de compétence étrangers soutienne les efforts pancanadiens d'élaboration d'un cadre commun d'évaluation et de reconnaissance pour veiller à ce que le Canada reconnaisse l'uniformité, l'équité et la transparence des qualifications acquises à l'étranger.

2.1.2 Activité de programme : Apprentissage

La participation à des études postsecondaires sert de fondement au développement d'une main-d'œuvre qualifiée, inclusive et capable de s'adapter, et à un marché du travail efficace. À cette fin, l'activité de programme Apprentissage aide les Canadiens à fréquenter un collège, une université ou une école de métiers en accordant des prêts et des bourses aux étudiants et en encourageant l'épargne en vue des études postsecondaires grâce au Programme canadien de prêts aux étudiants et au Programme canadien pour l'épargne-études.

Ces programmes aident les Canadiens à obtenir les compétences et les acquis dont ils ont besoin pour réussir dans le marché du travail. Les travailleurs dont le niveau d'acquis et de compétences est supérieur gagnent plus cher, demeurent plus longtemps parmi la population active et sont plus susceptibles de se trouver du travail que les autres. Les acquis aident les employeurs à évaluer les candidats à certains postes

et à accroître l'efficacité du marché du travail en simplifiant l'appariement des emplois et des chercheurs d'emplois.

Les études postsecondaires se veulent un investissement solide dans l'économie, à l'appui de l'innovation future, et capable de remédier aux pénuries de compétences qui limitent la croissance économique. Elles aident aussi les travailleurs à s'adapter à l'évolution de la conjoncture du marché du travail : les personnes à qui il manque un certain

niveau d'études postsecondaires risquent davantage de se retrouver au chômage ou d'être mises à pied en période de ralentissement économique.

Étant donné le ralentissement économique, on est en droit de s'attendre à une hausse de la demande au titre du Programme canadien de prêts aux étudiants. En 2009–2010, RHDC compte investir quelque 1,83 G\$ dans le Programme canadien de prêts aux étudiants pour aider 350 000 étudiants à poursuivre leurs études. Les investissements dans les études

Activité de programme Apprentissage

Ressources humaines (ETP) et dépenses prévues (en millions de dollars)

2009–2010		2010–2011		2011–2012	
ETP	Dépenses prévues	ETP	Dépenses prévues	ETP	Dépenses prévues
314	2 159,1	314	2 093,7	314	1 981,0

Résultats attendus de l'activité de programme

Des Canadiens qui ont les compétences et les acquis pour réussir dans le marché du travail.

Indicateurs de rendement	Cibles
Pourcentage des membres de la population active canadienne (25 à 64 ans) qui ont obtenu un certificat, un diplôme ou un grade d'études postsecondaires. (63,7 % en 2007)	64,3 %
Certificat ou diplôme d'études postsecondaires	37,6 %
Baccalauréat	18,1 %
Niveau supérieur au baccalauréat	8,1 %
Total	63,7 %
Pourcentage de Canadiens qui fréquentaient une université ou un collège (8,4 % en 2007, estimé à 8,3 % en 2008)	8,4 %
Pourcentage de Canadiens de moins de 18 ans au cours de l'année civile 2009 qui ont déjà tiré parti d'un incitatif du Programme canadien pour l'épargne-études	39,7 %
Pourcentage d'enfants de familles à faible revenu admissibles qui ont déjà reçu un Bon d'études canadien	18,5 %
Montant total retiré des régimes enregistrés d'épargne-études au cours de l'année civile 2009 pour payer des études postsecondaires	1,5 G\$
Taux de défaut de paiement après trois ans pour la cohorte de remboursement de 2006–2007 (selon la valeur en dollars) ^a	17 %
Nombre de nouveaux programmes canadiens de prêts aux étudiants consentis aux étudiants à temps plein	350 000
Nombre d'étudiants à temps plein qui ont reçu une subvention canadienne pour études	245 000

^a Le pourcentage de prêts étudiants qui ont commencé à être remboursés en 2006–2007 et qui se sont retrouvés en défaut de paiement dans les trois ans qui ont suivi (la fin de 2009–2010) constitue le taux de défaut de paiement d'une cohorte en trois ans. Ce calcul se base sur la méthodologie utilisée par le Bureau de l'actuaire en chef.

permettront au Canada de mieux se positionner pour réussir dans l'économie axée sur le savoir et innover plus rapidement.

La prestation de services est une activité importante pour le programme d'apprentissage. L'équipe du programme est résolue à maintenir ses normes de service en dépit de la hausse de la demande. Elle établit également une vision de la prestation de services pour le Programme canadien de prêts aux étudiants qui simplifiera les processus et améliorera les normes de service.

Le gouvernement du Canada a mis en place des améliorations au Programme canadien de prêts aux étudiants dans le Budget de 2008, et ces dernières commenceront à venir en aide aux étudiants à l'automne 2009. À cette fin, un nouveau programme canadien de subventions aux étudiants sera lancé en août 2009. Son objectif sera d'accroître la participation à un programme d'études postsecondaires en accordant des subventions prévisibles aux étudiants des familles à revenu faible et moyen pour chacune de leurs années d'études.

C'est également en août 2009 que sera lancé le nouveau programme d'aide au remboursement, qui vise à accorder davantage de souplesse à ceux qui ont du mal à rembourser leurs dettes, à mieux refléter la transition études-travail des jeunes diplômés et à tenir compte des besoins des étudiants handicapés. Cette initiative tombe à point puisqu'elle permet d'alléger la pression pour qu'un programme d'aide au remboursement soit mis en place pendant la récession. À long terme, ce programme devrait entraîner une réduction du taux de défaut de paiement.

Pour en savoir davantage sur les initiatives contenues dans le Budget de 2008, notamment le Programme de subventions canadiennes aux étudiants, le programme d'aide au remboursement, ou la vision sur la prestation de services, consultez le site <http://www.cibletudes.ca/fra/principal/envedette/bdg2008/index.shtml>

Points saillants concernant la planification

Les projets ci-après pour 2009–2010 appuient cette priorité :

- intention de lancer le programme de subventions canadiennes pour études d'ici août 2009 pour améliorer le soutien des étudiants à revenu faible et moyen;
- intention de mettre en place le Programme d'aide au remboursement d'ici août 2009 pour aider les emprunteurs qui ont du mal à rembourser leur prêt;
- aide supplémentaire pour la prestation des services du Programme canadien de prêts aux étudiants pour faire en sorte que :
 - 95 % des sommes soient versées aux étudiants et aux établissements d'enseignement dans les deux jours (portion fédérale) et dans les quatre jours (portion provinciale) suivant la réception des documents de prêt étudiant dûment remplis;
 - 99 % des versements sont sans erreur, en fonction des cinq principales raisons prédéfinies qui constituent des erreurs de versement;
 - 80 % des appels téléphoniques entrants sont pris dans les 20 secondes;
 - 75 % des clients sont satisfaits de la qualité globale du service offert par le Programme canadien de prêts aux étudiants.
- Commencer à mettre en place la vision sur la prestation de services pour offrir aux clients de meilleurs services en ligne, des processus de demande rationalisés et simplifiés, et des communications mieux coordonnées.

2.2 Résultat stratégique 2 : Milieux de travail sécuritaires, équitables et productifs, où règne la coopération

Priorité

Aider les travailleurs et les employeurs canadiens à maintenir la sécurité, l'équité, la productivité et la coopération en milieu de travail pendant la récession en offrant des mesures de soutien et des services pertinents et opportuns.

2.2.1 Activité de programme : Travail

Le milieu de travail est l'endroit où se génère la richesse du Canada et où de nombreux Canadiens passent une partie considérable de leur journée. Il est donc important, pour le mieux-être des Canadiens et de leurs employeurs, et pour le rendement de l'économie du Canada, de faire en sorte que les milieux de travail soient sécuritaires, équitables et

productifs, et que les relations de travail soient des relations de coopération.

Cette activité de programme s'applique directement aux milieux de travail sous réglementation fédérale dans plusieurs secteurs stratégiques de l'économie, comme les services bancaires, les télécommunications, la télédiffusion, le transport aérien, le transport ferroviaire interprovincial, le transport routier et les pipelines, l'expédition, les mines d'uranium, la manutention des céréales, et les sociétés d'État.

Pour promouvoir la coopération et l'équité dans ces secteurs, le Programme du travail offre des services de médiation et de conciliation pour aider les employeurs et les syndicats à régler leurs différends, nomme des arbitres, des évaluateurs et des experts en recouvrement de salaires pour résoudre certains conflits opposant les employeurs aux employés, offre un programme complet et novateur de médiation préventive pour aider les employeurs et les syndicats à établir des relations syndicales-patronales efficaces, offre des services de médiation en cas de grief pour aider les syndicats et les patrons à conclure des règlements volontaires des griefs comme solution à faible coût à l'arbitrage, et favorise la coopération par l'intermédiaire du Programme de partenariat syndical-patronal.

Activité de programme Travail

Ressources humaines (ETP) et dépenses prévues (en millions de dollars)

2009-2010		2010-2011		2011-2012	
ETP	Dépenses prévues	ETP	Dépenses prévues	ETP	Dépenses prévues
726	271,2	726	274,5	726	253,0

Résultats attendus de l'activité de programme

Milieux de travail sécuritaires et sains, équitables et respectueux des normes minimales du travail.

Indicateurs de rendement	Cibles
Pourcentage des conflits de conventions collectives réglés aux termes de la partie I (Relations industrielles) du <i>Code canadien du travail</i> sans arrêt de travail	90 % (Système de rappel de médiation et de conciliation)
Évolution en pourcentage, d'une année à l'autre, du taux d'heures perdues en raison de blessures et de décès dans les secteurs à risque élevé de compétence fédérale	15 %
Pourcentage de plaintes pour congédiement injustifié réglées par les inspecteurs (Partie II du <i>Code canadien du travail</i>)	75 %

À l'aide d'un réseau de bureaux régionaux d'un océan à l'autre, le Programme veille à ce que les milieux de travail sous réglementation fédérale soient sécuritaires et équitables en travaillant avec les employeurs et les employés pour veiller à ce que les lois sur la santé et la sécurité en milieu de travail, les normes du travail, l'équité en matière d'emploi et la santé des non-fumeurs soient respectées. Le Programme régit également le système fédéral d'indemnisation des accidentés du travail, le Programme de protection des salariés, et certains services de protection contre les incendies.

Le marché du travail évolue rapidement, et l'activité de programme Travail aide les Canadiens à s'adapter et à prospérer dans la nouvelle économie mondiale. Pour ce faire, RHDCC effectue des recherches sur les nouveaux enjeux, comme l'équilibre entre le travail et la vie personnelle, fournit un vaste éventail de données sur les relations de travail et les tendances en milieu de travail au Canada, y compris les développements observés dans les lois fédérales, provinciales et territoriales sur le travail, et en assure le suivi.

Enfin, pour améliorer les conditions de travail et veiller à ce que les milieux de travail soient sains et équitables pour tous les Canadiens, le Programme travaille en étroite collaboration avec les gouvernements provinciaux et territoriaux, les communautés des Premières nations, et une série de partenaires étrangers. Au Canada, cela veut dire qu'il établit des partenariats et se lance dans des projets mixtes. À l'échelle mondiale, le Programme gère la participation du Canada aux organisations internationales du travail et négocie et met en place des accords de coopération sur le travail avec les partenaires de libre-échange du Canada et les nouvelles puissances économiques.

Points saillants concernant la planification

Les projets ci-après pour 2009–2010 appuient cette priorité :

- Administrer des programmes de base qui favorisent la sécurité, l'équité et la productivité des milieux de travail sous réglementation exclusive du gouvernement fédéral, et veiller à ce que ces programmes permettent de relever les défis économiques auxquels font face les employeurs et les travailleurs canadiens :
 - veiller à la prestation efficace et efficiente de services dans les domaines de la santé et de la

sécurité en milieu de travail, des normes d'emploi, de l'indemnisation en cas de blessure, et de la sécurité contre les incendies, en partie en mettant en place des stratégies modernes et ciblées d'observation;

- préserver l'intégrité des programmes ayant une signification particulière pour les employeurs et les travailleurs en période de récession, y compris le Programme de protection des salariés, les services de résolution des différends et de médiation préventive, et les mesures de traitement efficace des licenciements collectifs;
- maintenir des programmes qui soutiennent la pleine participation et la participation égale de tous les Canadiens au travail, y compris le Programme de contrats fédéraux pour l'équité en matière d'emploi, la Stratégie pour un milieu de travail sans racisme, et l'équité salariale.
- Élaborer des stratégies novatrices qui satisfont aux besoins des milieux de travail canadiens à court et à long termes :
 - consulter des intervenants pour établir des options concrètes de modernisation de la partie III (normes du travail) du *Code canadien du travail*;
 - évaluer les recommandations présentées dans le rapport *Arrêts de travail dans le secteur privé de compétence fédérale*, ces dernières visant à réduire la fréquence et la durée des grèves et des lockouts dans les secteurs de réglementation fédérale;
 - élaborer des options à présenter devant le comité parlementaire chargé de l'examen de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.
- Faire avancer les intérêts et les valeurs des Canadiens dans la négociation et la mise en place de normes et d'accords internationaux du travail :
 - poursuivre la conclusion et la mise en place d'accords de coopération dans le domaine du travail et de cadres coopératifs avec les partenaires du libre-échange et les nouvelles puissances économiques;
 - renforcer la collaboration entre le Canada, les États-Unis et le Mexique dans le contexte de l'Accord nord-américain de coopération dans le domaine du travail;
 - faire preuve de leadership et promouvoir les intérêts des Canadiens aux forums internationaux sur les enjeux du monde du travail, notamment l'Organisation internationale du Travail.

2.3 Résultat stratégique 3 : Sécurité du revenu, accès aux possibilités et mieux-être des personnes, des familles et des collectivités

Priorité

Aider les Canadiens en mettant en place des mesures ciblées et modernisées de sécurité du revenu et de développement social pour les populations vulnérables (aînés, personnes handicapées, sans-abri, personnes à risque d'itinérance, et collectivités).

2.3.1 Activité de programme : Sécurité du revenu

Il est essentiel d'assurer une sécurité du revenu pour procurer aux Canadiens une qualité de vie et un sentiment de mieux-être. Cette activité de programme fait en sorte que les Canadiens admissibles reçoivent une pension de retraite, une pension de survivant, des prestations d'invalidité et des prestations pour enfants, que ce soit par le programme de la Sécurité de la vieillesse, le Régime de pensions du Canada ou le Régime d'épargne-invalidité du Canada.

De plus, cette activité de programme fait en sorte que les familles à faible revenu et leurs enfants reçoivent un soutien suffisant en vertu de l'initiative de la Prestation nationale pour enfants. Dans le cadre de cette dernière, le gouvernement fédéral travaille en partenariat avec les provinces et les territoires pour offrir un soutien du revenu, de même que des

Activité de programme Sécurité du revenu

Ressources humaines (ETP) et dépenses prévues (en millions de dollars)

2009–2010		2010–2011		2011–2012	
ETP	Dépenses prévues	ETP	Dépenses prévues	ETP	Dépenses prévues
582	66 011,9	578	69 174,9	576	72 823,4

Résultats attendus de l'activité de programme

Les Canadiens reçoivent les pensions et les prestations auxquelles ils ont droit.

Indicateurs de rendement	Cibles
Nombre de régimes enregistrés d'épargne-invalidité qui reçoivent les Bons canadiens pour l'épargne-invalidité et valeur en dollars de ces bons	<ul style="list-style-type: none"> 10 000 régimes reçoivent une somme cumulative de 15 M\$ d'ici 2011–2012 18 000 régimes reçoivent une somme cumulative de 45 M\$ d'ici 2013–2014
Nombre de régimes enregistrés d'épargne-invalidité recevant la Subvention canadienne pour l'épargne-invalidité et valeur en dollars de ces subventions	<ul style="list-style-type: none"> 15 000 régimes reçoivent une somme cumulative de 30 M\$ d'ici 2011–2012 25 000 régimes reçoivent une somme cumulative de 80 M\$ d'ici 2013–2014
Pourcentage du revenu découlant d'un programme du Régime de pensions du Canada	<ul style="list-style-type: none"> 25 % des gains mensuels moyens ouvrant droit à pension, qui représentent les gains moyens en carrière jusqu'à concurrence du maximum des gains annuels ouvrant droit à pension
Pourcentage de cotisants au RPC qui sont couverts par les prestations d'invalidité du RPC ou qui y sont admissibles	<ul style="list-style-type: none"> Hommes 70 % Femmes 63 %
Pourcentage de personnes âgées admissibles qui reçoivent la pension de la Sécurité de la vieillesse	<ul style="list-style-type: none"> 96 %

prestations et des services. Le gouvernement du Canada contribue à cette initiative au moyen du Supplément de la prestation nationale pour enfants.

Le Ministère veille aussi à l'élaboration de lois nationales, à l'orientation des politiques, à la conception des programmes, ainsi qu'à la recherche et à l'analyse pour faire en sorte que les programmes de Sécurité de la vieillesse et du Régime de pensions du Canada demeurent adaptés aux besoins actuels et futurs des Canadiens. À cette fin, RHDCC déploie des efforts pour faire connaître davantage les sommes autorisées en vertu des régimes publics de revenu de retraite et en augmenter le taux de participation en visant principalement les segments vulnérables de la population, qui se heurtent souvent à des barrières qui les empêchent de recevoir de l'information et de l'aide au moyen des mécanismes traditionnels du gouvernement.

Enfin, cette activité de programme englobe aussi l'administration du Programme canadien d'épargne-invalidité, qui aide les parents et d'autres personnes à épargner en vue de la sécurité financière à long terme des personnes lourdement handicapées.

Points saillants concernant la planification

Les projets ci-après pour 2009–2010 appuient cette priorité :

- Renforcer l'imputabilité générale des pensions publiques du Canada en terminant la mise en place des modifications législatives apportées à la Sécurité de la vieillesse et au Régime de pensions du Canada en ce qui a trait aux pénalités, aux intérêts, au partage d'information et aux services électroniques.
- Travailler avec Finances Canada pour cerner et évaluer les options dans le contexte du processus d'examen triennal du Régime de pensions du Canada 2007–2009 pour veiller à ce que le régime réponde aux besoins actuels et futurs des cotisants et des bénéficiaires admissibles.
- Mettre en place et administrer les composantes Bon canadien pour l'épargne-invalidité et Subvention canadienne pour l'épargne-invalidité du Programme canadien d'épargne-invalidité pour aider les familles à planifier la sécurité financière à long terme des personnes lourdement handicapées.

2.3.2 Activité de programme : Développement social

L'activité Développement social soutient les programmes destinés aux sans-abri ou aux personnes à risque d'itinérance, de même que les programmes destinés aux enfants, aux familles, aux aînés, aux collectivités et aux personnes handicapées. Cette activité de programme offre à ces groupes le soutien, le savoir, l'information et les perspectives qui leur permettent de mettre en place leurs solutions pour relever les défis économiques et sociaux.

Cette activité de programme porte sur le renforcement et la création des capacités d'améliorer l'accès aux services, à l'information et aux ressources, de même qu'aux programmes de financement favorisant l'autonomie et la participation des Canadiens.

Puisqu'il reconnaît que les besoins des familles sont diversifiés, le gouvernement du Canada offre aux parents la souplesse de choisir l'option qui correspond le mieux à leurs besoins. Le Plan universel pour la garde d'enfants du gouvernement fédéral reconnaît que les familles sont l'un des principaux fondements de la société et accorde aux parents la souplesse qui leur permet d'établir un équilibre entre le travail et la vie familiale, selon leurs besoins. RHDCC continuera de soutenir le versement de la Prestation universelle pour la garde d'enfants, le pilier du Plan universel pour la garde d'enfants du Canada.

Par ailleurs, le Ministère poursuivra sa collaboration à la préparation des Jeux olympiques d'hiver de 2010 dans cinq domaines : l'emploi, l'inclusion sociale (itinérance), l'accessibilité, la prestation des services, et le rayonnement. Le Ministère continuera également de soutenir le travail du Conseil national des aînés, qui conseille le gouvernement du Canada sur tous les enjeux relatifs à la santé, au mieux-être et à la qualité de vie des personnes âgées.

Activité de programme Développement social

Ressources humaines (ETP) et dépenses prévues (en millions de dollars)

2009–2010		2010–2011		2011–2012	
ETP	Dépenses prévues	ETP	Dépenses prévues	ETP	Dépenses prévues
580	2 769,0	565	2 806,0	560	2 822,4

Résultats attendus de l'activité de programme

Des personnes qui reçoivent le savoir, l'information et les perspectives dont elles ont besoin pour mettre en place leurs solutions pour relever les défis sociaux et économiques.

Indicateurs de rendement	Cibles
Pourcentage des investissements de la Stratégie des partenariats de lutte contre l'itinérance dans des projets d'administration régionale ciblés sur le logement stable à long terme et les services connexes.	65 % (y compris les projets reportés de la Phase II de l'Initiative nationale pour les sans-abri)
Somme investie dans les collectivités par les partenaires externes (groupes sans but lucratif, organismes du secteur privé, et autres ministères) pour chaque dollar investi par la Stratégie des partenariats de lutte contre l'itinérance.	1,50 \$
Nombre estimatif de particuliers et de familles qui ont accès à des renseignements, à des programmes et à des services grâce au financement du Programme de partenariats pour le développement social .	1,2 million
Nombre d'organismes subventionnés par la composante invalidité du Programme de partenariats pour le développement social .	40
Nombre d'enfants et de parents qui prennent part aux activités de recherche communautaire Comprendre la petite enfance .	20 000
Nombre de personnes âgées qui prennent part aux projets subventionnés par le Programme Nouveaux Horizons pour les aînés (estimation).	90 000
Nombre de réseaux et de partenariats de l'Initiative fédérale de lutte contre les mauvais traitements envers les aînés.	11
Nombre de rénovations et de modifications d'immeubles et de véhicules grâce aux projets subventionnés par le Fonds d'accessibilité.	280
Pourcentage de familles qui reçoivent la Prestation universelle pour la garde d'enfants pour leurs enfants de moins de 6 ans.	100 % (des familles admissibles)

Points saillants concernant la planification

Les projets ci-après pour 2009–2010 appuient cette priorité :

- Mettre en place la nouvelle Stratégie des partenariats de lutte contre l'itinérance et élaborer des options d'interventions futures pour remédier aux problèmes d'itinérance en collaboration avec les principaux partenaires.
- Mettre en place le nouveau Programme de partenariats pour le développement social, en collaboration avec les organismes sans but lucratif, pour renforcer et élargir les services de première ligne et éliminer les obstacles auxquels se heurtent

les enfants et les familles, les personnes handicapées et les autres populations vulnérables partout au Canada.

- Élaborer de l'information et des ressources documentaires pour les travailleurs de première ligne (santé publique, médecine, domaine juridique, police, professionnels des finances, etc.) pour procurer aux principaux groupes professionnels l'information nécessaire pour déterminer les cas de violence envers les aînés, accéder aux ressources compétentes et prendre des mesures pour offrir de l'aide aux victimes.

2.4 Résultat stratégique 4 : Excellence du service pour les Canadiens

Priorité

Répondre à l'augmentation de la demande de services des programmes actuels administrés par Service Canada.

2.4.1 Activité de programme : Service axé sur les citoyens

Cette activité de programme vise à améliorer et à intégrer la prestation des services gouvernementaux en offrant aux Canadiens un service personnalisé bilingue, facile d'accès et à guichet unique en personne, par téléphone, par Internet et par la poste.

Service Canada traduit les objectifs de politiques et de programmes du gouvernement en services complets et de qualité et en approches de prestation efficaces qui permettent aux Canadiens d'atteindre de vrais résultats. Guidé par les commentaires continus des citoyens et des employés de première ligne, et en collaboration avec ses partenaires, Service Canada continue de mettre au point ses stratégies, ses approches et ses offres de services de façon à ce que les Canadiens puissent accéder facilement et en toute sécurité aux renseignements ou aux services gouvernementaux dont ils ont besoin.

L'activité de programme Service axé sur les citoyens soutient les efforts du gouvernement dans la réalisation d'une prestation de services décloisonnés et à guichet unique pour permettre aux clients de vivre une expérience de service positive et d'être généralement satisfaits.

Activité de programme Service axé sur les citoyens

Ressources humaines (ETP) et dépenses prévues (en millions de dollars)

2009-2010		2010-2011		2011-2012	
ETP	Dépenses prévues	ETP	Dépenses prévues	ETP	Dépenses prévues
6 088	474,5	6 049	467,2	6 038	464,1

Résultats attendus de l'activité de programme

Prestation intégrée et décloisonnée des programmes et services du gouvernement du Canada.

Indicateurs de rendement	Cibles
Pourcentage de clients satisfaits de l'information reçue en personne, par téléphone, sur le Web ou par la poste.	80 % pour chaque mode d'accès
Pourcentage de demandes de passeport bien reçues et authentifiées.	95 %
Pourcentage de commentaires reçus au Bureau de la satisfaction des clients qui font l'objet d'une réponse dans les sept jours ouvrables suivant la date de leur réception.	100 %
Pourcentage de transactions de permis d'embarcations de plaisance réglées en une seule visite (pourcentage fondé sur le nombre de demandes remplies en bonne et due forme et accompagnées de tous les documents d'appui).	95 %
Pourcentage de Canadiens qui connaissent Service Canada.	65 %

Il est possible d'obtenir d'autres indicateurs de rendement et données volumétriques pour le Service axé sur les citoyens dans le Rapport annuel de Service Canada à l'adresse <http://www.servicecanada.gc.ca/fra/ausujet/publications.shtml>.

Points saillants concernant la planification

Les projets ci-après pour 2009–2010 appuient cette priorité :

- répondre à la hausse des exigences d'information, du volume de demande et de service sur l'assurance-emploi, le Régime de pensions du Canada, la Sécurité de la vieillesse, le Supplément de revenu garanti, le Travail partagé, le Guichet emplois, de même que les subventions et contributions, la Subvention incitative aux apprentis et le Programme de protection des salariés, soit en personne, dans les centres d'appels ou sur le Web;
- regrouper l'information destinée aux travailleurs qui ont perdu leur emploi, de même qu'aux employeurs qui risquent de fermer ou de procéder à des mises à pied;
- diriger les clients à l'aide d'un marketing ciblé pour qu'ils utilisent les services virtuels rentables et efficaces (Web et services téléphoniques vocaux interactifs) lorsqu'ils recherchent de l'information et transigent avec le Ministère et acheminer aux provinces les demandes d'information sur l'accès aux programmes du marché du travail;
- accroître la collaboration et le soutien entre les services en personne, les centres d'appels et le traitement pour augmenter le taux de réponse à la première occasion pour un plus grand nombre de demandes d'information et améliorer l'efficacité du service.

2.4.2 Activité de programme : Intégrité et traitement

Cette activité de programme permet à Service Canada d'être en mesure d'assurer l'exactitude des paiements, la sécurité et la confidentialité des renseignements personnels, et la qualité globale des services offerts.

La satisfaction des attentes des Canadiens, qui souhaitent que les prestations et les services gouvernementaux soient administrés à la bonne personne, dans le but visé et au moment opportun, et que les montants soient exacts, représente l'un des fondements des engagements de Service Canada en matière de service. L'organisation continue de moderniser la façon dont elle assure les fonctions de traitement et de prestation des services pour continuer d'améliorer l'efficacité et l'exactitude de ses activités.

Service Canada maintient un programme actif de cadres, de processus et de contrôles de gestion pour renforcer l'intégrité des programmes du Ministère en assurant la conformité opérationnelle et du service aux niveaux national et régional.

Tout en veillant à la confiance de la population par rapport à la prestation des services gouvernementaux, ces efforts permettent également au gouvernement fédéral de réaliser des économies (775 M\$ en 2007–2008). Ces économies sont des paiements excédentaires récupérés ou abandonnés de prestations de l'assurance-emploi, du Régime de pensions du Canada et de la Sécurité de la vieillesse, à la suite d'enquêtes sur des activités de prévention de la fraude et de l'abus.

Activité de programme Intégrité et traitement**Ressources humaines (ETP) et dépenses prévues (en millions de dollars)**

2009–2010		2010–2011		2011–2012	
ETP	Dépenses prévues	ETP	Dépenses prévues	ETP	Dépenses prévues
7 799	553,5	7 781	551,5	7 762	549,2

Résultats attendus de l'activité de programme

Administrer les programmes et services du gouvernement du Canada en respectant les besoins de sécurité et de confidentialité.

Indicateurs de rendement	Cibles
Pourcentage de paiements de prestations versés à l'intérieur des délais établis	
• Pourcentage de versements de prestations de l'assurance-emploi ou d'avis de non-paiement dans les 28 jours suivant la date du dépôt de la demande	80 %
• Pourcentage de prestations de retraite du Régime de pensions du Canada versées au cours du premier mois d'admissibilité	85 %
• Pourcentage de prestations de base de la Sécurité de la vieillesse versées au cours du premier mois d'admissibilité	90 %
• Pourcentage de paiements de la Subvention incitative aux apprentis versés dans les 28 jours civils suivant la date du dépôt	85 %
• Pourcentage de paiements du Programme de protection des salariés versés dans les 28 jours civils suivant la date du dépôt	Année de référence
Taux d'exactitude des paiements de prestations	
• Exactitude des paiements d'assurance-emploi	95 %
• Exactitude des paiements du Régime de pensions du Canada	95 %
• Exactitude des paiements de la Sécurité de la vieillesse	95 %
Registre d'assurance sociale	
• Taux d'exactitude des événements démographiques	97,4 %
• Taux d'exactitude légitime du numéro d'assurance sociale (NAS)	99,9 %

Il est possible d'obtenir d'autres indicateurs de rendement et données volumétriques de l'intégrité et du traitement dans le Rapport annuel de Service Canada à l'adresse <http://www.servicecanada.gc.ca/fra/ausujet/publications.shtml>.

Points saillants concernant la planification

Les projets ci-après pour 2009–2010 appuient cette priorité :

- Élaborer des plans d'action constitués d'activités précises pour évaluer l'incidence du ralentissement économique sur les activités. Ces plans tiendront compte de la capacité du Ministère d'accélérer le traitement des demandes d'assurance-emploi et du Régime de pensions du Canada à court et à moyen termes, de même que leur incidence sur les véhicules de prestation, tout en maintenant la qualité et l'intégrité du service. Ils cibleront également les outils, la formation et les investissements dont ont besoin les employés pour répondre à la hausse des volumes;
- Poursuivre l'automatisation du régime d'assurance-emploi et des Programmes de la sécurité du revenu (Régime de pensions du Canada, Sécurité de la vieillesse) pour améliorer la capacité du Ministère de répondre à l'alourdissement de la charge de travail;
- Enquêter sur l'abus, l'utilisation frauduleuse et les erreurs de l'assurance-emploi, du Régime de pensions du Canada, de la Sécurité de la vieillesse et du numéro d'assurance sociale pour veiller à l'intégrité des programmes de prestations du Ministère;
- Augmenter le nombre d'ententes favorisant l'échange de données sur les événements démographiques avec les provinces et les territoires.

2.5 Activité de programme : Services internes

Priorité

Soutenir les activités et les priorités de base de l'organisation en offrant des services ministériels efficaces et efficaces.

Les Services internes sont des groupes d'activités et de ressources administrées pour soutenir les besoins des programmes et d'autres obligations générales d'une organisation. Ces groupes sont les services

de gestion et de surveillance, les services de communications, les services juridiques, les services de gestion des ressources humaines, les services de gestion des finances, les services de gestion de l'information, les services des technologies de l'information, les services de gestion des biens, les services de gestion du matériel, les services de gestion des acquisitions, et les services de gestion des voyages et autres services administratifs. Les Services internes n'englobent que les activités et les ressources qui s'appliquent à l'ensemble d'une organisation et ne tiennent pas compte de celles qui concernent un seul programme en particulier.

Activité de programme Services internes

Ressources humaines (ETP) et dépenses prévues (en millions de dollars)

2009-2010		2010-2011		2011-2012	
ETP	Dépenses prévues	ETP	Dépenses prévues	ETP	Dépenses prévues
6 168	794,2	6 137	786,1	6 130	782,1

Résultats attendus de l'activité de programme

Soutenir les activités et les priorités de base de l'organisation

Indicateurs de rendement	Cibles
Pourcentage d'employés des groupes d'équité d'emploi : <ul style="list-style-type: none"> • femmes • Autochtones • membres des minorités visibles • personnes handicapées 	Représentation reflétant la disponibilité de l'effectif en général : <ul style="list-style-type: none"> 59,1 % 3,0 % 9,4 % 3,4 %
Indicateur stratégique de l'effectif; pourcentage d'employés qui quittent le Ministère	8,0 % [d'après le roulement d'employés de 2007-2008]
Indicateur stratégique de l'effectif; pourcentage d'employés embauchés de l'extérieur sans annonce par rapport au total de personnes embauchées	12 % [d'après l'indicateur d'imputabilité du CRGD]

Points saillants concernant la planification

- Réorienter les ressources financières en réaction à l'augmentation du volume d'activités dans les programmes en raison de la récession.
 - Veiller à la continuité des activités opérationnelles en réponse aux besoins accrus de prestation de services (p. ex., assurance-emploi) en prenant des mesures de planification de la continuité des opérations et de sécurité de la technologie de l'information.
 - Poursuivre la mise en œuvre d'un processus minutieux d'examen des investissements, notamment pour favoriser une infrastructure informatique solide et abordable.
 - Offrir davantage de soutien aux cadres pour qu'ils puissent créer et mettre en place des plans de ressources humaines efficaces.
 - Continuer de rationaliser et de normaliser les pratiques visant à améliorer l'efficacité et l'efficience des ressources humaines.
- Répondre aux besoins de formation et d'apprentissage relatifs à l'écart de compétences dans la gestion et la prestation de programmes et de services, notamment dans les domaines des subventions et contributions nationales et régionales en élaborant une stratégie nationale de formation pour la prestation des subventions et contributions.
 - Faire connaître les prestations offertes aux citoyens et à leur famille pour les aider à s'adapter à la conjoncture.
 - Rationaliser la gestion des subventions et contributions nationales et régionales du Ministère, réduire le fardeau administratif des intervenants et contribuer au plan d'action de l'ensemble de règles et au plan d'action pangouvernemental visant à réformer l'administration des subventions et contributions¹.

¹ Bien qu'il ne s'agisse pas techniquement d'un service interne, selon la définition des Services internes donnée par le Secrétariat du Conseil du Trésor, la gestion des subventions et contributions est une fonction transversale qui a un effet sur l'ensemble du Ministère. Pour cette raison, il a été jugé bon de l'insérer parmi les Services internes, qui appuient également l'ensemble du Ministère.

Section III Renseignements supplémentaires

Ressources humaines et Développement des compétences Canada

Renseignements supplémentaires

3.1 Liste des tableaux – Renseignements supplémentaires

Pour en savoir davantage sur les tableaux 1 à 9, consulter le lien suivant :

<http://www.tbs-sct.gc.ca/rpp/2009-2010/index-fr.asp>

Tableau 1 Renseignements sur les programmes de paiements de transfert

Compétences et emploi

1. Stratégie de développement des ressources humaines autochtones
2. Partenariats pour les compétences et l'emploi des Autochtones
3. Stratégie emploi jeunesse
4. Initiative ciblée pour les travailleurs âgés
5. Fonds d'habilitation pour les communautés minoritaires de langue officielle
6. Ententes relatives au marché du travail visant les personnes handicapées
7. Fonds d'intégration pour les personnes handicapées
8. Ententes sur le marché du travail
9. Programme des conseils sectoriels
10. Subvention incitative aux apprentis
11. Alphabétisation et compétences essentielles
12. Initiative en matière de compétences en milieu de travail
13. Programme de reconnaissance des titres de compétence étrangers

Apprentissage

14. Programme canadien de prêts aux étudiants – Autres obligations
15. Programme canadien de prêts aux étudiants – Paiements d'intérêts et autres obligations
16. Programme canadien de prêts aux étudiants – Financement direct

17. Subventions canadiennes pour études – Subventions canadiennes pour l'accès aux études – Programme canadien de subventions aux étudiants
18. Programme canadien pour l'épargne-études – Subvention canadienne pour l'épargne-études et Bon d'études canadien

Travail

19. Programme de protection des salariés

Sécurité du revenu

20. Sécurité de la vieillesse
21. Supplément de revenu garanti
22. Paiements d'allocation
23. Programme canadien d'épargne-invalidité

Développement social

24. Stratégie des partenariats de lutte contre l'itinérance
25. Programme de partenariats en développement social
26. Programme Nouveaux Horizons pour les aînés
27. Prestation universelle pour la garde d'enfants
28. Fonds d'accessibilité

On peut trouver des renseignements supplémentaires sur ces programmes à l'adresse suivante :

<http://www.tbs-sct.gc.ca/rpp/2009-2010/index-fr.asp>

Conformément à la version révisée de la *Politique sur les paiements de transfert*, le ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences du Canada présente pour 2009–2010 son premier plan triennal en matière de programmes de paiements de transfert. Ce dernier permettra au Ministère de cibler de nouveaux programmes et de poursuivre, de modifier ou de supprimer d'actuels programmes de paiements de transfert. Il s'agira également pour le Ministère d'un outil qui permettra de suivre les évaluations ou les examens sur la pertinence et l'efficacité des programmes de paiements de transfert et qui présentera les initiatives en cours pour faire participer les demandeurs et les bénéficiaires. Plus tard, un résumé de ce plan triennal pourra être consulté à l'adresse suivante :

http://www.rhdcc.gc.ca/fra/publications_ressources/rmr/rpp/index.shtml

Tableau 2 Financement pluriannuel initial

En 2009–2010, Ressources humaines et Développement des compétences Canada contribuera aux subventions ci-après ou en rendra compte :

Apprentissage

1. Fondation canadienne des bourses d'études du millénaire

Autres initiatives

2. Conseil canadien sur l'apprentissage

On peut trouver des renseignements supplémentaires sur ces programmes à l'adresse suivante :

<http://www.tbs-sct.gc.ca/rpp/2009-2010/index-eng.asp>

Tableau 3 Achats écologiques

Tableau 4 Stratégie de développement durable

Tableau 5 Initiatives horizontales

Au cours de l'exercice 2009–2010, Ressources humaine et Développement des compétences Canada participera aux initiatives horizontales ci-après.

Compétences et emploi

1. Partenariats pour les compétences et l'emploi des Autochtones
2. Stratégie emploi jeunesse
3. Programme des travailleurs étrangers temporaires

Apprentissage

4. Programme canadien de prêts aux étudiants

Sécurité du revenu

5. Prestation nationale pour enfants

Développement social

6. Initiative des partenariats de lutte contre l'itinérance
7. Développement de la petite enfance et Apprentissage et garde des jeunes enfants (Santé Canada assume la responsabilité principale)
8. L'Initiative fédérale de lutte contre les mauvais traitements envers les aînés
9. Plan d'action pour les langues officielles (Patrimoine canadien assume la responsabilité principale)

On peut trouver des renseignements supplémentaires sur ces programmes à l'adresse suivante :

<http://publiservice.tbs-sct.gc.ca/eststd-bddc/index-fra.asp>

Tableau 6 Vérifications internes à venir

Tableau 7 Évaluations à venir

Tableau 8 Prêts (dépenses non budgétaires)

Tableau 9 Sources des revenus disponibles et non disponibles

On peut trouver des renseignements supplémentaires sur les Comptes à fins déterminées, le Plan de dépenses – partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi* et le Rapport consolidé du Programme canadien de prêts aux étudiants à l'adresse suivante :

http://www.rhdcc.gc.ca/fra/publications_ressources/RMR/rpp/index.shtml

3.2 Comptes à fins déterminées

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

RHDCC est responsable de la surveillance de quatre de ces comptes :

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

Le Compte d'assurance-emploi est un compte consolidé à fins déterminées qui fait partie du processus d'information financière du gouvernement du Canada. Le Compte d'assurance-emploi est un compte consolidé à fins déterminées qui fait partie du processus d'information financière du gouvernement du Canada. Les comptes consolidés à fins déterminées peuvent être utilisés dans les cas où les activités sont semblables aux activités du Ministère et où les transactions ne sont pas, par définition, des obligations financières envers le Ministère. Ces comptes sont de nature budgétaire et consolidés avec les revenus, les dépenses et le déficit accumulé du gouvernement.

Compte d'assurance-emploi

Le Compte d'assurance-emploi a été établi dans les Comptes du Canada en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi* en vue d'enregistrer toutes les sommes reçues ou déboursées en application de cette loi. La *Loi sur l'assurance-emploi* apporte un soulagement financier à court terme et offre de l'aide aux travailleurs admissibles. Le régime vise tous les travailleurs ayant des relations employeur-salarié.

L'assurance-emploi prévoit ce qui suit :

- Des **prestations de revenu**, au titre de la partie I de la *Loi sur l'assurance-emploi*, remplacent temporairement le revenu des prestataires, incluant des pêcheurs indépendants, à la recherche d'un emploi.

- Des **prestations d'emploi**, au titre de la partie II de la Loi, peuvent être adaptées en prestations d'emploi et mesures de soutien selon les besoins individuels et les facteurs locaux.

Les employeurs et les salariés assument tous les coûts associés à l'assurance-emploi sous forme de cotisations. Les dépenses liées aux prestations et à l'administration sont imputées au Trésor et ensuite débitées du Compte d'assurance-emploi.

Sommaire financier

Le taux de cotisation à l'assurance-emploi pour l'année civile 2009 a été établi au seuil d'équilibre prévu le 14 novembre 2008 par la Commission de l'assurance-emploi conformément à la *Loi sur l'assurance-emploi*. Puisque les prévisions économiques ont été revues à la baisse après l'établissement du taux de cotisation pour 2009 et étant donné l'incidence financière des mesures annoncées dans le budget de 2009 (le gel du taux des cotisations à 1,73 % en 2010, les améliorations apportées aux prestations d'assurance-emploi et l'expansion du financement des programmes de formation), on prévoit que les coûts dépasseront les recettes de 3,2 G\$ en 2009–2010.

Dans le Budget de 2008, le gouvernement a annoncé qu'il allait améliorer la gestion et la gouvernance du compte d'assurance-emploi en créant une société d'État indépendante, l'Office de financement du régime d'assurance-emploi du Canada. À compter de 2011, l'OFRAEC est tenu de gérer un compte bancaire distinct, de maintenir une réserve en espèces pour les imprévus, et de mettre en application un nouveau mécanisme transparent d'établissement du taux des cotisations qui tiendra compte des surplus ou des déficits observés au fil du temps, pour veiller à ce que les revenus et les dépenses s'équilibrent avec le temps. L'OFRAEC aura pour mandat de ne pas chercher à récupérer tout déficit découlant de la hausse des prestations et de l'amélioration des programmes de formation annoncée dans le Budget de 2009 pour faire en sorte que les hausses futures du taux de cotisation soient suffisamment graduelles pour appuyer un important revirement de la situation économique.

Le tableau ci-dessous présente un sommaire des cotisations et des dépenses d'assurance-emploi à partir des résultats financiers de 2006–2007 à 2009–2010.

(en millions de dollars)	Dépenses réelles		Prévisions	Dépenses prévues
	2006-2007	2007-2008	2008-2009	2009-2010
Dépenses				
Prestations d'assurance-emploi				
Prestations de revenu	11 993	12 197	13 473	16 292
Prestations d'emploi et mesures de soutien	2 087	2 096	2 112	2 628
Prestations d'assurance-emploi totales	14 079	14 293	15 585	18 920
Coûts administratifs	1 636	1 689	1 683	1 597
Créances douteuses	99	81	79	86
Somme partielle	15 815	16 063	17 347	20 603
Cotisations et pénalités				
Recettes tirées des cotisations ^a	17 109	16 877	16 988	17 301
Pénalités	56	58	63	76
Somme partielle	17 165	16 935	17 051	17 377
Variance	1 351	872	(296)	(3 226)

^a Les cotisations d'assurance-emploi figurant dans les états financiers sommaires du gouvernement du Canada excluent la quote-part du gouvernement du Canada à titre d'employeur.

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

Régime de pensions du Canada

Le Régime de pensions du Canada est un compte à fins déterminées **qui ne fait pas partie des états financiers consolidés** du gouvernement du Canada. Il relève à la fois de ce gouvernement et des provinces participantes. L'autorisation de dépenser du gouvernement en tant qu'administrateur du régime se limite au solde de ce dernier.

Le Régime de pensions du Canada est un régime d'assurance sociale participatif fondé sur la rémunération. C'est un programme fédéral-provincial conjoint en vigueur dans tout le Canada, sauf au Québec, qui dispose d'un régime comparable. Le Régime de pensions du Canada offre diverses prestations axées sur les changements qui surviennent dans la vie des gens. En plus des pensions de retraite, le Régime de pensions du

Canada offre aussi des pensions de survivant, des prestations pour enfants, des pensions d'invalidité, des prestations pour enfants handicapés d'un cotisant, de même qu'une prestation de décès ponctuelle qui ne peut dépasser 2 500 \$.

Comme il s'agit d'un régime contributif, les cotisants sont les salariés et les travailleurs autonomes de 18 à 70 ans ayant un revenu d'au moins 3 500 \$ au cours d'une année civile. Les prestations sont calculées d'après le montant et la durée des cotisations au Régime de pensions de Canada. Elles ne sont pas payées automatiquement. Il faut les demander et faire la preuve de son admissibilité.

Environ 12 millions de Canadiens de plus de 18 ans versent des cotisations au Régime chaque année, et environ 4,3 millions de Canadiens recevront des prestations en 2009–2010.

Régime de pensions du Canada Sommaire

(en millions de dollars)	Dépenses réelles		Prévisions	Dépenses prévues
	2006–2007	2007–2008	2008–2009	2009–2010
Revenus				
Cotisations ^a	32 355	35 346	34 023	35 313
Revenu de placement				
Régime de pensions du Canada ^b	9	11	7	8
Office d'investissement du RPC ^c	12 788	(268)	-	-
Fonds d'investissement du RPC ^d	247	-	-	-
Total du revenu de placement	13 044	(257)	7	8
Total des revenus	45 399	35 089	34 030	35 321
Dépenses				
Paiements de prestations	26 115	27 537	28 993	30 743
Frais d'administration	574	599	627	614
Total des dépenses	26 689	28 136	29 620	31 357
Augmentation	18 710	6 953	4 410	3 964
Solde de fin d'année	119 831	126 784	131 194	135 158

^a Source : 23^e rapport actuariel du Bureau du surintendant des institutions financières Canada (Tableau 11).

^b Le revenu de placement du Régime de pensions du Canada comprend seulement les revenus d'intérêts du solde quotidien de fonctionnement.

^c Les montants réels liés à l'Office d'investissement du Régime de pensions du Canada sont basés sur les états financiers vérifiés de l'Office. Celui-ci investit principalement dans les actions. Les revenus des placements sont déterminés principalement par les intérêts obligataires et les changements dans la valeur marchande des placements en actions. Il est difficile de prévoir la valeur marchande future de ces revenus. Donc, les revenus des placements ne sont pas présentés pour l'année 2008–2009 et 2009–2010.

^d Le Fonds d'investissement du Régime de pensions du Canada est composé d'obligations provinciales, territoriales et fédérales. Depuis le 31 mars 2004, ces obligations sont évaluées à la valeur marchande. Les revenus provenant de ce Fonds sont composés des intérêts produits par les obligations ainsi que des changements dans la valeur marchande de ces placements. Le Fonds de placement du Régime de pensions du Canada a cessé d'exister en avril 2007 lorsque toutes les obligations ont été transférées à l'Office d'investissement du Régime de pensions du Canada.

Compte des rentes sur l'État

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

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

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

Au 31 mars 2008, il restait 1 649 rentes différées en vigueur dont le dernier remboursement débutera vers l'an 2030.

Compte des rentes sur l'État

État des résultats et provisions mathématiques

(en millions de dollars)	Dépenses réelles		Prévisions	Dépenses prévues
	2006-2007	2007-2008	2008-2009	2009-2010
Provisions mathématiques -				
Solde au début de l'exercice	347,2	319,4	292,9	270,2
Revenus	23,4	21,1	20,5	18,9
Versements et autres charges	48,3	45,0	41,8	39,1
Excédent des versements et autres charges sur les revenus de l'exercice	24,9	23,9	21,3	20,2
Surplus actuariel	2,9	2,6	1,4	1,3
Provisions mathématiques -				
Solde à la fin de l'exercice	319,4	292,9	270,2	248,7

Fonds d'assurance de la fonction publique

Le Fonds d'assurance de la fonction publique est un compte qui a été établi par la *Loi sur l'assurance du service civil*, afin de permettre au ministre des Finances de verser certaines prestations de décès aux fonctionnaires nommés dans des postes à durée indéterminée de tout secteur de la fonction publique, prestations établies en vertu de contrats. Aucun nouveau contrat n'a été émis depuis l'entrée en vigueur, en 1954, du Régime de prestations supplémentaires de décès pour la fonction publique et les Forces canadiennes dans le cadre de la *Loi sur la pension de la fonction publique* et de la *Loi sur la pension de retraite des Forces canadiennes*. À compter d'avril 1997, le ministère du Développement

des ressources humaines a assumé la responsabilité de l'administration et de l'évaluation actuarielle de la *Loi sur l'assurance du service civil*.

Le nombre de contrats d'assurance en vigueur au 31 mars 2008 totalisait 1 254 et l'âge moyen des souscripteurs était de 88,4 ans. Les rentrées et autres crédits se composent des primes et d'une somme (imputées aux dépenses) qui a été transférée du Trésor afin de permettre d'équilibrer l'actif et le passif actuariel du programme. Les paiements et autres débits se composent de prestations de décès, de rentes en règlement versées aux prestataires et d'un remboursement de primes.

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

Fonds d'assurance de la fonction publique État des résultats et solde

(en millions de dollars)	Dépenses réelles		Prévisions	Dépenses prévues
	2006–2007	2007–2008	2008–2009	2009–2010
Solde d'ouverture	6,3	6,0	5,9	5,7
Revenus et autres crédits	0,0	0,1	0,1	0,1
Versements et autres charges	0,3	0,2	0,3	0,3
Excédent des paiements et autres charges sur les revenus de l'exercice	0,3	0,1	0,2	0,2
Solde de fermeture	6,0	5,9	5,7	5,5

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

La partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi* oblige le gouvernement fédéral à travailler de concert avec les provinces et les territoires à la mise en place de programmes actifs d'emploi qui puissent aider les chômeurs canadiens à réintégrer le marché du travail. Ces programmes sont les prestations d'emploi et mesures de soutien et les programmes actifs d'emploi semblables aux prestations d'emploi et mesures de soutien.

Comme les provinces et les territoires sont les mieux placés pour déterminer quelle est la combinaison de programmes d'emploi qui leur permettra de répondre aux besoins des marchés du travail locaux et régionaux,

la plupart des prestations d'emploi et mesures de soutien sont administrées au moyen d'ententes de transfert sur le développement du marché du travail entre le Canada et les provinces et les territoires. Dans certaines administrations, les ententes sur le développement du marché du travail prennent la forme d'ententes cogérées, et les programmes d'emploi sont administrés par Service Canada/RHDCC.

Les prestations d'emploi et mesures de soutien comprennent cinq programmes de prestations d'emploi (les Subventions salariales ciblées, l'Aide au travail indépendant, les Partenariats pour la création d'emplois, le Développement des compétences et les Suppléments de rémunération ciblés) et trois mesures de soutien (les Services d'emploi, les Partenariats du marché du travail et la Recherche et l'innovation).

Plan de l'assurance-emploi de 2009-2010

(en millions de dollars)	Base ^a	Réinvestissement ^a	Total du Plan ^a
Terre-Neuve-et-Labrador	60,3	73,1	133,4
Nouvelle-Écosse	50,9	30,3	81,3
Nouveau-Brunswick	50,2	42,1	92,3
Île-du-Prince-Édouard	17,1	10,0	27,2
Québec	350,3	248,1	598,4
Ontario	354,1	184,1	538,2
Manitoba	35,6	10,2	45,8
Saskatchewan	28,6	9,9	38,5
Alberta	68,7	35,9	104,7
Territoires du Nord-Ouest	1,7	1,6	3,3
Nunavut	1,9	1,0	2,8
Colombie-Britannique	128,9	151,7	280,6
Yukon	1,6	2,0	3,7
	1 150,0	800,0	1 950,0
Responsabilités pancanadiennes ^b	177,8	0,0	177,8
Programmes de soutien et de formation de l'assurance-emploi ^c	500,0	0,0	500,0
Total pancanadien	677,8	0,0	677,8
Fonds disponibles pour les prestations d'emploi et les mesures de soutien	1 827,8	800,0	2 627,8

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

^b Sommes désignées pour les priorités pancanadiennes, comme les programmes destinés aux Autochtones et les projets sectoriels et d'innovations.

^c Financement supplémentaire annoncé dans le budget 2009.

Données financières

Pour 2009–2010, les dépenses autorisées aux termes de la partie II de l'assurance-emploi avant le Budget 2009 s'élevaient à 2 165,03 millions de dollars. En raison de la majoration de 500 millions de dollars de la partie II annoncée dans le Budget 2009, les dépenses totales autorisées pour 2009–2010 passeront à 2 665,03 millions de dollars.

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

3.4 Rapport consolidé du Programme canadien de prêts aux étudiants

En août 2000, le fait marquant pour le Programme canadien de prêts aux étudiants a été le passage du financement à risques partagés, en place avec les institutions financières entre 1995 et juillet 2000, au financement direct des prêts aux étudiants. Le rapport consolidé du Programme canadien de prêts aux étudiants présente uniquement les dépenses autorisées en vertu de la *Loi fédérale sur les prêts aux étudiants* et de la *Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants*; il ne porte pas sur les activités ministérielles liées à l'application du Programme. Pour plus d'information à propos du Programme canadien de prêts aux étudiants, voir

http://www.hrsdc.gc.ca/eng/publications_resources/dpr/rpp/index.shtml

Ventilation consolidée du Programme canadien de prêts aux étudiants

Programmes combinés

(en millions de dollars)	Dépenses réelles		Dépenses prévues		Dépenses prévues ^e	
	2006-2007	2007-2008	2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012
Revenus						
Intérêts gagnés sur les prêts directs	453,3	552,4	525,7	532,1	583,5	636,4
Sommes recouvrées sur les prêts garantis ^a	55,3	46,6	34,7	24,7	19,2	18,4
Sommes recouvrées sur les reprises de prêts ^a	14,5	13,5	10,5	7,4	5,6	5,2
Total des revenus	523,1	612,5	570,9	564,2	608,3	660,0
Dépenses						
Paiements de transfert						
Programmes canadien de bourses aux étudiants	146,4	161,5	161,3	511,5	559,3	574,9
Total des frais de paiements de transfert	146,4	161,5	161,3	511,5	559,3	574,9
Administration des prêts						
Frais de recouvrement ^a	12,4	14,4	12,2	3,7	0,0	0,0
Coûts liés à l'exécution du programme	65,6	70,8	81,3	60,9	57,8	56,1
Prime de risque	1,8	1,3	1,2	1,0	0,4	0,2
Reprise de prêts	4,7	3,8	4,0	3,3	2,5	2,0
Frais d'administration des provinces et territoires et FIS	14,7	13,7	14,9	20,1	22,3	22,3
Total des frais d'administration des prêts	99,2	104,0	113,6	89,0	83,0	80,6
Coût de l'aide gouvernementale						
Avantages consentis aux étudiants						
Frais d'intérêts liés aux emprunts pendant les études (classe A) ^b	185,7	188,6	170,4	184,7	198,2	208,0
Frais d'intérêts liés aux emprunts pendant le remboursement (classe B) ^b	145,0	166,2	159,4	210,4	238,2	260,9
Bonification d'intérêts pendant les études (classe A)	11,5	8,0	4,9	3,5	1,5	0,6
Programmes d'aide au remboursement	104,3	107,5	106,2	128,9	124,7	121,3
Réclamations payées et prêts pardonnés	24,2	17,0	22,8	11,8	10,0	9,4
Créances irrécouvrables^c						
Réduction de la dette en cours de remboursement	9,6	12,4	14,1	12,8	12,8	13,0
Créances irrécouvrables	260,4	305,7	343,8	326,6	338,2	354,7
Total du coût de l'aide gouvernementale	740,7	805,4	821,6	878,7	923,6	967,9
Total des dépenses	986,3	1 070,9	1 096,5	1 479,2	1 565,9	1 623,4
Résultats d'exploitation nets	463,2	458,4	525,6	915,0	957,6	963,4
Paiements compensatoires aux provinces non participantes et Territoires ^d	91,3	113,9	88,3	90,5	85,0	76,0
Résultats d'exploitation finaux	554,5	572,3	613,9	1 005,5	1 042,6	1 039,4

^a Ces dépenses se rapportent au Programme canadien de prêts aux étudiants mais sont maintenant déclarées par l'Agence du revenu du Canada.

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

^c Correspond à l'ajustement de la provision pour créances irrécouvrables et la réduction de la dette en cours de remboursement, conformément à la comptabilité d'exercice. Ces montants excluent les ajustements liés aux nouvelles mesures du Programme d'aide au remboursement. Ils seront inclus dans les rapports ultérieurs suite aux consultations avec le Bureau de l'actuaire en chef.

^d Ces données représentent la charge annuelle comptabilisée en vertu de la méthode de comptabilité d'exercice, et non pas le montant réel versé aux provinces et territoires non participants. En 2007-2008 le montant total des paiements compensatoires aux provinces et territoires non participants était de 115,8 M\$.

^e Les dépenses prévues présentées pour l'année 2008-2009 ainsi que les années suivantes, incluent les annonces faites dans le Budget 2008 (sauf en ce qui concerne les paiements compensatoires).

3.5 Autres points d'intérêts

Mandat législatif

Le 6 février 2006, Ressources humaines et Développement des compétences Canada et Développement social Canada ont fusionné en un seul ministère, Ressources humaines et Développement des compétences, qui est devenu Ressources humaines et Développement social. Les pouvoirs, les attributions et les fonctions du ministre du Développement social ont été transférés au ministre des Ressources humaines et du Développement des compétences, et celui-ci a reçu le titre de ministre des Ressources humaines et du Développement social. Le ministre est également responsable de la Société canadienne d'hypothèques et de logement. En outre, une secrétaire d'État aux Aînés a été nommée le 4 janvier 2007 pour veiller au bon règlement des questions touchant les aînés.

Tant que la nouvelle loi ministérielle n'entrera pas en vigueur, le ministre en titre se fonde sur les dispositions de la *Loi sur le ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences* et de la *Loi sur le ministère du Développement social* pour l'exercice de certains pouvoirs.

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

La *Loi sur le ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences* prévoit la nomination d'un ministre du Travail responsable du *Code canadien du travail*, de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, ainsi que d'autres lois sur la rémunération et les conditions de travail. Cette loi constitutive prévoit que le ministre du Travail utilise les services et les installations du Ministère. Elle établit également le mandat du ministre du Travail, qui est de promouvoir des milieux de travail sécuritaires, sains, équitables, stables et productifs, où règne la coopération.

La *Loi sur le ministère du Développement social Canada* définit les pouvoirs, les attributions et les fonctions du ministre du Développement social. Développement social Canada a pour mandat de promouvoir le bien-être social et la sécurité. En exerçant le pouvoir et en accomplissant les tâches et les fonctions que prévoit cette loi, le ministre est notamment responsable de l'administration du Régime de pensions du Canada, de la *Loi sur la sécurité de la vieillesse*, du Conseil national du bien-être social et de la *Loi sur la prestation universelle pour la garde d'enfants*.

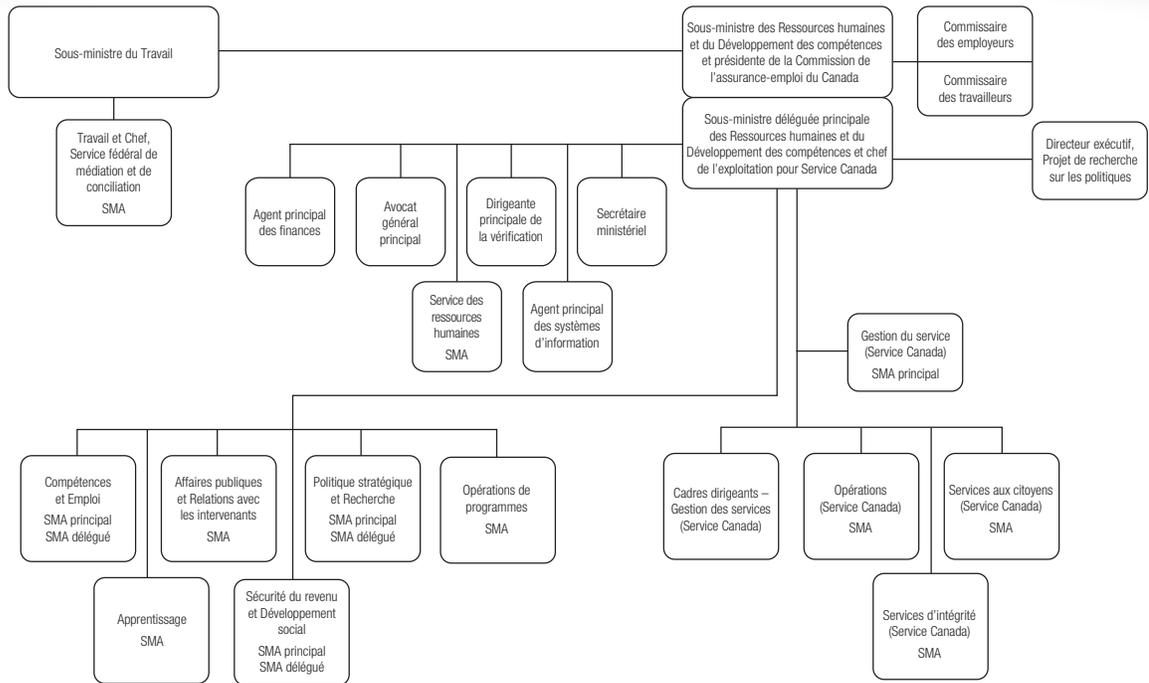
Service Canada fonctionne conformément au mandat et au cadre législatifs des lois constitutives actuelles de Ressources humaines et Développement des compétences Canada et de Développement social Canada. Son mandat est de collaborer avec les ministères fédéraux, d'autres paliers de gouvernement et les fournisseurs de services communautaires afin d'offrir des services et des prestations au moyen d'un guichet unique.

Le 1^{er} juin 2006, le Projet de recherche sur les politiques a été transféré du Bureau du Conseil privé au Ministère. Il dirige les projets de recherche horizontale à l'appui du programme d'action à moyen terme du gouvernement du Canada et détermine les besoins en données et les priorités pour l'élaboration des prochaines politiques.

3.6 Structure organisationnelle

Ressources humaines et Développement des compétences Canada

Structure ministérielle



3.7 Sites Web

Compétences et emploi

Prestations d'assurance-emploi

<http://www1.servicecanada.gc.ca/fra/ae/menu/accueilae.shtml>

Ententes sur le développement du marché du travail

<http://www1.servicecanada.gc.ca/fra/emploi/partenariats/index.shtml>

Stratégie de développement des ressources humaines autochtones

<http://www8.hrsdc.gc.ca/>

Partenariat pour les compétences et l'emploi des Autochtones

<http://www8.hrsdc.gc.ca/general/public/asep-pcea/pcea-asep-fra.asp>

Fonds d'habilitation pour les communautés minoritaires de langue officielle

http://www1.servicecanada.gc.ca/fra/dgpe/slocc/fonds_dhabi.shtml

Ententes sur le marché du travail

<http://www1.servicecanada.gc.ca/fra/emploi/partenariats/index.shtml>

Ententes relatives au marché du travail visant les personnes handicapées

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

Fonds d'intégration pour les personnes handicapées

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

Initiative ciblée pour les travailleurs âgés

http://www.rhdcc.gc.ca/fra/emploi/mesures_emploi/travailleurs_ages/index.shtml

Stratégie emploi jeunesse

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

Programme des conseils sectoriels

http://www.rhdcc.gc.ca/fra/passerelles/nav/nav_haut/programme/ips.shtml

Stratégie des métiers et de l'apprentissage

http://www.rhdcc.gc.ca/fra/competence/metiers_apprentissage/index.shtml

Subvention incitative aux apprentis

http://www.rhdcc.gc.ca/fra/competence/metiers_apprentissage/sia/index.shtml

Alphabétisation et compétences essentielles

http://www.rhdcc.gc.ca/fra/competence/bace/olesindex_fr.shtml

Initiative en matière de compétences en milieu de travail

http://www.rhdcc.gc.ca/fra/competence/initiative_compétences/index.shtml

Mobilité de la main-d'œuvre

http://www.rhdcc.gc.ca/fra/competence/mobilite_maindoeuvre/index.shtml

Information sur le marché du travail

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

Programme des travailleurs étrangers temporaires

http://www.rhdcc.gc.ca/fra/competence/travailleurs_etrangers/index.shtml

Programme de reconnaissance des titres de compétence étrangers

http://www.rhdcc.gc.ca/fra/competence/reconnaissance_titres_compétences/index.shtml

Apprentissage

Apprentissage – Ciblétudes

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

Subventions et prêts canadiens d'études

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>

Relations de travail

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 des accidentés du travail

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

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>

Législation du travail

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

Normes du travail

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

Santé et sécurité au travail

<http://www.rhdcc.gc.ca/fra/pt/ot/sst/apercu/index-sst.shtml>

Équité en milieu de travail

<http://www.rhdcc.gc.ca/fra/pt/ot/ntemt/emt/information/Apercu.shtml>

Conciliation travail-vie

<http://www.rhdcc.gc.ca/fra/pt/psait/ctv/01accueil.shtml>

Viellissement de la main-d'œuvre

http://www.rhdcc.gc.ca/fra/pt/psait/ctv/vm/01viellissement_maindoeuvre.shtml

Sécurité du revenu

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

<http://www.rhdcc.gc.ca/fr/sv-rpc/index.shtml>

Aînés

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

Régime enregistré d'épargne-invalidité

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

Prestation nationale pour enfants

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

Développement social

Personnes handicapées

<http://www.rhdcc.gc.ca/fra/passerelles/particuliers/auditoires/ph.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

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

Nouveaux Horizons pour les aînés

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

Plan universel pour la garde d'enfants

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

Fonds pour l'accessibilité

http://www.rhdcc.gc.ca/fra/condition_personnes_handicapees/fpa/appel2008/index.shtml

