



Commission de l'assurance-emploi
du Canada (CAEC)

Canada Employment Insurance
Commission (CEIC)

Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi 2014-2015





Commission de l'assurance-emploi
du Canada (CAEC)

Canada Employment Insurance
Commission (CEIC)

Mars 2016

L'honorable MaryAnn Mihychuk, C.P., députée
Ministre de l'Emploi, du Développement de la main-d'œuvre et du Travail
140, promenade du Portage
Gatineau QC K1A 0J9

Madame la Ministre,

Conformément aux dispositions de l'article 3 de la *Loi sur l'assurance-emploi*, nous sommes heureux de présenter le *Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi 2014-2015*, afin de vous permettre de le déposer devant le Parlement. Ce rapport est le dix-neuvième d'une série de rapports annuels présentés par la Commission de l'assurance-emploi du Canada.

Ce rapport, qui couvre la période allant du 1^{er} avril 2014 au 31 mars 2015, renferme une analyse de l'efficacité globale des prestations de revenu, des mesures actives et de la prestation des services de l'assurance-emploi. Le rapport examine tout particulièrement le comportement du régime d'assurance-emploi au cours d'une période marquée par une croissance économique modérée et une légère tendance à la baisse du taux de chômage, malgré la forte baisse du cours du pétrole, qui a entraîné un repli de l'activité économique dans certaines régions vers la fin de l'exercice financier.

À l'instar des années précédentes, nous avons eu recours à des études clés et des évaluations pour compléter les données administratives de l'assurance-emploi, de façon à pouvoir réaliser une analyse plus approfondie. De l'information sur chacune des études dont il est question dans ce rapport est présentée en annexe.

En terminant, nous souhaitons exprimer notre gratitude à l'égard des employés d'Emploi et Développement social Canada et ceux de Service Canada pour leur soutien durant la préparation de ce rapport.

Nous espérons que vous trouverez ce rapport informatif.

La version originale a été signée par :

Ian Shugart
Président

Judith Andrew
Commissaire des employeurs

Mary-Lou Donnelly
Commissaire des travailleurs et travailleuses



Commission de l'assurance-emploi
du Canada (CAEC)

Canada Employment Insurance
Commission (CEIC)

Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi 2014-2015



Canada 

Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi 2014-2015

Vous pouvez télécharger cette publication en ligne sur le site **canada.ca/publicentre-EDSC**. Ce document est aussi offert sur demande en médias substituts (gros caractères, braille, audio sur cassette, audio sur DC, fichiers de texte sur disquette, fichiers de texte sur DC ou DAISY) auprès du 1 800 O-Canada (1-800-622-6232). Si vous utilisez un téléscripteur (ATS), composez le 1-800-926-9105.

© Sa Majesté la Reine du chef du Canada, 2016

Pour obtenir de plus amples renseignements sur les droits de reproduction : **droitdauteur.copyright@hrsdc-rhdcc.gc.ca**

PDF

N° de cat. : Em13-1F-PDF
ISSN : 1494-7056

ESDC

N° de cat. : CEIC-001-04-16



TABLE DES MATIÈRES

LISTE DES ABRÉVIATIONS	1
FAITS SAILLANTS	3
INTRODUCTION	5
APERÇU DU RÉGIME	9
1. Partie I de l'assurance-emploi1 – prestations d'assurance-emploi	9
1.1 Historique	10
1.2 Prestations d'assurance-emploi	10
1.3 Délai de carence et période de prestations	16
1.4 Niveau de prestations	16
2. Partie II de l'assurance-emploi – prestations d'emploi et mesures de soutien	18
2.1 Historique	18
2.2 Lignes directrices	19
2.3 Conception et prestation des programmes	19
2.4 Population visée	20
2.5 Prestations d'emploi et mesures soutien	20
3. Liens entre la partie I et la partie II de l'assurance-emploi	22
3.1 Repérage, référence et rétroaction	22
CHAPITRE I - CONTEXTE DU MARCHÉ DU TRAVAIL	23
1. Aperçu économique	23
1.1 Croissance économique	23
1.2 Principaux développements économiques	26
2. Aperçu du marché du travail	27
2.1 Population active	27
2.2 L'emploi	31
2.3 Le chômage	44

1. Prestations d'assurance-emploi	55
1.1 Demandes de prestations d'assurance-emploi, montants versés et niveau des prestations	56
1.2 Demandes de prestations d'assurance-emploi mixtes	60
1.3 Disposition relative au supplément familial	62
1.4 Soutien de l'assurance-emploi pour les apprentis	65
1.5 Disposition relative au remboursement des cotisations	71
1.6 Incidence des prestations d'assurance-emploi sur la redistribution du revenu	72
2. Aider les Canadiens en situation de chômage : les prestations régulières d'assurance-emploi	74
2.1 Demandes de prestations d'assurance-emploi régulières et montant versé	75
2.2 Prestations régulières d'assurance-emploi : couverture, admissibilité et accès	88
2.3 Niveau des prestations régulières d'assurance-emploi	104
2.4 Durée maximale et durée réelle des prestations régulières d'assurance-emploi	125
2.5 Épuisement des prestations régulières d'assurance-emploi	136
2.6 Disposition de l'initiative Jumeler les Canadiens et les Canadiennes aux emplois disponibles ...	146
2.7 Prestations régulières de l'assurance-emploi et travailleurs saisonniers	148
2.8 Les prestations régulières d'assurance-emploi et la mobilité de la main-d'œuvre	156
2.9 L'incidence des prestations régulières d'assurance-emploi sur la redistribution du revenu	160
3. Prestations de pêcheur d'assurance-emploi	163
3.1 Demandes de prestations de pêcheur d'assurance-emploi et montants versés	164
3.2 Prestations de pêcheur d'assurance-emploi : couverture, admissibilité et accessibilité	167
3.3 Niveau des prestations de pêcheur d'assurance-emploi	169
3.4 Durées maximale et effective des prestations de pêcheur d'assurance-emploi	170
4. Soutenir les travailleurs canadiens et leurs familles : les prestations spéciales d'assurance-emploi	171
4.1 Prestations spéciales d'assurance-emploi	171
4.2 Prestations de maternité et prestations parentales de l'assurance-emploi	175
4.3 Prestations de maladie de l'assurance-emploi	181
4.4 Prestations d'assurance-emploi pour soignants	188
4.5 Prestations pour les parents d'enfants gravement malades	192
4.6 Prestations spéciales d'assurance-emploi pour les travailleurs indépendants	195
5. Prestations du Travail partagé de l'assurance-emploi (a.-e.)	198
5.1 Demandes de prestations pour le programme Travail partagé de l'a.-e. et versements	199
5.2 Niveau et durée des prestations pour programme Travail partagé de l'a.-e.	201
5.3 Accords de Travail partagé de l'a.-e.	203
5.4 Nombre estimatif de mises à pied évitées au titre des accords de Travail partagé	205
6. Les prestations d'assurance-emploi et les entreprises	206
6.1 Les entreprises comptant des employés qui touchent des prestations d'assurance-emploi	206
6.2 Les entreprises et les prestations régulières d'assurance-emploi	207
6.3 Les entreprises et les prestations spéciales d'assurance-emploi	210
6.4 Les entreprises et le crédit temporaire au titre de l'embauche aux petites entreprises	213

7. Données financières de l'assurance-emploi	.214
7.1 Taux de cotisation à l'assurance-emploi	.214
7.2 Tendances récentes en matière de revenus et de dépenses	.215
CHAPITRE III - INCIDENCE ET EFFICACITÉ DES PRESTATIONS D'EMPLOI ET MESURES DE SOUTIEN (PEMS – PARTIE II DE LA LOI SUR ASSURANCE-EMPLOI)	.217
1. Aperçu pour l'ensemble du pays	.218
1.1 Contexte	.218
1.2 Principaux résultats	.220
1.3 Profil des clients et participation	.223
1.4 Interventions : Prestations d'emploi	.227
1.5 Interventions : Mesures de soutien	.230
1.6 Dépenses	.234
1.7 Principaux indicateurs de rendement	.235
1.8 Mesures d'interventions rapides à l'intention des clients de l'assurance-emploi	.236
2. Activités provinciales et territoriales liées aux PEMS	.236
2.1 Contexte	.236
2.2 Terre-Neuve-et-Labrador	.237
2.3 Île-du-Prince-Édouard	.241
2.4 Nouvelle-Écosse	.244
2.5 Nouveau-Brunswick	.248
2.6 Québec	.253
2.7 Ontario	.257
2.8 Manitoba	.261
2.9 Saskatchewan	.265
2.10 Alberta	.268
2.11 Colombie-Britannique	.272
2.12 Territoires du Nord-Ouest	.276
2.13 Yukon	.279
2.14 Nunavut	.282
3. Évaluation nationale des prestations d'emploi et mesures de soutien (PEMS) : impacts différentiels pour prestataires de l'assurance-emploi faisant partie de la catégorie « travailleurs de longue date » et analyse coûts-avantages des PEMS	.286
3.1 Impacts différentiels pour les prestataires de l'a.-e. faisant partie de la catégorie « travailleurs de longue date »	.286
3.2 Analyse coûts-avantages pour tous prestataires actifs et les anciens prestataires	.292
4. Activités pancanadiennes et service national de placement	.296
4.1 Contexte	.296
4.2 Programmes destinés aux autochtones	.296
4.3 Investissement accru dans les compétences en milieu de travail	.297
4.4 Ententes de soutien avec les provinces, les territoires et les Autochtones	.305
4.5 Information sur le marché du travail	.306
4.6 Initiatives du service national de placement	.306

CHAPITRE IV - ADMINISTRATION DU RÉGIME	.309
1. Contexte	.309
2. Information générale et demandes de renseignements	.310
2.1 Sur Internet (Cliquez)	.310
2.2 Par téléphone (Appelez)	.314
2.3 En personne (Visitez)	.314
3. Traitement des demandes et services spécialisés	.317
3.1 Traitement des demandes	.317
3.2 Centres d'appels spécialisés de l'assurance-emploi	.319
3.3 Services de l'assurance-emploi destinés aux employeurs	.322
3.4 Demandes de révision d'une décision d'assurance-emploi	.324
4. Qualité	.331
4.1 Exactitude du paiement et du traitement	.331
4.2 Programme national d'encadrement et de la qualité des centres d'appels	.335
4.3 Assurabilité de l'emploi	.336
5. Intégrité	.337
5.1 Activités relatives à l'intégrité	.337
5.2 Initiatives visant la qualité des opérations d'intégrité	.338
5.3 Gestion des risques	.339
ANNEXE 1 - STATISTIQUES CLÉS DU MARCHÉ DU TRAVAIL	.341
ANNEXE 2 - TABLEAUX DES DONNÉES SUR LES PRESTATIONS D'ASSURANCE-EMPLOI	.353
ANNEXE 3 - TABLEAU DES DONNÉES SUR LE PEMS	.391
ANNEXE 4 - PRINCIPAUX RÉSULTATS ET DONNÉES SUR L'ADMINISTRATION DU RÉGIME	.421
ANNEXE 5 - DONNÉES FINANCIÈRES DE L'ASSURANCE-EMPLOI	.429
ANNEXE 6 - PRINCIPALES ÉTUDES CITÉES AUX CHAPITRES 2 ET 4	.431
ANNEXE 7 - CHANGEMENTS LÉGISLATIFS RÉCENTS AU RÉGIME D'ASSURANCE-EMPLOI	.447

LISTE DES ABRÉVIATIONS

a.-c.	Assurance-chômage	EERH	Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail
a.-e.	Assurance-emploi	EPA	Enquête sur la population active
Appli-Web	Demande d'assurance-emploi en ligne	É-U	États-Unis (d'Amérique)
ARC	Agence du revenu du Canada	G7	Groupe des sept pays
BACE	Bureau de l'alphabétisation et des compétences essentielles	IMT	Information sur le marché du travail
BISF	Bureau du superintendant des institutions financières	JCED	Jumeler les Canadiens et les Canadiennes aux emplois disponibles
BVG	Bureau du vérificateur général du Canada	MDSC	Mon dossier Service Canada
CAEC	Commission de l'assurance-emploi du Canada	MRA	Maximum de la rémunération assurable
Cégep	Collège d'enseignement général et professionnel	MSV	Meilleures semaines variables
CEPE	Crédit pour l'embauche visant les petites entreprises	NVA	Norme variable d'admissibilité
CNP	Classification nationale des professions	OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques
CSC	Centre Service Canada	PAIS	Programme d'appui aux initiatives sectorielles
CSE	Centre de services aux employeurs	P/C	Prestations-cotisations
CV	Coefficient de variation	PEGM	Prestations pour parents d'enfants gravement malades
DC	Développement des compétences	PCE	Partenariats pour la création d'emploi
DC-A	Volet apprentis du Développement des compétences	PEMS	Prestation d'emploi et mesures de soutien
DC-R	Volet régulier du Développement des compétences	PFE	Personnes formés à l'étranger
DEREMPA	Personnes qui deviennent ou redeviennent membres de la population active		
DPP	Début de la période de prestation		
ECAE	Enquête sur la couverture de l'assurance-emploi		
ECPIE	Enquête canadienne par panel sur l'interruption d'emploi		
EDMT	Entente de développement sur le marché du travail		
EDSC	Emploi et Développement social Canada		
EDTR	Enquête sur la dynamique du travail et du revenu		

PFCE	Prestation fiscale canadienne pour enfants	SAAE	Système amélioré d'alerte-emploi
PIB	Produit intérieur brut	SAE	Services d'aide à l'emploi
PMT	Partenariats du marché du travail	SCIAN	Système de classification des industries de l'Amérique du Nord
PNAQ	Programme national d'assurance de la qualité	SEJ	Stratégie emploi jeunesse
PNQE	Programme national d'encadrement et de la qualité	SFCEA	Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi destinés aux Autochtones
PRTC	Programme de réduction du taux de cotisations	SIP	Séance d'information à l'intention des prestataires
PS	Prestation de soignant	SIPAE	Système d'information sur les prestations d'assurance-emploi
PSC	Prestations supplémentaires de chômage	SMO	d'assurance-emploi
PTET	Programme des travailleurs étrangers temporaires	SNE	Services nationaux d'enquête
RCE de l'a.-e.	Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi	SNP	Service national de placements
RE	Relevé d'emploi	SRC	Suppléments de rémunération ciblés
RE Web	Relevé d'emploi sur le Web	SRSA	Société de recherche sociale appliquée
RHDCC	Ressources humaines et Développement des compétences Canada	SSC	Subventions salariales ciblées
VEPP	Canada	SV	Sécurité de la vieillesse
RHDSC	Ressources humaines et Développement social Canada	T4E	Feuillet de renseignements fiscaux
RHM	Rémunération hebdomadaire moyenne	TAD	Traitement automatisé des demandes
R&I	Recherche et Innovation	TaC	Travailler au Canada
RPC	Régime de pensions du Canada	TAP	Transfert automatisé protégé (des relevés d'emploi)
RQAP	Régime québécois d'assurance parentale	TPPP	Travail pendant une période de prestations
RRR	Repérage, référence et rétroaction	VEP	Vérification de l'exactitude des paiements (de l'assurance emploi)
RTCE	Reconnaissance des titres de compétences	VET	Vérification de l'exactitude du traitement (de l'assurance emploi)
TSS	Tribunal de la sécurité sociale	WCS	Western Canada Select
		WTS	Western Texas Intermediate



FAITS SAILLANTS

Le Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi 2014-2015 présente les résultats de l'examen du régime d'assurance-emploi pour l'exercice financier 2014-2015. Les faits saillants qui sont présentés ci-après se rapportent à l'exercice 2014-2015 ou reflètent les changements entre 2013-2014 et 2014-2015.

L'économie et le marché du travail au Canada ont connu une croissance modérée et le taux de chômage a légèrement diminué.

- Le produit intérieur brut réel s'est accru de 2,4 % en 2014-2015, soit le même taux de croissance qu'en 2013-2014.
- L'emploi a augmenté de 103 000 (0,6 %), ce qui représente la cinquième hausse annuelle consécutive. Par ailleurs, le taux de chômage annuel est descendu sous la barre des 7,0 % pour la première fois depuis la récession de 2008, passant de 7,0 % à 6,9 %.

Le nombre de demandes de prestations régulières et les montants versés ont augmenté, alors que le nombre de demandes de prestations et les montants versés au titre des prestations pour travail partagé ont continué à baisser.

- Le nombre de nouvelles demandes de prestations régulières établies en 2014-2015 a augmenté de 1,3 % pour s'établir à 1,34 million. Malgré une tendance à la baisse depuis la récession de 2008, ce nombre est encore supérieur de 3,8 % à celui enregistré en 2007-2008 (1,29 million). Les sommes versées en prestations régulières ont quant à elles augmenté de 2,3 % en 2014-2015 pour se chiffrer à 10,6 milliards de dollars.

- Le nombre de nouvelles demandes de prestations pour travail partagé a diminué de 31,3 % pour atteindre 8 024 demandes, ce qui est inférieur aux 14 047 demandes établies en 2007-2008, soit avant la récession. En 2014-2015, les montants versés en prestations pour travail partagé ont diminué de 16,9 % pour s'établir à 17,7 millions de dollars.

Le taux d'admissibilité aux prestations régulières a diminué, mais demeure supérieur aux niveaux atteints avant la récession.

- Parmi les travailleurs en chômage ayant cotisé au régime d'assurance-emploi dans les 12 mois précédents et ayant un motif valable de cessation d'emploi, 83,1 % étaient admissibles aux prestations d'assurance-emploi régulières en 2014. Ce taux d'admissibilité a diminué de 2,7 points de pourcentage par rapport au niveau de 85,8 % atteint en 2013, mais demeure au-dessus des taux d'admissibilité atteints avant la récession de 2008 (82,3 % en 2007 et 82,7 % en 2006).
- Cette diminution était principalement attribuable à un changement dans les caractéristiques du marché du travail propre aux chômeurs ayant cotisé au régime d'assurance-emploi et ayant un motif valable de cessation d'emploi, en particulier les anciens travailleurs permanents à temps plein et les anciens travailleurs temporaires non saisonniers qui ont connu une baisse de leur taux d'admissibilité.

Le nombre de demandes de prestations spéciales et de prestations de pêcheur s'est accru.

- Le nombre de nouvelles demandes de prestations spéciales qui ont été établies a augmenté de 1,8 % pour se chiffrer à 526 100 en 2014-2015. Les montants versés en lien avec ces prestations ont augmenté pour la quatrième année consécutive de 4,1 % pour s'établir à 4,9 milliards de dollars.
- Alors que le nombre de demandes de prestations de pêcheur est en baisse depuis quelques années, le nombre de nouvelles demandes établies en 2014-2015 a augmenté de 1,5 % pour s'établir à 27 587. Les montants versés en prestations de pêcheur ont aussi augmenté de 3,1 % pour se situer à 256 millions de dollars.

La participation aux Prestations d'emploi et mesures de soutien a diminué cette année.

- En tout, 689 459 clients (-3,0 %) ont bénéficié de 1 106 750 interventions (-2,8 %).
- Il y a eu des baisses dans les nombres des trois grands types de clients : les prestataires actifs (-2,6 %); les anciens prestataires (-5,6 %) et les clients non assurés (-2,7 %).
- L'utilisation des Services d'aide à l'emploi a diminué de 2,7 %, pour atteindre 936 144 interventions, dans un contexte où le nombre d'interventions liées aux Prestations d'emploi a aussi baissé et ce, par 4,8 %, s'établissant à 142 389.
- La composante Développement des compétences (DC), qui constitue plus de 82,5 % de toutes les interventions liées aux Prestations d'emploi, a baissé de 2,3 %. Le volet régulier du DC a diminué de 10,1 %, alors que le volet apprentis s'est accru de près de 4,1 %.
- Les provinces et territoires ont orienté leurs efforts principalement vers le développement et la livraison de programmes visant le perfectionnement des compétences, pour mieux répondre aux besoins présents et futurs du marché du travail, et en vue d'améliorer les compétences et la participation des groupes sous-représentés comme les immigrants, les jeunes, les personnes handicapées, les minorités visibles et les autochtones.

Service Canada a de nouveau eu à traiter un volume élevé de demandes d'assurance-emploi.

- Service Canada a reçu 2,80 millions de demandes d'assurance-emploi en 2014-2015, ce qui représente une augmentation par rapport à l'exercice financier précédent (2,78 millions de demandes en 2013-2014).
- Les clients ont présenté plus de 4,0 millions de demandes pour des services en personne liés à l'assurance-emploi, tandis que 3,8 millions de demandes ont été traitées par les centres d'appels spécialisés et 556 000 demandes liées à l'assurance-emploi ont été prises en charge par le 1 800 O-Canada. Le centre de contact pour les employeurs (CCE) a traité un total de 610 952 appels en 2014-2015.
- Grâce à des investissements continus dans les technologies visant à soutenir le traitement automatisé des prestations, 67,2 % des demandes de prestations d'assurance-emploi ont été partiellement ou complètement automatisées en 2014-2015. Les employeurs ont transmis 80,2 % de leurs relevés d'emploi en ligne et 93,4 % des clients ont reçu leurs prestations d'assurance-emploi au moyen du dépôt direct.
- Le taux d'exactitude des paiements est passé à 95,5 % en 2014-2015 comparativement à 95,4 % en 2013-2014 ce qui représente une légère augmentation. Les erreurs comprenaient des trop-perçus et des paiements insuffisants attribuables à trois sources : les prestataires, les employeurs et Service Canada. En 2014-2015, les erreurs commises par les prestataires représentaient 49 % de la valeur estimative la plus probable des paiements erronés, alors que les erreurs de l'employeur et de Service Canada représentaient 28 % et 23 % respectivement.



INTRODUCTION

Les activités de contrôle et d'évaluation du régime d'assurance-emploi aident à bien comprendre l'incidence du régime sur l'économie canadienne ainsi que son efficacité à répondre aux besoins des travailleurs canadiens de même qu'à ceux de leur famille et de leurs employeurs.

1. Le régime d'assurance-emploi

Le régime d'assurance-emploi fournit un soutien du revenu temporaire aux travailleurs et travailleuses qui ont perdu leur emploi sans en être responsables, et ce, pendant qu'ils cherchent un nouvel emploi ou qu'ils perfectionnent leurs compétences. Le régime aide aussi les chômeurs dans l'ensemble du Canada à trouver un emploi. Enfin, il fournit une aide financière temporaire aux travailleurs et travailleuses qui sont malades, enceintes, qui prennent soin de leur nouveau-né, de leur enfant nouvellement adopté ou de leur enfant gravement malade, ou encore qui s'occupent d'un membre de la famille gravement malade dont le risque de décès est important.

L'année 2015 a marqué le 75^e anniversaire du régime d'assurance-emploi, celui-ci ayant été instauré en 1940. La dernière grande réforme dont il a fait l'objet a été réalisée en 1996. À cette occasion, le nom « régime d'assurance-emploi » a remplacé l'appellation « régime d'assurance-chômage », afin qu'il corresponde davantage à ses principaux objectifs, qui consistent à favoriser l'emploi et à mettre en évidence le fait que l'accès au régime est lié à une participation significative au marché du travail.

2. La Commission de l'assurance-emploi du Canada

La Commission de l'assurance-emploi du Canada (CAEC) doit, en vertu du mandat que lui confère la loi, observer et évaluer le régime d'assurance-emploi sur une base annuelle. Pour ce faire, elle supervise un programme de recherche dont les résultats servent à la rédaction annuelle de son *Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi*. Au terme de l'exercice financier, la CAEC présente le rapport au ministre de l'Emploi, du Développement de la main-d'œuvre et du Travail, qui le dépose ensuite au Parlement.

La CAEC élabore des règlements en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi* avec l'approbation du gouverneur en conseil. De plus, la CAEC joue un rôle clé quant à la supervision du régime d'assurance-emploi, ainsi que la révision et l'approbation des politiques relatives à l'administration et à la prestation du régime. Emploi et Développement social Canada (EDSC), qui comprend aussi Service Canada, administre le régime d'assurance-emploi au nom de la Commission.

La contribution de la CAEC à la transparence financière du système d'assurance-emploi représente un autre rôle clé de la Commission. Chaque année, la CAEC commande un rapport sur les cotisations d'assurance-emploi à l'actuaire en chef, prépare un rapport sommaire et transmet les deux rapports au ministre de l'Emploi, du Développement de la main-d'œuvre et du Travail et au ministre des Finances, en vue de leur dépôt au Parlement. La CAEC fixe, en outre, le maximum de la rémunération annuelle assurable, conformément aux exigences prévues par la Loi. Une disposition législative accorde à la CAEC, à partir de 2017, la responsabilité de fixer le taux de cotisation à l'assurance-emploi.

La CAEC conseille quelles décisions rendues en appel relatives à l'assurance-emploi seront soumises à une révision judiciaire par la Cour d'appel fédérale. De plus, deux des commissaires, nommément le commissaire des travailleurs et travailleuses et le commissaire des employeurs, ainsi que le président du Tribunal de la sécurité sociale, font partie d'un comité tripartite. Le ministre de l'Emploi, du Développement de la main-d'œuvre et du Travail consulte ce comité relativement à la nomination par le gouverneur en conseil des membres de la section de l'assurance-emploi de ce tribunal.

La CAEC est composée de quatre membres, dont trois sont des membres votants qui représentent les intérêts des travailleurs, des employeurs et du gouvernement. Le commissaire des travailleurs et travailleuses et le commissaire des employeurs sont nommés pour un mandat maximal de cinq ans par le gouverneur en conseil, et ils peuvent recevoir un nouveau mandat. Ils sont responsables de représenter leur collectivité respective et de faire valoir à l'interne, au sein d'EDSC, les préoccupations et les positions des employés et des employeurs à l'égard de l'élaboration des politiques et de la prestation de programmes relatifs à l'assurance-emploi et au marché du travail. À cette fin, les commissaires établissent des relations de travail et mènent des consultations avec les organisations du secteur privé et des personnes qui ont un intérêt dans les programmes et services d'EDSC ou qui sont touchées par ceux-ci, plus particulièrement en ce qui a trait à l'assurance-emploi. Le sous-ministre de l'Emploi et du Développement social, qui représente le gouvernement, agit à titre de président de la CAEC, tandis que le sous-ministre délégué de l'Emploi et du Développement social agit à titre de vice-président et n'a pas le droit de vote, à moins d'agir au nom du président.

3. Mandat prescrit par la loi

En vertu de l'article 3 de la *Loi sur l'assurance-emploi*, la CAEC s'est vu confier le mandat de produire chaque année le *Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi*.

« 3. (1) La Commission observe et évalue l'incidence et l'efficacité, pour les personnes, les collectivités et l'économie, des prestations et autres formes d'aide mises en œuvre en application de la présente loi, et notamment :

- (a) la façon dont elles sont utilisées par les employés et les employeurs;
- (b) leur effet sur l'obligation des prestataires d'être disponibles au travail et de faire des recherches d'emploi, de même que sur les efforts faits par les employeurs en vue de maintenir une main-d'œuvre stable.

(2) La Commission présente un rapport de son évaluation au ministre au plus tard le 31 mars de l'année suivant l'année en cause. Elle lui présente également, à tout autre moment qu'il fixe, les rapports supplémentaires qu'il peut demander. »

4. Le Rapport

Le *Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi* est produit sous la direction de la CAEC, qui obtient l'aide des fonctionnaires d'EDSC (incluant ceux de Service Canada) à l'étape de la préparation. Le rapport s'appuie sur de multiples sources d'information dans le but de fournir une analyse exhaustive du régime d'assurance-emploi. Ces sources comprennent des données administratives, des données d'enquête de Statistique Canada, des études d'évaluation examinées par des pairs, ainsi que des rapports internes et externes. Le contenu du *Rapport* fournit donc des renseignements précieux et des résultats probants au sujet du régime d'assurance-emploi et du marché du travail.

Cette édition du *Rapport* met l'accent sur le comportement du régime d'assurance-emploi au cours de l'exercice financier 2014-2015, une période qui a été marquée par une croissance économique modérée et une légère tendance à la baisse du taux de chômage, malgré la forte baisse du cours du pétrole, qui a entraîné un repli de l'activité économique dans certaines régions vers la fin de l'exercice financier. Le premier chapitre rend compte de la situation du marché du travail canadien pendant cette période. Le second chapitre analyse l'utilisation, l'incidence et l'efficacité des prestations d'assurance-emploi, qui ont été versées principalement au titre de la partie I de la *Loi sur l'assurance-emploi*, au cours de cette même période.

Le troisième chapitre analyse le soutien offert aux travailleurs en chômage grâce aux programmes et services actifs de réemploi (désignés sous le nom de Prestations d'emploi et mesures de soutien), qui relèvent de la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Enfin, le quatrième et dernier chapitre fournit de l'information sur l'administration du régime et la prestation des services. Pour souligner le 75^e anniversaire du régime d'assurance-emploi, un aperçu du régime comprenant notamment l'évolution de grands jalons historiques a été inclus dans cette édition du *Rapport*. Cet aperçu précède le premier chapitre.



APERÇU DU RÉGIME

Le régime d'assurance-emploi contribue au bien-être économique des travailleurs en fournissant un soutien aux personnes qui sont mises à pied ou incapables de travailler en raison de certains événements de la vie, et en aidant les chômeurs dans l'ensemble du pays à trouver un emploi.

Ce chapitre donne un aperçu des prestations d'assurance-emploi (a.-e.) versées au titre des parties I et II de la *Loi sur l'assurance-emploi*. La première section expose dans les grandes lignes les exigences en matière d'accès et la méthode utilisée pour déterminer l'admissibilité à l'aide financière offerte en vertu des prestations de la partie I de l'a.-e. La deuxième section renferme un résumé des programmes offerts en vertu de la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi* dans le but d'aider les travailleurs à se préparer à l'emploi, à en obtenir un et à le conserver. La troisième décrit brièvement les liens qui existent entre les parties I et II du régime. Ce chapitre témoigne de la situation en date du 31 mars 2015, sauf indication contraire.

1. Partie I de l'assurance-emploi¹ – prestations d'assurance-emploi

La partie I du régime d'assurance-emploi fournit un soutien du revenu temporaire aux travailleurs et travailleuses qui ont perdu leur emploi sans en être responsables pendant qu'ils cherchent un nouvel emploi ou qu'ils perfectionnent leurs compétences. La partie I fournit aussi une aide financière temporaire aux travailleurs et travailleuses qui sont malades, enceintes, qui prennent soin de leur nouveau-né, de leur

Le saviez-vous?

La *Loi sur l'assurance-emploi* (anciennement la *Loi sur l'assurance-chômage*) fut précédée de la *Loi sur le placement et les assurances sociales* adoptée en juin 1935. Il a été établi que cette loi dépassait la compétence fédérale. Par conséquent, avec l'aval des provinces, l'*Acte de l'Amérique du Nord britannique* a été amendé, et la *Loi sur l'assurance-chômage* est entrée en vigueur le 7 août 1940. La perception des cotisations a commencé en juillet 1941, et les premières prestations ont été versées en janvier 1942.

La Commission de l'assurance-emploi du Canada, un comité tripartite, chapeaute le régime d'assurance-emploi depuis sa création en tant que Commission de l'assurance-chômage (CAC) en 1940. En 1977, la CAC a été intégrée au nouveau ministère de l'Emploi et de l'Immigration en vertu de la *Loi sur le ministère et sur la Commission de l'emploi et de l'immigration* et est devenue la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada. Par la suite, elle est devenue la Commission de l'assurance-emploi du Canada aux termes de la *Loi sur le ministère du Développement des ressources humaines* en mai 1996.

¹ Dans le cadre du *Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi*, les prestations d'a.-e. pour les travailleurs indépendants (en vertu de la partie VII.1 de la *Loi sur l'assurance-emploi*) et les prestations d'a.-e. pour les pêcheurs (en vertu de la partie VIII) sont considérées comme étant des prestations relevant de la partie I de l'a.-e.

enfant nouvellement adopté ou de leur enfant gravement malade, ou encore qui s'occupent d'un membre de la famille gravement malade dont le risque de décès est important.

1.1 Historique

Les réformes instaurées en 1996, dans le contexte de la *Loi sur l'assurance-emploi*, ont mis en place une nouvelle structure de prestations. Le régime est passé à un système d'admissibilité fondé sur les heures plutôt que sur les semaines et a établi une nouvelle structure de cotisations, qui sont dorénavant versées sur tous les gains jusqu'à l'atteinte d'un maximum annuel. Un certain nombre de modifications ont aussi été apportées, dont la mise en application de la disposition relative au supplément familial, le rehaussement des normes d'admissibilité pour les personnes qui deviennent ou redeviennent membres de la population active², ainsi que la réduction de la durée maximale des prestations, qui est passée de 50 à 45 semaines. Bien que le régime ait constamment subi des changements depuis 1996, ces réformes constituent le fondement du régime d'assurance-emploi actuel.

L'annexe 7 présente de plus amples renseignements sur les importantes modifications apportées au régime d'assurance-emploi au moment de la réforme de l'assurance-emploi de 1996 et après cette celle-ci.

1.2 Prestations d'assurance-emploi

Il existe plusieurs types de prestations offertes au titre de la partie I de l'a.-e. : prestations régulières, de pêcheur, spéciales (de maternité, parentales, de maladie, de soignant et pour parents d'enfants gravement malades) et pour travail partagé. Puisque l'accès aux prestations d'a.-e. et la durée maximale des prestations varient en fonction de la catégorie à laquelle elles appartiennent, leur examen a été effectué selon le type de prestations. Cependant, le calcul du taux de prestations hebdomadaires est le même pour tous les types de prestations, celui-ci ne fera donc pas l'objet d'une analyse distincte pour chaque type.

1.2.1 Prestations régulières

Des prestations régulières d'a.-e. sont versées aux personnes qui perdent leur emploi sans en être responsables – par exemple en raison d'un manque de travail, d'une mise à pied saisonnière ou d'un départ pour un motif valable – et qui sont disponibles pour travailler, en plus de chercher activement un emploi.

Le saviez-vous?

Les employeurs déduisaient les cotisations des employés et remettaient des paiements combinés avec leurs cotisations à la Commission de l'assurance-emploi du Canada. La Commission délivrait ensuite des timbres d'assurance-chômage à insérer dans le livret d'assurance de l'employé. Ce livret représentait la preuve d'emploi assurable de l'employé. C'est pourquoi le terme « timbres » est toujours utilisé comme un équivalent pour emploi assurable.

Le saviez-vous?

La *Loi de 1971 sur l'assurance-chômage* représente la première grande réforme. Le régime révisé élargissait la couverture afin de rejoindre presque tous les travailleurs qui étaient considérés comme des employés. Il offrait aussi un accès relativement facile à des prestations enrichies, et les cotisations requises étaient moindres. Les prestations étaient axées sur le revenu de l'employé. De plus, les prestations étaient non seulement offertes lors de la perte du revenu d'emploi en raison, par exemple, d'une mise à pied, mais aussi en raison d'une maladie ou d'une grossesse. Un maximum de 15 semaines était payable pour ces deux types de prestations.

Tableau 1

Nombre d'heures d'emploi assurable requis pour avoir droit aux prestations

Taux régional de chômage ¹	Nombre d'heures d'emploi assurable requis dans les 52 dernières semaines
6,0 % et moins	700
6,1 % à 7,0 %	665
7,1 % à 8,0 %	630
8,1 % à 9,0 %	595
9,1 % à 10,0 %	560
10,1 % à 11,0 %	525
11,1 % à 12,0 %	490
12,1 % à 13,0 %	455
13,1 % et plus	420

¹ Les taux de chômage sur lequel s'appuie le régime d'assurance-emploi correspondent à une moyenne mobile des taux de chômage mensuels désaisonnalisés produits par Statistique Canada, conformément à l'article 17 du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

Source: *Loi sur l'assurance-emploi*, article 7.

² Les personnes qui deviennent membres de la population active sont celles qui s'y joignent pour la première fois et les personnes qui redeviennent membres de la population active sont celles qui, au cours des deux dernières années, ont eu une expérience de travail limitée ou qui n'ont aucune expérience de travail.

1.2.1.1 Exigences en matière d'accès

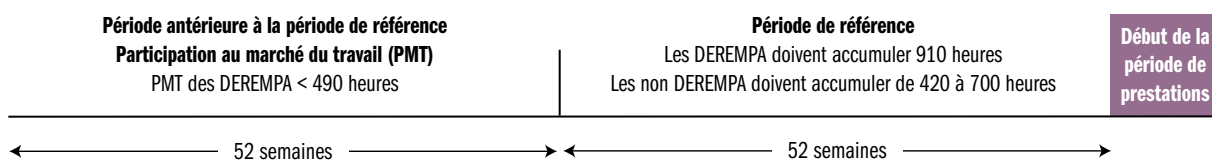
Pour avoir droit aux prestations régulières, une personne ne doit pas avoir travaillé ni touché une rémunération pendant au moins sept jours consécutifs. Elle doit en outre avoir accumulé le nombre d'heures d'emploi assurable requis au cours des 52 semaines précédant sa demande ou depuis le début de sa dernière période de prestations (désignée sous le nom de période de référence), la plus courte période étant retenue. Comme l'indique le tableau 1, le nombre d'heures d'emploi assurable requis est fondé sur le taux de chômage de la région économique de l'a.-e. où habite la personne, une caractéristique du régime aussi connue sous le nom de norme variable d'admissibilité (NVA). L'annexe 2.24 rend compte des taux de chômage mensuels utilisés aux fins du régime d'assurance-emploi dans ses 62 régions économiques.

Les prestataires doivent entreprendre une recherche d'emploi raisonnable pour trouver un emploi convenable dans leur région, mais ils n'ont pas à déménager dans les endroits où des emplois sont disponibles afin de demeurer admissibles aux prestations d'a.-e. Les critères utilisés pour définir une recherche d'emploi raisonnable sont : les activités de recherche d'emploi, l'intensité de la recherche d'emploi, le type de travail recherché, et les preuves des efforts de recherche d'emploi. Les critères définissant un emploi convenable sont : le type d'emploi, le salaire, le temps de déplacement, les conditions de travail, les heures de travail, et les circonstances personnelles.

En général, la plupart des personnes doivent accumuler de 420 à 700 heures d'emploi assurable pour être admissibles aux prestations régulières d'a.-e. Toutefois, celles qui en sont à leur premier emploi ou qui réintègrent le marché du travail après une absence d'au moins deux ans – aussi appelées les personnes qui deviennent ou redeviennent membres de la population active (DEREMPA) – doivent accumuler 910 heures de travail pour y avoir droit, quel que soit le taux de chômage dans la région où elles habitent. Les DEREMPA comprennent les personnes comptant moins de 490 heures de participation au marché du travail au cours de la période antérieure à la période de référence, c'est-à-dire les 52 semaines précédant la période de référence (voir le graphique 1). Au sens de la disposition relative aux DEREMPA, la participation au marché du travail correspond aux heures d'emploi assurable, ainsi qu'aux périodes d'assurance-emploi, d'indemnité d'accident de travail, de prestations d'invalidité, de congé de maladie et de formation approuvée. Chaque semaine d'activité représente 35 heures de travail, à l'exception des heures d'emploi assurable qui sont comptabilisées selon leur valeur nominale. Il convient de souligner que les parents ayant accumulé moins de 490 heures de participation au marché du travail au cours de la période antérieure à la période de référence ne sont pas considérés comme des DEREMPA, s'ils ont reçu des prestations de maternité ou parentales dans les 208 semaines qui ont précédé la période antérieure à la période de référence. Ces parents sont admissibles en accumulant de 420 à 700 heures d'emploi assurable, conformément au tableau 1.

Graphique 1

Période antérieure à la période de référence et période de référence des DEREMPA



1.2.1.2 Durée maximale des prestations

Conformément à la législation sur l'assurance-emploi, la durée maximale des prestations régulières varie de 14 à 45 semaines, selon le nombre d'heures d'emploi assurable utilisé pour établir la demande de

prestations et le taux de chômage dans la région où habite le prestataire (consulter le tableau 2). Plus le taux régional de chômage et le nombre d'heures d'emploi assurable travaillé par la personne sont élevés, plus la période d'admissibilité sera longue (jusqu'à 45 semaines).

Tableau 2

Nombre maximal de semaines de prestations régulières d'assurance-emploi

Nombre d'heures d'emploi assurable	Taux régional de chômage ¹											
	6,0 % et moins	6,1 % à 7,0 %	7,1 % à 8,0 %	8,1 % à 9,0 %	9,1 % à 10,0 %	10,1 % à 11,0 %	11,1 % à 12,0 %	12,1 % à 13,0 %	13,1 % à 14,0 %	14,1 % à 15,0 %	15,1 % à 16,0 %	Plus de 16,0 %
420 à 454	0	0	0	0	0	0	0	0	26	28	30	32
455 à 489	0	0	0	0	0	0	0	24	26	28	30	32
490 à 524	0	0	0	0	0	0	23	25	27	29	31	33
525 à 559	0	0	0	0	0	21	23	25	27	29	31	33
560 à 594	0	0	0	0	20	22	24	26	28	30	32	34
595 à 629	0	0	0	18	20	22	24	26	28	30	32	34
630 à 664	0	0	17	19	21	23	25	27	29	31	33	35
665 à 699	0	15	17	19	21	23	25	27	29	31	33	35
700 à 734	14	16	18	20	22	24	26	28	30	32	34	36
735 à 769	14	16	18	20	22	24	26	28	30	32	34	36
770 à 804	15	17	19	21	23	25	27	29	31	33	35	37
805 à 839	15	17	19	21	23	25	27	29	31	33	35	37
840 à 874	16	18	20	22	24	26	28	30	32	34	36	38
875 à 909	16	18	20	22	24	26	28	30	32	34	36	38
910 à 944	17	19	21	23	25	27	29	31	33	35	37	39
945 à 979	17	19	21	23	25	27	29	31	33	35	37	39
980 à 1 014	18	20	22	24	26	28	30	32	34	36	38	40
1 015 à 1 049	18	20	22	24	26	28	30	32	34	36	38	40
1 050 à 1 084	19	21	23	25	27	29	31	33	35	37	39	41
1 085 à 1 119	19	21	23	25	27	29	31	33	35	37	39	41
1 120 à 1 154	20	22	24	26	28	30	32	34	36	38	40	42
1 155 à 1 189	20	22	24	26	28	30	32	34	36	38	40	42
1 190 à 1 224	21	23	25	27	29	31	33	35	37	39	41	43
1 225 à 1 259	21	23	25	27	29	31	33	35	37	39	41	43
1 260 à 1 294	22	24	26	28	30	32	34	36	38	40	42	44
1 295 à 1 329	22	24	26	28	30	32	34	36	38	40	42	44
1 330 à 1 364	23	25	27	29	31	33	35	37	39	41	43	45
1 365 à 1 399	23	25	27	29	31	33	35	37	39	41	43	45
1 400 à 1 434	24	26	28	30	32	34	36	38	40	42	44	45
1 435 à 1 469	25	27	29	31	33	35	37	39	41	43	45	45
1 470 à 1 504	26	28	30	32	34	36	38	40	42	44	45	45
1 505 à 1 539	27	29	31	33	35	37	39	41	43	45	45	45
1 540 à 1 574	28	30	32	34	36	38	40	42	44	45	45	45
1 575 à 1 609	29	31	33	35	37	39	41	43	45	45	45	45
1 610 à 1 644	30	32	34	36	38	40	42	44	45	45	45	45
1 645 à 1 679	31	33	35	37	39	41	43	45	45	45	45	45
1 680 à 1 714	32	34	36	38	40	42	44	45	45	45	45	45
1 715 à 1 749	33	35	37	39	41	43	45	45	45	45	45	45
1 750 à 1 784	34	36	38	40	42	44	45	45	45	45	45	45
1 785 à 1 819	35	37	39	41	43	45	45	45	45	45	45	45
1 820 et plus	36	38	40	42	44	45	45	45	45	45	45	45

¹ Les taux de chômage sur lequel s'appuie le régime d'assurance-emploi correspondent à une moyenne mobile des taux de chômage mensuels désaisonnalisés produits par Statistique Canada, conformément à l'article 17 du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

Source : *Loi sur l'assurance-emploi*, article 12.

1.2.2 Prestations de pêcheur

Les prestations de pêcheur de l'a.-e. sont versées aux pêcheurs indépendants. Aux fins des prestations de pêcheur, un pêcheur indépendant est une personne qui s'adonne à une activité liée à la pêche, ce qui comprend la capture ou tout travail se rapportant à la manutention des prises (comme le chargement, le déchargement, le transport ou le traitement des prises de l'équipage dont elle est membre). Cela inclut aussi les activités liées à la construction d'un bateau de pêche pour son propre usage ou pour l'usage d'un équipage dont elle est membre, dans le but de faire des prises.

1.2.2.1 Exigences en matière d'accès

Pour être admissible aux prestations de pêcheur, le pêcheur doit être un travailleur indépendant inadmissible aux prestations régulières. L'admissibilité aux prestations de pêcheur est établie selon les gains assurables accumulés par le prestataire au titre de la pêche pendant la période de référence plutôt que sur le nombre d'heures de travail, comme c'est le cas pour les prestations régulières. Pour ce type de prestations, chaque dollar gagné par un pêcheur indépendant est assurable selon l'entente de partage conclue par les membres de l'équipage. Comme le montre le tableau 3, le montant minimum auquel doit se chiffrer le revenu des pêcheurs pour être admissible varie de 2 500 \$ à 4 200 \$, selon le taux régional de chômage.

De plus, durant sa période de participation au marché du travail (les 52 semaines précédant le début de la période de référence relative aux prestations de pêcheur), un pêcheur doit se trouver dans l'une ou l'autre des situations qui suivent pour avoir droit aux prestations :

- avoir gagné au moins 3 000 \$ en tant que pêcheur indépendant;
- avoir accumulé au moins 490 heures de participation au marché du travail liée à la pêche³.

Un demandeur de prestations de pêcheur qui vient de commencer à travailler en tant que pêcheur indépendant ou qui reprend ses activités de pêche après une absence d'au moins un an avant la période de référence est considéré comme étant un DEREMPA. À ce titre, le pêcheur doit donc toucher une rémunération assurable d'au moins 5 500 \$ en tant que pêcheur. Cependant, les pêcheurs qui ont reçu au moins une semaine de prestations de

Tableau 3

Norme d'admissibilité relative à la rémunération assurable des pêcheurs

Taux régional de chômage ¹	Rémunération assurable
6 % et moins	4 200 \$
6,1 % à 7,0 %	4 000 \$
7,1 % à 8,0 %	3 800 \$
8,1 % à 9,0 %	3 600 \$
9,1 % à 10,0 %	3 400 \$
10,1 % à 11,0 %	3 200 \$
11,1 % à 12,0 %	2 900 \$
12,1 % à 13,0 %	2 700 \$
13,1 % et plus	2 500 \$

¹ Les taux de chômage sur lequel s'appuie le régime d'assurance-emploi correspondent à une moyenne mobile des taux de chômage mensuels désaisonnalisés produits par Statistique Canada, conformément à l'article 17 du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

Source : *Règlement sur l'assurance-emploi (pêche)*, article 8.

maternité ou parentales au cours des 208 semaines précédant leur période de participation au marché du travail ne sont pas considérés comme étant des DEREMPA.

La période de référence établie pour les demandes de prestations de pêcheur est de 31 semaines au maximum, et le régime prévoit deux périodes de référence distinctes par année. La période de référence ne peut pas commencer avant la semaine du 1^{er} mars en ce qui a trait aux demandes de prestations pour la saison estivale, ni avant la semaine du 1^{er} septembre dans le cas des demandes pour la saison hivernale.

1.2.2.2 Durée maximale des prestations

La durée maximale des prestations de pêcheur est de 26 semaines. Il est à noter qu'un pêcheur indépendant peut avoir droit à deux périodes de prestations de pêcheur au cours d'une année civile. La période de prestations pour les demandes présentées au cours de l'été débute la semaine du 1^{er} octobre, ou après cette date, et doit prendre fin la semaine du 15 juin au plus tard. La période de prestations hivernale commence la semaine du 1^{er} avril, ou après cette date, pour se terminer le 15 décembre au plus tard.

³ Toucher des prestations de pêcheur de l'assurance-emploi; suivre une formation autorisée liée à la pêche; recevoir une indemnité d'accident du travail en raison d'une blessure liée à la pêche; ou bénéficier de mesures d'emploi liées à la pêche sont des exemples de participation au marché du travail liée à la pêche.

1.2.3 Prestations spéciales

Les prestations spéciales d'a.-e. offrent une aide financière temporaire aux employés et aux travailleurs indépendants assurés qui sont malades, enceintes, qui prennent soin de leur nouveau-né, de leur enfant nouvellement adopté ou de leur enfant gravement malade, ou encore qui s'occupent d'un membre de la famille gravement malade dont le risque de décès est important. Elles comprennent les prestations de maternité et parentales, les prestations de maladie, les prestations de soignant et les prestations pour parents d'enfants gravement malades.

Des prestations de maternité peuvent être versées à la mère biologique, alors que les prestations parentales peuvent être partagées entre les parents qui prennent soin de leur nouveau-né ou de leur enfant nouvellement adopté. Les personnes qui sont incapables de travailler en raison d'une maladie, d'une blessure ou d'une mise en quarantaine peuvent recevoir des prestations de maladie. Les prestations de soignant sont destinées aux personnes qui doivent s'absenter du travail afin de prodiguer des soins ou d'offrir du soutien à un membre de la famille gravement malade dont le risque de décès est important. Elles sont aussi offertes à toute personne considérée comme un membre de la famille par le ou la malade, comme un ami proche ou un voisin. Les semaines de prestations de soignant peuvent également être partagées avec d'autres membres de la famille prodiguant des soins. Les prestations pour parents d'enfants gravement malades sont offertes aux parents admissibles qui doivent s'absenter du travail afin de prodiguer des soins ou d'offrir du soutien à leur enfant âgé de moins de 18 ans qui est gravement malade ou blessé.

Depuis 2006, la province de Québec verse des prestations de maternité, parentales et d'adoption aux résidents de la province par l'intermédiaire du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP). Celui-ci offre aussi des prestations de paternité pendant une période de cinq semaines, qui sont exclusives au père et ne peuvent être partagées avec la mère.

1.2.3.1 Exigences en matière d'accès

Afin qu'une personne puisse être admissible à des prestations spéciales de l'assurance-emploi, sa rémunération hebdomadaire habituelle doit être réduite de plus de 40 %. Les travailleurs doivent en outre accumuler 600 heures d'emploi assurable au cours de leur période de référence, la plus courte de ces deux périodes étant retenue :

- la période de 52 semaines immédiatement avant la date de début de la demande;
- la période depuis le début d'une période de prestations d'a.-e. précédente, si cette dernière a commencé au cours des 52 semaines précédentes.

Les pêcheurs indépendants peuvent également toucher des prestations spéciales avec des gains tirés de la pêche totalisant 3 760 \$. De plus, les travailleurs indépendants qui décident de se prévaloir du programme peuvent y avoir droit si leurs revenus gagnés à ce titre correspondent au seuil minimal d'admissibilité pour le travail indépendant au cours de l'année civile précédant leur demande. Ce seuil était de 6 515 \$ (revenus de 2013) pour une demande présentée en 2014 et de 6 645 \$ (revenus de 2014) pour une demande présentée en 2015. Selon le type de prestations demandées, d'autres documents, par exemple un certificat médical, pourraient être requis.

Les travailleuses peuvent présenter une demande de prestations de maternité avant le terme de la grossesse, et elles peuvent commencer à toucher des prestations à compter de la huitième semaine précédant la date prévue de l'accouchement. Les prestataires ne peuvent recevoir de prestations de maternité au-delà des 17 semaines suivant la semaine prévue ou réelle de l'accouchement, la plus tardive de ces deux semaines étant retenue. Les parents biologiques peuvent toucher des prestations parentales de l'assurance-emploi à partir de la date où leur enfant est né, et les

Le saviez-vous?

- Quinze semaines de prestations d'adoption ont été offertes à compter du 1^{er} janvier 1984.
 - À la suite de l'appel d'un prestataire devant la Cour d'appel fédérale, des prestations de paternité et d'adoption peuvent être touchées depuis le 29 mars 1987, advenant que la mère ou l'autre parent meure ou devienne handicapé.
 - Les prestations parentales peuvent être touchées depuis le 18 novembre 1990. Dix semaines de prestations parentales étaient offertes, et il pouvait y avoir une prolongation jusqu'à un total de 15 semaines de prestations si l'enfant était âgé de 6 mois ou plus au moment de son arrivée dans le domicile du prestataire et si l'enfant souffrait d'un problème de santé physique, psychologique ou émotionnelle. Les prestations pouvaient être versées aux hommes et aux femmes et divisées entre les deux parents. Ces prestations ont remplacé les prestations de paternité de 1988 et les prestations d'adoption de 1984.
 - Les prestations parentales sont passées de 10 à 35 semaines en 2000. Les prestations spéciales (de maternité, parentales ou de maladie), lorsqu'elles étaient combinées, étaient assujetties à une durée maximale de 50 semaines.
-

parents adoptifs, à compter de la date où l'enfant leur est confié en adoption. Dans les deux cas, les prestations parentales peuvent être versées dans les 52 semaines suivant la naissance ou l'adoption de l'enfant. La période d'admissibilité aux prestations parentales peut être prolongée jusqu'à un maximum de 104 semaines pour les membres des Forces canadiennes qui ne sont pas en mesure de réclamer leurs prestations parentales au cours de la période d'admissibilité régulière de 52 semaines en raison du fait que leur congé parental a été reporté ou interrompu en raison d'impératifs liés au service militaire.

Pour avoir droit aux prestations de maladie, une personne doit obtenir un certificat médical signé par son médecin traitant ou par un spécialiste de la santé où il est indiqué la période pendant laquelle elle devra s'absenter du travail en raison d'une maladie, d'une blessure ou d'une mise en quarantaine. Dans le cas des prestations de soignant, le demandeur doit fournir un certificat médical signé par le médecin traitant ou le spécialiste de la santé de la personne gravement malade. Ce document attestera du fait que le membre de la famille gravement malade requiert des soins ou du soutien et qu'il y a un risque important de décès au cours des 26 semaines qui suivent. Cela implique que la personne gravement malade, ou son représentant légal, doit également remplir et signer une autorisation de divulguer les renseignements médicaux du patient. Pour ce qui est des prestations pour parents d'enfants gravement malades, le prestataire doit fournir un certificat médical rempli et signé par un médecin qui est autorisé à pratiquer la médecine au Canada en tant que spécialiste. Le certificat médical doit déclarer que l'enfant est gravement malade ou blessé et qu'il a besoin des soins ou du soutien d'un parent ou de ses parents. La période pendant laquelle l'enfant a besoin de soins ou de soutien doit aussi y être indiquée.

1.2.3.2 *Durée maximale des prestations*

Les prestations de maternité sont versées pendant une période maximale de 15 semaines, et les prestations parentales, que peuvent se partager les parents, pour une période maximale de 35 semaines. Les prestations de maternité et parentales peuvent être combinées pour une durée maximale de 50 semaines. La durée maximale des prestations de maladie est de 15 semaines.

Le saviez-vous?

Les prestations de soignant sont offertes depuis le 4 janvier 2004. Six semaines de prestations étaient offertes à un prestataire dont un membre de la famille était gravement malade et dont le risque de décès au cours des 26 semaines suivantes était important. Les prestations peuvent être partagées entre les membres admissibles de la famille.

Les prestations de soignant, qui sont versées pendant 6 semaines au plus sur une période de 26 semaines, peuvent être partagées entre les membres de la famille ou entre des personnes considérées comme tels par la personne gravement malade⁴. Il peut arriver que l'état d'une personne gravement malade demeure le même après la période initiale de 26 semaines ou que cette personne connaisse une rechute. En pareille situation, le ou les prestataires peuvent présenter une nouvelle demande en vue de bénéficier d'une deuxième période de prestations de soignant d'une durée de 6 semaines, s'ils satisfont de nouveau à toutes les exigences en matière d'accès. Cependant, un prestataire ne peut toucher que 6 semaines de prestations de soignant pour chaque période de 26 semaines.

Les prestations pour parents d'enfants gravement malades sont versées pour un maximum de 35 semaines sur une période de 52 semaines. Les paiements pour les semaines admissibles peuvent être versés pendant des semaines consécutives ou peuvent être divisés en périodes au cours des 52 semaines. Le nombre de semaines d'admissibilité est déterminé en fonction du certificat médical. Si l'enfant a encore besoin de soins ou de soutien après la période établie dans le premier certificat médical, il est possible de recevoir d'autres prestations, à condition qu'un autre certificat médical soit présenté et que le maximum des 35 semaines de prestations n'ait pas encore été versé.

1.2.4 *Prestations pour travail partagé*

Le programme de Travail partagé est un programme d'adaptation visant à aider les employeurs et les employés à éviter des mises à pied lorsqu'il y a une diminution temporaire du niveau d'activité normale de l'entreprise, qui est indépendante de la volonté de l'employeur. Le programme offre un soutien du revenu sous la forme de prestations d'assurance-emploi pour travail partagé aux travailleurs admissibles qui acceptent la réduction temporaire de leur semaine de

⁴ En date du 3 janvier 2016, les prestations de soignant ont été prolongées pour atteindre un maximum de 26 semaines au cours d'une période de 52 semaines.

travail en attendant que les activités de leur employeur reprennent. L'objectif est de faire en sorte que tous les employés participants puissent revenir à des heures normales de travail lorsque l'accord de travail partagé prend fin.

Le programme permet aux employeurs de maintenir en poste les employés qualifiés et d'éviter le processus coûteux d'embauche et de formation de nouveaux employés lorsque les activités reprennent à un niveau normal. Il permet également aux employés de conserver leurs compétences et leur emploi par le versement d'un supplément à leur salaire au moyen de prestations pour travail partagé pour les journées non travaillées. Les accords de travail partagé sont approuvés par les employeurs, les employés et leurs représentants ainsi que par la Commission de l'assurance-emploi du Canada. Dans un milieu de travail syndiqué, les représentants autorisés des employés seront normalement des membres du syndicat et des personnes désignées par celui-ci.

1.2.4.1 Exigences en matière d'accès

Les exigences en matière d'accès aux prestations pour travail partagé sont les mêmes que celles des prestations régulières (consulter la sous-section 1.2.1.1 et le tableau 1).

1.2.4.2 Durée maximale des prestations

La participation à un accord de travail partagé n'entraîne pas une réduction du nombre de semaines de prestations régulières que peuvent toucher des travailleurs qui sont mis à pied une fois que l'accord est arrivé à échéance. Selon les dispositions législatives régissant l'a.-e., les accords de travail partagé peuvent être d'un minimum de 6 semaines consécutives jusqu'à un maximum de 26 semaines consécutives. L'employeur peut demander une prolongation pour une période allant jusqu'à 12 semaines. La durée maximale de tout accord de travail partagé, y compris toute prolongation, est de 38 semaines. Les employeurs sont soumis à une période de restriction (c.-à-d. un nombre de semaines correspondant à la durée de l'accord précédent) avant de pouvoir conclure un nouvel accord avec les mêmes employés.

1.3 Délai de carence et période de prestations

Les prestataires admissibles doivent observer un délai de carence de deux semaines avant de toucher des prestations d'a.-e., quelles qu'elles soient. Le délai de carence a plusieurs objectifs. Il s'inspire des pratiques d'autres régimes d'assurance et se compare à la franchise des régimes d'assurance

privés. Le délai de carence permet de s'assurer que les ressources de l'a.-e. sont affectées aux personnes qui traversent des périodes relativement longues sans emploi. Il fait également en sorte que l'on dispose du temps nécessaire pour la vérification et l'établissement des demandes de prestations.

De plus, lorsqu'un demandeur est admissible à des prestations, une période de prestations de 52 semaines est établie, période pendant laquelle toutes les prestations disponibles doivent être versées. Cette période comprend le délai de carence de deux semaines. La période de prestations vise à s'assurer que les prestations d'a.-e. sont versées dans un délai raisonnable par rapport à la période au cours de laquelle le prestataire aurait reçu les gains que les prestations remplacent. La période de prestations initiale peut toutefois être prolongée jusqu'à concurrence de 104 semaines, si, au cours de celle-ci :

- le prestataire n'a pas touché de prestations régulières;
- plus d'un type de prestations spéciales a été versé et au moins un de ces types de prestations a été versé pendant moins de semaines que le nombre maximal de semaines de prestations admissibles pour ces prestations spéciales;
- le nombre total et maximal de semaines de prestations à verser pour les types de prestations spéciales demandés est supérieur à 50.

1.4 Niveau de prestations

Le niveau de prestations d'a.-e. est lié au montant de la rémunération assurable cumulée au cours de la période de référence (généralement 52 semaines) avant la présentation de la demande, jusqu'au maximum annuel converti en semaines. En vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*, le maximum de la rémunération assurable (MRA) augmente au rythme du salaire moyen dans l'industrie. Le MRA était fixé à 48 600 \$ en 2014 et à 49 500 \$ en 2015. Le taux de prestations hebdomadaires correspond à 55 % de la partie de la rémunération hebdomadaire assurable moyenne qui n'excède pas le seuil du MRA. Le taux de prestations hebdomadaires maximum s'élevait donc à 514 \$ en 2014 et à 524 \$ en 2015.

Pour ce qui est des prestations régulières et spéciales, le taux de prestations hebdomadaires est calculé à l'aide des meilleures semaines de rémunération au cours de la période de référence, qui est généralement de 52 semaines. Le nombre de semaines varie de 14 à 22 en fonction du taux régional de chômage (consulter le tableau 4). La rémunération assurable totale de ces semaines est

Tableau 4

Dénominateur servant au calcul du taux de prestations hebdomadaires en fonction du taux de chômage régional

Taux régional de chômage ¹	Nombre de semaines de prestations régulières ou spéciales/Dénominateur pour les prestations de pêcheur
6 % et moins	22
6,1 % à 7,0 %	21
7,1 % à 8,0 %	20
8,1 % à 9,0 %	19
9,1 % à 10,0 %	18
10,1 % à 11,0 %	17
11,1 % à 12,0 %	16
12,1 % à 13,0 %	15
13,1 % et plus	14

¹ Les taux de chômage sur lequel s'appuie le régime d'assurance-emploi correspondent à une moyenne mobile des taux de chômage mensuels désaisonnalisés produits par Statistique Canada, conformément à l'article 17 du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

Source : *Loi sur l'assurance-emploi*, article 14, et *Règlement sur l'assurance-emploi* (pêche), article 8.

ensuite divisée par le nombre requis de semaines, et le résultat est ensuite multiplié par 55 % afin de déterminer le taux de prestations hebdomadaires, sans toutefois dépasser le montant maximum de prestations hebdomadaires.

En ce qui concerne les prestations de pêcheur, le taux de prestations hebdomadaires est calculé en divisant le total de la rémunération assurable du pêcheur reçue au cours de la période de référence, qui se compose généralement des 31 semaines précédant la demande, par le dénominateur associé au taux de chômage de la région où demeure le prestataire (consulter le tableau 4). Le résultat est ensuite multiplié par le taux de base de 55 %, sans dépasser le montant maximum de prestations hebdomadaires permise.

1.4.1 Supplément familial

La disposition relative au supplément familial fait en sorte que le taux de prestations des familles à faible revenu ayant des enfants (de moins de 18 ans) peut atteindre jusqu'à 80 % de leur rémunération hebdomadaire assurable moyenne. Conformément à la disposition, le taux de prestations hebdomadaires ne peut toutefois pas dépasser 55 % de l'équivalent hebdomadaire de la limite imposée par le MRA (524 \$ en 2015). Le taux du supplément familial est fondé sur le revenu familial net, jusqu'à concurrence de 25 921 \$ par année, ainsi que sur le nombre et

l'âge des enfants que compte la famille. Lorsque le niveau du revenu familial net s'accroît, le supplément familial diminue progressivement; ainsi, aucun supplément ne sera versé si le revenu est de plus de 25 921 \$.

1.4.2 Travail pendant une période de prestations

La disposition relative au travail pendant une période de prestations est utilisée afin d'ajuster les prestations d'a.-e. lorsqu'un prestataire gagne un revenu d'emploi pendant une période de prestations. Son objectif est d'encourager la participation au marché du travail en permettant aux prestataires d'accepter tout travail disponible alors qu'ils reçoivent des prestations d'a.-e. Cette disposition touche les prestations suivantes : régulières, de pêcheur, parentales, de soignant et pour parents d'enfants gravement malades.

Un projet pilote national visant le travail pendant une période de prestations (projet pilote n° 18) a été mis en place le 5 août 2012. En vertu de ce projet pilote, la prestation hebdomadaire d'un prestataire est réduite de 50 % de son salaire pendant la période de prestations, à compter du premier dollar gagné, jusqu'à ce que le revenu du prestataire atteigne 90 % de la rémunération hebdomadaire moyenne utilisée pour établir son taux de prestations. À partir de ce moment, la prestation hebdomadaire du prestataire est réduite dollar pour dollar jusqu'à ce qu'elle atteigne zéro. Cela permet de veiller à ce que le prestataire n'obtienne pas un revenu et des prestations supérieurs à ce qu'il gagnerait en travaillant à temps plein. Ce projet pilote a pris fin le 1^{er} août 2015. Un nouveau projet pilote d'une année visant le travail pendant une période de prestation (projet pilote n° 19) est entré en vigueur le 2 août 2015 et compte les mêmes paramètres que le projet pilote n° 18. Ce projet pilote devrait arriver à échéance le 6 août 2016.

Le saviez-vous?

Grâce aux projets pilotes de l'a.-e., le gouvernement du Canada peut tester et évaluer, au cours d'une période déterminée pouvant atteindre trois ans et dans des régions économiques de l'a.-e. précises, les répercussions sur le marché du travail de nouvelles approches visant à aider les chômeurs avant d'envisager d'apporter des changements permanents au régime d'a.-e.

Depuis le lancement des projets pilotes en vertu de la *Loi sur l'assurance-chômage* de 1994, 24 ont été mis en œuvre (19 depuis la réforme de 1996 et 5 de 1994 à 1996). L'un des premiers projets pilotes a permis aux prestataires de présenter leur carte de déclaration du prestataire par téléphone. De nos jours, la grande majorité des prestataires se servent d'Internet.

Dans la *Loi sur l'assurance-emploi*, cette disposition permet aux prestataires de recevoir des prestations d'a.-e. (à l'exception des prestations de maternité et de maladie)⁵ afin de gagner jusqu'à 50 \$ par semaine ou 25 % du montant de leurs prestations hebdomadaires (le montant le plus élevé étant retenu) avant que ne soit appliquée la déduction d'un dollar pour chaque dollar de rémunération. De 2005 à 2012, une série de projets pilotes a accru la somme permise à 75 \$ ou 40 % sans réduction des prestations hebdomadaires d'a.-e. dans le but d'encourager les prestataires à accepter tout travail disponible. Le projet pilote n° 18 y a fait suite.

Pour de plus amples renseignements sur la partie I du régime d'assurance-emploi, consulter le site Web de Service Canada à l'adresse suivante : <https://www.canada.ca/fr/services/prestations/ae.html>.

2. Partie II de l'assurance-emploi – prestations d'emploi et mesures de soutien

Le but de la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi* est « d'aider à maintenir un régime d'assurance-emploi (a.-e.) durable par la mise sur pied de prestations d'emploi pour les participants et par le maintien d'un service national de placement »⁶. Les programmes offerts au titre de la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi* portent le nom de Prestations d'emploi et mesures de soutien (PEMS). Les PEMS regroupent des programmes et services relatifs au marché du travail mis en place afin d'aider les chômeurs canadiens à retourner travailler et de créer une population active répondant aux besoins actuels et émergents des employeurs. Les programmes sont surtout offerts par les provinces et les territoires en vertu des ententes sur le développement du marché du travail (EDMT). Le chapitre III du présent rapport présente les résultats des programmes visés par la partie II de l'a.-e. pour l'exercice 2014-2015.

2.1 Historique

Au milieu des années 1990, il était de plus en plus admis que le soutien temporaire du revenu que prévoyait la *Loi sur l'assurance-chômage* n'était pas suffisant pour faire face aux défis du marché du travail. Les programmes axés sur la formation et l'expérience de travail, qui étaient alors offerts en

vertu de l'Utilisation des fonds de l'assurance-chômage à des fins productives (UPAC), avaient donné des résultats appréciables, mais les investissements dans les mesures actives d'emploi étaient insuffisants pour permettre aux chômeurs de développer les compétences dont ils avaient besoin pour surmonter les obstacles structurels et reprendre le travail. Il a fallu investir davantage dans les mesures actives, comme la formation et le développement d'expériences professionnelles, pour aider les particuliers à surmonter les obstacles structurels afin de réintégrer le marché du travail rapidement. Ainsi, la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi* établie en 1996, comportait une refonte des programmes de formation et d'expérience de travail de l'UPAC afin :

- d'améliorer l'accès des chômeurs à ces programmes (soutien offert à la population non assurée);
- de simplifier et d'assouplir davantage la prestation des services à l'échelle locale;
- de fournir directement aux particuliers les outils nécessaires à l'élaboration d'une stratégie de transition personnalisée;
- de préciser le rôle du gouvernement fédéral par rapport à la formation professionnelle;
- d'améliorer l'information sur le marché du travail diffusée à l'échelle locale et nationale.

En mai 1996, la Proposition aux provinces et territoires en vue d'un nouveau partenariat sur le marché du travail comportait deux options de prestations pour les mesures actives d'emploi offertes en vertu de la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi* : des programmes d'emploi financés par l'assurance-emploi, mais dont la mise en œuvre serait confiée aux provinces et territoires (option 1); des programmes offerts par le gouvernement fédéral auxquels collaboreraient les provinces et territoires sur le plan de la conception, de la livraison et de l'évaluation (option 2).

Au cours de la première phase de mise en œuvre des EDMT, de 1996 à 2000, sept provinces et territoires ont choisi d'assumer pleinement la conception et la livraison des programmes d'emploi (option 1). Entre 2005 et 2010, le gouvernement fédéral a mené à terme le transfert intégral des PEMS, à l'exception des activités pancanadiennes.

⁵ Les prestataires gagnant des revenus d'emploi pendant une période de prestations de maternité ou de maladie voient leurs prestations réduites dollar pour dollar.

⁶ Partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi*, article 56.

2.2 Lignes directrices

Les PEMS sont établies en vertu de la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi* conformément aux lignes directrices suivantes :

- assurer l'harmonisation avec les mesures d'emploi provinciales et territoriales afin d'éviter les doublages et les chevauchements inutiles;
- réduire la dépendance aux prestations d'a.-e. en aidant les particuliers à obtenir et à conserver un emploi;
- collaborer et établir des partenariats avec d'autres ordres de gouvernement, des employeurs, des organismes communautaires et d'autres organisations intéressées;
- faire preuve de souplesse de façon à ce que les décisions importantes concernant la mise en œuvre soient prises localement;
- veiller à ce que les particuliers puissent obtenir de l'aide au sujet des PEMS dans les deux langues officielles, là où la demande le justifie.

2.3 Conception et prestation des programmes

Le mode de conception des PEMS est suffisamment souple pour permettre aux autorités provinciales et territoriales d'élaborer et d'offrir des programmes qui répondent aux besoins de leurs marchés du travail

locaux et régionaux. L'ensemble des provinces et des territoires assument désormais l'entière responsabilité de la conception et de la prestation des programmes semblables aux PEMS qui sont offerts en vertu de la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Les EDMT fournissent le cadre dans lequel s'inscrit la prestation des PEMS.

Afin d'appuyer ces activités, Emploi et Développement social Canada (EDSC) transfère le financement des EDMT aux provinces et aux territoires et se concentre sur la reddition de comptes, l'évaluation et le développement continu des politiques. EDSC offre également des programmes pancanadiens et soutient, en partenariat avec les provinces et les territoires, la poursuite d'activités et des projets propres à l'intérêt national, en vertu de la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi*. De plus amples renseignements sur les EDMT sont accessibles en ligne, à l'adresse : http://www.edsc.gc.ca/fr/accords_formation/edmt/index.page.

Pour obtenir de plus amples renseignements sur les différents programmes offerts partout au Canada en vertu de la partie II de l'a.-e., veuillez consulter les sites Web des provinces et des territoires :

Terre-Neuve-et-Labrador	http://www.hrle.gov.nl.ca/hrle/
Île-du-Prince-Édouard	http://skillspei.com/fre_accueil
Nouvelle-Écosse	http://www.novascotia.ca/employmentnovascotia/default-fr.asp
Nouveau-Brunswick	http://www2.gnb.ca/content/gnb/fr/gateways/emploi.html
Québec	http://www.emploi.quebec.gouv.qc.ca/
Ontario	http://www.edu.gov.on.ca/
Manitoba	http://www.gov.mb.ca/employment/jobs_careers.fr.html
Saskatchewan	http://www.economy.gov.sk.ca/LabourMarketPrograms
Alberta	http://employment.alberta.ca
Colombie-Britannique	http://www.workbc.ca/
Yukon	http://www.education.gov.yk.ca/fr/training.html
Territoires du Nord-Ouest	https://www.ece.gov.nt.ca/fr/education-superieure/perfectionnement-professionnel-et-preparation-emploi/programmes-et-services
Nunavut	http://www.gov.nu.ca/fr/family-services/information/perfectionnement-professionnel

2.4 Population visée

Tant les clients assurés que les clients non assurés peuvent bénéficier des PEMS. Toutefois, le genre d'aide offerte n'est pas le même pour les deux groupes.

2.4.1 Clients assurés de l'assurance-emploi : principe d'activation des prestataires réguliers de l'assurance-emploi

Il y a deux types de clients assurés sous l'assurance-emploi, les prestataires « actifs » et les « anciens » prestataires, qui ont droit à toutes les interventions offertes au titre des PEMS. Les *prestataires actifs* sont des personnes qui ont présenté une demande de prestations régulières d'a.-e. et qui ont généralement une participation solide et récente au marché du travail. En conséquence, ils sont habituellement en mesure de retourner au travail plus rapidement que les personnes qui ont été peu actives sur le marché de l'emploi.

Les *anciens prestataires* sont des personnes qui ont présenté une demande de prestations régulières d'assurance-emploi au cours des 36 derniers mois, ou dont la période de prestations de maternité ou parentales a débuté au cours des 60 mois précédents. Ces prestataires ne reçoivent pas de soutien du revenu en vertu de la partie I de la *Loi sur l'assurance-emploi* pendant qu'ils réalisent une intervention relative aux PEMS. Cependant, ils peuvent recevoir un soutien au titre de la partie II alors qu'ils réalisent leur plan d'action de retour sur le marché du travail.

2.4.2 Clients non assurés

Les clients non assurés sont ceux qui n'ont pas de participation significative ou récente au marché du travail. Ce groupe comprend les nouveaux venus sur le marché de l'emploi et des personnes qui étaient anciennement travailleurs indépendants. Par exemple, les Autochtones, les personnes handicapées et les immigrants ont une participation au marché du travail moins importante et des taux d'activité moins élevés en vertu desquels les programmes de la partie II sont offerts. Ces clients n'ont pas droit aux prestations d'emploi, mais ils peuvent bénéficier des services d'aide à l'emploi offert dans le cadre des mesures de soutien.

2.5 Prestations d'emploi et mesures de soutien

2.5.1 Prestations d'emploi

L'article 59 de la *Loi sur l'assurance-emploi* précise que la Commission de l'assurance-emploi du Canada (CAEC) peut mettre sur pied des prestations d'emploi en vue d'aider les participants à obtenir un emploi. Seuls les clients assurés peuvent accéder aux prestations d'emploi, qui leur permettent d'acquérir des compétences professionnelles et une expérience de travail grâce à une série d'interventions axées expressément sur l'emploi. Les prestations d'emploi comprennent les types de prestations décrites ci-dessous.

Le programme *Développement des compétences* aide les participants assurés à acquérir des compétences axées sur l'emploi, en leur fournissant une aide financière directe leur permettant de choisir, d'organiser et de payer leur formation.

Les *Subventions salariales ciblées* aident les participants assurés à acquérir une expérience en milieu de travail, en offrant aux employeurs une aide financière qui couvre les salaires des participants assurés qu'ils embauchent. Ces prestations encouragent les employeurs à retenir les services de personnes en chômage qu'ils n'embaucheraient pas normalement en l'absence de la subvention.

L'*Aide au travail indépendant* offre aux participants admissibles à l'assurance-emploi un soutien financier et des conseils en matière de planification des affaires pour les aider à lancer leur entreprise. Cet apport financier vise à couvrir les frais de subsistance et d'autres dépenses d'entreprise reliées à l'étape de démarrage.

Les projets mis sur pied dans le cadre des *Partenariats pour la création d'emplois* offrent aux participants assurés l'occasion d'acquérir une expérience de travail qui les aidera à obtenir un emploi permanent. Les activités réalisées dans le cadre de ces projets contribuent au développement de la collectivité et à la croissance de l'économie locale.

Les *Suppléments de rémunération ciblés* encouragent les chômeurs à accepter un emploi en leur offrant des stimulants financiers. Le Québec offre des mesures similaires, le Supplément de retour au travail, afin d'aider à gérer les dépenses associées au retour sur le marché du travail (par exemple, de nouveaux outils, du matériel de bureau ou des vêtements).

2.5.2 Mesures de soutien

Les mesures de soutien sont approuvées en vertu de la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi* afin de faciliter la recherche d'emploi des chômeurs et des personnes susceptibles de le devenir. Ces mesures regroupent des programmes semblables aux Services d'aide à l'emploi (SAE), les Partenariats du marché du travail (PMT) ainsi que les initiatives de Recherche et Innovation (R et I). Bien que les SAE ne soient offerts que par les gouvernements provinciaux et territoriaux, les PMT ainsi que les initiatives de R et I peuvent être offerts par les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux.

Les *Services d'aide à l'emploi* offrent du financement aux organismes afin de leur permettre d'apporter de l'aide à l'emploi aux chômeurs. Les services peuvent inclure le counseling, l'établissement d'un plan d'action, les techniques de recherche d'emploi, les clubs de recherche d'emploi, les services de placement, la diffusion d'information sur le marché du travail, ainsi que la gestion de dossiers et les activités de suivi. Les provinces et les territoires peuvent recourir à des tiers pour la prestation de ces services.

Les *Partenariats du marché du travail* offrent du financement visant à aider les employeurs, les associations patronales ou d'employés, les groupes communautaires et les collectivités à améliorer leur capacité de gérer les exigences en matière de ressources humaines et à mettre sur pied des plans d'adaptation de la main-d'œuvre. Dans le cadre de ces partenariats, des plans et des stratégies sont créés et des mesures d'adaptation sont mises en œuvre.

Les initiatives de *Recherche et Innovation* soutiennent des activités visant à trouver de meilleures façons d'aider les gens à se préparer au travail ou à conserver leur emploi, et à participer d'une manière productive au marché du travail. Des fonds sont fournis aux bénéficiaires admissibles dans le but de leur permettre de réaliser des projets pilotes et de la recherche portant sur ces objectifs.

2.5.3 Activités pancanadiennes

Les objectifs des activités pancanadiennes consistent à améliorer l'union économique du Canada en favorisant un marché du travail efficace et intégré à l'échelle nationale, et en veillant à ce que la population active au pays compte suffisamment de travailleurs qualifiés. Ces activités visent à faire face aux défis relatifs au marché du travail national et à promouvoir l'égalité des chances pour tous les Canadiens, tout en mettant l'accent sur l'aide aux groupes sous-représentés afin que leurs membres atteignent leur plein potentiel au sein du marché au travail canadien.

Les activités pancanadiennes consistent notamment à répondre aux urgences nationales, à favoriser la mobilité interprovinciale des travailleurs, à promouvoir et à soutenir les conseils sectoriels nationaux, et à fournir de l'information sur le marché du travail et des services de placement dans l'ensemble du pays. Ces activités comprennent également les projets axés sur l'alphabétisation et les compétences essentielles, les initiatives Emploi jeunesse, les programmes du marché du travail à l'intention des Autochtones, ainsi que les projets nationaux de recherche et d'innovation visant à trouver de meilleures façons d'aider les gens à décrocher et à conserver un emploi et à devenir des membres productifs au sein de la population active.

2.5.4 Service national de placement

La partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi* précise que la CAEC doit assurer le maintien du Service national de placement (SNP) afin de favoriser l'échange d'information sur le marché du travail au pays. Le SNP fournit de l'information sur les possibilités d'emploi au Canada en vue d'aider les travailleurs à trouver un emploi convenable et les employeurs à trouver des travailleurs répondant à leurs besoins. Précédemment, ces services étaient offerts au moyen des sites Web du Guichet-Emplois et Travailler au Canada, qui ont été fusionnés en mars 2014 afin de former une ressource unique en matière d'emploi et d'information sur le marché du travail. Le Guichet-Emplois est conçu en vue d'améliorer la façon dont l'information sur les emplois et le marché du travail est diffusée en réduisant le chevauchement, en améliorant la qualité de l'information et en rendant l'information disponible en ligne plus facile d'accès et d'utilisation.

3. Liens entre la partie I et la partie II de l'assurance-emploi

En résumé, les prestations d'a.-e. relevant de la partie I peuvent être considérées comme une mesure de « soutien passif », tandis que les composantes de la partie II représentent plutôt une mesure de « soutien actif ». La partie I aide financièrement la recherche d'emploi et le développement professionnel, en fournissant un soutien du revenu temporaire aux chômeurs admissibles. La partie II leur permet quant à elle d'acquérir les compétences, l'expérience et les connaissances dont ils ont besoin pour trouver un nouvel emploi convenable. Elle aide également à réduire la dépendance envers la partie I. Regroupées, les parties I et II favorisent un meilleur jumelage entre les postes disponibles et les travailleurs sur le marché du travail canadien.

Par l'entremise de Service Canada, Emploi et Développement social Canada (EDSC) offre directement aux prestataires du régime les prestations au titre de la partie I de l'a.-e. tandis que les provinces et les territoires assurent la prestation de la majorité des activités de la partie II au moyen des ententes sur le développement du marché du travail financées par le gouvernement du Canada. Les clients admissibles qui reçoivent un soutien du revenu temporaire en vertu de la partie I de l'a.-e. peuvent aussi avoir droit aux prestations d'emploi et aux mesures de soutien offertes dans le cadre de la partie II de l'a.-e.

Après avoir rempli en ligne la demande relative à la partie I de l'a.-e., les clients sont encouragés à visiter le site Web de leur province ou de leur territoire pour obtenir de plus amples renseignements sur les mesures de soutien à l'emploi qui y sont offerts. Les provinces et les territoires offrent des services d'aide à l'emploi en ligne, ce qui comprend les coordonnées de services locaux (consulter la section 2.3 ci-dessus afin d'en apprendre davantage au sujet des programmes provinciaux et territoriaux actifs relatifs au marché du travail).

Les prestataires assurés de l'a.-e. peuvent prendre rendez-vous afin d'établir un plan de retour au travail personnalisé. Ce plan d'action comprend notamment les Services d'aide à l'emploi (SAE) et les prestations d'emploi requises qui permettront aux clients d'acquérir les compétences et l'expérience nécessaires pour se trouver un emploi.

Bien que les clients non assurés aient seulement accès aux SAE en vertu de la partie II, ils peuvent avoir droit à d'autres programmes d'emploi offerts dans le cadre d'ententes fédérales-provinciales-territoriales, notamment les ententes sur le Fonds canadien pour l'emploi

(http://www.edsc.gc.ca/fr/accords_formation/fce/index.page) conclues avec l'ensemble des provinces et des territoires.

Les clients qui se rendent dans un Centre Service Canada pour se prévaloir des mesures actives d'aide à l'emploi sont dirigés vers le centre d'emploi provincial ou territorial le plus près et vers les services en ligne.

3.1 Repérage, référence et rétroaction

EDSC a créé un outil de « Repérage, référence et rétroaction (RRR) » afin d'aider les provinces et les territoires à repérer les demandeurs, en fonction des besoins du marché du travail local et des programmes d'emploi offerts au titre de la partie II de l'a.-e.

Grâce au RRR, les provinces et les territoires peuvent offrir de façon dynamique des programmes d'emploi actifs afin de gérer des pénuries connues au sein du marché du travail et de mobiliser les groupes sous-représentés ou les personnes qui profiteraient le plus des interventions rapides au titre de la partie II. En 1999, le Québec a mis en place le modèle initial et un processus automatisé en 2006 en raison de l'arrivée de la demande d'a.-e. en ligne (AppliWeb). La Colombie-Britannique a implanté cet outil qui est maintenant disponible à l'échelle nationale à l'automne 2015. Les autres provinces et territoires ont manifesté leur intérêt quant à la mise en place de l'outil RRR.

Le saviez-vous?

- Offrir le programme en ligne : Depuis 2002, le régime d'assurance-emploi a fait des progrès significatifs afin de passer d'un modèle reposant sur le support papier à un modèle électronique sans papier qui favorise un traitement plus rapide des prestations. Aujourd'hui, 98,5 % des demandes sont envoyées électroniquement, par l'entremise d'AppliWeb, et 100 % des prestataires admissibles soumettent électroniquement leurs déclarations toutes les deux semaines, que ce soit au moyen du Service de déclaration par Internet ou du Service de déclaration par téléphone.
 - RE Web : Saviez-vous que le Relevé d'emploi sur le Web (RE Web) a été lancé pour la première fois en septembre 2000 en tant que projet pilote visant à permettre aux employeurs de soumettre les RE en format électronique plutôt que papier? En 2004, tous les employeurs ont eu accès au RE Web. Depuis, une série d'améliorations ont été apportées afin de parfaire cette solution. À ce jour, les employeurs ont soumis plus de 45 millions de RE en format électronique. La présentation électronique des RE assure un apport de données plus complètes et un plus haut degré de précision et fait en sorte que Service Canada paye plus rapidement les citoyens.
-



CHAPITRE I

Contexte du marché du travail

Ce chapitre rend compte des principaux développements du marché du travail et de la situation économique qui régnait au Canada au cours de l'exercice 2014-2015, soit la période d'évaluation du régime d'assurance-emploi couverte par le présent rapport.¹ La section 1 de ce chapitre présente un aperçu général et un contexte historique de la situation économique de l'exercice 2014-2015, tandis que la section 2 résume les principaux développements du marché du travail.^{2,3} L'annexe 1 renferme des renseignements plus détaillés sur les éléments abordés dans ce chapitre.

1. Aperçu économique

1.1 Croissance économique

L'économie canadienne a affiché une croissance du produit intérieur brut (PIB) réel pour une cinquième année consécutive en 2014-2015.⁴ Le Canada a enregistré une hausse du PIB réel de 2,4 % en 2014-2015, et son niveau était estimé à 1,98 trillion de dollars en valeur nominale, ou 1,76 trillion de dollars en valeur réelle (en dollars enchaînés de 2007). La croissance du PIB réel en 2014-2015 était la même qu'en 2013-2014, mais était plus élevée que les taux de croissance observés en 2012-2013 et plus basse que ceux observés en 2010-2011 et 2011-2012 (voir le graphique 1).

Après avoir enregistré le plus important déclin trimestriel en pourcentage du PIB réel depuis 1981 au cours du premier trimestre de 2009, l'économie canadienne s'est reprise au cours des trimestres suivants, présentant des taux de croissance positifs chaque trimestre jusqu'à ce qu'une contraction de l'économie survienne au premier trimestre de 2015.⁵ La croissance du PIB du Canada a été modérée depuis le premier trimestre de 2012 comparativement aux taux observés juste après la récession de 2008, le PIB enregistrant une croissance trimestrielle de 0,5 % ou moins dans huit des treize derniers trimestres (voir le graphique 2).

¹ La période de référence ayant fait l'objet d'une analyse est l'exercice financier du gouvernement du Canada se déroulant du 1^{er} avril 2014 au 31 mars 2015. Les données sont présentées selon les années civiles dans certaines sections où les données selon les exercices financiers n'étaient pas disponibles.

² Les points de données présentés dans ce chapitre sont généralement tirés de Statistique Canada, plus précisément de l'Enquête sur la population active (EPA), de l'Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail (EERH), et du Système des comptes macroéconomiques du Canada. À moins d'avis contraire, les données annuelles représentent les moyennes des données mensuelles non désaisonnalisées (sauf lorsque les données désaisonnalisées étaient les seules disponibles), tandis que les données mensuelles et trimestrielles sont désaisonnalisées. La somme des chiffres peut ne pas correspondre puisqu'elles ont été arrondies.

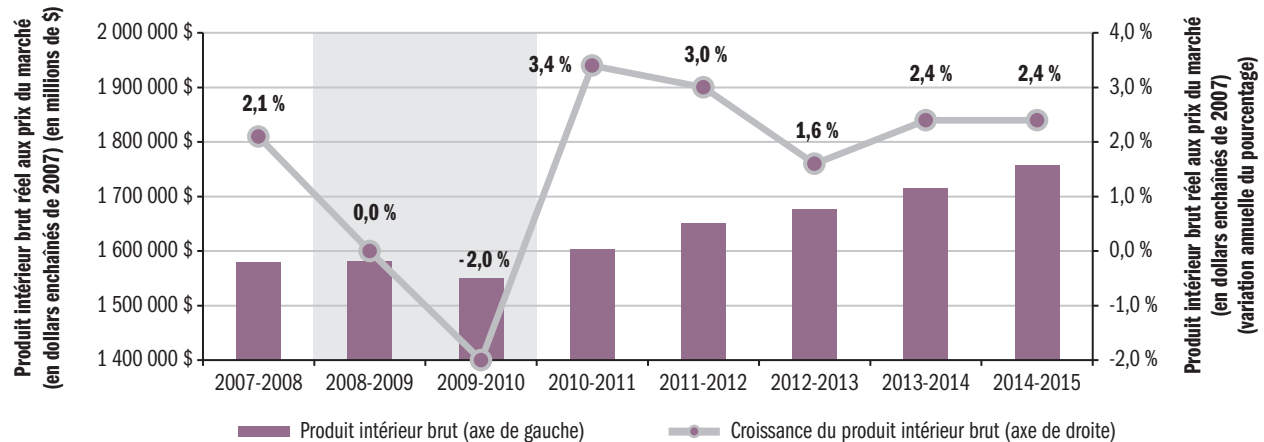
³ En raison de révisions apportées par Statistique Canada, les données des années précédentes publiées dans les *Rapports de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi* antérieurs ont été redressées.

⁴ Le PIB est défini comme étant la valeur totale estimée de tous les revenus gagnés ou de toutes les dépenses engagées ayant été observés dans une économie pour une période donnée, généralement pendant un an. Le PIB réel mesure ces résultats uniquement selon les dépenses et reflète la différence dans la production totale, et non la valeur, des résultats dans une économie.

⁵ 1981 est l'année la plus récente pour laquelle les données historiquement comparables du PIB réel sont disponibles auprès de Statistique Canada.

Graphique 1

Croissance du produit intérieur brut réel, Canada, 2007-2008 à 2014-2015

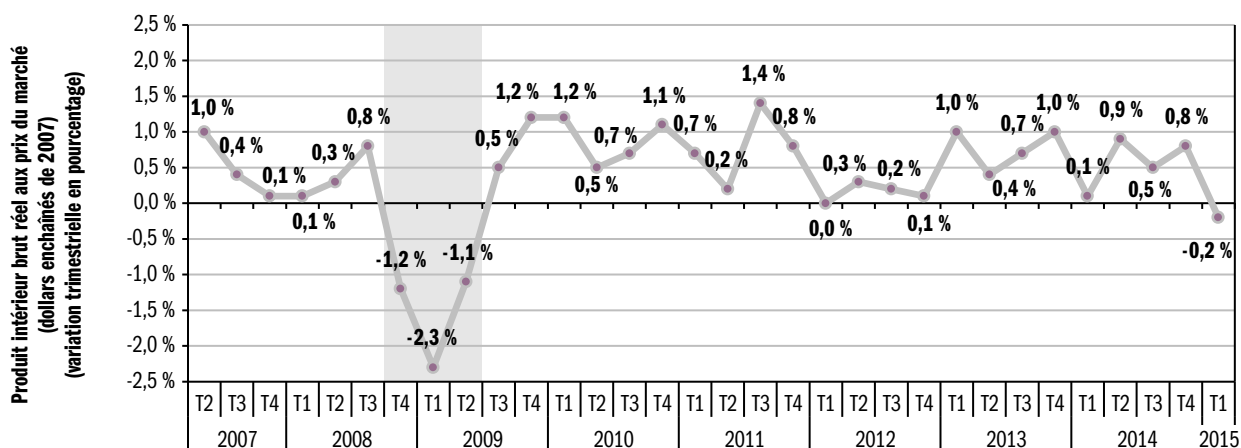


Remarque : La partie ombrée correspond à une période de récession de l'économie canadienne.

Source : Statistique Canada, Système canadien des comptes macroéconomiques, CANSIM, tableau 380-0064.

Graphique 2

Croissance du produit intérieur brut réel, par trimestre, Canada, 2007-2008 à 2014-2015



Remarque : La partie ombrée correspond à une période de récession de l'économie canadienne.

Source : Statistique Canada, Système canadien des comptes macroéconomiques, CANSIM, tableau 380-0064.

Comparativement à d'autres pays du Groupe des Sept (G-7), le Canada présentait le deuxième plus haut taux de croissance du PIB réel en 2014, derrière le Royaume-Uni et ex æquo avec les États-Unis (voir le graphique 3). Une autre façon de comparer le rendement du Canada sur la scène internationale en ce qui a trait au PIB est en ayant recours à des mesures qui comparent le PIB par habitant. L'utilisation du PIB par habitant permet d'évaluer la manière dont les résultats économiques d'un pays se

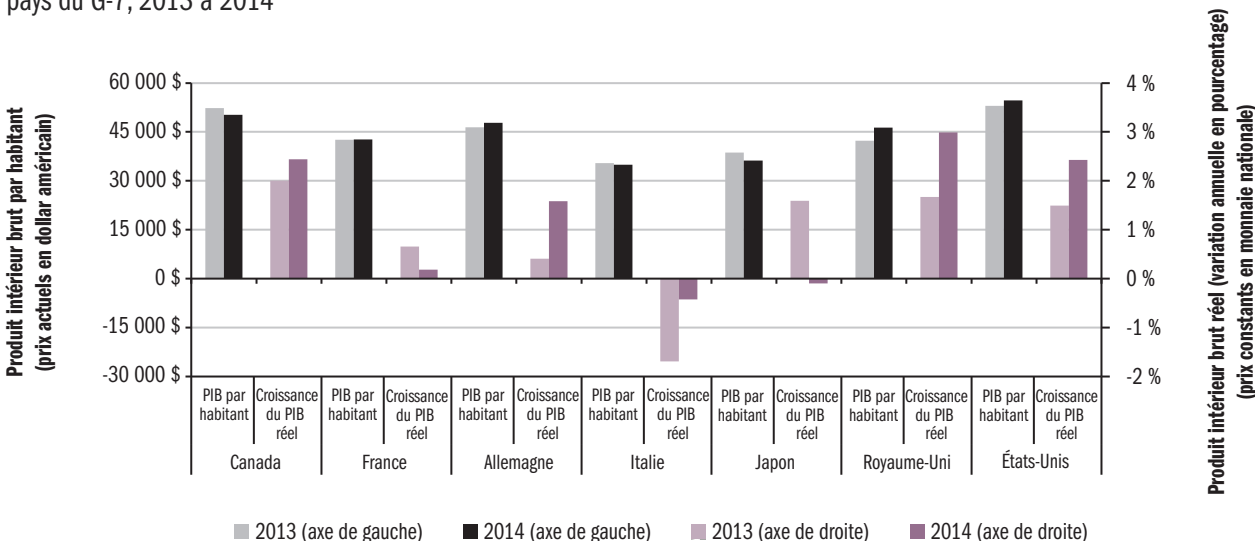
comparent aux autres lorsqu'ils sont adaptés pour la population de chaque pays, offrant une comparaison des niveaux de vie globaux des économies évaluées. Selon les données disponibles les plus récentes de la Banque mondiale, en 2014, le PIB par habitant du Canada avait baissé par rapport aux résultats observés en 2013, ce qui était principalement attribuable à une combinaison de la diminution graduelle de la valeur du prix des produits de base à l'échelle mondiale au cours de la période évaluée

(également constatée dans le déclin du PIB par habitant des pays dont la croissance dépend fortement des fluctuations des prix des produits de base, notamment la Fédération de Russie, la Norvège, l'Australie, le Koweït, et le Ghana), et la hausse de la population totale du Canada liée aux augmentations observées au niveau de la participation à la population active. Avec un niveau de 50 235 \$, le Canada s'est classé au 14^e rang

mondial en ce qui a trait au PIB par habitant en 2014, et se classait 2^e parmi les membres du G-7, juste derrière les États-Unis.⁶ Parmi les pays membres du G-7 en 2014, le Royaume-Uni (+9,5 %), les États-Unis (+3,1 %), l'Allemagne +3,0 %), et la France (+0,2 %) ont enregistré des hausses au niveau du PIB par habitant, tandis que l'Italie (- 1,4 %), le Canada (- 4,0 %) et le Japon (- 6,3 %) ont enregistré des baisses (voir le graphique 3).

Graphique 3

Variation de la croissance du produit intérieur brut réel et de la croissance du PIB par habitant, pays du G-7, 2013 à 2014



Source : Banque mondiale, Indicateurs du développement dans le monde, Données des comptes nationaux, décembre 2015 (pour les données sur le PIB par habitant), et le Fonds monétaire international, World Economic Outlook Database, octobre 2015 (pour les données sur les variations du PIB réel aux prix du marché).

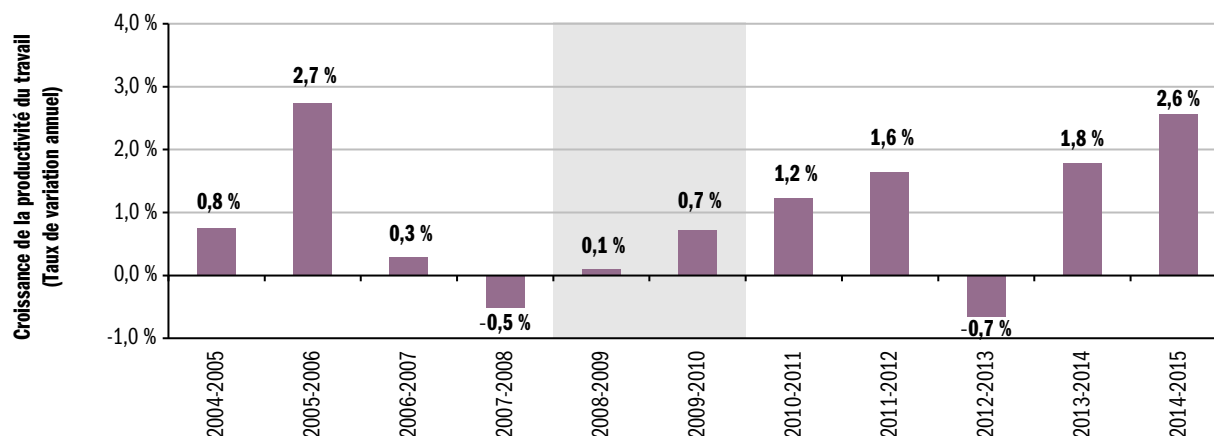
En 2014-2015, le secteur de la production de biens et le secteur des services ont enregistré une croissance du PIB positive au Canada. Les industries du secteur des services (+2,4 %) ont légèrement surpassé les taux de croissance des industries du secteur de la production de biens (+1,9 %). Malgré les enjeux liés à la baisse des prix du pétrole au début de la deuxième moitié de 2014, l'industrie de l'extraction minière, de l'exploitation en carrière, et de l'extraction de pétrole et de gaz a affiché une croissance annuelle moyenne de 4,7 % entre 2013-2014 et 2014-2015. Malgré la croissance annuelle positive observée dans cette industrie, des variations dans les données mensuelles montrent que ce

secteur avait commencé une période de contraction en novembre 2014 qui a persisté jusqu'à la fin de 2014-2015. Les sous-secteurs de l'industrie qui ont été les plus touchés par la chute des prix du pétrole en 2014-2015 n'étaient pas les entreprises participant directement aux activités d'extraction de pétrole et de gaz, mais les entreprises qui offraient des activités et des services de soutien à l'extraction minière, pétrolière et gazière.

⁶ Veuillez noter que le classement mondial du Canada est partiellement influencé par des comparaisons avec des marchés mondiaux beaucoup plus petits et urbanisés comme ceux du Luxembourg, du Qatar, de Macao, et de Singapour, des pays qui se sont tous classés au-dessus du Canada en ce qui a trait au PIB par habitant. Les autres pays qui ont affiché un PIB par habitant supérieur à celui du Canada en 2014 étaient le Luxembourg (116 664 \$), la Norvège (97 307 \$), le Qatar (96 732 \$), la RAS de Macao (96 038 \$), la Suisse (85 594 \$), l'Australie (61 925 \$), le Danemark (60 707 \$), la Suède (58 938 \$), Singapour (56 285 \$), les États-Unis (54 630 \$), l'Irlande (54 374 \$), les Pays-Bas (54 195 \$), l'Islande (52 172 \$), et l'Autriche (52 004 \$). Source : Banque mondiale, Indicateurs du développement dans le monde - Données des comptes nationaux, Décembre 2015.

Graphique 4

Croissance de la productivité du travail, Canada, 2004-2005 à 2014-2015



Remarque : La partie ombrée correspond à une période de récession de l'économie canadienne.

Source : Statistique Canada, Indices de la productivité du travail, CANSIM, tableau 383-0008

Les deux industries⁷ du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord qui ont affiché les plus hauts taux de croissance du PIB réel pour 2014-2015 étaient l'industrie du commerce de gros (+5,2 %) et l'industrie de l'extraction minière, de l'exploitation en carrière, et de l'extraction de pétrole et de gaz (+4,7 %). Les deux secteurs industriels qui ont affiché les taux de croissance économique les plus bas étaient l'industrie de l'agriculture, de la foresterie, de la pêche et de la chasse (- 8,6 %) et l'industrie de la gestion de sociétés et d'entreprises (- 0,8 %).⁸

1.2 Principaux développements économiques

La productivité du travail des entreprises canadiennes a enregistré une croissance de 2,6 % en 2014-2015, après avoir connu une augmentation de 1,8 % en 2013-2014 et un déclin de 0,7 % en 2012-2013. La croissance du taux de productivité du travail observée au Canada en 2014-2015 est le taux le plus élevé enregistré depuis près d'une décennie (voir le graphique 4).

En 2014, le niveau de productivité du travail au Canada se classait au quatrième rang parmi les pays du G-7, comparativement au cinquième rang en 2013. La productivité du travail au Canada se situait à 11 % sous la moyenne du G-7 en 2014, et à 5 %

au-dessus de la moyenne de tous les pays membres de l'Organisation de coopération et de développement économique (OCDE) (voir le graphique 5).

Un des plus importants événements économiques pour le Canada et le monde entier en 2014-2015 était la baisse des prix du pétrole, les prix ayant chuté considérablement à partir de juillet 2014. Le prix moyen au comptant du pétrole de West Texas Intermediate (WTI), une référence mondiale en matière de prix de l'énergie, a diminué, passant de 105,79 \$ US le baril au début de juin 2014 à 47,22 \$ US le baril au début de janvier 2015, enregistrant un déclin de 55 % au cours de cette période.⁹ La baisse du prix des produits de base a entraîné de grandes réductions au niveau de l'emploi dans l'industrie de la foresterie, de la pêche, et de l'extraction de pétrole et de gaz de l'économie albertaine pendant six mois, le nombre total de salariés passant de 185 500 en septembre 2014 à 161 500 en mars 2015.¹⁰ Entre novembre 2014 et avril 2015, des baisses de prix ont aussi été observées en ce qui a trait au gaz naturel (- 38,6 %), au bois d'œuvre (- 22,4 %), aux métaux de base (- 14,9 %), et aux produits agricoles (- 9,7 %). Toutefois, les baisses pour ces produits de base n'ont pas été aussi sévères que la chute des prix du pétrole pendant la deuxième moitié de 2014-2015.¹¹

⁷ Veuillez noter que toutes les industries indiquées dans ce chapitre font référence aux codes à deux chiffres du niveau des industries du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord fondé sur la classification des industries mise en place en 2012.

⁸ Statistique Canada. Produit intérieur brut aux prix de base, du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord. CANSIM, tableau 379-0031.

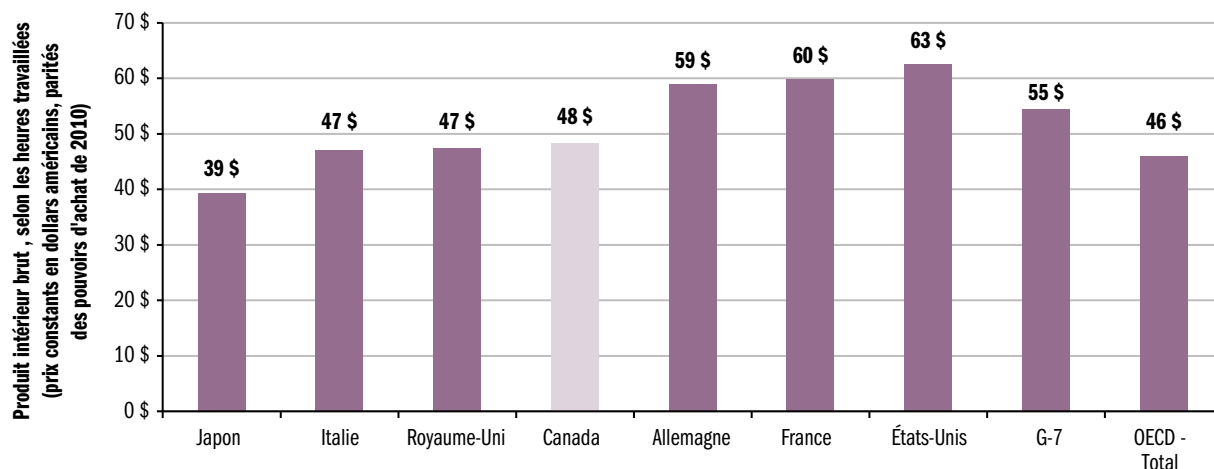
⁹ Gouvernement de l'Alberta. « Energy Prices ». Economic Dashboard. Selon les taux présentés par U.S. Energy Information Administration (West Texas Intermediate - WTI) et Alberta Energy (Western Canada Select - WCS) <http://economicdashboard.albertacanada.com/EnergyPrice> (en anglais seulement)

¹⁰ Statistique Canada, Enquête sur la population active, CANSIM, tableau 282-0007.

¹¹ Ministère des Finances. « Budget de 2015. » Le 21 avril 2015. p.42

Graphique 5

Productivité du travail, pays du G-7 et moyenne de l'OCDE, 2014



Remarque : Les totaux indiqués ont été arrondis au dollar près selon les montants présentés par l'OCDE.

Source : Organisation de coopération et développement économiques, Base de données sur la productivité de l'OCDE, juin 2015

2. Aperçu du marché du travail

2.1 Population active

La taille totale de la population active¹² du Canada s'est accrue au rythme de 0,4 % (+72 300) pour atteindre 19,14 millions en 2014-2015, soit moins que la moitié du taux de croissance observé en 2013-2014 (+1,0 %). La croissance de la population active a été plus importante en Alberta (+56 000) et en Ontario (+19 800), tandis que toutes les provinces de l'Atlantique et la Colombie-Britannique ont enregistré un déclin en 2014-2015.

La croissance de la population canadienne en âge de travailler (c.-à-d., la population âgée de 15 ans et plus) a surpassé ou a été égale à la croissance de la population active au Canada chaque année depuis 2008-2009 (voir le graphique 6).

Le nombre de personnes en âge de travailler qui ne sont pas sur le marché du travail augmente plus rapidement que le nombre de personnes sur le

marché du travail, et par conséquent, le taux d'activité¹³ du Canada enregistre un déclin d'une année à l'autre depuis 2008-2009 malgré une augmentation du nombre de Canadiens sur le marché du travail. À la suite d'une chute de 0,2 point de pourcentage pour s'établir à 66,4 % en 2013-2014, le taux d'activité du Canada a encore une fois diminué d'un demi-point de pourcentage en 2014-2015 pour atteindre 65,9 % (voir le graphique 7).

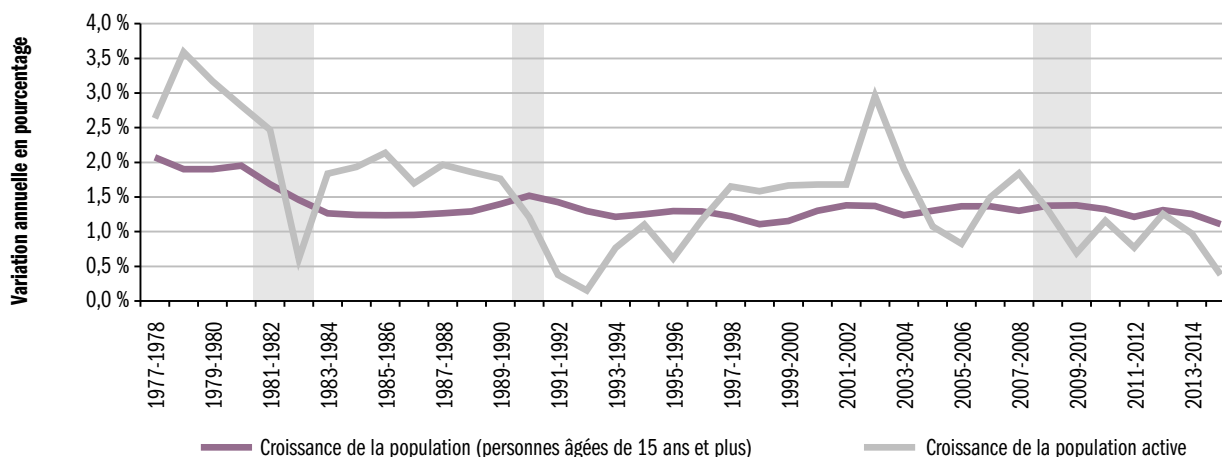
Au cours des dix derniers exercices financiers, le taux d'activité a fluctué d'un sommet de 67,5 % en 2007-2008 à un creux de 65,9 % en 2014-2015, et est demeuré, en moyenne, à un niveau supérieur aux taux observés au cours des décennies précédentes (voir le graphique 7). En comparaison, le pourcentage d'Américains en âge de travailler (défini par le U.S. Bureau of Labor Statistics comme étant les personnes âgées de 16 ans et plus) qui ont participé au marché du travail des É.-U. a atteint son plus bas niveau en 35 ans en 2014-2015, chutant de 0,3 point de pourcentage depuis l'année précédente, s'établissant à 62,8 %.

¹² La population active correspond à la population civile hors institution âgée de 15 ans et plus qui est au travail ou au chômage. Une définition plus exhaustive est fournie sous l'annexe 1.1.

¹³ Statistique Canada définit le taux d'activité comme étant la population active exprimée en pourcentage de la population âgée de 15 ans et plus. Une définition plus exhaustive est fournie sous l'annexe 1.1.

Graphique 6

Croissance de la population et croissance de la population active, Canada, 1977-1978 à 2014-2015

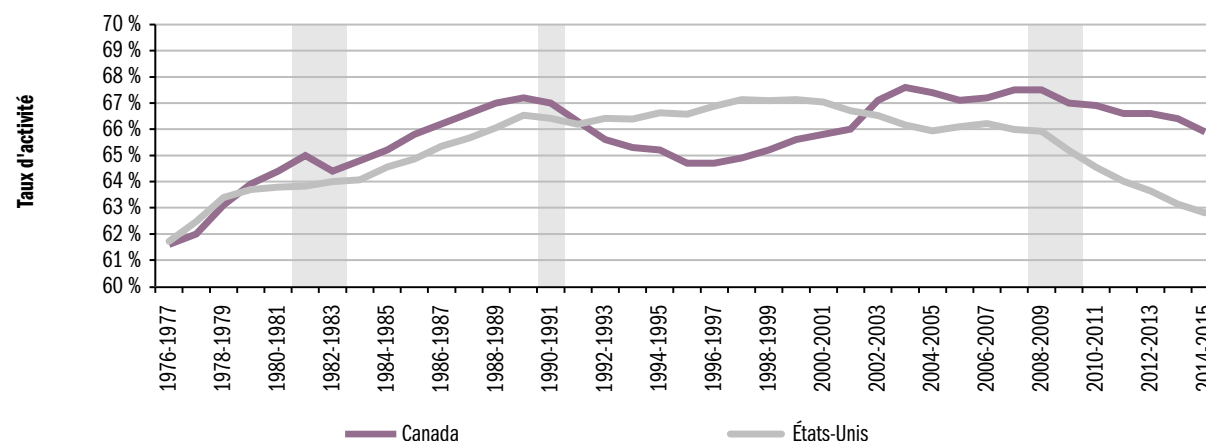


Remarque : Les parties ombrées correspondent aux périodes de récession de l'économie canadienne.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, CANSIM, tableau 282-0001.

Graphique 7

Taux d'activité du Canada et des États-Unis, 1976-1977 à 2014-2015



Remarque : Les parties ombrées correspondent aux périodes de récession de l'économie canadienne.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, CANSIM, tableau 282-0001 (pour les données canadiennes), United States Department of Labour (Bureau of Labor Statistics), Current Population Survey (pour les données des É.-U.).

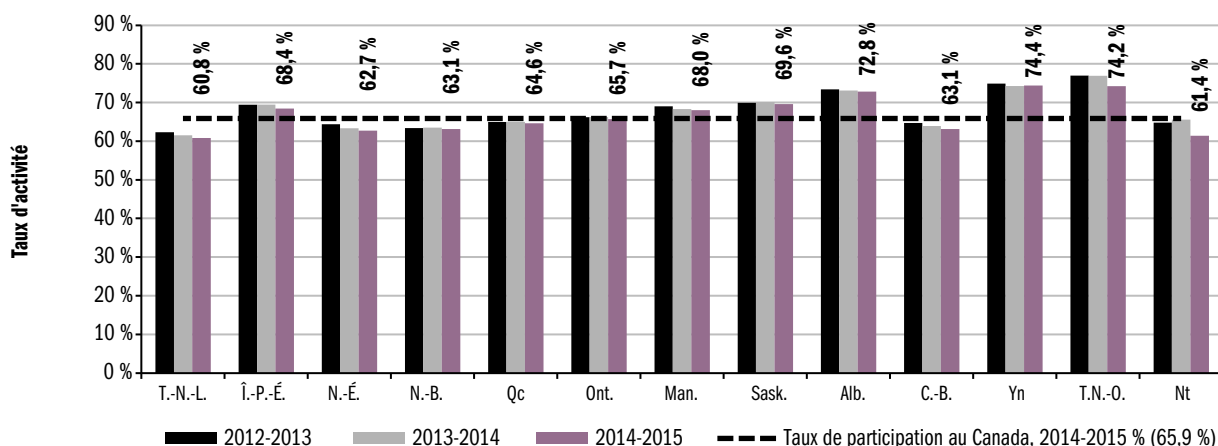
Toutes les provinces et les territoires ont aussi indiqué une baisse légère au niveau des taux d'activité depuis 2012-2013 (voir le graphique 8).

Selon le sexe, le taux d'activité des hommes au Canada continue d'être supérieur à celui des femmes. Bien que l'écart entre les taux d'activité ait beaucoup diminué au fil du temps, le taux d'activité des femmes qui participent au marché du travail

s'est stabilisé depuis 2002-2003. L'écart entre les taux d'activité des hommes et des femmes en 2014-2015 était de 9,1 points de pourcentage. La réduction de l'écart entre les taux d'activité des hommes et des femmes depuis 1990-1991 est attribuable à l'augmentation du taux d'activité des femmes et au déclin du taux d'activité des hommes observés au cours de cette période (voir le graphique 9).

Graphique 8

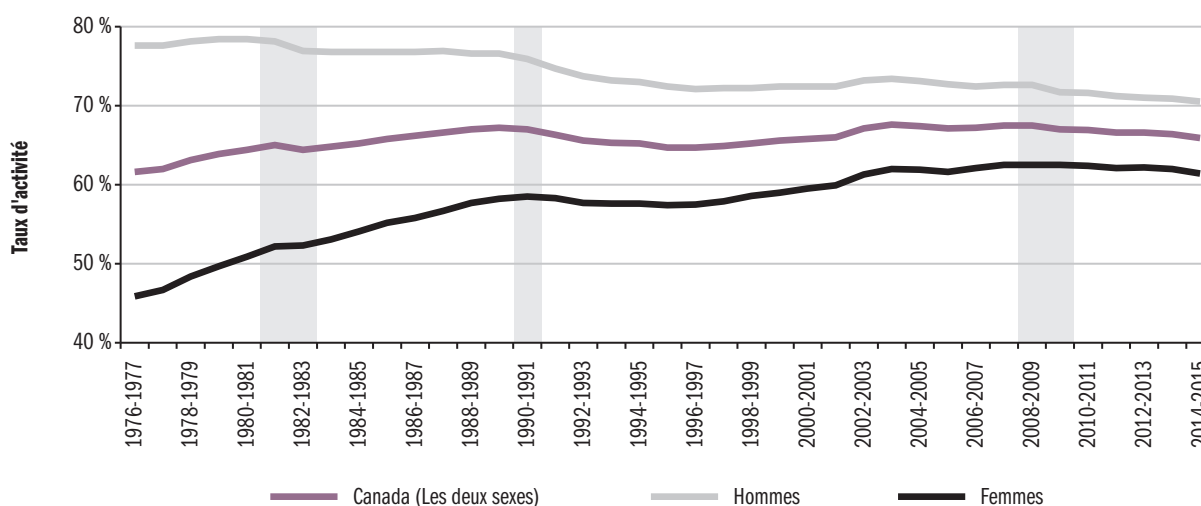
Taux d'activité, selon la province et le territoire, Canada, 2012-2013 à 2014-2015



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, CANSIM, tableau 282-0001 (pour les données provinciales), et totalisations spéciales (pour les données territoriales).

Graphique 9

Taux d'activité, selon le sexe, Canada, 1976-1977 à 2014-2015



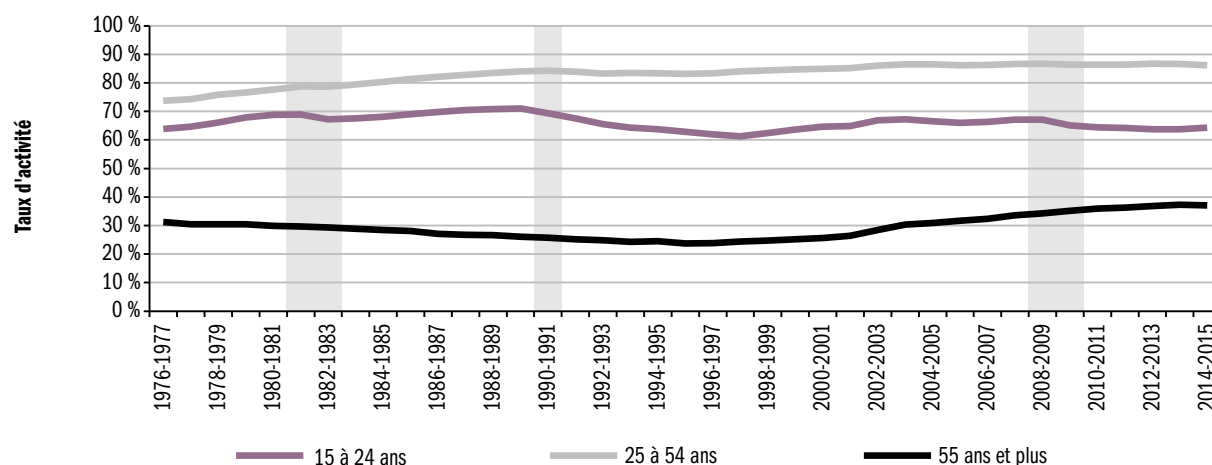
Remarque : Les parties ombrées correspondent aux périodes de récession de l'économie canadienne.
Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, CANSIM, tableau 282-0001.

Selon l'âge, le taux d'activité du groupe d'âge moyen (les 25 à 54 ans) est demeuré relativement constant au fil du temps jusqu'à ce qu'il chute de 0,4 point de pourcentage entre 2013-2014 (86,6 %) et 2014-2015 (86,2 %). Un changement important qui est survenu dans le marché du travail du Canada a été l'importante augmentation du taux d'activité observée parmi les personnes âgées de 55 ans et plus, passant de 25,6 % en 2000-2001 à 37,1 % en 2014-2015, malgré une diminution de 0,2 point de pourcentage de 2013-2014 à 2014-2015, soit le

premier déclin enregistré par ce groupe en 19 ans. En revanche, la cohorte de jeunes (les 15 à 24 ans) a affiché, en moyenne, des augmentations en ce qui a trait aux taux d'activité de 2000-2001 à 2008-2009, et affiche une baisse depuis. Cette tendance pourrait commencer à s'inverser puisque les taux d'activité de la cohorte de jeunes ont augmenté d'une année à l'autre entre 2012-2013 (63,7 %) et 2014-2015 (64,3 %) puisque les conditions économiques se sont améliorées (voir le graphique 10).

Graphique 10

Taux d'activité, selon le groupe d'âge, Canada, 1976-1977 à 2014-2015



Remarque : Les parties ombrées correspondent aux périodes de récession de l'économie canadienne.

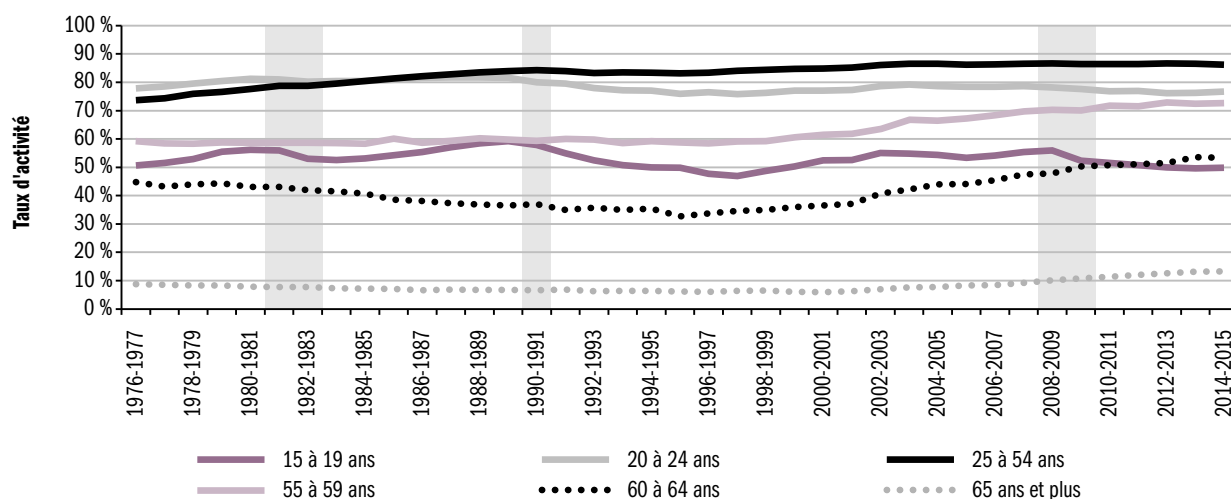
Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, CANSIM, tableau 282-0001.

Les changements qui se sont produits au niveau des taux d'activité parmi les groupes d'âge sont beaucoup plus évidents si l'on divise les cohortes de personnes qui ne se situent pas dans le groupe d'âge moyen (c.-à-d., les personnes âgées de 15 à 24 ans et de 55 ans et plus) par tranches de cinq ans. Entre 2000-2001 et 2014-2015, les deux changements les plus importants observés parmi ces groupes d'âge pour ce qui est des taux d'activité se sont produits chez les personnes âgées de 60 à 64 ans (+16,8 points de pourcentage entre 2000-2001 et 2014-2015) et chez les personnes âgées de 55 à 59 ans (+11,2 points de pourcentage). Le phénomène contraire, un déclin des

taux d'activité, s'est produit chez les jeunes, le taux d'activité baissant légèrement chez les jeunes âgés de 20 à 24 ans (- 1,5 point de pourcentage entre 2008-2009 et 2014-2015) et baissant fortement chez les jeunes âgés de 15 à 19 ans (- 6,0 points de pourcentage) (voir le graphique 11). Selon ces résultats, l'économie canadienne dépend désormais fortement des travailleurs plus âgés, et l'éventuel départ à la retraite d'un grand nombre de ces travailleurs dans les années à venir pourrait être une source de défis à relever afin de répondre à la demande de main-d'œuvre.

Graphique 11

Taux d'activité, selon le groupe d'âge, Canada, 1976-1977 à 2014-2015



Remarque : Les parties ombrées correspondent aux périodes de récession de l'économie canadienne.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, CANSIM, tableau 282-0001.

2.2 L'emploi

Le Canada a affiché une augmentation de l'emploi modérée en 2014-2015, avec un gain net de 103 000 postes (+0,6 %) de 2013-2014 à 2014-2015, atteignant une moyenne annuelle de 17,83 millions de salariés. Il s'agissait de la cinquième année consécutive de croissance au chapitre de l'emploi au Canada depuis le déclin survenu en 2009-2010 à la suite des répercussions de la récession de 2008.¹⁴

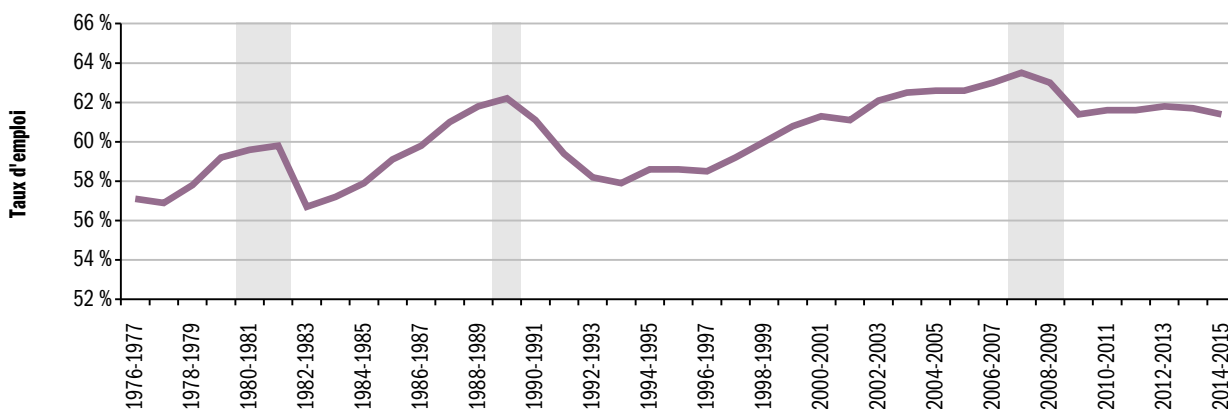
Comparativement aux autres économies avancées, selon les années civiles, le Canada (+0,6 %) s'est classé au cinquième rang pour ce qui est de la croissance de l'emploi parmi les pays membres du G-7 en 2014, en pourcentage (p. ex., le taux de croissance) et en nombre (p. ex., le nombre total de

postes créés), derrière le Royaume-Uni (+2,3 %), les États-Unis (+1,6 %), l'Allemagne (+0,9 %) et légèrement derrière le Japon (+0,6 %), tout en demeurant devant l'Italie (+0,4 %) et la France (+0,2 %).¹⁵

Malgré les augmentations au niveau de l'emploi en 2014-2015, le taux d'emploi national pour 2014-2015 (61,4 %) a décliné pour la deuxième année consécutive de 0,3 point de pourcentage par rapport au taux observé en 2013-2014 (61,7 %).¹⁶ Le taux de chômage national est demeuré relativement stable depuis la récession de 2008, semblable à celui des années suivant la première période de reprise après la récession du début des années 1990, et contrairement aux augmentations stables observées pendant la période de reprise économique suivant la récession du début des années 1980 (voir le graphique 12).

Graphique 12

Taux d'emploi, Canada, 1976-1977 à 2014-2015



Remarque : Les parties ombrées correspondent aux périodes de récession de l'économie canadienne.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, CANSIM, tableau 282-0001.

¹⁴ Voir l'annexe 1.3 pour un résumé détaillé de l'estimation du nombre d'emplois dans l'économie canadienne.

¹⁵ Fonds monétaire international. Base de données des Perspectives de l'économie mondiale. Octobre 2015.

¹⁶ Le taux d'emploi désigne le nombre de personnes employées exprimé en pourcentage de la population de personnes âgées de 15 ans et plus. Une définition plus exhaustive est fournie sous l'annexe 1.1.

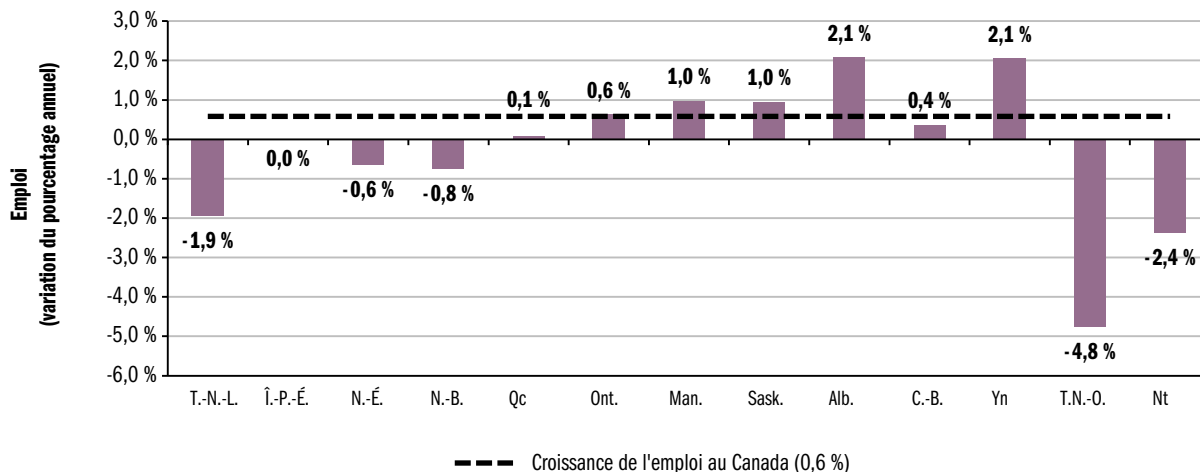
2.2.1 L'emploi, selon la province, le territoire, le sexe et l'âge

Les gains d'emploi enregistrés dans l'économie canadienne varient d'une province ou d'un territoire à l'autre en 2014-2015. L'Alberta (+2,1 %), le Yukon (+2,1 %), la Saskatchewan (+1,0 %) et le Manitoba

(+1,0 %) ont affiché les plus importantes augmentations du pourcentage au chapitre de l'emploi de 2013-2014 à 2014-2015, tandis que les Territoires du Nord-Ouest (- 4,8 %), le Nunavut (- 2,4 %), Terre-Neuve-et-Labrador (- 1,9 %) et le Nouveau-Brunswick (- 0,8 %) ont affiché les plus importants déclin du pourcentage au cours de la même période.

Graphique 13

Croissance de l'emploi, selon la province et le territoire, Canada, 2013-2014 à 2014-2015



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, CANSIM, tableau 282-0001 (pour les données provinciales), et totalisations spéciales (pour les données territoriales).

L'Ontario (6,89 millions de travailleurs) et le Québec (4,07 millions de travailleurs) représentaient plus de 60 % de l'ensemble de l'emploi au Canada en 2014-2015. L'Alberta (2,29 millions d'emplois) est passée

au troisième rang pour ce qui est du nombre total de travailleurs, dépassant légèrement la Colombie-Britannique (2,28 millions d'emplois) (voir le tableau 1).

Tableau 1

Dénombrement annuel moyen des travailleurs (en milliers), selon la province, 2014-2015

	2014-2015	% du nombre total de travailleurs - Canada
Province		
Terre-Neuve-et-Labrador	237,1	1,3 %
Île-du-Prince-Édouard	73,9	0,4 %
Nouvelle-Écosse	447,9	2,5 %
Nouveau-Brunswick	352,9	2,0 %
Québec	4 065,5	22,8 %
Ontario	6 886,0	38,6 %
Manitoba	630,0	3,5 %
Saskatchewan	571,4	3,2 %
Alberta	2 286,0	12,8 %
Colombie-Britannique	2 279,0	12,8 %
Canada	17 829,6	100,0 %

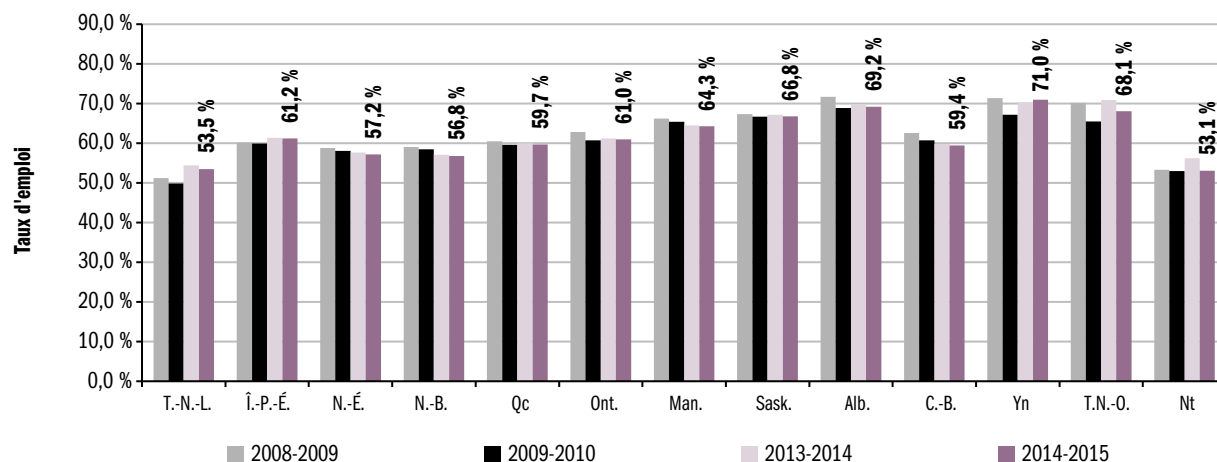
Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, CANSIM, tableau 282-0087.

Conformément aux tendances historiques, d'importantes variations ont été observées dans les taux d'emploi de l'ensemble des provinces et territoires, avec un écart de 17,9 points de pourcentage entre la province ou le territoire affichant le plus haut taux d'emploi (le Yukon) et le taux le plus

faible (le Nunavut). Le Yukon (71,0 %), l'Alberta (69,2 %), les Territoires du Nord-Ouest (68,1 %), la Saskatchewan (66,8 %) et le Manitoba (64,3 %) ont tous affiché des taux d'emploi supérieurs à la moyenne nationale de 61,4 % (voir le graphique 14).

Graphique 14

Taux d'emploi, selon la province et le territoire, Canada, 2009-2010 à 2014-2015



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, CANSIM, tableau 282-0001 (pour les données provinciales), et totalisations spéciales (pour les données territoriales).

2.2.1.1 Répartition de l'emploi, selon le sexe et l'âge

Pour ce qui est de l'emploi selon le sexe, semblablement aux taux d'activité des dernières années (voir le graphique 9), il y a eu un rétrécissement de l'écart entre les proportions d'hommes et de femmes occupant un emploi au Canada. En 2014-2015, les hommes représentaient 52,4 % de tous les travailleurs canadiens tandis que les femmes représentaient 47,6 %. L'écart entre les proportions d'emploi a grandement diminué au fil du temps, jusqu'à l'exercice 2009-2010 (lorsque 52,0 % de tous les travailleurs étaient des hommes et que 48,0 % étaient des femmes), et s'est légèrement accentué depuis (voir le graphique 15).

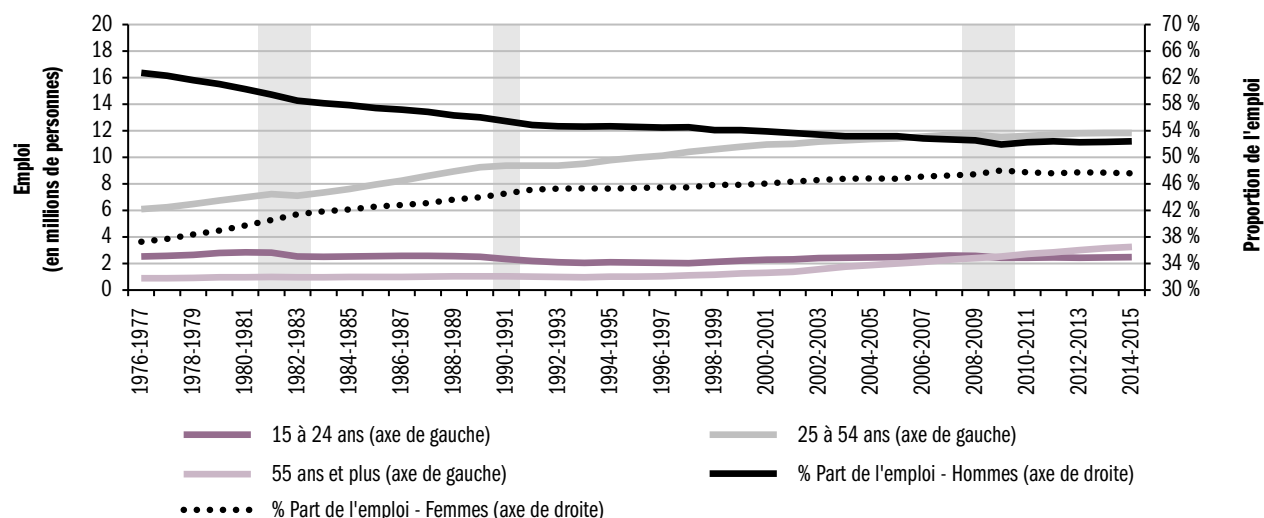
Selon le sexe, en 2014-2015 les hommes occupaient 56,9 % de tous les emplois à temps plein tandis que les femmes occupaient 43,1 % des postes à temps plein. Un écart encore plus important entre les sexes au chapitre du pourcentage des proportions de l'emploi est observé chez les personnes qui occupent des postes à temps partiel, les femmes occupant 66,5 % des emplois à temps partiel et les hommes occupant 33,5 % de ces emplois au Canada en

2014-2015. Les proportions des hommes et des femmes occupant des postes à temps plein et à temps partiel sont demeurées relativement stables au cours des années suivant la récession de 2008.

Le vieillissement de la population canadienne a aussi contribué aux changements importants de la composition de la population active au cours des quinze dernières années, le nombre de travailleurs plus âgés (55 ans et plus) faisant plus que doubler, passant de 1,5 million en 2000-2001 à 3,5 millions en 2014-2015. Entre-temps, le nombre de travailleurs d'âge moyen (25 à 54 ans) n'a augmenté que légèrement, passant de 11,0 millions en 2000-2001 à 11,8 millions en 2014-2015. La population de jeunes travailleurs (15 à 24 ans) est demeurée relativement stable, passant de 2,3 millions en 2000-2001 à 2,5 millions en 2014-2015. La majorité des augmentations au niveau de l'emploi observées au cours des dernières années se sont donc produites au sein des groupes démographiques ne faisant pas partie de la « moyenne d'âge » traditionnelle de la population active, les Canadiens âgés de 55 ans et plus ayant affiché la plus importante proportion des augmentations au chapitre de l'emploi (voir le graphique 15).

Graphique 15

Proportion de l'emploi, selon le sexe et le groupe d'âge, Canada, 1976-1977 à 2015-2016



Remarque : Les parties ombrées correspondent à des périodes de récession de l'économie canadienne.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, CANSIM, tableau 282-0001.

2.2.2 L'emploi, selon le niveau de scolarité, l'industrie et le secteur

À mesure que la technologie évolue et que les industries demandent davantage de travailleurs ayant des compétences spécialisées, les Canadiens doivent accroître leur taux d'inscription aux études secondaires et postsecondaires, ainsi que leur taux d'achèvement afin d'augmenter leurs chances

d'obtenir un emploi. Cela peut être observé en examinant les taux d'emploi selon le niveau de scolarité, où les taux d'emploi ont tendance à augmenter pour chaque niveau d'études supplémentaires atteint par les membres de la population active, tandis que les différences au niveau des taux d'emploi entre ceux qui ont un niveau de scolarité plus faible et la moyenne nationale se sont accrues au fil du temps (voir le tableau 2).

Tableau 2

Taux d'emploi, selon le niveau de scolarité, Canada, 2004-2005 à 2014-2015

	2005-2006	2006-2007	2007-2008	2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015
0 à la 8 ^e année	21,5 %	21,5 %	21,1 %	20,4 %	20,1 %	19,3 %	19,9 %	20,2 %	19,6 %	18,9 %
Études secondaires non terminées	44,7 %	45,0 %	45,4 %	44,6 %	40,8 %	40,3 %	40,1 %	39,5 %	39,3 %	39,0 %
Diplôme d'études secondaires	65,4 %	65,1 %	65,5 %	63,8 %	61,6 %	61,6 %	61,6 %	61,0 %	60,5 %	59,6 %
Études postsecondaires non terminées	63,2 %	64,0 %	64,3 %	63,8 %	60,7 %	60,8 %	60,2 %	60,6 %	59,7 %	58,5 %
Certificat ou diplôme d'études postsecondaires	72,7 %	72,5 %	72,8 %	72,4 %	70,8 %	71,0 %	70,7 %	70,5 %	70,6 %	70,1 %
Baccalauréat	76,3 %	76,9 %	76,7 %	76,0 %	75,5 %	75 %	74,3 %	74,6 %	74,4 %	74,0 %
Études supérieures au baccalauréat	77,3 %	77,0 %	76,5 %	76,2 %	75,8 %	75,0 %	75,2 %	75,2 %	74,5 %	74,1 %
Canada	62,6 %	63,0 %	63,5 %	63,0 %	61,4 %	61,6 %	61,6 %	61,8 %	61,7 %	61,4 %

Source : Statistique Canada. Enquête sur la population active, CANSIM, tableau 282-0003.

L'augmentation de 0,6 % au chapitre de l'emploi en 2014-2015 provenait entièrement des industries des services (+127 900 travailleurs, ou 0,9 %), en particulier dans l'industrie des soins de santé et de l'assistance sociale (+42 400, ou 1,9 %), l'industrie de l'hébergement et de la restauration (+35 500, ou

3,0 %), l'industrie du commerce de gros (+31 400, ou 5,2 %) et l'industrie des services d'enseignement (+30 200, ou 2,5 %). Ces augmentations ont été partiellement contrebalancées par des déclinés dans l'industrie du commerce de détail (baisse de l'emploi de 21 100, ou - 1,0 %). Combinées, les industries de

production des biens ont enregistré une réduction de 25 000 (- 0,6 %) du nombre de travailleurs. Malgré la forte baisse du prix du pétrole, l'industrie de l'extraction minière, pétrolière et gazière (- 1 700 emplois, ou - 0,6 %) a connu en 2014-2015 une variation du pourcentage semblable aux moyennes observées dans les autres industries de la production des services.

En 2014-2015, le nombre total de travailleurs dans le secteur privé a augmenté de 0,7 % comparativement à 0,4 % dans le secteur public, tandis que le nombre de personnes qui se déclarent travailleurs autonomes a aussi augmenté de 0,4 %. Au total, en 2014-2015 les salariés du secteur privé représentaient 64,7 % de l'ensemble des emplois (11,5 millions), suivi par les salariés du secteur public avec 20,0 % des emplois (3,6 millions) et les travailleurs autonomes avec 15,4 % (2,7 millions), cette répartition demeurant relativement stable au cours des dernières années.

2.2.3 L'emploi, selon le type d'emploi et la couverture syndicale

L'emploi à temps plein a augmenté de 0,4 %, ce taux de croissance se multipliant par trois pour ce qui est de l'emploi à temps partiel (1,2 %) en 2014-2015. L'emploi à temps plein représentait 80,8 % (14,4 millions d'emplois) de tous les emplois au Canada en 2014-2015. Le 19,2 % restant (3,4 millions d'emplois) était lié aux emplois à temps partiel.¹⁷ Les travailleurs canadiens avaient aussi tendance, en moyenne, à indiquer une grande moyenne en pourcentage d'heures travaillées à leur emploi principal par rapport aux autres emplois qu'ils occupaient, ce qui signifie que si une personne occupait plus d'un emploi à la fois, elle accorderait une très grande partie de son total d'heures de travail réelles au cours d'une semaine donnée à son emploi principal par rapport à tous les autres emplois qu'elle occupe (98,8 % des heures de travail réelles des employés à temps plein étaient destinées à leur emploi principal comparativement à 93,5 % des heures de travail réelles destinées à l'emploi principal des employés à temps partiel).¹⁸

Deux tendances importantes qui ont été observées dans l'économie canadienne au cours de la dernière décennie étaient de faibles, mais constantes augmentations supplémentaires annuelles dans la part des travailleurs à temps partiel de l'économie

(de 18,5 % des emplois en 2004-2005 à 19,2 % en 2014-2015) et la part constante d'une année à l'autre de tous les travailleurs de l'économie qui se déclarent travailleurs autonomes (en moyenne, chaque année, 15,5 % des travailleurs canadiens se déclarent travailleurs autonomes).¹⁹ Étant donné la composition actuelle du marché du travail canadien et des critères d'admissibilité des prestations régulières d'assurance-emploi, un travailleur sur six dans l'économie canadienne ne serait pas couvert par les prestations régulières d'assurance-emploi en raison de la manière dont les emplois assurables sont définis dans le régime d'assurance-emploi. Les travailleurs autonomes ne sont généralement pas admissibles aux prestations régulières d'assurance-emploi en raison de la nature de leur emploi, mais sont admissibles aux prestations spéciales d'assurance-emploi s'ils choisissent de payer les cotisations au régime d'assurance-emploi pendant 52 semaines avant de présenter une demande de prestations spéciales et s'ils répondent aux critères d'admissibilité.

Un des changements importants en 2014-2015 était le déclin du nombre total de salariés occupant un emploi qui reçoit une couverture syndicale²⁰, leur part totale de salariés ayant diminué de 0,9 % (42 600 emplois) par rapport à 2013-2014 (voir le graphique 16). Ce changement est important en ce qui a trait au régime d'assurance-emploi puisque les entreprises ayant mis en place des conventions collectives ont tendance à offrir des congés et des prestations négociés qui bien souvent remplacent ou complètent les prestations spéciales d'assurance-emploi. Le déclin du nombre de postes syndiqués en 2014-2015 est grandement attribuable aux pertes d'emplois syndiqués du secteur privé (- 2,2 %, ou 43 500 emplois). Cela pourrait indiquer que certains emplois syndiqués du secteur privé qui offraient anciennement des prestations supplémentaires au moyen de conventions collectives négociées sont désormais moins fréquemment couverts par les dispositions des conventions collectives dont la nature est semblable à ce qu'offrent les prestations spéciales d'assurance-emploi. Cela pourrait signifier que le nombre de demandes de prestations spéciales du régime d'assurance-emploi pourrait augmenter au cours des années à venir puisque le nombre d'emplois couverts par des prestations supplémentaires négociées dans les conventions collectives est en déclin dans l'économie canadienne.

¹⁷ Un emploi à temps partiel tient compte des personnes qui travaillent habituellement moins de 30 heures par semaine à leur emploi principal ou à leur unique emploi.

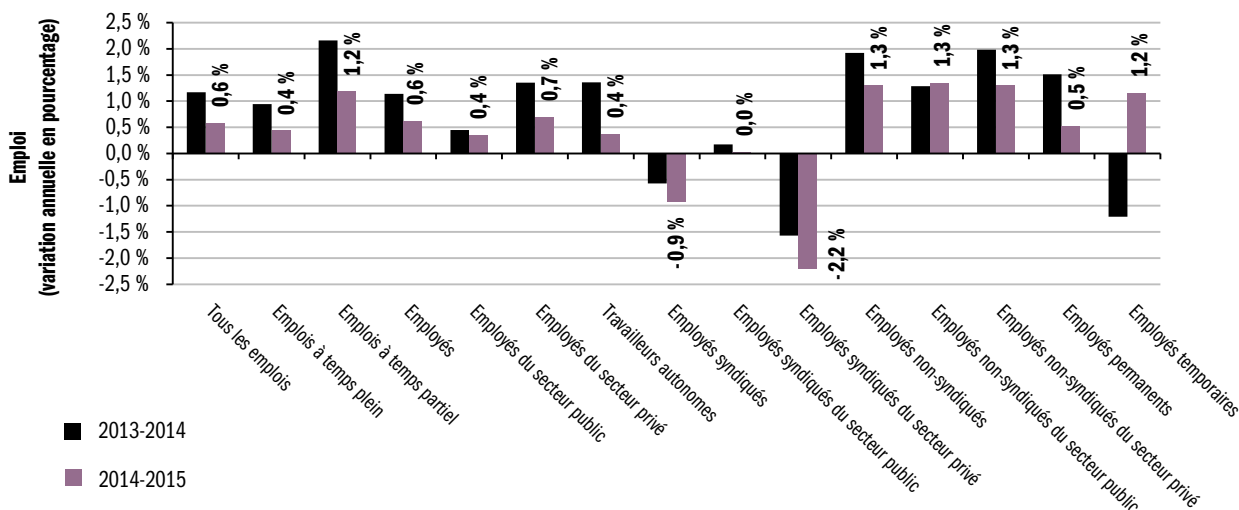
¹⁸ En 2014-2015, les employés à temps plein dans l'économie canadienne travaillaient, en moyenne, 39,9 heures de travail réelles par semaines à tous leurs emplois par rapport à 39,4 heures à leur emploi principal, une différence d'une demi-heure par semaine. Cela se compare à une différence de 1,2 heure de travail réelle par semaine pour les employés à temps partiel à leurs emplois principaux (17,2 heures) contre tous les emplois (18,4) auxquels ils ont travaillé pendant la semaine de référence. Source : Statistique Canada. Enquête sur la population active. CANSIM, tableau 282-0027.

¹⁹ Statistique Canada. Enquête sur la population active. CANSIM, tableau 282-0089.

²⁰ Selon les définitions utilisées par Statistique Canada, ce groupe comprend les employés qui sont membres d'un syndicat et les employés qui ne sont pas membres d'un syndicat, mais qui sont couverts par une convention collective ou un contrat de travail négocié par un syndicat.

Graphique 16

Croissance de l'emploi, selon le type d'emploi, le secteur, la couverture syndicale et la permanence de l'emploi, 2013-2014 et 2014-2015



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, CANSIM, tableaux 282-0001 (pour les données sur l'emploi), 282-0077 (pour les données sur la couverture syndicale), 282-0079 (pour les données sur la permanence de l'emploi), et 282-0089 (pour les données sur le type d'emploi).

2.2.4 Les heures travaillées

En 2014-2015, le nombre moyen d'heures travaillées par semaine, y compris les heures supplémentaires, pour tous les salariés de l'économie canadienne est demeuré le même, soit 30,4 heures par rapport à 2013-2014. Avant 2013-2014, le nombre moyen d'heures travaillées avait augmenté à chacune des trois années précédentes après que la moyenne nationale ait chuté à 30,0 heures par semaines à la suite des répercussions de la récession de 2008. Les heures travaillées sont importantes pour l'administration du régime d'assurance-emploi puisque l'admissibilité au régime est fondée en partie sur le nombre d'heures d'emploi assurable travaillées pendant l'année précédente.

La répartition des heures travaillées par les salariés canadiens à tous les emplois qu'ils occupent avait affiché une augmentation dans la proportion de tous les travailleurs qui effectuent moins de 35 heures par semaine, et avait affiché un déclin dans la proportion des salariés qui effectuent plus de 35 heures par semaine, entre 2012-2013 et 2014-2015. Bien que la majorité (56,2 %) des travailleurs canadiens continuent d'indiquer qu'ils travaillent un total de 35 heures ou plus par semaine, la proportion des salariés effectuant un nombre d'heures total équivalent à un poste à temps plein a enregistré un déclin de 4,7 points de pourcentage entre 2012-2013 et 2014-2015. La seule catégorie d'heures équivalentes à un emploi à temps plein qui a enregistré des gains dans sa proportion de salariés

(de 2,9 points de pourcentage entre 2012-2013 et 2014-2015) était celle où les salariés travaillaient entre 30 et 34 heures par semaine. Le nombre de salariés ne travaillant aucune heure, mais étant tout de même considérés comme salariés a aussi augmenté de 0,3 point de pourcentage pendant cette période. Dans l'ensemble, l'économie canadienne a affiché une réduction du nombre moyen total d'heures travaillées depuis les dernières années, une proportion grandissante de salariés canadiens travaillant un nombre d'heures très près de la limite entre les heures à temps plein et les heures à temps partiel (voir le graphique 17).

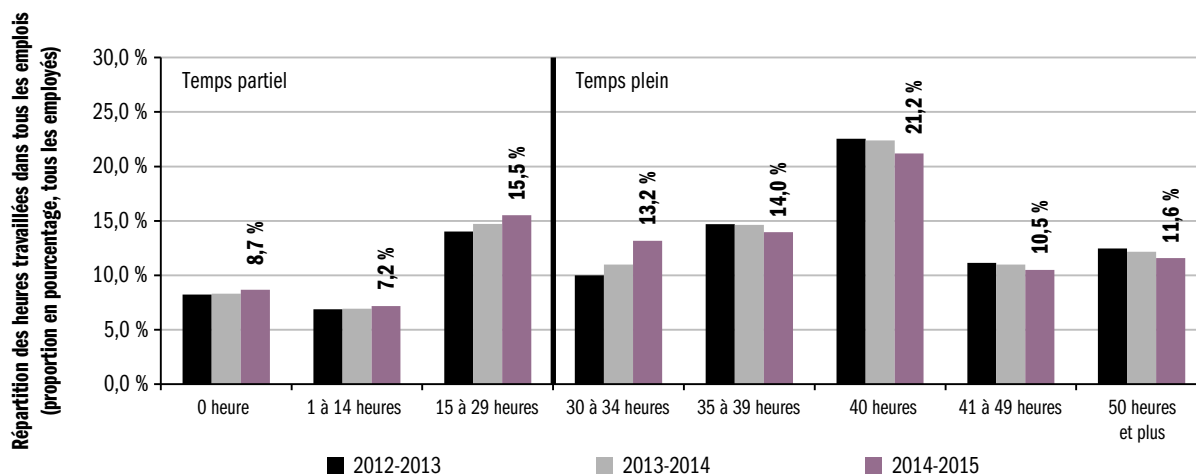
La répartition des heures travaillées varie considérablement selon le sexe et l'âge. Selon le sexe, les femmes représentaient la majorité des travailleurs dans chaque catégorie d'heures travaillées jusqu'à 35 à 39 heures, tandis que les hommes représentaient la majorité des travailleurs qui effectuaient 40 heures et plus par semaine. Selon l'âge, les deux tendances observées étaient que les travailleurs âgés de 15 à 24 ans représentaient la plus importante proportion (40,5 % en 2014-2015) de ceux qui travaillaient de 1 à 14 heures chaque semaine de référence, et que les membres du groupe d'âge moyen (25 à 54 ans) représentaient la plus forte proportion de travailleurs (67,9 % en 2014-2015) qui effectuaient une moyenne de zéro heure dans une semaine de référence donnée. La répartition des heures travaillées selon le groupe d'âge est demeurée relativement stable au sein de l'économie canadienne depuis 2012-2013.

Les salariés des Territoires du Nord-Ouest (33,3), de l'Alberta (32,7), de Terre-Neuve-et-Labrador (32,5) et du Nouveau-Brunswick (31,5) ont travaillé en moyenne le plus grand nombre d'heures par semaine. En 2014-2015, les salariés du Yukon (29,1), de la Colombie-Britannique (29,4), de la Nouvelle-Écosse

(29,9), de l'Île-du-Prince-Édouard (30,0) et du Manitoba (30,0) ont travaillé en moyenne le plus petit nombre d'heures. Il y avait un écart de 4,2 heures entre les provinces et territoires ayant affiché les moyennes d'heures travaillées par semaine les plus élevées et les plus basses (voir le graphique 18).

Graphique 17

Répartition du nombre total d'heures travaillées dans tous les emplois, Canada, 2012-2013 à 2014-2015

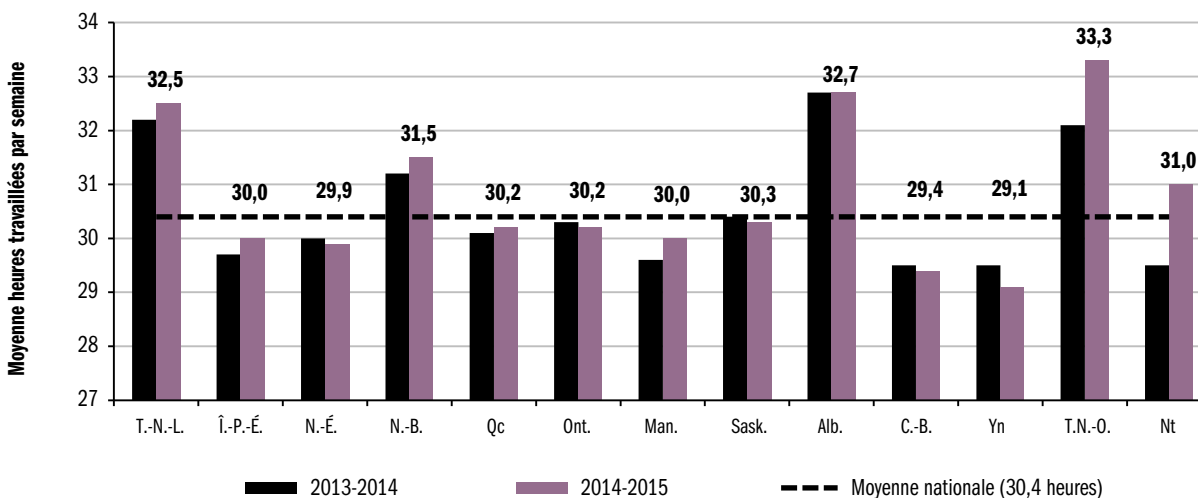


Remarque : La répartition reflète le nombre actuel d'heures travaillées pendant la semaine de référence de l'Enquête sur la population active pour tous les emplois occupés par des employés canadiens.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, CANSIM, tableau 282-0017.

Graphique 18

Moyenne d'heures travaillées par semaine (y compris les heures supplémentaires), selon la province et le territoire, Canada, 2013-2014 à 2014-2015



Source : Statistique Canada, Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail, CANSIM, tableau 281-0032.

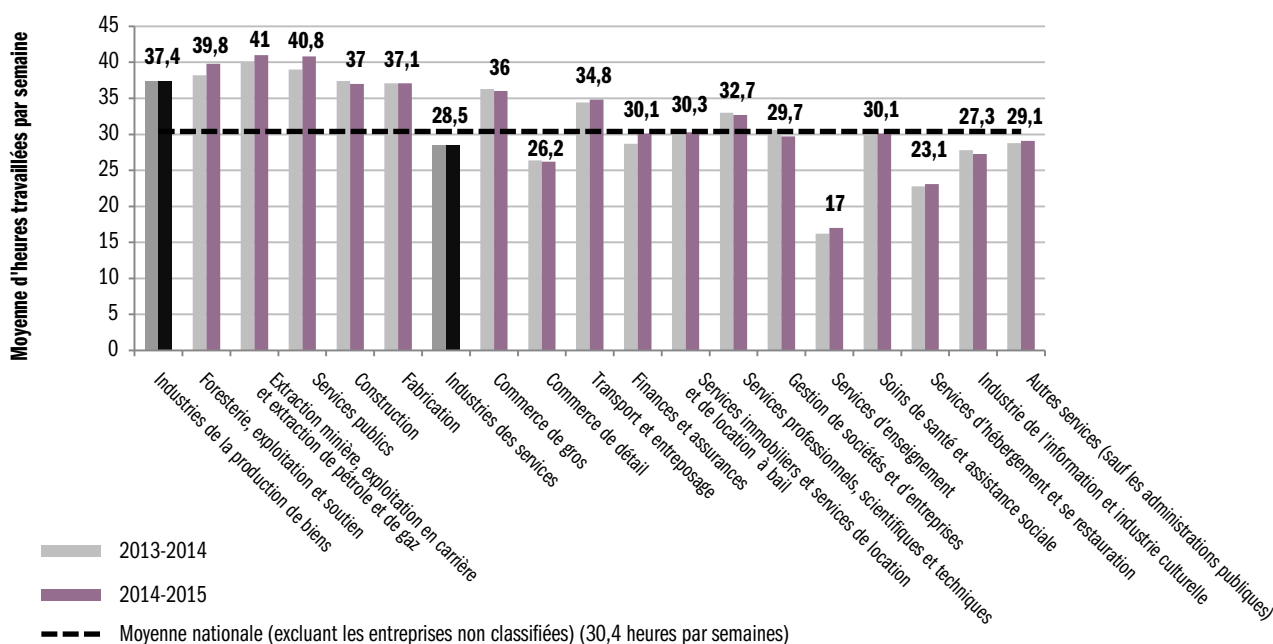
D'importants changements relatifs au classement des provinces et des territoires en ce qui a trait aux heures travaillées par semaine ont eu lieu entre 2004-2005 et 2014-2015, le nombre d'heures travaillées ayant enregistré des hausses importantes en Alberta, à Terre-Neuve-et-Labrador, au Nouveau-Brunswick et en Nouvelle-Écosse tandis que des baisses ont été enregistrées en Ontario, au Québec et en Colombie-Britannique. Les Territoires du Nord-Ouest ont aussi affiché une importante augmentation du nombre moyen d'heures travaillées depuis la

récession de 2008, les niveaux retournant aux niveaux observés avant la récession.

Les salariés des industries de production de biens ont continué à afficher une moyenne de 37,4 heures travaillées par semaine en 2014-2015, le même niveau que celui affiché en 2013-2014. Les salariés des industries des services quant à eux ont travaillé en moyenne 28,5 heures par semaine en 2014-2015, affichant aussi le même niveau qu'en 2013-2014 (voir le graphique 19).

Graphique 19

Moyenne d'heures travaillées par semaine (y compris les heures supplémentaires), selon l'industrie, Canada, de 2013-2014 à 2014-2015



Source : Statistique Canada, Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail, CANSIM, tableau 281-0032.

2.2.5 Les salaires

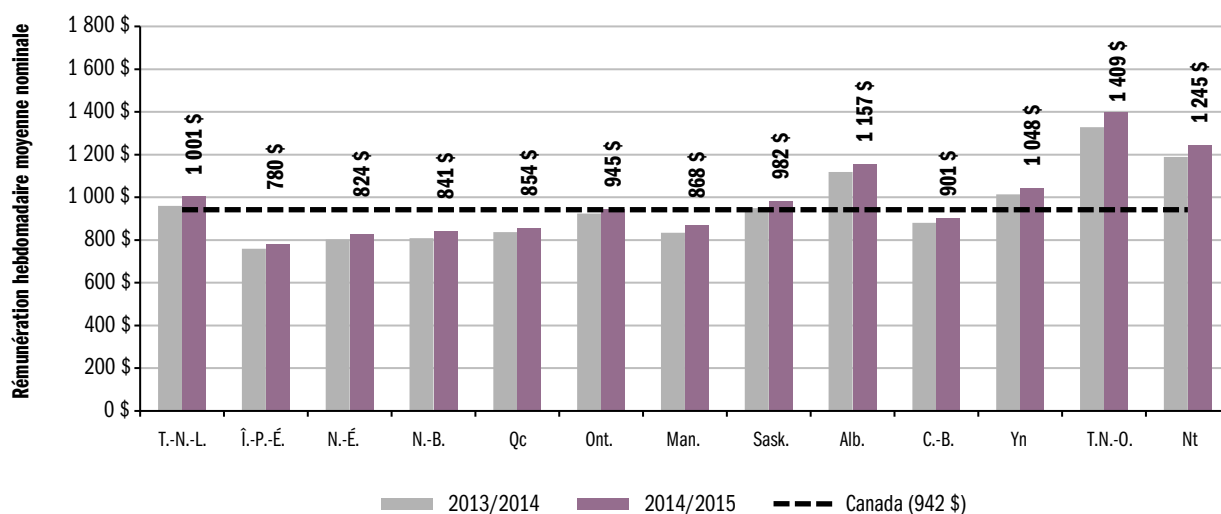
La rémunération hebdomadaire moyenne nominale du Canada, y compris les montants touchés par les salariés pour leurs heures supplémentaires, a augmenté de 2,7 % pour atteindre 942 \$ en 2014-2015, comparativement à 917 \$ en 2013-2014.²¹ La rémunération sert à déterminer les cotisations d'assurance-emploi que versent les employeurs et les salariés, ainsi que le taux de prestation que peuvent toucher les prestataires. Ce taux est établi en proportion de la rémunération d'un prestataire jusqu'à concurrence du maximum de la rémunération assurable.

En 2014-2015, semblablement aux années précédentes, l'Alberta avait affiché une rémunération hebdomadaire moyenne pour la province de 1 157 \$ par semaine, suivie de Terre-Neuve-et-Labrador (1 001 \$), la Saskatchewan (982 \$) et l'Ontario (945 \$). La rémunération moyenne dans les six autres provinces a continué de descendre sous la moyenne nationale (942 \$). La province ou le territoire avec la plus haute rémunération hebdomadaire moyenne était les Territoires du Nord-Ouest avec 1 409 \$. Chacun des territoires canadiens a affiché une rémunération nominale moyenne plus élevée que dans toutes les provinces du Canada, à l'exception de l'Alberta (voir le graphique 20).

²¹ Veuillez noter que les chiffres des salaires ne sont pas conformes aux résultats indiqués dans le *Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi de 2013-2014* puisque les totaux de cette version ne comprennent pas la rémunération pour les heures supplémentaires travaillées. La rémunération hebdomadaire moyenne nominale pour toutes les industries du Canada, sans les heures supplémentaires, était de 916 \$ en 2014-2015, par rapport à 889 \$ en 2013-2014.

Graphique 20

Rémunération hebdomadaire moyenne nominale, selon la province et le territoire, Canada 2013-2014 à 2014-2015



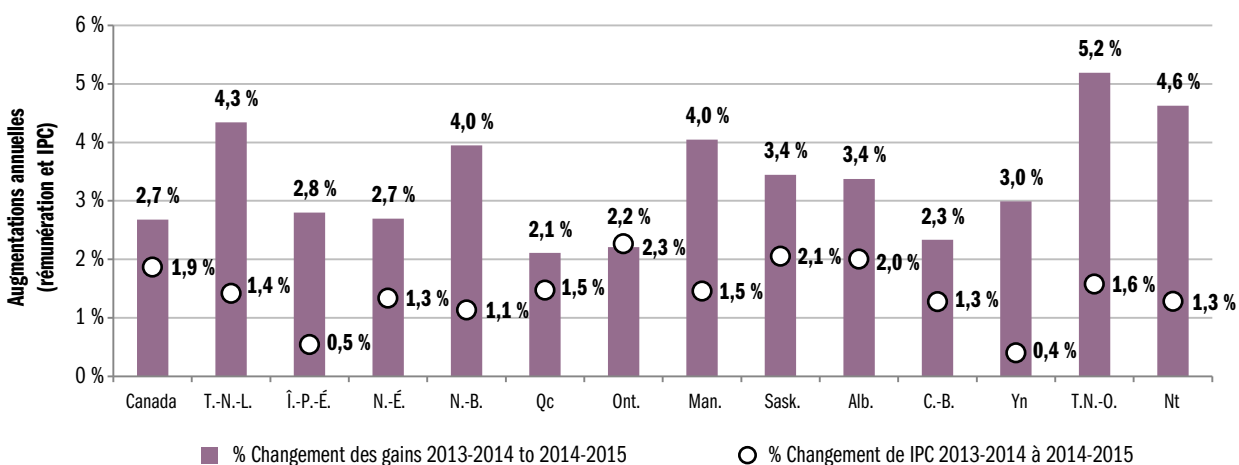
Source : Statistique Canada, Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail, CANSIM, tableau 281-0026.

Six provinces (Terre-Neuve-et-Labrador, l'Île-du-Prince-Édouard, le Nouveau-Brunswick, le Manitoba, la Saskatchewan et l'Alberta) ont surpassées l'augmentation du salaire national moyen de 2,7 %, tandis que le Québec, l'Ontario et la Colombie-Britannique ont enregistré les croissances du salaire les plus faibles (2,1 %, 2,2 % et 2,3 % respectivement). Le graphique 21 compare

l'augmentation de la rémunération selon la province ou le territoire avec le taux d'inflation de la province ou du territoire, mesuré par l'indice des prix à la consommation. L'Ontario était, de peu, la seule province ayant enregistré une croissance de la rémunération plus faible que la croissance de son indice des prix à la consommation de 2013-2014 à 2014-2015.

Graphique 21

Augmentations moyennes de la rémunération hebdomadaire nominale et de l'indice des prix à la consommation, selon la province et le territoire, variation de 2014-2015



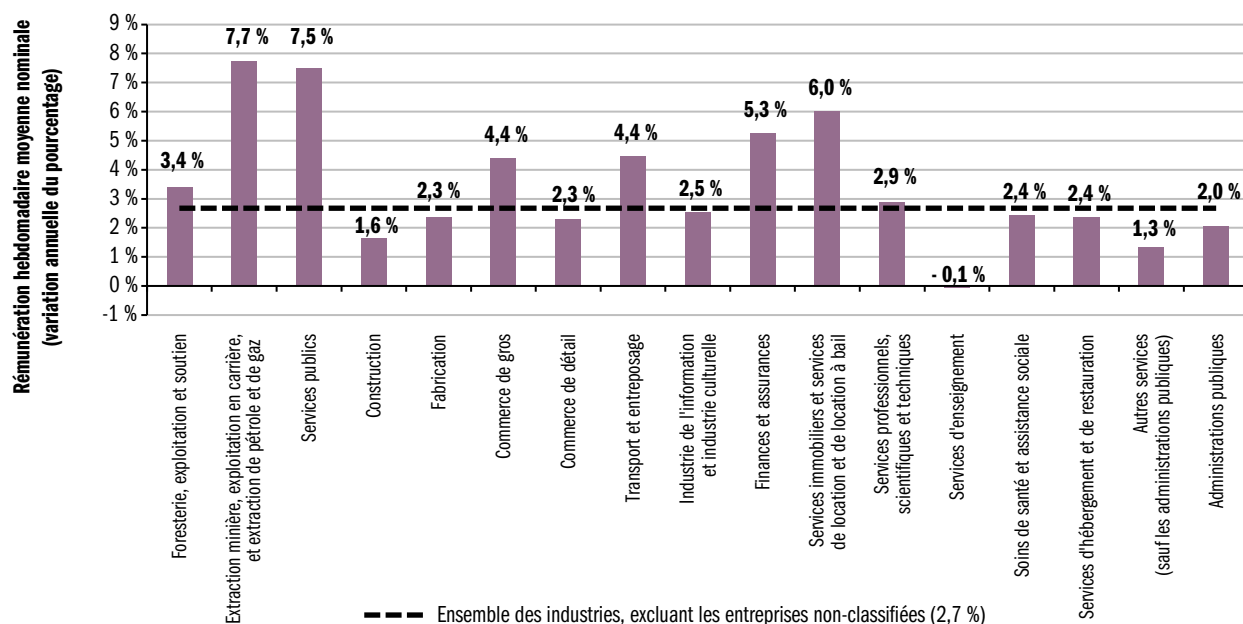
Sources : Statistique Canada, Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail, CANSIM, tableau 281-0026 (pour les données sur la rémunération nominale), et Statistique Canada, Mesures de l'indice des prix à la consommation, CANSIM, tableau 326-0020 (pour les données sur l'IPC).

En 2014-2015, les salariés des secteurs de la production de biens ont continué d'afficher une rémunération hebdomadaire moyenne nominale supérieure (1 223 \$) à celle des salariés du secteur des services (878 \$). Les travailleurs de l'industrie de l'extraction minière, de l'exploitation en carrière, et de l'extraction de pétrole et de gaz ont enregistré la rémunération hebdomadaire moyenne la plus élevée (2 064 \$) suivis par les travailleurs de l'industrie des services (1 805 \$). Entre temps, l'industrie des services d'hébergement et de

restauration affichait la rémunération hebdomadaire moyenne nominale la plus basse pour la deuxième année consécutive (372 \$), suivie par les travailleurs de l'industrie du commerce de détail (544 \$). En 2014-2015, la croissance de la rémunération hebdomadaire moyenne nominale a connu des variations considérables dans l'ensemble des industries, passant de - 0,1 % (industrie des services d'enseignements) à un sommet de 7,7 % (industrie d'extraction minières, exploitation en carrière, et extraction de pétrole et de gaz) (voir le graphique 22).

Graphique 22

Rémunération hebdomadaire moyenne nominale, selon l'industrie, Canada, 2013-2014 à 2014-2015



Source : Statistique Canada, Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail, CANSIM, tableau 281-0026.

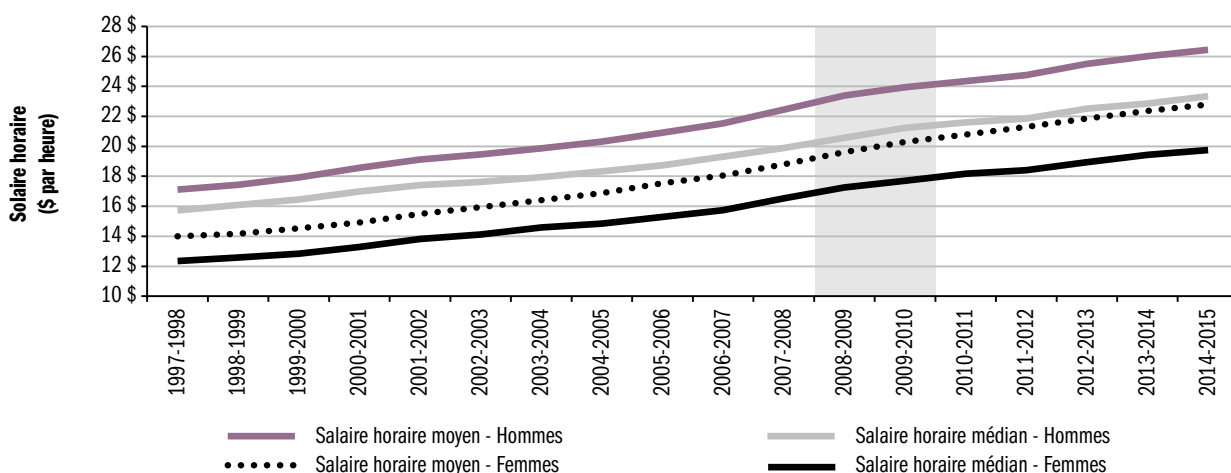
Lorsqu'on observe les changements au niveau des taux de rémunération au Canada pour 2014-2015 selon le sexe, les hommes gagnaient un salaire horaire moyen de 26,44 \$, tandis que les femmes gagnaient un salaire horaire moyen de 22,78 \$, un écart de 3,66 \$ par heure qui est égal à 16,1 % du salaire horaire moyen des femmes.

Lorsqu'on examine les salaires horaires médians²², les hommes gagnaient un salaire horaire médian de 23,34 \$ (soit 3,10 \$ de moins que le salaire horaire moyen chez les hommes) tandis que les femmes gagnaient un salaire médian de 19,82 \$ (soit 2,96 \$ de moins que le salaire horaire moyen chez les femmes). Bien que les salaires horaires aient connu une croissance similaire tant chez les hommes que chez les femmes au cours des quinze dernières années, l'écart entre les salaires horaires chez les hommes et les femmes persiste (voir le graphique 23).

²² La médiane est la valeur moyenne de tous les résultats, indiquant que la moitié de la population gagne plus que la valeur estimée et que l'autre moitié gagne moins que cette valeur.

Graphique 23

Salaire nominal moyen et médian, selon le sexe, Canada, 1997-1998 à 2014-2015



Remarque : La partie ombrée correspond à une période de récession de l'économie canadienne.

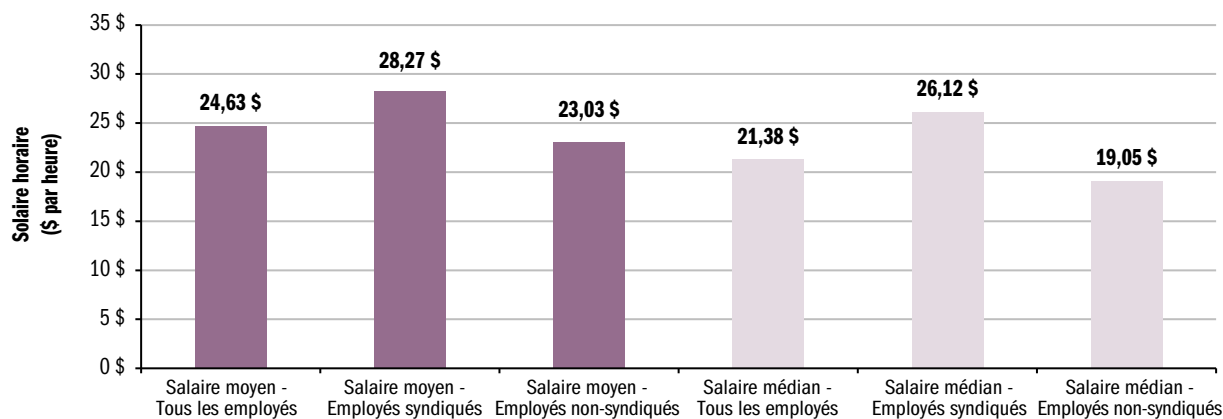
Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, CANSIM, tableau 282-0073.

La diminution du nombre d'emplois syndiqués dans le secteur privé en 2014-2015 (voir le graphique 16) pourrait mener à de futurs déclin en ce qui a trait au taux de croissance des salaires moyens enregistré pour les travailleurs canadiens puisque les emplois syndiqués ont toujours offert aux employés des salaires moyens et médians plus élevés. Au cours des prochaines années, si le nombre d'emplois syndiqués du secteur privé au sein de l'économie continue à décliner au même rythme que celui observé en 2014-2015, cela pourrait avoir des répercussions sur les niveaux de croissance des salaires moyens et médians enregistrés au sein de l'économie canadienne, les faisant diminuer progressivement. Le salaire horaire moyen d'un salarié syndiqué était de 28,27 \$ en 2014-2015 par rapport au salaire horaire moyen des salariés qui n'ont pas de couverture syndicale, soit 23,03 \$, un écart de 5,24 \$ par heure. Un écart salarial plus important peut être observé lorsque l'on calcule les salaires horaires médians, les employés syndiqués gagnant 26,12 \$ en 2014-2015 comparativement au salaire médian des employés n'ayant pas de couverture syndicale, soit 19,05 \$, un écart de 7,07 \$ par heure (voir le graphique 24).

Les résultats ci-dessus sont importants pour le régime d'assurance-emploi puisque la rémunération sert à déterminer les cotisations d'assurance-emploi que versent les employeurs et les salariés, ainsi que le taux des prestations que peuvent toucher les prestataires. Ce taux est établi en proportion de la rémunération d'un prestataire jusqu'à concurrence du maximum de la rémunération assurable. Alors que la rémunération change, les salaires moyen et médian connexes touchés par les salariés pourraient aussi, en moyenne, croître plus lentement. Cette constatation, si la tendance observée en 2014-2015 se poursuit, pourrait avoir une influence sur le montant moyen des cotisations d'assurance-emploi versées par les employeurs et les salariés au compte des opérations de l'assurance-emploi alors que la croissance des salaires ralentit, et pourrait entraîner une croissance plus lente de l'augmentation du taux maximum de la rémunération assurable des prestataires d'assurance-emploi. Une augmentation des demandes de prestations d'assurance-emploi et une diminution des montants moyens des demandes pourraient aussi se produire puisque la proportion grandissante de tous les salariés occupant un poste n'ayant pas de couverture syndicale pourrait mener la réduction de la permanence des emplois.

Graphique 24

Salaire nominal moyen et médian, selon la couverture syndicale, Canada, 2014-2015



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, CANSIM, tableau 282-0073.

2.2.5.1 Les travailleurs touchant un salaire minimum

La proportion des salariés touchant un salaire minimum varie dans l'ensemble du Canada étant donné les caractéristiques précises des marchés du travail de chaque province et territoire, et les politiques

particulières des gouvernements provinciaux qui sont responsables d'établir les taux de salaire minimum. La fréquence de l'augmentation des salaires minimum au fil du temps a été irrégulière, les provinces choisissant d'approuver des augmentations à des moments différents selon les considérations touchant l'économie et le marché du travail propres à leur province ou leur territoire, pouvant changer au fil du temps.

Tableau 3

Salaires minimums et proportion du nombre total de salariés touchant un salaire minimum, selon la province, Canada, 2014

	Salaire horaire minimum ¹	Salaire horaire minimum par rapport à la proportion (en %) du salaire horaire moyen, selon la province ²	Proportion (en %) des salariés touchant un salaire minimum dans chaque province ³
Province			
Terre-Neuve-et-Labrador	10,25 \$	46,4 %	5,4 %
Île-du-Prince-Édouard	10,35 \$	46,8 %	6,1 %
Nouvelle-Écosse	10,40 \$	47,1 %	6,7 %
Nouveau-Brunswick	10,30 \$	46,6 %	5,7 %
Québec	10,35 \$	44,9 %	6,0 %
Ontario	11,00 \$	44,3 %	10,9 %
Manitoba	10,70 \$	47,9 %	5,1 %
Saskatchewan	10,20 \$	40,3 %	3,5 %
Alberta	10,20 \$	36,3 %	1,7 %
Colombie-Britannique	10,25 \$	42,2 %	5,9 %
Canada⁴	Ne s'applique pas	Ne s'applique pas	7,2 %

¹ Les salaires indiqués dans cette colonne sont fondés sur une demande spéciale de la base de données du Programme du travail d'EDSC sur les salaires minimums historiques pour les travailleurs adultes au Canada en 2014, reflétant les derniers changements au niveau des salaires minimums enregistrés pour toutes les provinces pendant l'année 2014.

² Les données concernant les salaires horaires moyens ne sont pas disponibles pour les provinces de l'Atlantique pour le tableau CANSIM cité. La proportion des salaires minimums pour chaque province de l'Atlantique indiquée dans cette colonne se fonde sur les salaires minimums de chaque province par rapport à la proportion des salaires horaires moyens des régions de l'Atlantique en 2014 (22,10 \$). Les données fournies concernant les salaires horaires ne comprennent pas les calculs des territoires du Canada.

Source : Statistique Canada. Enquête sur la population active. CANSIM, tableau 282-0233.

³ Statistique Canada. « Le salaire minimum au Canada depuis 1975. » *Le Quotidien* - Mégatendances canadiennes. Janvier 2016.

⁴ Actuellement, le gouvernement du Canada n'a pas de salaire minimum défini pour les fonctionnaires fédéraux réguliers, choisissant plutôt d'implanter le salaire minimum général pour les travailleurs adultes couverts par la Partie III du *Code canadien du travail* pour tous les travaux sous réglementation fédérale entrepris dans la province ou le territoire. Par conséquent, un salaire minimum pour le Canada n'est pas fourni. Le pourcentage indiqué reflète le regroupement des totaux de toutes les données provinciales sur les travailleurs touchant un salaire minimum.

Source : EDSC. « Les salaires minimums au Canada demande spéciale. » Programme du travail. 2015.

Les salaires minimums dans l'ensemble du Canada variaient de 10,20 \$ à 11,00 \$ par heure en 2014 (voir le tableau 3), et certaines provinces ont choisi de mettre en place des augmentations supplémentaires depuis ce temps.

La moyenne nationale de la proportion de tous les salariés touchant un salaire minimum est fortement influencée par les résultats de l'Ontario, la seule province affichant une proportion de salariés touchant un salaire minimum supérieur à la moyenne nationale, soit 10,9 %. En revanche, en 2014, les provinces ayant enregistré les plus faibles proportions de tous les salariés occupant un poste à salaire minimum étaient l'Alberta (1,7 %), la Saskatchewan (3,5 %) et le Manitoba (5,1 %). La moyenne élevée du Canada par rapport à celle de la plupart des provinces s'explique en partie par la taille relative du marché du travail de l'Ontario. L'Ontario avait aussi mis en place des augmentations progressives du taux de son salaire minimum au cours des dernières années. Lorsque les taux de salaire minimum augmentent, la proportion de salariés touchant un salaire minimum a aussi tendance à augmenter puisque certains des salariés qui touchaient des salaires légèrement au-dessus du salaire minimum avant que les augmentations soient mises en place font désormais partie de la population de salariés touchant un salaire minimum

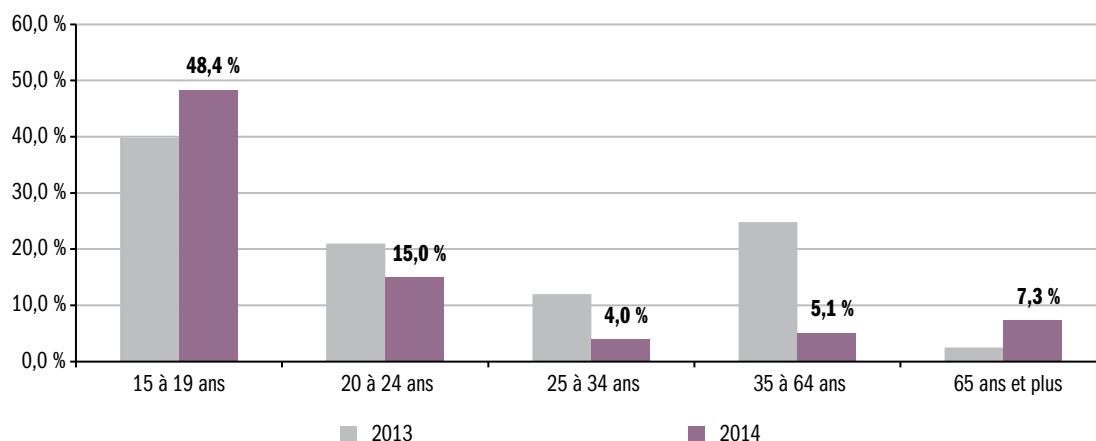
si leurs salaires n'ont pas augmenté en conséquence.²³

Selon l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), les taux de salaire minimum sont des outils stratégiques clés pour aider à empêcher les travailleurs et leur famille à sombrer dans la pauvreté, et la réussite des taux de salaire minimum dépend du taux de salaire versé et le montant net des revenus touché. Les taux de salaire minimum du Canada sont présentement fixés à un niveau valant en moyenne 44,1 % des taux de salaire médian enregistrés dans l'économie canadienne, soit plus élevés que le taux enregistré aux États-Unis (37,3 %). Les travailleurs du Canada tendent aussi à toucher des salaires nets très près des taux de salaire versés par les employeurs, ce qui veut dire que peu d'occasions supplémentaires sont disponibles afin de compenser les possibles pertes de revenus au moyen des avantages fiscaux et des subventions.²⁴ Après avoir été ajustée en fonction de l'inflation, la valeur moyenne du salaire minimum au Canada en 2014 était de 10,39 \$ par heure, un taux comparable à la valeur réelle du salaire minimum touché à la fin des années 1970.²⁵

Une importante tendance récente concernant la répartition des travailleurs touchant un salaire minimum est la forte augmentation de la proportion

Graphique 25

Proportion des salariés touchant un salaire minimum, selon le groupe d'âge, Canada, 2013 et 2014



Source : Galarneau, D. et E. Fecteau. 2014. « Les hauts et les bas du salaire minimum, » Regards sur la société canadienne, Statistique Canada, Enquête sur la population active.

²³ Statistique Canada. « Le salaire minimum au Canada depuis 1975. » *Le Quotidien - Mégatendances canadiennes*. Janvier 2016.

²⁴ Keese, Mark et Shruti Singh. « La situation du Canada, Perspectives de l'emploi 2015. » Organisation de coopération et de développement économiques. Juillet 2015. <http://www.oecd.org/fr/canada/Employment-Outlook-Canada-FR.pdf>.

²⁵ Statistique Canada. « Le salaire minimum au Canada depuis 1975. » *Le Quotidien - Mégatendances canadiennes*. Janvier 2016. <http://www.statcan.gc.ca/pub/11-630-x/11-630-x2015006-fra.htm>

de salariés âgés de 15 à 19 touchant un salaire minimum, et les salariés âgés de plus de 65 ans entre 2013 et 2014. D'importants déclin en ce qui a trait à la proportion de travailleurs touchant un salaire minimum ont été enregistrés parmi les membres du groupe d'âge moyen du marché du travail au cours de la même période.

2.3 Le chômage

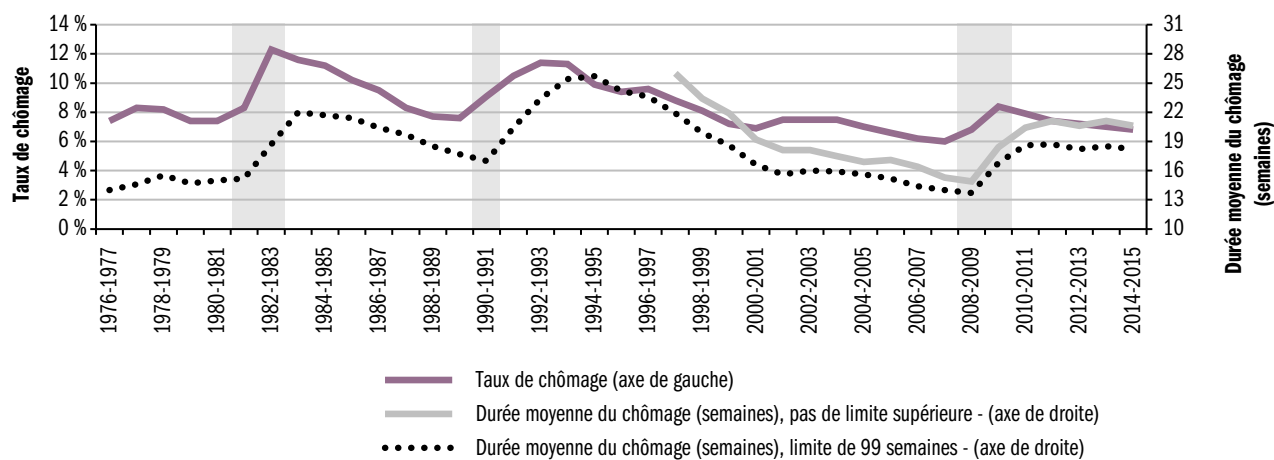
Pour une cinquième année consécutive, le taux de chômage²⁶ au Canada a diminué pour s'établir en dessous de 7,0 % pour la première fois depuis la fin de la récession de 2008. Le taux de chômage était de 6,9 % en 2014-2015, une chute de 0,1 point de pourcentage depuis 2013-2014. En 2014-2015, en moyenne, 1,31 million de personnes étaient au chômage²⁷ comparativement à 1,34 million en 2013-2014, ce qui représente une diminution de 2,3 %. Le taux de chômage annuel du Canada est demeuré 0,9 point de pourcentage au-dessus du taux de 6,0 % enregistré en 2007-2008 avant le début de la récession de 2008, le taux de chômage annuel le plus faible observé depuis 1976-1977.

La durée des périodes de chômage fluctue en raison d'un certain nombre de facteurs, notamment des changements concernant l'offre et la demande de main-d'œuvre, des changements concernant les compétences requises sur le marché du travail, et la saisonnalité de divers métiers.

En 2014-2015, la durée moyenne du chômage²⁸ au Canada avait légèrement diminué pour s'établir à 20,6 semaines par rapport au taux de 21,1 semaines observé en 2013-2014. La durée moyenne du chômage enregistrée en 2014-2015 était la même que celle observée en 2012-2013. La durée du chômage a tendance à être liée aux fluctuations du taux de chômage, et les importantes hausses de la durée moyenne du chômage ont tendance à suivre les périodes de récession. Toutefois, la durée du chômage enregistrée chaque année est demeurée relativement stable depuis 2010-2011 et n'a pas suivi les tendances historiques observées lors des reprises économiques précédentes où la durée moyenne du chômage chutait pendant la période de reprise (voir le graphique 26).

Graphique 26

Taux de chômage et durée du chômage, Canada, 1976-1977 à 2014-2015



Remarque : Les totaux indiqués dans le texte et les autres graphiques du chapitre 1 concernant la durée moyenne du chômage reflètent les durées moyennes du chômage sous la catégorie sans limite supérieure. Voir la note en bas de page numéro 26 pour davantage de renseignements.

Remarque : Les parties ombrées correspondent aux périodes de récession de l'économie canadienne.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, CANSIM, tableaux 282-0047 (pour les données sur la durée moyenne du chômage), et 282-0001 (pour les données sur le taux de chômage).

²⁶ Le taux de chômage correspond au nombre de personnes au chômage exprimé en pourcentage de la population active. Une définition plus exhaustive est fournie sous l'annexe 1.1.

²⁷ Les chômeurs sont définis comme étant les personnes qui sont sans emploi, qui ont cherché un emploi au cours des quatre dernières semaines et qui sont disponibles pour travailler; qui sont temporairement mises à pied et qui s'attendent à être rappelées au travail et qui sont disponibles pour travailler; ou qui doivent commencer un nouvel emploi d'ici quatre semaines et qui sont disponibles pour travailler. Une définition plus exhaustive est fournie sous l'annexe 1.1.

²⁸ La durée du chômage correspond au nombre de semaines consécutives pendant lesquelles une personne est au chômage. Statistique Canada calcule la durée moyenne du chômage à l'aide de deux mesures : une utilisant une date limite de 99 semaines, et l'autre fournissant la durée moyenne où toutes les observations sont mesurées pleinement, ce qui augmente la durée moyenne du chômage calculée pour la population active canadienne. Étant donné que la limite de 99 semaines a tendance à sous-estimer la durée moyenne des périodes de chômage au Canada, le *Rapport de contrôle et d'évaluation* présentera la durée moyenne du chômage dans les années à venir à l'aide des données sans la limite de 99 semaines.

2.3.1 Le taux de chômage et la durée du chômage, selon la province et le territoire, le sexe, et l'âge

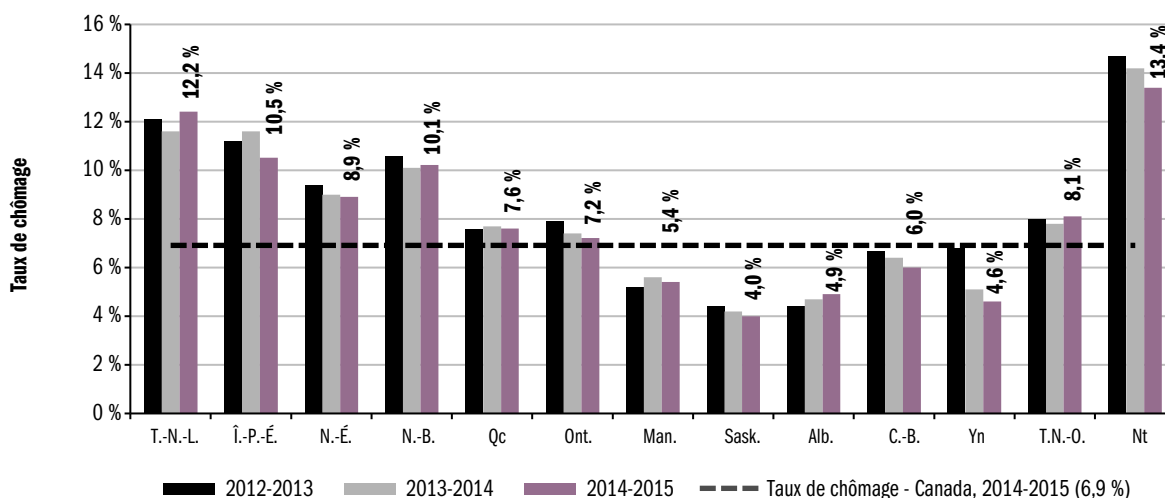
À l'image de 2013-2014, les taux de chômage dans l'Ouest canadien sont demeurés beaucoup plus faibles que la moyenne nationale en raison du bon rendement économique de cette région au cours des dernières années. La province de la Saskatchewan a enregistré le plus faible taux de chômage (4,0 %) pour une sixième année consécutive en 2014-2015, suivie de l'Alberta (4,9 %), le Manitoba (5,4 %) et la Colombie-Britannique (6,0 %) (voir le graphique 27).

Les résidents du Québec ont affiché la durée moyenne du chômage la plus longue avec 23,5 semaines en 2014-2015, suivi par les résidents

de l'Ontario avec 21,6 semaines. Toutes les autres provinces se situaient sous la moyenne nationale de 20,6 semaines, la durée la plus courte ayant été observée en Saskatchewan avec 13,3 semaines, suivie de l'Alberta avec 14,1 semaines. Comparativement à 2013-2014, Terre-Neuve-et-Labrador a enregistré la plus grande augmentation en ce qui a trait à la durée moyenne du chômage (+0,4 semaine), suivie par l'Île-du-Prince-Édouard (+0,3 semaine) et le Nouveau-Brunswick (+0,2 semaine). Toutes les autres provinces ont affiché une diminution de la durée moyenne du chômage, menées par le Manitoba (- 1,0 semaine), la Saskatchewan (- 1,0 semaine) et la Colombie-Britannique (- 0,9 semaine) (voir le graphique 28).

Graphique 27

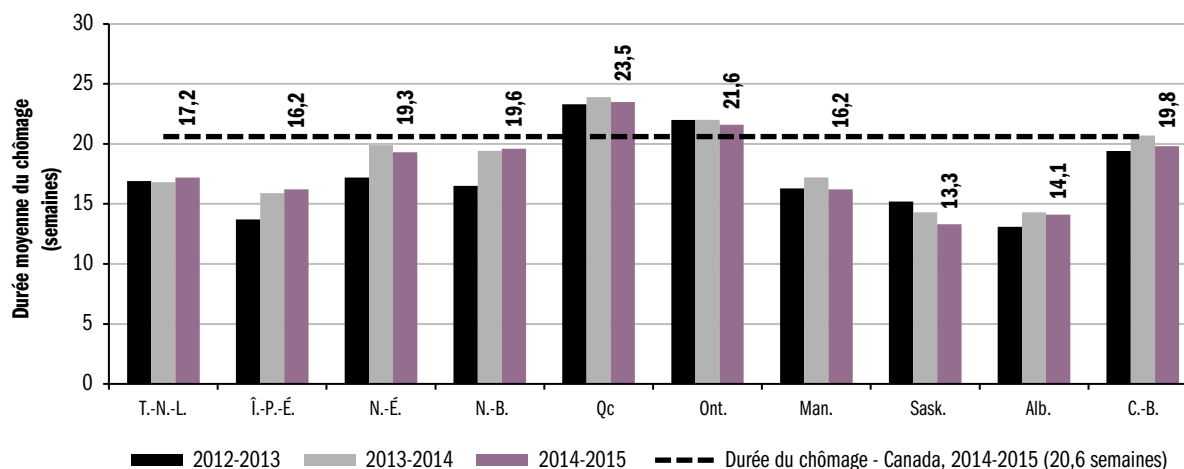
Taux de chômage, selon la province et le territoire, Canada, 2012-2013 à 2014-2015



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, CANSIM, tableau 282-0001.

Graphique 28

Durée du chômage, selon la province, Canada, 2012/2013 à 2014/2015



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, CANSIM, tableau 282-0047.

Les hommes (7,4 %) ont affiché un taux de chômage supérieur à celui des femmes (6,3 %) en 2014-2015. Le taux de chômage chez les hommes a diminué pour la cinquième année consécutive tandis que le taux de chômage chez les femmes a diminué pour la quatrième année consécutive. Le taux de chômage a chuté de 0,1 point de pourcentage chez les hommes et de 0,2 point de pourcentage chez les femmes en 2014-2015 par rapport à 2013-2014.

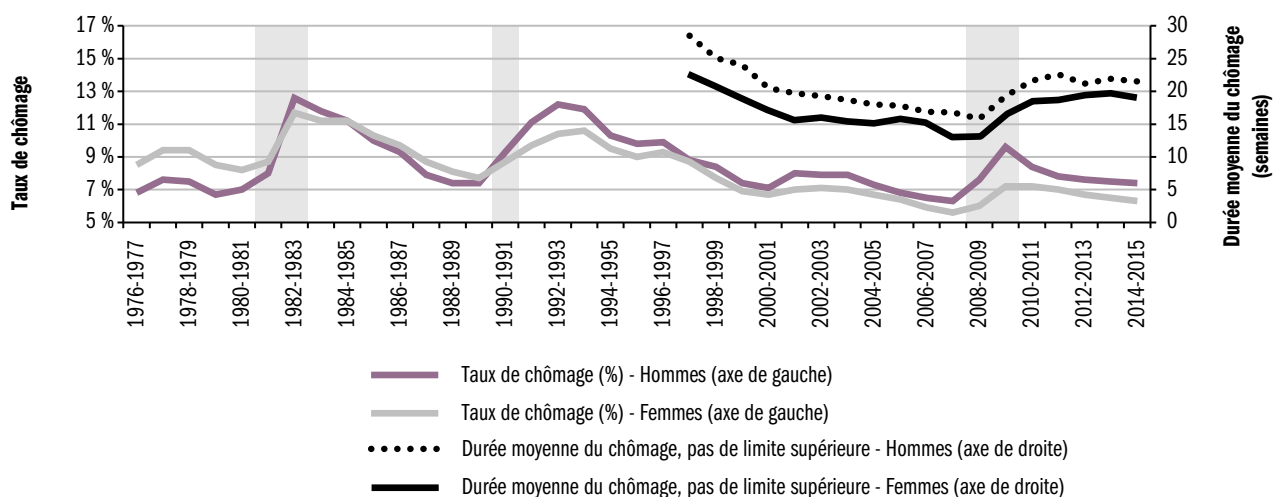
Comme l'illustre le graphique 29, l'écart entre les sexes en ce qui a trait au taux de chômage s'est inversé en 1990-1991. Depuis ce temps, les taux de chômage chez les femmes sont demeurés plus faibles que ceux des hommes, de 0,9 point de pourcentage par année en moyenne. En 2009-2010, l'écart entre le taux de chômage chez les hommes et chez les femmes avait atteint 2,5 points de pourcentage, soit le plus important écart enregistré depuis que des données comparables sont recueillies, mais s'est réduit depuis puisque les conditions économiques se sont améliorées. Historiquement, les hommes ont aussi enregistré une durée moyenne du chômage plus longue que celle observée chez les femmes.

En 2014-2015, le taux de chômage chez les personnes âgées de 25 à 54 ans a diminué de 0,1 point de pourcentage pour atteindre 5,7 %, tandis que le taux chez les personnes âgées de 55 ans et plus a chuté de 0,3 point de pourcentage pour atteindre lui aussi 5,7 %. Les personnes âgées de 15 à 24 ans ont vu leur taux de chômage diminuer de 0,3 point de pourcentage pour atteindre 13,3 % en 2014-2015.

Le taux de chômage chez les jeunes demeure plus de deux fois supérieur aux taux de chômage enregistrés par le groupe d'âge moyen et les travailleurs plus âgés. Toutefois, l'écart en ce qui a trait aux taux de chômage entre les jeunes et les travailleurs d'âge moyen a diminué, passant de 7,8 points de pourcentage en 2013-14 à 7,6 points de pourcentage en 2014-2015, l'écart le plus faible observé entre ces cohortes d'âges depuis 2008-2009. Bien que les jeunes canadiens ont fait face à des taux de chômage plus élevés que ceux des cohortes plus âgées en 2014-2015, la durée moyenne du chômage chez les jeunes travailleurs était beaucoup plus courte, soit 12,1 semaines, que les durées enregistrées chez les travailleurs d'âge moyen et plus âgés, s'établissant à 22,6 et 29,9 semaines respectivement (voir le graphique 30). En d'autres mots, les périodes de chômage durent généralement plus longtemps chez les travailleurs plus âgés, bien qu'ils soient moins susceptibles que les jeunes de se retrouver au chômage.

Graphique 29

Taux de chômage et durée du chômage, selon le sexe, Canada, 1976-1977 à 2014-2015

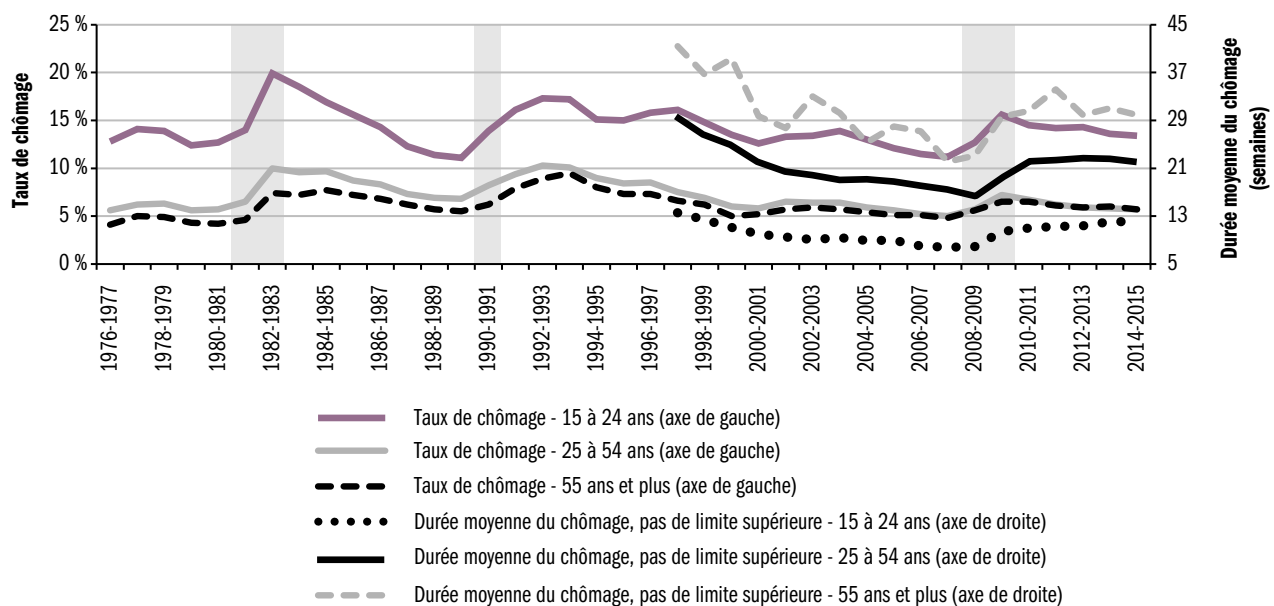


Remarque : Les parties ombrées correspondent aux périodes de récession de l'économie canadienne.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, CANSIM, tableaux 202-0047 (pour les données sur la durée du chômage) et 282-0001 (pour les données sur le taux de chômage)

Graphique 30

Taux de chômage et durée du chômage, selon le groupe d'âge, Canada, 1976-1977 à 2014-2015



Remarque : Les parties ombrées correspondent aux périodes de récession de l'économie canadienne.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, CANSIM, tableaux 282-0047 (pour les données sur la durée du chômage) et 282-0001 (pour les données sur le taux de chômage).

2.3.2 Le chômage, selon le niveau de scolarité et la raison du chômage

En 2014-2015, le taux de chômage chez les détenteurs d'un grade universitaire²⁹ était de 4,8 %, comparativement à 5,4 % chez ceux qui possédaient un certificat ou un diplôme d'études postsecondaires³⁰, tandis que le taux de chômage se situait à 8,2 % chez ceux ayant un diplôme d'études secondaires (y compris ceux ayant partiellement achevé des études postsecondaires) et à 13,6 % chez ceux n'ayant pas terminé des études secondaires ou moins.³¹

Le chômage s'explique par un certain nombre de facteurs et les raisons pour lesquelles une personne est au chômage sont un facteur clé dans la détermination de l'admissibilité à des prestations d'assurance-emploi.³² Généralement, les prestations sont accessibles pour les personnes qui ont perdu leur emploi sans en être responsables ou qui l'ont quitté pour un motif valable. En 2014-2015, les personnes qui se sont retrouvées en chômage en raison d'une perte d'emploi représentaient la plus importante proportion de la population de chômeurs au Canada (43,5 %); cependant, cette proportion a légèrement diminué par rapport aux totaux enregistrés en 2013-2014 (43,8 %). Les personnes qui se sont retrouvées en chômage parce qu'elles avaient quitté leur emploi représentaient la plus petite proportion de la population de chômeurs (18,6 %) bien que leur proportion soit celle qui a le plus augmenté (+0,7 point de pourcentage) entre 2013-2014 et 2014-2015.

La proportion de personnes qui se sont retrouvées en chômage parce qu'elles avaient quitté leur emploi est parfois désignée par les décideurs comme étant un indicateur potentiel de l'amélioration des conditions économiques.³³ Un taux croissant de travailleurs qui quittent leur emploi volontairement peut indiquer que les conditions du marché du travail se sont améliorées et que les travailleurs sont capables de se trouver un emploi qui répond mieux à leurs besoins ou qui leur offre de meilleures conditions de travail.³⁴

La proportion de personnes qui se sont retrouvées en chômage parce qu'elles avaient quitté leur emploi est demeurée plus stable d'une année à l'autre depuis la

fin de la récession de 2008. Cette observation ne concorde pas avec les tendances observées dans la proportion de personnes qui se sont retrouvées en chômage parce qu'elles avaient quitté leur emploi pendant les reprises économiques précédentes au Canada, la proportion de personnes qui se sont retrouvées en chômage parce qu'elles avaient quitté leur emploi ayant augmenté de façon constante au cours des années suivant la récession du début des années 1980, et l'augmentation lente, mais stable pendant la reprise économique du début des années 1990 (voir le graphique 31).

Une relation inverse peut être observée entre les personnes qui se sont retrouvées en chômage parce qu'elles avaient quitté leur emploi et les personnes qui n'ont pas travaillé durant l'année précédente ou qui n'ont jamais travaillé, en ce qui a trait au fait que quand la proportion de personnes qui se sont retrouvées en chômage parce qu'elles avaient quitté leur emploi augmente, la proportion de personnes qui n'ont pas travaillé durant l'année précédente ou qui n'ont jamais travaillé a tendance à diminuer. Cela pourrait indiquer que la proportion de personnes qui se sont retrouvées en chômage parce qu'elles avaient quitté leur emploi dans l'économie canadienne a tendance à augmenter lorsque la concurrence pour des emplois au sein du marché du travail est moins intense, et lorsque les personnes ont tendance à rester en chômage plus longtemps. Cette relation pourrait indiquer qu'au cours des dernières années, les travailleurs étaient moins susceptibles de quitter leur emploi pour poursuivre d'autres occasions d'emploi potentielles puisqu'ils n'étaient pas convaincus d'être en mesure de trouver de nouvelles conditions de travail qui répondaient à leurs besoins.

Les personnes qui n'ont pas travaillé durant l'année précédente ou qui n'ont jamais travaillé représentaient 37,9 % des chômeurs en 2014-2015. Comme l'indique le graphique 31, les totaux pour chaque groupe de chômeurs, selon la raison, étaient semblables aux nombres enregistrés au cours des quatre dernières années. Cependant, ces nombres diffèrent considérablement des nombres observés avant la récession en 2007-2008. Le plus important changement depuis la récession de 2008 est dans la proportion de chômeurs qui n'ont pas travaillé durant l'année précédente ou qui n'ont jamais travaillé, celle-

²⁹ Statistique Canada définit ce groupe comme étant toutes personnes ayant obtenu au moins un baccalauréat.

³⁰ Défini par Statistique Canada comme ayant obtenu un certificat (y compris les certificats d'une école de métiers) ou un diplôme d'un établissement d'enseignement postsecondaire, notamment les certificats délivrés par une école de formation professionnelle, une formation en apprentissage, un collège communautaire, un collège d'enseignement général et professionnel (cégep) et une école de sciences infirmières, ainsi que les certificats universitaires de niveau inférieur au baccalauréat.

³¹ Statistique Canada. Enquête sur la population active. CANSIM, tableau 282-0003.

³² Service Canada détermine si le motif de cessation d'emploi du prestataire est valide pour ce qui est de l'admissibilité à l'assurance-emploi, conformément à la *Loi sur l'assurance-emploi* et au *Règlement sur l'assurance-emploi*.

³³ 'Job Openings and Labor Turnover Summary - June 2015.' *Economic News Release*. Bureau of Labor Statistics. United States Department of Labor. Août 2015. Consulté le 14 août 2015. <http://www.bls.gov/news.release/jolts.nr0.htm> (en anglais seulement)

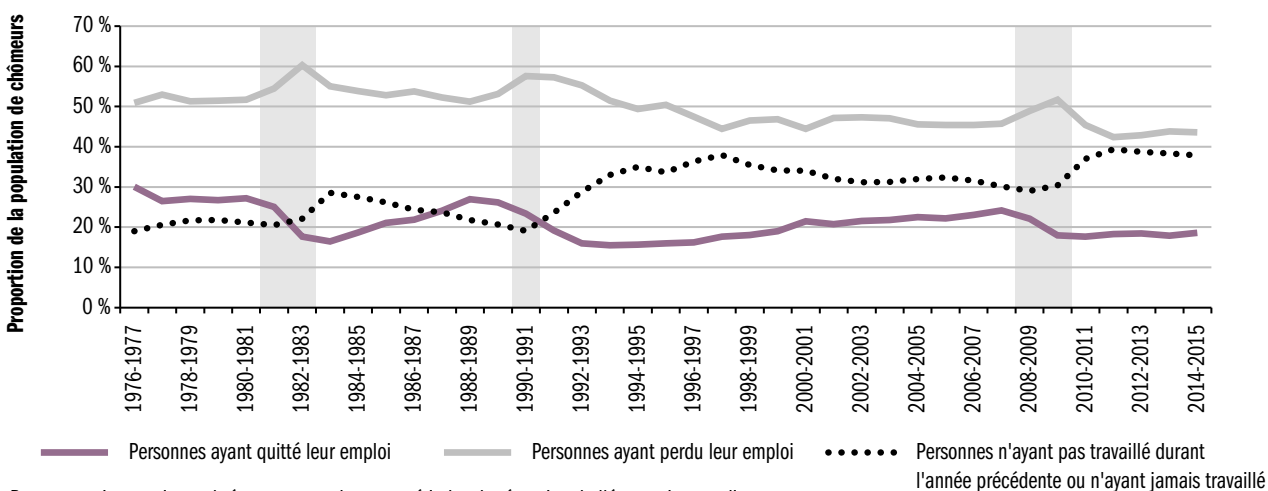
³⁴ Yellen, Janet. 'Challenges Confronting Monetary Policy.' Board of Governors of the Federal Reserve System. Speech to the 2013 National Association for Business Economics Policy Conference, Washington, D.C. Le 4 mars 2013. Consulté le 14 août 2015. <http://www.federalreserve.gov/newsevents/speech/yellen20130302a.htm> (en anglais seulement)

ci ayant augmenté de 7,7 points de pourcentage entre 2007-2008 et 2014-2015. La proportion de personnes qui se sont retrouvées en chômage parce qu'elles avaient quitté leur emploi entre 2007-2008 et 2014-2015 a diminué de 5,6 points de

pourcentage, tandis que la proportion de personnes qui se sont retrouvées en chômage en raison d'une perte d'emploi a chuté de 2,2 points de pourcentage pendant cette période.

Graphique 31

Proportion de la population de chômeurs, selon la raison du chômage, Canada, 1976-1977 à 2014-2015



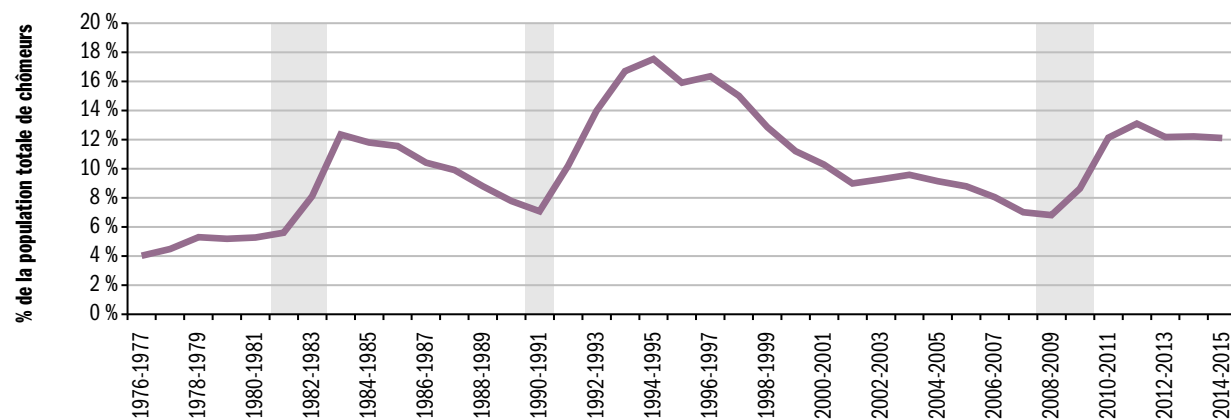
2.3.3 Les chômeurs de longue date

En 2014-2015, une grande majorité de chômeurs (76,4 %) ont été en chômage pendant 26 semaines ou moins, tandis qu'un tiers (33,8 %) de la population de chômeurs a connu cette situation pendant quatre semaines ou moins. Les personnes en chômage pendant 52 semaines ou plus, les chômeurs de longue date, représentaient 12,1 % de la population

de chômeurs en 2014-2015 et étaient donc inadmissibles à des prestations régulières d'assurance-emploi (voir le graphique 32). L'admissibilité aux prestations régulières d'assurance-emploi est fondée sur le nombre d'heures d'emploi assurable accumulées par une personne au cours des 52 dernières semaines, ce qui, selon la définition, rendrait les chômeurs de longue date inadmissibles aux prestations.

Graphique 32

Proportion des chômeurs de longue date par rapport à l'ensemble des chômeurs, Canada, 1976-1977 à 2014-2015

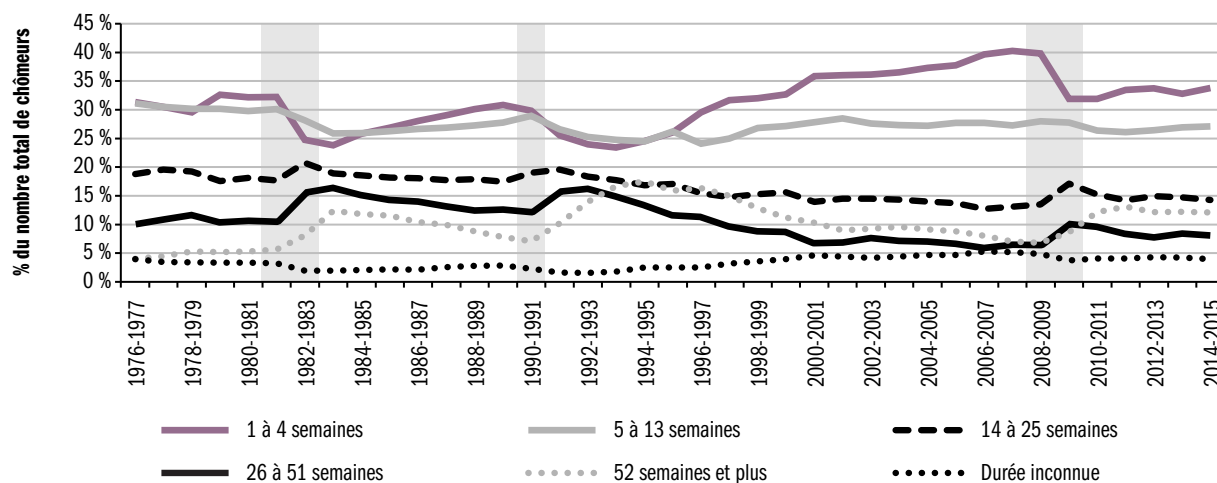


La proportion de chômeurs de longue date a presque doublé depuis le début de la récession de 2008. Toutefois, cette proportion n'a pas atteint les taux observés à la suite de la récession du début des années 1990 lorsque le taux avait plafonné à 17,5 % en 1994-1995. Le taux de décroissance dans la proportion de chômeurs de longue date a aussi été

plus lent à la suite de la récession de 2008 qu'au cours des périodes de reprises précédentes pour lesquelles des données sont disponibles. Une majorité de chômeurs canadiens (60,9 %) ont trouvé un emploi dans les trois mois suivant le début de leurs recherches en 2014-2015 (voir le graphique 33).

Graphique 33

Proportion du chômage, selon la durée de la recherche d'emploi, Canada, 1976-1977 à 2014-2015



Remarque : Les parties ombrées correspondent aux périodes de récession de l'économie canadienne.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, CANSIM, tableau 282-0047.

Selon l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), la population de chômeurs de longue date du Canada représentait 12,9 % de la population totale de chômeurs en 2014 (voir le graphique 34).³⁵ Ce taux était bien en dessous de la proportion de chômeurs de longue date enregistrée dans tous les autres pays du G-7, ainsi que bien en dessous de la moyenne des pays membres de l'OCDE.

Enfin, un autre indicateur de l'état du marché du travail est le nombre total de travailleurs considérés comme étant sous-employés, c'est-à-dire, ceux qui sont obligés d'occuper un poste à temps partiel de manière involontaire ou qui occupent un poste équivalent temps plein, mais travaillent à temps partiel en raison du manque de travail à plein temps.

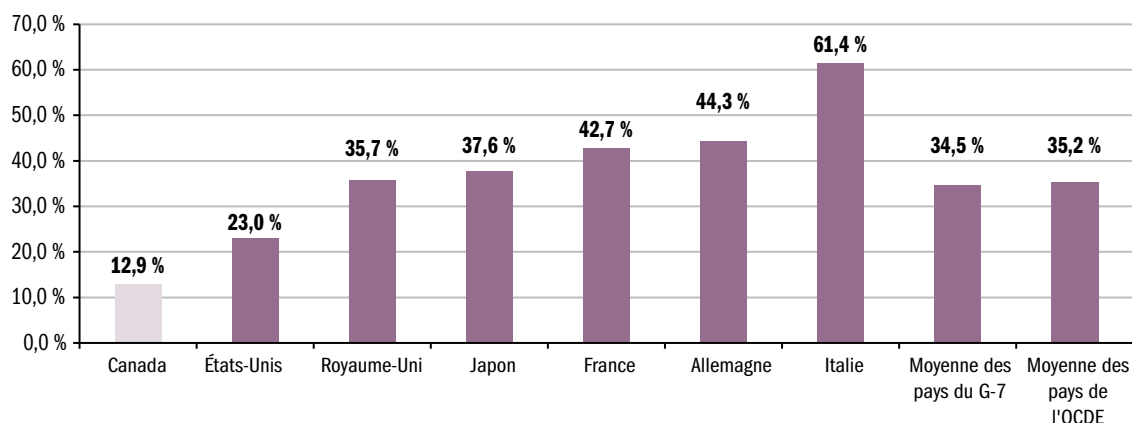
Lorsque l'on utilise cette définition du sous-emploi, si le nombre total de travailleurs sous-employés était compris dans la définition du taux de chômage officiel du Canada pour la population active, il représenterait une augmentation de la moyenne du taux de chômage au Canada de 2,4 points de pourcentage en 2014-2015 (faisant augmenter le niveau d'un taux officiel de chômage de 6,9 % à un taux de chômage et de sous-emploi de 9,3 %). Le taux de sous-emploi en 2014-2015 était légèrement plus faible que l'écart de 2,5 points de pourcentage supplémentaires entre le taux de chômage et le taux de sous-emploi par rapport au taux de chômage officiel observé au cours de la dernière année de la période de récession la plus récente, soit en 2009-2010.³⁶

³⁵ Veuillez noter que les chiffres de l'OCDE indiqués ci-dessus sont enregistrés selon les années civiles et non les exercices financiers.

³⁶ Statistique Canada. Enquête sur la population active. CANSIM, tableau 282-0085.

Graphique 34

Proportion de tous les chômeurs considérés comme étant des chômeurs de longue date, pays du G-7 et moyenne de l'OCDE, 2014



Source : Organisation de coopération et de développement économiques, Statistiques sur l'emploi et le marché du travail, Taux de chômage de longue durée. (Paris : OCDE, 2016)

Bibliographie³⁷

« À propos du produit intérieur brut. » Statistique Canada. Le 10 avril 2015.
<http://www.statcan.gc.ca/fra/cen/apropos/pib>

EDSC. « Les salaires minimums au Canada demande spéciale. » Programme du travail. 2015.

Fonds monétaire international. World Economic Outlook Database. Octobre 2015.
<https://www.imf.org/external/pubs/ft/weo/2015/02/weodata/index.aspx> (en anglais seulement)

Gouvernement de l'Alberta. « *Energy Prices* ». Economic Dashboard. Selon les taux présentés par U.S. Energy Information Administration (West Texas Intermediate - WTI) et Alberta Energy (Western Canada Select - WCS)
<http://economicdashboard.albertacanada.com/EnergyPrice> (en anglais seulement)

« Guide de l'Enquête sur la population active. » Statistique Canada (Division de la statistique du travail). Ottawa. 2015. <http://www.statcan.gc.ca/pub/71-543-g/71-543-g2015001-fra.htm>

« *Job Openings and Labor Turnover Summary – June 2015.* » *Economic News Release*. Bureau of Labor Statistics. United States Department of Labor. Août 2015. Consulté le 14 août 2015.
<http://www.bls.gov/news.release/jolts.nr0.htm> (en anglais seulement)

Ministère des Finances. « Le budget de 2015. » Ottawa. Le 21 avril 2015.
<http://plandaction.gc.ca/fr/blogue/plan-daction-economique-2015>

« PIB par heure travaillé, mesuré en USD (prix constants). » Base de données de l'Organisation de coopération et de développement économiques. 2015.

Poloz, Stephen, Carolyn Wilkins et coll. « Rapport sur la politique monétaire – juillet 2015. » Banque du Canada. Le 15 juillet 2015. <http://www.banqueducanada.ca/wp-content/uploads/2015/07/rpm-2015-07-15.pdf>

Statistique Canada. « Le salaire minimum au Canada depuis 1975. » *Le Quotidien* – Mégatendances canadiennes. Janvier 2016. <http://www.statcan.gc.ca/pub/11-630-x/11-630-x2015006-fra.htm>

« *Taux de chômage de longue durée (indicateur).* » Organisation de coopération et de développement économiques. Extraits des données statistiques sur l'emploi et le marché du travail de l'OCDE.
<https://data.oecd.org/fr/unemp/taux-de-chomage-de-longue-duree.htm>

Yellen, Janet. « Challenges Confronting Monetary Policy. » Board of Governors of the Federal Reserve System. Speech to the 2013 National Association for Business Economics Policy Conference. Washington, D.C. Le 4 mars 2013.
<http://www.federalreserve.gov/newsevents/speech/yellen20130302a.htm> (en anglais seulement)

³⁷ Comprend toutes les références citées dans ce chapitre à l'exception des citations des enquêtes de Statistique Canada énoncées dans les graphiques et les tableaux tout au long de ce chapitre.



CHAPITRE II

Incidence et efficacité des prestations d'assurance-emploi (partie I de la Loi sur l'assurance-emploi)

Ce chapitre porte sur l'utilisation, l'incidence et l'efficacité des prestations d'assurance-emploi qui ont été versées en vertu de la partie I de la Loi sur l'assurance-emploi au cours de l'exercice 2014-2015¹.

La section 1 analyse l'ensemble des prestations d'assurance-emploi (a.-e.) pour tous les types de prestations réunies, c'est-à-dire les prestations régulières, les prestations de pêcheur, les prestations spéciales (prestations de maternité, prestations parentales, prestations de maladie, prestations de soignant et prestations pour parents d'enfants gravement malades, ce qui comprend celles versées aux travailleurs indépendants) et les prestations pour travail partagé. La section 2 examine le soutien du revenu qu'assurent les prestations régulières aux personnes en situation de chômage qui ont perdu leur emploi sans en être responsables. La section 3 porte sur les prestations de pêcheur qui sont versées aux pêcheurs indépendants. La section 4 examine le rôle que joue l'assurance-emploi lorsqu'il s'agit d'aider les travailleurs canadiens à concilier engagements professionnels et responsabilités familiales ou à surmonter une maladie en leur offrant des prestations spéciales. La section 5 porte sur les prestations pour travail partagé, qui aident les employeurs et les employés à éviter les mises à pied temporaires en cas de réduction du niveau normal d'activités d'une entreprise. La section 6 dresse un profil des entreprises et de l'utilisation des prestations d'a.-e. par leurs employés. Enfin, la

section 7 fournit des renseignements généraux sur les finances du régime d'assurance-emploi.

Ce chapitre examine le soutien du revenu fourni par les prestations d'a.-e. relevant de la partie I en fonction de divers indicateurs, notamment le nombre de nouvelles demandes de prestations établies, les montants versés, le niveau des prestations, la durée maximale et la durée effective des prestations, l'épuisement des prestations ainsi que l'impact des prestations sur la redistribution du revenu. Le nombre de nouvelles demandes de prestations établies² et les montants versés indiquent dans quelle mesure les Canadiens utilisent le régime et à quel niveau s'élève le montant des paiements de transfert qui leur sont versés. Le niveau des prestations est essentiellement un indicateur de la générosité des prestations, qui est habituellement exprimée en fonction du taux de prestations hebdomadaires. La durée maximale des prestations correspond au nombre maximum de semaines pendant lesquelles des prestations peuvent être versées, qui varie selon le type de prestations, tandis que la durée effective est le nombre de semaines pendant lesquelles un prestataire reçoit effectivement des prestations³. L'épuisement des prestations survient dans deux

¹ Pour les besoins du *Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi*, les prestations d'assurance-emploi pour les travailleurs indépendants (offertes en vertu de la partie VII.1 de la *Loi sur l'assurance-emploi*) et les prestations d'assurance-emploi pour les pêcheurs (offertes en vertu de la partie VIII) sont assimilées à des prestations offertes au titre de la partie I de la Loi.

² Dans ce chapitre, les demandes de prestations établies font référence aux nouvelles demandes établies à l'égard desquelles au moins un dollar a été versé en prestations d'assurance-emploi.

³ Certains des concepts clés présentés ici sont définis plus précisément à l'annexe 2.1 du rapport.

cas : lorsque toutes les semaines de prestations auxquelles a droit un prestataire ont été versées ou lorsque la demande a atteint la dernière semaine de la période de prestations (généralement une période de 52 semaines) avant que toutes les semaines de prestations payables aient été versées. Enfin, la redistribution du revenu assure un transfert de revenu des travailleurs à revenu élevé vers les travailleurs à faible revenu, ainsi que des provinces et des régions où le chômage est faible vers les provinces et les régions où il est élevé.

De plus, tout au long du chapitre, plusieurs dispositions clés du régime d'assurance-emploi, ainsi que les projets pilotes y étant rattachés, sont examinés. Les dispositions du régime d'assurance-emploi (caractéristiques permanentes du régime) font soit partie de la loi, soit partie des règlements, tandis que les projets pilotes sont des mesures réglementaires temporaires qui modifient ou remplacent certaines dispositions du régime. Les projets pilotes de l'a.-e. servent à tester et à évaluer les répercussions que de nouvelles approches auraient sur le marché du travail avant qu'un changement permanent au régime d'assurance-emploi ne soit envisagé. Plus précisément, les projets pilotes sont utilisés pour déterminer quelles modifications pourraient être apportées à la Loi sur l'assurance-emploi ou à ses règlements afin de les harmoniser avec les pratiques, les tendances et les modèles suivis par l'industrie en matière d'emploi ou pour améliorer les services offerts à la population.

Enfin, ce chapitre rend compte des modifications récentes apportées au régime d'assurance-emploi et de leur incidence. Ces modifications comprennent : l'approche des meilleures semaines variables pour établir le taux de prestations hebdomadaires à l'assurance-emploi; le projet pilote relatif au Travail pendant une période de prestations; les modifications aux régions économiques de l'a.-e., qui ont eu pour effet de créer de nouvelles régions à l'Île-du-Prince-Édouard et dans les territoires, ainsi que de modifier la méthodologie visant à déterminer le taux régional de chômage dans les territoires; l'initiative Jumeler les Canadiens et les Canadiennes aux emplois disponibles, qui clarifiait la responsabilité incombant aux prestataires d'assurance-emploi d'effectuer une recherche d'emploi raisonnable; les nouvelles prestations pour parents d'enfants gravement malades, qui sont offertes depuis le 9 juin 2013; et la plus grande flexibilité pour les personnes touchant des prestations parentales, des prestations de

soignant ou des prestations pour parents d'enfants gravement malades de recevoir des prestations de maladie (depuis le 24 mars 2013 dans le cas des prestations parentales, et depuis le 12 octobre 2014 dans le cas des prestations de soignant ou pour parents d'enfants gravement malades).

Ce chapitre s'appuie sur plusieurs sources d'information dans le but de fournir une analyse exhaustive du régime d'assurance-emploi. Les données administratives de l'a.-e. sont la principale source de données utilisée. Les chiffres, les tableaux et les graphiques présentés dans ce chapitre se fondent généralement sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'a.-e. Cependant, en raison du nombre relativement limité de demandes de prestations de pêcheur, de soignant, pour parents d'enfants gravement malades et pour travail partagé, ainsi que pour assurer la qualité des données, les éléments d'analyse qui se rapportent à ces quatre types de prestations se fondent parfois sur la totalité (soit 100 %) des données administratives de l'a.-e., à l'exception des montants versés, lesquels se fondent sur un échantillon de 10 %. De plus, lorsque des résultats sont présentés sur les entreprises (c.-à-d. les employeurs), les données se fondent généralement sur la totalité des données administratives de l'a.-e. Tout au long du chapitre, les données de 2014-2015 sont comparées aux données des exercices précédents et, dans certains cas, des tendances à plus long terme sont examinées⁴.

Pour certaines analyses, les données fiscales de l'Agence du revenu du Canada ont été utilisées; habituellement, celles-ci se fondent sur un échantillon de 10 % des feuillets T4 avec un revenu d'emploi ou des déclarations de revenus T1. La principale source de données utilisée pour examiner la couverture du régime d'assurance-emploi ainsi que l'admissibilité et l'accessibilité des chômeurs aux prestations d'a.-e. est l'Enquête sur la couverture de l'assurance-emploi menée par Statistique Canada. De plus, les données provenant de l'Enquête sur la population active, aussi menée par Statistique Canada, sont utilisées pour explorer l'admissibilité de la population employée aux prestations d'a.-e. ou pour mettre en relief l'impact du taux de chômage dans les régions économiques de l'a.-e. et au pays.

L'annexe 2 du rapport présente un complément d'information statistique sur les prestations analysées dans ce chapitre tandis que l'annexe 7

⁴ Dans ce chapitre, les données administratives dressent un portrait des demandes de prestations, telles qu'elles figurent dans les dossiers administratifs de l'assurance-emploi, en date du mois d'août suivant la fin de l'exercice financier. Sauf indication contraire, ces données ne sont pas révisées dans le temps. En raison des modifications qui sont régulièrement apportées aux données administratives, un portrait dressé plus tard pour l'exercice donnerait des chiffres différents, mais sans que les conclusions soient pour autant changées sur le plan qualitatif.

fournit un compte rendu détaillé des importantes modifications apportées au régime d'assurance-emploi entre avril 1996 et décembre 2015. Enfin, la section 1 de l'Aperçu du programme (qui précède le chapitre I) contient plus de renseignements sur les dispositions clés du régime d'assurance-emploi relativement aux exigences en matière d'accès, la durée maximale des prestations et le niveau des prestations.

1. Prestations d'assurance-emploi

Le régime d'assurance-emploi (a.-e.) fournit un soutien du revenu temporaire aux travailleurs et travailleuses qui ont perdu leur emploi sans en être responsables, pendant qu'ils cherchent un nouvel emploi ou qu'ils perfectionnent leurs compétences. Le régime fournit aussi une aide financière temporaire aux travailleurs et travailleuses qui sont malades, enceintes, qui prennent soin de leur nouveau-né, de leur enfant nouvellement adopté ou de leur enfant gravement malade, ou encore qui s'occupent d'un membre de la famille gravement malade dont le risque de décès est important.

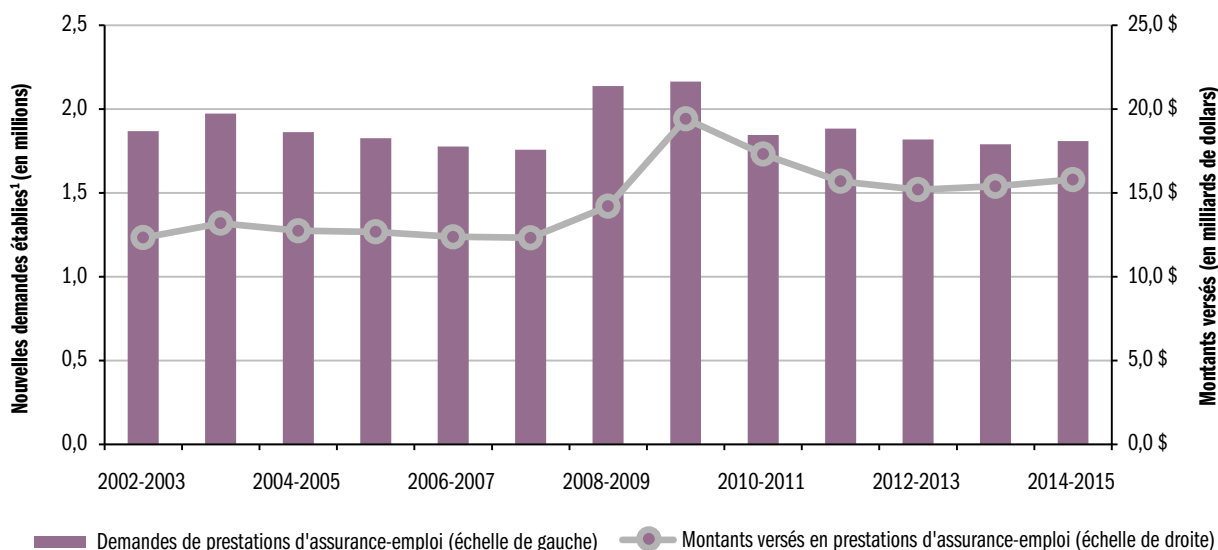
Dans ce chapitre, les prestations d'assurance-emploi comprennent les prestations régulières (créées en 1940), les prestations de pêcheurs (créées en 1956), les prestations spéciales – à savoir les prestations de maternité (créées en 1971), les prestations

parentales (créées en 1990), les prestations de maladie (créées en 1971), les prestations de soignant (créées en 2004) et les prestations pour parents d'enfants gravement malades (créées en 2013) – ainsi que les prestations pour travail partagé (créées en 1977).

Les montants versés en prestations d'a.-e. sont induits par trois indicateurs clés: le nombre de demandes de prestations, le taux de prestations hebdomadaires moyen (c.-à-d. le niveau des prestations) et la durée des prestations. Généralement, une augmentation d'un de ces indicateurs aura une incidence positive sur les montants versés. Le nombre de demandes de prestations, les montants versés et le niveau de prestations sont discutés dans la section qui suit (section 1.1); et la durée des prestations est traitée ultérieurement dans les sections qui se rapportent aux différents types de prestations (sections 2, 3, 4 et 5). La section 1.2 discute des demandes de prestations d'a.-e. mixtes et constitue un nouvel élément d'analyse dans ce rapport. La section 1.3 présente une analyse de la disposition relative au supplément familial et la section 1.4 porte sur le soutien offert aux apprentis par le régime d'assurance-emploi. Finalement, la section 1.5 analyse la disposition relative au remboursement des cotisations et la section 1.6 aborde l'incidence des prestations d'a.-e. sur la redistribution du revenu.

Graphique 1

Demandes de prestations d'assurance-emploi¹ et montants versés, Canada, 2002-2003 à 2014-2015



¹ Incluent les demandes à l'égard desquelles au moins un dollar a été versé en prestations d'assurance-emploi.

Source: EDSC, données administratives de l'assurance-emploi. (a.-e.) Les données se fondent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'a.-e.

Dans cette partie, les demandes de prestations d'a.-e. font référence à des demandes à l'égard desquelles au moins un dollar a été versé en prestations d'assurance-emploi.

1.1 Demandes de prestations d'assurance-emploi, montants versés et niveau des prestations

En 2014-2015, le nombre total de nouvelles demandes d'assurance-emploi a augmenté, légèrement de 1,0 % pour atteindre 1,81 million de demandes. Il s'agissait de la première hausse après deux années consécutives de baisse.

Comme l'illustre le graphique 1, le nombre de nouvelles demandes établies en 2014-2015 demeure en deçà du sommet de 2,17 millions atteint en 2009-2010, qui correspond au point culminant des effets de la récession de 2008, et des niveaux annuels atteints par la suite jusqu'en 2012-2013.

La hausse de 2014-2015 était principalement attribuable à l'augmentation des demandes de prestations spéciales (+1,8 %) – en particulier les demandes de prestations de maladie (+2,5 %) – et des demandes de prestations régulières (+1,3 %)

[voir le tableau 1]. Cette hausse s'explique entièrement par l'accroissement de 16,4 % du nombre de demandes de prestations en provenance de l'Alberta dont l'activité économique a ralenti en cours d'année.

En 2014-2015, selon Statistique Canada, il y avait en moyenne 755 550 prestataires qui recevaient des prestations d'assurance-emploi chaque mois, ce qui représente une diminution de 0,8 % par rapport à la moyenne de 761 820 prestataires en 2013-2014⁵. Ce nombre représente le nombre de prestataires d'assurance-emploi qui ont reçu au moins un dollar en prestations d'assurance-emploi pendant la période de référence du mois donné (normalement la semaine du quinzième jour du mois). Cette donnée est influencée par les afflux des nouveaux prestataires d'assurance-emploi et les sorties des prestataires d'assurance-emploi qui ne reçoivent plus de prestations, en raison principalement du fait qu'ils ont épuisé le nombre de semaines de prestations auquel ils avaient droit ou qu'ils sont retournés au travail.

Généralement, les demandes de prestations et le nombre de prestataires tendent à varier dans le même sens, sauf lorsque surviennent des

Tableau 1

Demande de prestations d'assurance-emploi¹, par type de prestations, Canada, 2013-2014 à 2014-2015

Type de prestations d'assurance-emploi	Nouvelles demandes établies ¹	
	2013-2014	2014-2015
Prestations régulières	1 325 810	1 342 610
Prestations de pêcheurs	26 700	26 250
Prestations spéciales²	516 820	526 100
prestation de maternité	169 640	169 080
prestations parentales (parents biologiques)	189 480	189 740
prestations parentales (parents adoptifs)	1 640	1 580
prestations de maladie	336 800	345 070
prestations de soignant	6 150	6 120
prestations pour parents d'enfants gravement malades	1 470	2 560
Prestations pour travail partagé	11 830	8 260
Canada³	1 793 420	1 811 360

Remarque : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué.

¹ Incluent les demandes à l'égard desquelles au moins un dollar a été versé en prestations d'assurance-emploi.

² La somme des chiffres pour les prestations spéciales ne correspond pas au total indiqué, car les prestataires d'assurance-emploi peuvent recevoir plusieurs types de prestations dans une même demande.

³ La somme des chiffres indiqués dans ce tableau ne correspond pas au total indiqué, car les prestataires d'assurance-emploi peuvent recevoir plusieurs types de prestations dans une même demande.

Source : EDSC, données administratives de l'assurance-emploi (a.-e.). Les données se fondent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'a.-e.

⁵ Statistique Canada, Statistique de l'assurance-emploi, Tableau CANSIM 276-0020.

changements dans la durée des prestations ou lors d'une augmentation ou d'une diminution soudaine et importante du nombre de demandes. Lors d'un choc économique, le volume de demandes augmente plus rapidement que le nombre de prestataires parce qu'il y a un retard entre le moment où les nouvelles demandes sont reçues et celui où la période de prestations est établie et que les prestations sont payables. En revanche, si le volume de demandes décroît, le nombre de prestataires demeurera élevé pendant un certain temps, en raison des demandes précédentes dont les prestations continuent d'être versées, jusqu'à ce que les prestations s'épuisent ou que les prestataires retrouvent du travail.

À l'instar du nombre de demandes de prestations d'assurance-emploi, les montants versés en prestations ont aussi augmenté en 2014-2015, et ont atteint 15,8 milliards de dollars en hausse de 2,8 % par rapport à 2013-2014 (voir le graphique 1).

La hausse des prestations versées découle principalement d'une augmentation de 2,3 % des

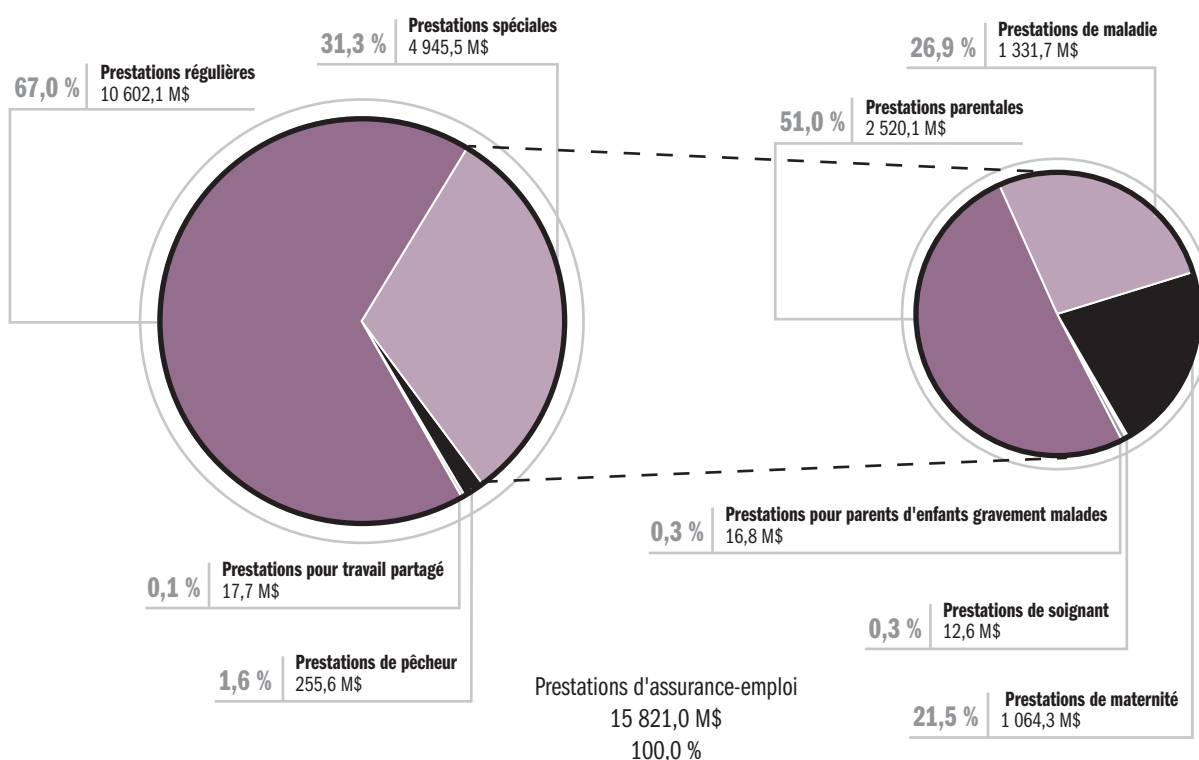
montants versés en prestations régulières et d'un accroissement de 4,1 % des sommes versées en prestations spéciales. C'est la seconde année consécutive que le total des prestations d'assurance-emploi versées augmente, après la baisse survenue en 2012-2013. Cette hausse des prestations versées s'explique aussi par la hausse des prestations hebdomadaires moyennes et par le nombre de demandes de prestations établies en 2014-2015.

En 2014-2015, sur les 15,8 milliards de dollars versés en prestations d'assurance-emploi, les prestations régulières représentaient 67,0 % du total en prestations, alors que les prestations spéciales représentaient 31,3 % des sommes versées (voir le graphique 2).

Pour ce qui est des autres types de prestations, qui comprennent les prestations de pêcheur et les prestations pour travail partagé, elles représentaient 1,7 % du total des prestations d'assurance-emploi versées en 2014-2015.

Graphique 2

Montants versés en prestations d'assurance-emploi¹, par type de prestations, Canada, 2014-2015



¹ Les sommes sont exprimées en millions de dollars.

Source : EDSC, données administratives de l'assurance-emploi (a.-e.). Les données se fondent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'a.-e.

Le nombre de demandes de prestations régulières et les montants versés en prestations régulières tendent à être plus sensibles aux cycles économiques et aux conditions du marché du travail, que ne le sont les demandes de prestations spéciales. Par exemple, le taux de chômage a chuté de 0,1 point de pourcentage, passant de 7,0 % en 2013-2014 à 6,9 % en 2014-2015. Ce modeste recul concorde avec la légère augmentation de 1,3 % du nombre de demandes de prestations régulières d'assurance-emploi et de 2,3 % des montants versés, laquelle est moins élevée que celle observée pour les prestations spéciales : le nombre de demandes de prestations spéciales a augmenté de 1,8 % et les montants versés, de 4,1 %. Ces données donnent à penser que le nombre de demandes de prestations spéciales et les montants qui s'y rattachent sont généralement beaucoup plus sensibles aux changements d'ordre démographique et aux changements dans les caractéristiques de la population active.

En 2014-2015, le taux de prestations hebdomadaires moyen était de 431 \$, en hausse de 3,4 % par rapport au niveau de 2013-2014 (417 \$).

1.1.1 Demandes de prestations d'assurance-emploi, montants versés et niveau des prestations, selon la province et le territoire

Les marchés du travail provinciaux et territoriaux varient selon leur composition démographique et leur composition sectorielle. Il en résulte que la répartition des demandes d'assurance-emploi et des montants versés en prestations par province et territoire ne correspond pas nécessairement à la distribution géographique de l'emploi comme l'illustre le tableau 2.

Tableau 2

Demandes de prestations d'assurance-emploi¹, montants versés et emploi, Canada, selon la province et le territoire, 2014-2015

Province et territoire	Nouvelles demandes établies ¹ (distribution)	Montants versés (distribution)	Emploi (distribution)
Terre-Neuve-et-Labrador	4,5 %	5,5 %	1,3 %
Île-du-Prince-Édouard	1,2 %	1,3 %	0,4 %
Nouvelle-Écosse	4,4 %	4,7 %	2,5 %
Nouveau-Brunswick	4,7 %	5,2 %	2,0 %
Québec ²	27,2 %	22,2 %	22,8 %
Ontario	31,0 %	33,4 %	38,6 %
Manitoba	3,2 %	3,2 %	3,5 %
Saskatchewan	2,6 %	2,8 %	3,2 %
Alberta	9,4 %	9,5 %	12,8 %
Colombie-Britannique	11,5 %	11,8 %	12,8 %
Yukon ³	0,1 %	0,2 %	Sans objet
Territoire du Nord-Ouest ³	0,1 %	0,2 %	Sans objet
Nunavut ³	0,1 %	0,1 %	Sans objet
Canada	100,0 %	100,0 %	100,0 %

Remarque : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué.

¹ Incluent les demandes à l'égard desquelles au moins un dollar a été versé en prestation d'assurance-emploi.

² Aucune prestation de maternité ni aucune prestation parentale ne sont incluses dans les données du Québec, car la province a instauré son propre régime, soit le Régime québécois d'assurance parentale, pour l'administration de ces prestations.

³ En raison de difficultés d'ordre opérationnel inhérentes aux régions éloignées, Statistique Canada applique une autre méthodologie pour réaliser l'Enquête sur la population active dans les territoires. Afin d'assurer la cohérence des données, les territoires sont par conséquent exclus de l'analyse présentée sur l'emploi.

Source: EDSC, données administratives de l'assurance-emploi (a.-e.) (pour les données sur des demandes de prestations et les montants versés); et Statistique Canada, Enquête sur la population active, Tableau CANSIM 282-0001 (pour les données sur l'emploi). Les données d'EDSC se fondent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'a.-e.

En comparant la distribution des demandes de prestations d'assurance-emploi à celle de l'emploi, nous remarquons que les provinces de l'Atlantique ainsi que le Québec étaient surreprésentés quant au nombre de demandes par rapport à leur part de l'emploi. À l'inverse, l'Ontario et les provinces de l'Ouest étaient sous-représentées. Par exemple, les provinces de l'Atlantique comptaient pour 14,8 % de l'ensemble des nouvelles demandes d'assurance-emploi établies en 2014-2015, mais elles représentaient 6,2 % de l'emploi à l'échelle nationale. En revanche, l'Ontario comptait pour 31,0 % de toutes les demandes d'assurance-emploi établies en 2014-2015, mais la province détenait 38,6 % des emplois au Canada.

À l'exception du Québec, une distribution semblable est observée pour ce qui a trait aux montants versés en prestations d'a.-e. En effet, les provinces de l'Atlantique ont reçu, en 2014-2015, 16,7 % des montants versés en prestations (pour 6,2 % des emplois occupés) alors que l'Ontario et les provinces de l'Ouest ont reçu 60,8 % des montants versés (pour 71,0 % des emplois occupés).

En 2014-2015, l'Alberta est la juridiction qui a connu la plus grande augmentation de demandes de prestations, avec une hausse de 23 790 demandes (+16,4 %). La Saskatchewan (hausse de 3 460 demandes, ou +7,8 %) et la Colombie-Britannique (hausse de 3 190 demandes, ou +1,6 %) ont connu des augmentations plus modestes, tandis que l'Ontario a connu une diminution de 11 360 demandes (-2,0 %). Le nombre de nouvelles demandes a peu varié dans les autres provinces et territoires.

L'augmentation des demandes de prestations en Alberta s'explique principalement par un accroissement de 25,9 % des nouvelles demandes de prestations régulières en raison du repli de l'activité économique dans cette province vers la fin de 2014-2015.

Entre 2013-2014 et 2014-2015, les montants versés en prestations d'a.-e. ont augmenté dans toutes les juridictions, à l'exception du Nouveau-Brunswick et des trois territoires. Les plus fortes hausses en pourcentage ont été observées en Alberta (+9,0 %), en Saskatchewan (+5,7 %) et à l'Île-du-Prince-Édouard (+5,7 %). Ces hausses sont dues à deux facteurs : une augmentation du nombre de nouvelles demandes et une hausse des taux de prestations hebdomadaires moyens. Bien que le taux de prestations hebdomadaires moyen ait augmenté dans chaque province et territoire, c'est en Saskatchewan (+4,6 %) et en Alberta (+4,2 %) que l'on a enregistré les plus fortes hausses en pourcentage. Le taux de

prestations hebdomadaire moyen oscillait entre un minimum de 412 \$ au Nouveau-Brunswick, et un maximum de 495 \$ dans les Territoires du Nord-Ouest, les trois territoires et l'Alberta affichant les taux les plus élevés.

1.1.2 Demandes de prestations d'assurance-emploi, montants versés et niveau des prestations, selon le sexe et l'âge

Après deux années consécutives de baisse, le nombre de demandes de prestations d'assurance-emploi établies au profit à la fois des hommes et des femmes a augmenté en 2014-2015. L'augmentation la plus significative a été celle chez les hommes avec une hausse de 1,8 % (ou 17 470 demandes). En revanche, la hausse pour les femmes a été très faible (+0,1 %), soit 470 demandes de plus que l'année précédente. Les femmes ont fait établir 45 % des demandes de prestations d'a.-e. en 2014-2015, alors que les hommes en ont fait établir 55 %.

Les montants versés en prestations d'assurance-emploi se sont accrus en proportion similaire pour les hommes (+2,8 %) et les femmes (+2,9 %) en 2014-2015. Les femmes ont reçu 49 % des montants versés en prestations en 2014-2015, contre 51 % pour les hommes.

En 2014-2015, le taux de prestations hebdomadaires moyen des hommes se situait à 457 \$ et était significativement plus élevé que celui des femmes (398 \$). Cet écart persiste depuis de nombreuses années.

La répartition selon les groupes d'âge des prestataires ayant fait établir des demandes d'assurance-emploi en 2014-2015 nous indique que ce sont ceux âgés de 25 à 44 ans qui ont été responsables du plus grand nombre de demandes, soit 48 %. Ils étaient suivis par les prestataires âgés de 45 à 54 ans (22 %), de ceux âgés de 55 ans et plus (20 %) et des jeunes âgés de 24 ans et moins (10 %). On a constaté que deux groupes d'âge ont vu le nombre de leurs demandes croître quand ceux des deux autres groupes baissaient. Il s'agissait des demandes établies au profit des prestataires âgés de 25 à 44 ans et ceux âgés de 55 ans et plus, lesquelles ont augmenté respectivement de 1,4 % (ou 12 020 demandes) et de 4,0 % (ou 14 120 demandes) par rapport à 2013-2014 tandis qu'à l'inverse, les demandes qu'ont fait établir les prestataires âgés de 24 ans et moins et ceux âgés de 45 à 54 ans ont diminué respectivement de 0,2 % (ou 360 demandes) et de 2,0 % (ou 7 840 demandes). Il est à noter que le nombre de nouvelles demandes a augmenté chaque année depuis 2010-2011 pour les prestataires âgés de 55 ans et plus et

qu'à l'inverse, le nombre de nouvelles demandes a diminué tous les ans dans le cas des prestataires âgés de 24 ans et moins au cours de la même période.

Le vieillissement de la population au Canada a eu pour effet d'accroître considérablement le nombre de travailleurs âgés au sein de la population active, ce qui a pu entraîner la hausse des demandes d'assurance-emploi provenant de ce groupe d'âge. Depuis 2010-2011, il y a eu une augmentation de 18,3 % (+543 330) du nombre de travailleurs âgés de 55 ans et plus. Au cours de la même période, l'augmentation n'a été que de 4,4 % (+320 720) chez les travailleurs âgés de 25 à 44 ans et de 1,7 % (+42 620) chez ceux âgés de 15 à 24 ans. Les travailleurs âgés de 45 à 54 ans ont quant à eux connu une diminution de 2,7 % (-116 890).

Similaire aux années précédentes, le taux de prestations hebdomadaires moyens des jeunes (394 \$) était inférieur à celui des prestataires de 55 ans et plus (417 \$), des 45 à 54 ans (434 \$) et des 25 à 44 ans (442 \$).

1.1.3 Demandes de prestations d'assurance-emploi, montants versés et niveau des prestations, selon la catégorie de prestataires d'assurance-emploi⁶

La désagrégation des données sur les nouvelles demandes de prestations selon la catégorie de prestataires montre qu'en 2014-2015, les prestataires occasionnels comptaient pour la majorité des prestataires (59 %) alors que les travailleurs de longue date et les prestataires fréquents représentaient 23 % et 18 % des prestataires respectivement. L'analyse du nombre de prestataires indique que l'augmentation du nombre de prestations observé en 2014-2015 (+1,0 %) est attribuable à l'augmentation du nombre de prestataires occasionnels (+7,3 %) puisque le nombre de nouvelles demandes établies au profit des travailleurs de longue date et des prestataires fréquents a diminué respectivement de 10,6 % et 1,8 %.

Le taux de prestations hebdomadaires moyen en 2014-2015 était plus élevé pour les travailleurs de longue date (468 \$) comparativement aux prestataires fréquents (439 \$) et aux prestataires occasionnels (414 \$). Par contre, les prestataires occasionnels ont expérimenté la plus forte augmentation du taux de prestations hebdomadaires moyen (+4,3 %) comparativement aux travailleurs de longue date (+3,3 %) et aux prestataires fréquents (+2,6 %).

Au niveau des montants versés, les prestataires occasionnels accaparaient 55 % des montants versés alors que les travailleurs de longue date et les prestataires fréquents ont reçu respectivement 25 % et 20 % des montants versés. Il en résulte que les prestataires occasionnels reçoivent une proportion plus faible des montants versés comparativement à leur proportion du nombre des nouvelles demandes (55 % versus 59 %). Cet écart est principalement dû au fait que leur taux de prestations hebdomadaires moyen était inférieur à celui des deux autres catégories de prestataires. En comparant 2013-2014 à 2014-2015, on note que les montants versés aux prestataires de longue date ont diminué de 11,4 % alors que ceux versés aux prestataires occasionnels ont augmenté de 11,6 % et que les montants versés aux prestataires fréquents sont demeurés assez stables (+0,6 %).

1.2 Demandes de prestations d'assurance-emploi mixtes

Le régime d'assurance-emploi permet à un prestataire de recevoir plus d'un type de prestations différent au cours de sa période de prestations. En vertu de certaines dispositions, tous les types de prestations peuvent être combinés dans une même demande, à l'exception des prestations régulières et de pêcheur. Le tableau 3 présente la distribution des demandes de prestations simples et mixtes pour l'exercice 2014-2015. Les demandes de prestations simples sont les demandes de prestations d'assurance-emploi dont le prestataire reçoit un seul type de prestations au cours de sa période de prestations, alors que les demandes de prestations mixtes sont les demandes de prestations d'assurance-emploi dont le prestataire reçoit plus d'un type de prestations différent au cours de sa période de prestations.

⁶ Les trois catégories de prestataires d'a.-e. sont : les travailleurs de longue date, les prestataires occasionnels et les prestataires fréquents. Les travailleurs de longue date sont des prestataires d'assurance-emploi qui ont versé au moins 30 % de la cotisation maximale annuelle au régime d'assurance-emploi au cours de sept des dix dernières années, et qui ont touché des prestations d'assurance-emploi régulières ou de pêcheur pendant 35 semaines au plus au cours des cinq dernières années. Les prestataires fréquents sont des prestataires d'assurance-emploi comptant au moins trois demandes de prestations régulières ou de pêcheur, pour lesquelles ils ont touché des prestations pendant plus de 60 semaines, au cours des cinq dernières années. Les prestataires occasionnels sont des prestataires d'assurance-emploi qui ne répondent pas aux critères des travailleurs de longue date ni à ceux des prestataires fréquents.

Tableau 3Demandes de prestations d'assurance-emploi simples et mixtes¹, par type de prestations, Canada, 2014-2015

Type de prestations ²	Demandes de prestations simples	Demandes de prestations mixtes						Total
		Demandes avec un type de prestations supplémentaire (deux types de prestations)			Demandes avec deux types de prestations supplémentaires ou plus (trois types de prestations ou plus)			
	Total	Regroupements principaux	Autres	Total	Regroupements principaux	Autres		
régulières	90 %	9 %	maladie : 9 %	0 %	0 %	aucune	0 %	100 %
pêcheur	90 %	10 %	maladie : 10 %	0 %	0 %	aucune	0 %	100 %
maternité	2 %	84 %	parentales : 82 % maladie : 2 %	1 %	14 %	parentales + maladie : 12 % régulières + maladie : 1 %	0 %	100 %
parentales ³	14 %	73 %	maternité : 72 % régulières : 1 %	0 %	12 %	maternité + maladie : 11 % maternité + régulières : 1 %	0 %	100 %
maladie	56 %	37 %	régulières : 35 %	2 %	6 %	maternité + parentales : 6 %	0 %	100 %
soignant	62 %	32 %	maladie : 16 % régulières : 16 %	0 %	6 %	maladie + régulières : 5 %	0 %	100 %
travail partagé	79 %	20 %	régulières : 16 % maladie : 3 %	0 %	1 %	aucune	0 %	100 %
Toutes les demandes	83 %	15 %			1 %			100 %

Remarque : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué.

¹ Incluent les demandes à l'égard desquelles au moins un dollar a été versé en prestation d'assurance-emploi.² Ne comprend pas les prestations pour parents d'enfants gravement malades.³ Les prestations parentales pour les parents biologiques et les prestations parentales pour les parents adoptifs sont regroupées.

Comme l'indique le tableau 3, en 2014-2015, les demandes de prestations simples représentaient 83 % de l'ensemble des demandes. Pour la plupart des types de prestations, les demandes simples représentaient la catégorie de demandes la plus importante, l'exception étant les prestations de maternité et parentales, pour lesquelles les demandes simples ne représentaient, respectivement, que 2 % et 14 % des demandes. Les demandes de prestations comprenant deux types de prestations représentaient 15 % de l'ensemble des demandes, alors que celles comprenant trois types de prestations ou plus en représentaient tout juste 1 %.

Les demandes de prestations de maternité comprenaient la plus importante proportion de demandes visant deux types de prestations. En effet, 84 % des demandes de prestations de maternité étaient mixtes avec deux types de prestations. Le regroupement comprenant des prestations de maternité et parentales représentait 82 % de toutes

les demandes de prestations de maternité, reflétant les circonstances semblables dans lesquelles ces deux types de prestations sont reçus, et 72 % de toutes les demandes de prestations parentales, indiquant que ces prestations sont principalement touchées par des femmes.

Lorsque l'on se penche sur les demandes contenant deux types de prestations supplémentaires, le regroupement comprenant des prestations de maternité, parentales et de maladie était le plus important, représentant 12 % des demandes de prestations de maternité (ou 11 % et 6 % des demandes de prestations parentales et de maladie respectivement). Selon une étude interne réalisée en 2013⁷, 98 % des femmes qui demeuraient hors Québec⁸ et qui recevaient des prestations de maternité ou parentales avec des prestations de maladie touchaient les prestations de maladie en premier. Ces résultats peuvent signifier que ce regroupement commun des prestations de maternité et de maladie pourrait être attribuable à des

grossesses difficiles, puisque les prestations de maternité ne sont disponibles que durant les huit semaines précédant la date prévue de l'accouchement.

Les demandes de prestations de maladie représentaient la troisième catégorie de demandes en importance pour ce qui était des demandes visant deux types de prestations ou plus. Environ 44 % des demandes de prestations de maladie étaient mixtes. Ces prestations étaient le plus souvent combinées avec des prestations régulières, ce qui était le cas pour 35 % des demandes de prestations de maladie et 9 % des demandes de prestations régulières. Les demandes comprenant des prestations de pêcheur et des prestations de maladie représentaient 10 % de toutes les demandes de prestations de pêcheur.

Lorsque les demandes de prestations de soignant étaient mixtes, les prestations de soignant étaient le plus souvent combinées avec des prestations régulières ou de maladie. Selon une étude interne réalisée en 2014, le taux de demandes de prestations de soignant qui sont simples est à la hausse depuis qu'elles sont offertes en 2003-2004, moment où seulement 41 % des demandes pour ce type de prestations étaient simples⁹. L'étude a également révélé que, dans les cas où les demandes de prestations de soignant comprenaient des prestations régulières, 41 % des prestataires touchaient les prestations de soignant en premier, alors que lorsqu'elles comprenaient des prestations de maladie, 72 % des prestataires recevaient des prestations de soignant en premier. Toujours selon cette étude, le taux élevé de prestataires recevant des prestations de soignant avant celles de maladie pourrait s'expliquer par le stress lié au fait de devoir s'occuper d'un membre de la famille souffrant d'une maladie grave. Dans 5 % des demandes de prestations de soignant, les prestations sont combinées avec des prestations de maladie et régulières.

Enfin, bien que les demandes de prestations pour travail partagé étaient généralement simples (79 %), lorsqu'elles étaient mixtes, les prestations étaient le plus souvent combinées avec des prestations

régulières, ce regroupement représentant 16 % des demandes de prestations pour travail partagé. Cette situation s'explique principalement par les circonstances semblables dans lesquelles ces deux types de prestations sont touchés. Plus précisément, les prestations pour travail partagé sont offertes aux personnes qui risquent d'être mises à pied, tandis que les prestations régulières sont offertes à celles ayant déjà été mises à pied. De plus, pour recevoir des prestations pour travail partagé, le prestataire doit avoir accumulé un nombre suffisant d'heures d'emploi assurable pour être admissible à des prestations régulières, ce qui signifierait donc qu'il serait automatiquement admissible à des prestations régulières s'il venait à perdre son emploi.

1.3 Disposition relative au supplément familial

Ciblant les familles à faible revenu, le supplément familial est une prestation complémentaire versée aux prestataires d'a.-e. ayant un ou plusieurs enfants (de moins de 18 ans), et qui reçoivent la prestation fiscale canadienne pour enfants (PFCE)¹⁰ et dont le revenu familial net par année est égal ou inférieur à 25 921 \$¹¹. Pour les prestataires admissibles, le supplément familial peut accroître leur taux de prestations de 55 % jusqu'à un maximum de 80 % de leur rémunération hebdomadaire assurable, et ce, pour tous les types de prestations d'assurance-emploi¹². Les prestataires sont admissibles à recevoir le supplément familial complet si leur revenu familial net est de moins de 20 921 \$. À partir de ce seuil, le supplément familial est réduit progressivement jusqu'à ce que le revenu familial net atteigne 25 921 \$, après quoi le supplément est égal à zéro.

Pour déterminer le montant du supplément familial, on tient aussi compte du nombre et de l'âge des enfants pour lesquels le prestataire reçoit la PFCE. Le tableau 4 montre comment ce montant est calculé pour des paliers de revenu familial choisis, à condition que ce montant ne dépasse pas 25 % (c.-à-d. 80 % moins 55 %) de la rémunération hebdomadaire assurable du prestataire.

⁷ EDSC, Utilisation des prestations régulières et spéciales par les prestataires de maternité et parentales (Ottawa: EDSC, Direction de l'évaluation, 2013).

⁸ Dans le cadre de l'étude *Utilisation des prestations régulières et spéciales par les prestataires de maternité et parentales*, les données concernant le Québec et celles concernant le Canada (à l'exception du Québec) ont été examinées séparément en raison de différences dans les législations. En 2006, le Québec a mis en œuvre le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP). Les résidents du Québec reçoivent des prestations de maternité et parentales au titre du RQAP tout en demeurant admissibles aux autres prestations spéciales et régulières de l'assurance-emploi du gouvernement fédéral.

⁹ EDSC, *Prestations de soignant : mise à jour* (Ottawa: EDSC, Direction de l'évaluation, 2015).

¹⁰ Pour obtenir plus de renseignements sur la PFCE, consultez le www.servicecanada.gc.ca/fra/gdc/pfce.shtml

¹¹ Les prestataires d'a.-e. sont aussi admissibles au supplément familial si leur époux ou leur conjoint de fait reçoit la PFCE.

¹² Comme c'est le cas pour les autres prestataires, les personnes recevant le supplément familial sont assujetties au taux de prestations hebdomadaires maximal (soit 514 \$ en 2014 et 524 \$ en 2015). Cela signifie que si un prestataire reçoit déjà la prestation hebdomadaire maximale, il n'obtiendra pas de montant supplémentaire au moyen du supplément familial.

En 2014-2015, 80 910 nouvelles demandes de prestations étaient admissibles au supplément familial, soit une diminution de 5,9 % par rapport à l'année précédente. Comme le montre le graphique 3, le nombre de prestataires d'a.e. recevant le supplément familial est à la baisse depuis 13 années consécutives, passant de 187 320 en 2001-2002 à 80 910 en 2014-2015, soit un déclin de 56,8 %. En tant que part du total des demandes de prestations d'a.e., les demandes établies comprenant un supplément au revenu familial sont en baisse constante depuis 2006-2007 (passant de 7,7 % en 2006-2007 à 4,5 % en 2014-2015). Au cours de la même période, la part des montants versés au titre du supplément familial par rapport au total des prestations d'assurance-emploi versés a chuté, passant de 1,2 % à 0,6 %. Le déclin global de ces demandes peut être expliqué en partie par le fait que le seuil du revenu familial a été maintenu à 25 921 \$ depuis 1997, alors que le revenu familial continuait d'augmenter, ce qui a eu pour conséquence de diminuer le nombre de prestataires d'assurance-emploi admissibles au supplément familial. En effet, de 2001 à 2013, le revenu familial médian s'est accru de 43,1 %, passant de 53 500 \$ à 76 550 \$¹³.

De toutes les demandes de prestations d'assurance-emploi assorties du supplément familial, près de 70 % ont été établies en Ontario (avec 35 %), au Québec (avec 22 %) et en Colombie-Britannique (avec 12 %). Excepté au Manitoba, le nombre de demandes de prestations a diminué dans toutes les provinces; et les baisses les plus importantes en pourcentage ont été enregistrées à Terre-Neuve-et-Labrador (-14 %) et à l'Île-du-Prince-Édouard (-12 %).

En 2014-2015, 79 % des nouvelles demandes assorties du supplément familial étaient établies au profit des femmes. Pour leur part, les prestataires âgés de 25 à 44 ans ont été à l'origine de la majorité des demandes assorties du supplément familial (70 %), alors que les prestataires âgés de 45 à 54 ans, de moins de 25 ans et de 55 ans et plus ont été responsables respectivement de 15 %, 13 % et 2 % de ces demandes. Les femmes tout comme les hommes, ainsi que tous les prestataires des différents groupes d'âge ont enregistré une diminution du nombre de demandes de prestations avec supplément familial en 2014-2015, comparativement à 2013-2014.

Tableau 4

Montant du supplément au revenu familial pour des paliers de revenu familial choisis, selon le nombre et l'âge des enfants, Canada, 2014-2015

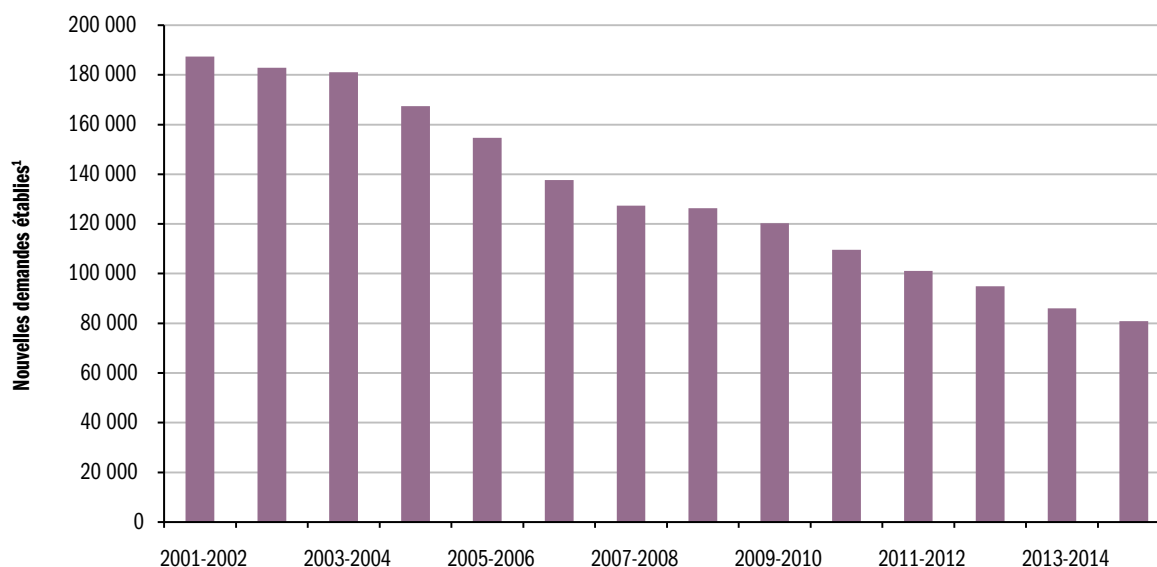
Nombre et âge des enfants	Paliers de revenu familial choisis			
	Moins de 20 921 \$	21 751 \$ à 22 000 \$	23 751 \$ à 24 000 \$	25 751 \$ à 25 921 \$
Nombre d'enfants				
Un	31,30 \$	24,45 \$	10,70 \$	0,70 \$
Deux	58,70 \$	46,25 \$	20,70 \$	1,40 \$
Trois	86,10 \$	68,20 \$	31,05 \$	2,10 \$
Supplément pour chaque enfant additionnel	27,45 \$	22,85 \$	11,90 \$	0,95 \$
Âge des enfants				
Supplément pour chaque enfant de moins de 7 ans	4,15 \$	3,45 \$	1,80 \$	0,15 \$

Source : *Règlement sur l'assurance-emploi*, article 34.

¹³ Source : Statistique Canada, Fichier des familles T1, Tableau CANSIM 111-0009.

Graphique 3

Demandes de prestations d'assurance-emploi comprenant un supplément familial¹, Canada, 2001-2002 à 2014-2015



¹ Incluent les demandes à l'égard desquelles au moins un dollar a été versé en prestations d'assurance-emploi avec supplément familial.

Source : EDSC, données administratives de l'assurance-emploi (a.-e.). Les données se fondent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'a.-e.

En 2014-2015, les familles à faible revenu ont reçu 90,0 millions de dollars en prestations supplémentaires au moyen du supplément familial, soit 5,5 % de moins que l'exercice précédent. En 2014-2015, la diminution du montant du supplément familial versé aux hommes a été de 8,4%, et de 4,8% chez les femmes. Celles-ci ont reçu 82 % du montant des prestations assorties du supplément familial, et les hommes 18%.

1.3.1 Taux du supplément familial

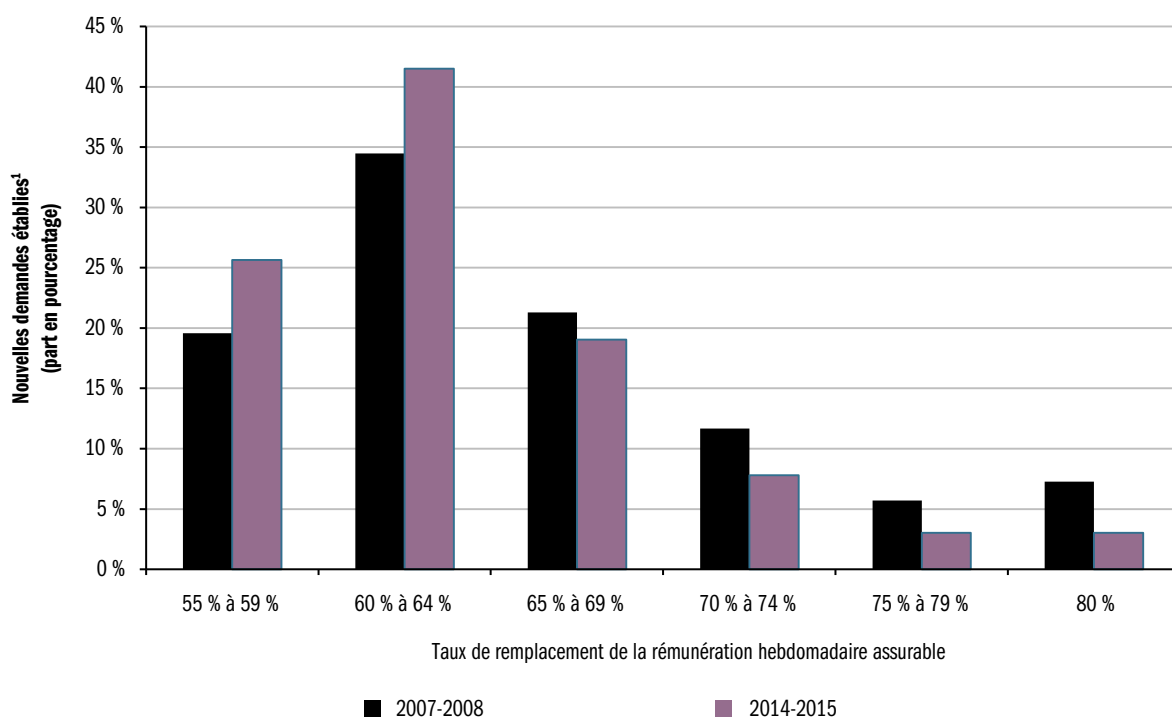
Comme il a été mentionné précédemment, le supplément familial peut accroître le taux de remplacement de la rémunération hebdomadaire assurable d'un prestataire par un maximum de 25 points de pourcentage (passant de 55 % à 80 %). En 2014-2015, le montant hebdomadaire moyen pour le supplément familial était de 41 \$, comparativement à 43\$ en 2013-2014. En fait, en raison de la disposition relative au supplément familial, le taux de prestations hebdomadaires moyen des prestataires touchant le supplément s'est accru de 14 %, passant de 295 \$ à 336 \$.

Comme le montre le graphique 4, la répartition des demandes comprenant un supplément familial, selon le taux de remplacement de la rémunération du prestataire, a légèrement changé de 2007-2008 à 2014-2015 : le pourcentage de demandes ayant un taux de remplacement plus bas est plus élevé en 2014-2015 par rapport à 2007-2008. Inversement, en 2014-2015, la proportion des demandes ayant un taux de remplacement plus élevé était plus faible que ce qui avait été observé en 2007-2008. En 2014-2015, un taux de prestations équivalant à 80 % de la rémunération hebdomadaire assurable du prestataire a été attribué à 3,0 % des demandes assorties du supplément familial, ce qui était 4,3 points de pourcentage de moins que ce qui a été observé en 2007-2008 (7,3 %).

Ces résultats s'expliquent principalement par le fait que les paramètres de la disposition relative au supplément familial sont demeurés constants depuis plusieurs années, faisant en sorte que le montant supplémentaire moyen est resté relativement inchangé au fil du temps (environ 42 \$). Un montant de supplément familial constant et un taux de prestations moyen croissant ont fait en sorte que la part des demandes assorties du supplément familial menant à des taux de prestations plus élevés a diminué entre 2007-2008 et 2014-2015.

Graphique 4

Demandes de prestations d'assurance-emploi comprenant un supplément familial¹, selon le taux de remplacement de la rémunération, Canada, 2007-2008 à 2014-2015



¹ Incluent les demandes à l'égard desquelles au moins un dollar a été versé en prestations d'assurance-emploi avec supplément familial.

Source : EDSC, données administratives de l'assurance-emploi (a.-e.). Les données se fondent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'a.-e.

1.4 Soutien de l'assurance-emploi pour les apprentis

La formation d'apprenti est un des principaux moyens d'acquérir l'expérience et les compétences nécessaires pour obtenir un certificat ou une attestation dans un métier spécialisé. Les métiers spécialisés font partie intégrante du marché du travail canadien et un grand nombre de travailleurs canadiens exercent un des métiers spécialisés désignés pour la formation en apprentissage.

Au Canada, la formation d'apprenti est un système d'apprentissage fondé sur les besoins de l'industrie qui combine à la fois une formation en cours d'emploi et une formation technique. La formation en cours d'emploi (durant laquelle les apprentis travaillent et gagnent un salaire) est réalisée sous la direction d'une personne qualifiée. La formation technique est l'enseignement théorique, offerte dans un collège ou dans un établissement de formation, en complément de ce qui a été appris pendant la formation en milieu de travail.

Dans la plupart des provinces et territoires, pour commencer un programme d'apprentissage, un apprenti potentiel doit être âgé d'au moins 16 ans et avoir réussi le programme scolaire de 12^e année ou posséder une combinaison équivalente d'expérience de travail et de formation reliée au domaine d'apprentissage afin de pouvoir participer à un programme d'apprentissage. En outre, l'apprenti potentiel doit trouver un emploi auprès d'un employeur qui le parrainera et le formera sous le mentorat d'une personne qualifiée.

Il est de la compétence de chaque province ou territoire de former les apprentis au sein de sa juridiction. En conséquence, les programmes d'apprentissage au Canada, y compris la durée et le mode de prestation de la formation technique varient selon les métiers et les provinces et territoires. Au Québec, par exemple, les apprentis suivent d'abord leur formation technique dans un collège ou un établissement de formation avant de commencer leur formation en cours d'emploi. Ailleurs au pays, les apprentis commencent par la formation en cours d'emploi, suivie de la formation technique, qui est

offerte au moyen de diverses approches, notamment la formation en classe, l'autoapprentissage, l'apprentissage à distance, les cours du soir ou les congés d'études fractionnés.

Afin d'aider les Canadiens occupant un emploi à poursuivre leur formation d'apprenti et devenir des compagnons certifiés, le régime d'assurance-emploi offre soutien du revenu temporaire aux travailleurs assurés qui cessent de travailler dans le seul but de suivre une formation technique à temps plein (parfois appelée communément la formation par stages d'études en cours de travail) pourvu que leur province ou territoire respectif les dirige vers cette formation en vertu de l'article 25 de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Ils doivent également respecter les critères d'admissibilité à l'assurance-emploi (p. ex. avoir accumulé suffisamment d'heures d'emploi assurable durant leur période de référence).

En vertu du régime d'assurance-emploi, les apprentis n'ont à observer qu'un seul délai de carence de deux semaines durant toute la période où ils sont en formation, même s'ils suivent plusieurs stages d'études à temps plein de formation technique doit être servi par des prestataires apprentis lorsqu'il fait une demande de prestations d'assurance-emploi. De plus, ils peuvent présenter une demande d'assurance-emploi jusqu'à sept jours avant la fin de leur période de travail et ils peuvent choisir d'être exemptés de l'obligation de fournir une déclaration toutes les deux semaines lorsqu'ils reçoivent des prestations d'a.-e. pendant qu'ils suivent leur formation technique à temps plein. Les apprentis qui suivent une formation technique à temps plein obtiennent aussi un code de référence spécial émis par leur province ou territoire ou leur établissement de formation, qui accélère le traitement de leur demande de prestations d'assurance-emploi. Ce code de référence est émis pour chaque stage d'études de formation technique à temps plein.

De plus, les employeurs peuvent choisir d'offrir des régimes de prestations supplémentaires de chômage (PSC) afin d'accroître la rémunération hebdomadaire de leurs apprentis pendant leurs périodes de formation technique, jusqu'à 95 % de leur rémunération hebdomadaire normale¹⁴.

En dehors des périodes de formation technique à temps plein, les apprentis qui perdent leur emploi en

raison, par exemple, du chômage saisonnier ou d'une cessation d'emploi pourraient également être admissibles à des prestations régulières d'assurance-emploi. L'admissibilité à l'assurance-emploi dans ces cas exigerait que les apprentis aient un motif de cessation d'emploi valide et aient accumulé un nombre suffisant d'heures d'emploi assurable pendant la période de référence (généralement la période de 52 semaines qui précède la présentation d'une demande de prestations). De plus, les apprentis qui sont malades, enceintes, qui prennent soin de leur nouveau-né, de leur enfant nouvellement adopté ou de leur enfant gravement malade, ou encore qui s'occupent d'un membre de la famille gravement malade dont le risque de décès est important peuvent également présenter une demande pour des prestations spéciales d'assurance-emploi.

De plus, les apprentis peuvent être admissibles à une aide financière en vertu de la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi*, qui est offerte par les provinces et territoires dans le cadre des Ententes sur le développement du marché du travail, afin de les aider à couvrir les coûts de logement, des soins des enfants, de transport ainsi que les autres coûts pendant qu'ils suivent une formation technique. D'autres aides financières offertes par le gouvernement du Canada sont également disponibles par l'entremise de programmes comme le prêt canadien aux apprentis et les diverses subventions aux apprentis.

Les montants versés aux apprentis en prestations d'a.-e. sont induits par trois indicateurs clés : le nombre de demandes de prestations provenant des apprentis, le taux de prestations hebdomadaires moyen (c.-à-d. le niveau des prestations) et la durée des prestations. Généralement, une augmentation d'un de ces indicateurs aura une incidence positive sur les montants versés. Le nombre de demandes de prestations et les montants versés sont traités à la section 1.4.1, tandis que le niveau et la durée des prestations le sont à la section 1.4.2. Dans ces sections, les demandes de prestations d'assurance-emploi provenant des apprentis font référence aux demandes en provenance des apprentis dirigés en vertu de l'article 25 de la *Loi sur l'assurance-emploi* à l'égard desquelles au moins un dollar a été versé en prestations d'assurance-emploi.

¹⁴ Un régime de PSC a pour but d'offrir un supplément aux prestations d'a.-e. pendant les périodes de chômage attribuables à un arrêt de travail, une formation, une maladie, une blessure ou une mise en quarantaine. Les employeurs doivent enregistrer leur régime de PSC auprès de la Commission de l'assurance-emploi du Canada, qui doit approuver le régime afin que les versements de PSC provenant d'un régime enregistré ne soient pas considérés comme une rémunération et qu'ils ne réduisent pas les prestations d'assurance-emploi.

1.4.1 Demandes de prestations d'assurance-emploi provenant des apprentis et montants versés

En 2014-2015, le nombre de demandes de prestations d'a.-e. provenant des apprentis a augmenté de 2,4 % par rapport à 2013-2014, passant de 52 730 demandes à 54 010 demandes. En conséquence, 290,3 millions de dollars ont été versés en prestations d'a.-e. en 2014-2015., soit une augmentation de 2,5 % par rapport aux 283,1 millions de dollars versés en 2013-2014.

Tel que mentionné à la section 1.4, en dehors des périodes de formation technique à temps plein et durant la période de prestations d'une demande toujours active, un apprenti peut perdre son emploi en raison d'un manque de travail ou peut devoir s'absenter de son travail pour, par exemple, prendre soin d'un nouveau-né. S'il rencontre les conditions d'admissibilité, l'apprenti peut donc recevoir des prestations régulières ou spéciales d'a.-e. Des 54 010 demandes de prestations établies en 2014-2015, 37 % (ou 20 100 demandes) comprenaient au

moins une semaine de prestations régulières, et 3% (ou 1 550 demandes) incluaient au moins une semaine de prestations spéciales.

Les apprentis ont reçu 76,9 millions de dollars en prestations régulières (soit 26 % du total des prestations de 290,3 millions de dollars) et 5,6 millions de dollars en prestations spéciales (soit 2 % du total des prestations versées). Pratiquement toute la différence, soit 207,3 millions de dollars (ou 71 % du total des prestations versées), représentaient les montants versés aux apprentis pendant qu'ils suivaient une formation technique à temps plein.

1.4.1.1 Demandes de prestations d'assurance-emploi provenant des prestataires et montants versés, selon la province et le territoire

Comme le démontre le tableau 5, en 2014-2015, 76 % des demandes de prestations d'a.-e. provenant des apprentis ont été établies en Alberta (avec 38 % des demandes totales), en Ontario (avec 23 %) et en Colombie-Britannique (avec 15 %). L'Alberta a

Tableau 5

Demandes de prestations d'assurance-emploi provenant des apprentis¹ et montants versés, selon la province et le territoire², Canada, 2013-2014 et 2014-2015

	Nouvelles demandes établies pour les apprentis ¹			Montants versés		
			(Part)	(En million de dollars)		(Part)
	2013-2014	2014-2015	2014-2015	2013-2014	2014-2015	2014-2015
Province et territoire						
Terre-Neuve-et-Labrador	2 150	1 880	3 %	15,7	15,4	5 %
Île-du-Prince-Édouard	50	280	1 %	0,3	1,6	1 %
Nouvelle-Écosse	1 560	1 360	3 %	9,9	8,2	3 %
Nouveau-Brunswick	1 770	1 630	3 %	10,7	10,7	4 %
Ontario	12 920	12 550	23 %	70,7	64,5	22 %
Manitoba	2 910	3 040	6 %	15,0	15,6	5 %
Saskatchewan	4 310	4 390	8 %	19,7	21,7	7 %
Alberta	18 480	20 320	38 %	95,2	107,4	37 %
Colombie-Britannique	8 320	8 300	15 %	44,6	43,3	15 %
Territoires	260	260	0 %	1,2	1,9	1 %
Canada	52 730	54 010	100 %	283,1	290,3	100 %

Remarque : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué.

¹ Incluent les demandes provenant des apprentis dirigés en vertu de l'article 25 de la *Loi sur l'assurance-emploi* à l'égard desquelles au moins un dollar a été versé en prestations d'assurance-emploi.

² Aucune donnée pour le Québec n'est incluse, ce qui rend compte de la conception unique des programmes d'apprentissage dans cette province où les apprentis suivent toute leur formation technique avant de commencer leur formation en cours d'emploi.

Source : EDSC, données administratives de l'assurance-emploi (a.-e.). Les données se fondent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'a.-e.

surpassé toutes les provinces et territoires non seulement au chapitre du nombre de nouvelles demandes établies, mais également pour la croissance annuelle, avec une augmentation de 1 840 nouvelles demandes en 2014-2015. Par contraste, en Ontario, la juridiction qui arrive au deuxième rang en termes du nombre de demandes de prestations, le nombre de nouvelles demandes a baissé de 370.

En 2014-2015, le total des prestations versées aux apprentis a significativement augmenté en Alberta (+12,2 millions de dollars) et a diminué en Ontario (-6,2 millions de dollars) tandis qu'il a peu varié dans les autres provinces et territoires. Des 290,3 millions de dollars versés en prestations aux apprentis, l'Alberta (avec une part de 37 %), l'Ontario (avec 22 %), et la Colombie-Britannique (15 %) ont reçu collectivement 74 % des montants versés.

1.4.1.2 Demandes de prestations d'assurance-emploi des prestataires apprentis et montants versés, selon le sexe et l'âge

En 2014-2015, plus d'hommes que de femmes ont reçu des prestations d'assurance-emploi afin de suivre des programmes de formation d'apprenti et des cours de formation technique à temps plein. En effet, comme l'année précédente, les hommes ont fait établir 96 % des demandes de prestations provenant des apprentis et les femmes ont été responsable de seulement 4 % d'entre eux. Le faible nombre de demandes de prestations établies au profit des femmes correspond au faible nombre de leurs inscriptions aux programmes de formation d'apprenti¹⁵. Des 290,3 millions de dollars versés en prestations aux apprentis en 2014-2015, les hommes et les femmes ont reçu respectivement 95 % et 5 % des montants versés (voir le tableau 6).

Tableau 6

Demandes de prestations d'assurance-emploi provenant des apprentis¹ et montants versés, selon le sexe et l'âge, Canada, 2013-2014 et 2014-2015

Sexe et groupe d'âge	Nouvelles demandes établies pour les apprentis ¹			Montants versés		
			(Part)	(En million de dollars)		(Part)
	2013-2014	2014-2015	2014-2015	2013-2014	2014-2015	2014-2015
Sexe						
Hommes	50 680	51 610	96 %	269,9	276,3	95 %
Femmes	2 050	2 400	4 %	13,2	14,0	5 %
Age						
24 ans et moins	24 610	24 940	46 %	119,8	123,2	42 %
25 à 44 ans	26 470	27 310	51 %	151,8	155,4	54 %
45 ans et plus	1 650	1 760	3 %	11,5	11,7	4 %
Canada	52 730	54 010	100 %	283,1	290,3	100 %

Remarque : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué.

¹ Incluent les demandes provenant des apprentis difigés en vertu de l'article 25 de la *Loi sur l'assurance-emploi* à l'égard desquelles au moins un dollar a été versé en prestations d'assurance-emploi.

Source : EDSC, données administratives de l'assurance-emploi (a.-e.). Les données se fondent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'a.-e.

¹⁵ Statistiques Canada, Système d'information sur les apprentis inscrits, Tableau CANSIM 477-0053.

Comme dans les années antérieures, on a constaté que les prestataires âgés de 25 à 44 ans et ceux âgés de 25 ans et moins avaient tendance à participer plus que les prestataires âgés de 45 ans et plus aux programmes d'apprentissage et aux cours de formation technique à temps plein pour lesquels ils recevaient des prestations d'a.-e. En effet, comme le tableau 6 le montre, 51 % des demandes de prestations ont été établies au profit des apprentis âgés de 25 à 44 ans, 46 % l'ont été au profit de ceux âgés de moins de 25 ans, et 3 % seulement l'ont été au profit des apprentis âgés de 45 ans et plus. En ce qui a trait aux prestations versées, les apprentis âgés de 25 à 44 ans ont reçu 54 % des prestations versées, alors que ceux âgés de moins de 25 ans et ceux âgés de 45 ans et plus ont reçu respectivement 42 % et 4 % des montants versés en prestations.

Selon un rapport de recherche, la faible participation des prestataires plus âgés (45 ans et plus) pourrait être expliquée, entre autres, par le fait que les employés plus âgés choisissent de ne pas suivre de formation pour des raisons personnelles. Le fait

d'approcher de la retraite, par exemple, peut faire en sorte que la formation en vue de l'avancement de carrière les intéresse moins.¹⁶ Une autre étude, qui a trouvé que la fréquence de la formation décline avec l'âge, corrobore cette conclusion¹⁷.

1.4.1.3 Demandes de prestations d'assurance-emploi des prestataires apprentis et montants versés, selon l'industrie et la profession

À l'instar des quatre dernières années, les prestataires qui étaient des apprentis dans l'industrie de la construction, l'industrie de la fabrication, et celle des autres services (excluant les administrations publiques) ont reçu plus de prestations d'assurance-emploi que les prestataires travaillant dans les autres industries.

Comme l'illustre le Tableau 7, les apprentis de l'industrie de la construction ont fait établi le plus grand nombre de nouvelles demandes de prestations

Tableau 7

Demandes de prestations d'assurance-emploi provenant des apprentis et montants versés, selon l'industrie et la profession, Canada, 2013-2014 et 2014-2015

Industrie et profession	Nouvelles demandes établies pour les apprentis ¹			Montants versés		
			(Part)	(En million de dollars)		(Part)
	2013-2014	2014-2015	2014-2015	2013-2014	2014-2015	2014-2015
Industrie						
Construction	30 850	30 480	56 %	173,3	171,7	59 %
Fabrication	4 950	4 670	9 %	26,9	26,2	9 %
Autres services (excluant les administrations publiques)	3 800	4 010	7 %	16,2	19,4	7 %
Autres industries	13 130	14 850	27 %	66,7	73,0	25 %
Profession						
Personnel des métiers et personnel spécialisé dans la conduite du matériel de transport et de la machinerie	47 580	48 710	90 %	255,6	262,0	90 %
Autres professions	5 150	5 300	10 %	27,5	28,3	10 %
Canada	52 730	54 010	100 %	283,1	290,3	100 %

Note: Totals may not add up due to rounding.

¹ Includes claims from apprentices referred under section 25 of the *Employment Insurance Act* for which at least \$1 of Employment Insurance benefits was paid.

Source: ESDC, Employment Insurance (EI) administrative data. Data are based on a 10% sample of EI administrative data.

¹⁶ Cathy Underhill, *La formation à différents âges* (Ottawa: Statistique Canada, Division des sciences, de l'innovation et de l'information électronique, 2006).

¹⁷ Jungwee Park, *La formation liée à l'emploi chez les travailleurs âgés* (Ottawa: Statistique Canada, Division de la statistique du travail, 2012).

en 2014-2015 avec 56 % de toutes les demandes provenant des apprentis. Ils étaient suivis par les apprentis de l'industrie de la fabrication et ceux des autres services (excluant les administrations publiques) qui ont fait établir respectivement 9 % et 7 % de toutes les demandes de prestations provenant des apprentis en 2014-2015. En termes de montants versées en prestations, les prestataires des industries de la construction (59 %), de la fabrication (9 %), et des autres services excluant les administrations publiques (7 %) ont reçu 75 % du total des prestations versées aux apprentis en 2014-2015.

Un examen de la répartition des nouvelles demandes de prestations selon la profession confirme cette tendance observée au chapitre de la répartition sectorielle des demandes de prestations provenant des apprentis. En effet, 90 % de ces demandes de prestations en 2014-2015 provenaient des apprentis dans le groupe professionnel Personnel des métiers et personnel spécialisé dans la conduite du matériel de transport et de la machinerie, dont les sous-groupes sont principalement liés à l'industrie de la construction¹⁸. Les prestataires de ce groupe professionnel ont reçu 90 % des prestations versées aux apprentis en 2014-2015 comparativement à 10 % pour les prestataires des autres groupes professionnels.

1.4.2 Niveau et durée effective des prestations d'assurance-emploi pour les apprentis

En 2014-2015, le taux de prestations hebdomadaires moyens payables aux apprentis ont augmenté de 3,8 %, passant de 453 \$ en 2013-2014 à 470 \$. À l'image des années antérieures, le taux de prestations hebdomadaires moyen pour les apprentis était supérieur à celui des prestations régulières pour l'ensemble du régime (470 \$ contre 434 \$)

En 2014-2015, le taux de prestations hebdomadaires moyen le plus élevé a été versée aux prestataires de l'Alberta (494 \$) tandis que ceux de l'Île-du-Prince-Édouard ont reçu le niveau de prestations le moins élevé (415 \$). Par ailleurs, le niveau des prestations reçues par les hommes (472 \$) était en moyenne de 5,8 % supérieur au niveau des prestations reçues par

les femmes (446 \$). De plus, de tous les groupes d'âge, les prestataires âgés de 25 ans et plus ont reçu le taux de prestations hebdomadaires moyen le plus élevé (480 \$) tandis que les prestataires de moins de 25 ans ont reçu le taux le plus bas (458 \$).

En 2014-2015, en moyenne, la durée effective de tous les types de prestations d'assurance-emploi que les apprentis ont reçues était de 11,4 semaines, comparativement à 11,8 semaines en 2013-2014. De ces 11,4 semaines, 8,1 semaines de prestations ont été versées pour les périodes de formation technique à temps plein, et le reste des semaines était pour les prestations régulières ou spéciales versées en dehors de ces périodes de formation.

En 2014-2015, la durée effective moyenne des prestations d'a-e. versées aux apprentis pour les périodes de formation technique à temps plein a été la plus longue dans les Territoires (9,3 semaines), au Manitoba (8,4 semaines) et en Ontario (8,4 semaines). En revanche, durée effective moyenne la plus courte a été enregistrée à l'Île-du-Prince-Édouard (6,5 semaines) et en Nouvelle-Écosse (6,7 semaines).

Il n'y avait pas de différence entre la durée effective moyenne des prestations reçues par les hommes (8,0 semaines) et les femmes (8,1 semaines) en 2014-2015. Peu d'écart a été observée également entre les différents groupes d'âge. La durée effective moyenne des prestations versées aux apprentis âgés de 45 ans et plus était de 7,9 semaines, tandis que la durée de ceux âgés de 25 à 44 ans et de 25 ans et moins étaient respectivement de 8,0 semaines et 8,1 semaines.

Enfin, les apprentis qui ont seulement touché des prestations d'a-e. pendant qu'ils suivaient une formation technique à temps plein ont reçu, en moyenne, 7,8 semaines de prestations en 2014-2015. Par contre, ceux qui ont touché, durant leur période de prestations, à la fois des prestations pendant leur formation technique et des prestations régulières ou spéciales en dehors de leur formation à temps plein en ont reçu, en moyenne, pendant 17,2 semaines.

¹⁸ Le groupe principal Personnel des métiers et personnel spécialisé dans la conduite du matériel de transport et de la machinerie est composé des sous-groupes suivants : Entrepreneurs/entrepreneuses et contremaîtres/contremaîtresses du personnel des métiers et du personnel assimilé; Surveillants/surveillantes du personnel des transports ferroviaire et routier; Machinistes et personnel assimilé; Électriciens/électriciennes et monteurs/monteuses de lignes d'électricité et de télécommunications; Plombiers/plombières, tuyauteurs/tuyauteuses et monteurs/monteuses d'installations au gaz; Personnel des métiers du formage, du profilage et du montage du métal; Charpentiers/charpentières et ébénistes; Personnel de maçonnerie et de plâtrage; Autre personnel des métiers de la construction.

1.5 Disposition relative au remboursement des cotisations¹⁹

Le régime d'assurance-emploi prévoit des dispositions particulières pour les cotisants qui sont peu susceptibles d'être admissibles aux prestations. Les travailleurs dont la rémunération assurable est de 2 000 \$ ou moins ont droit au remboursement intégral de leurs cotisations d'assurance-emploi lorsqu'ils produisent leur déclaration de revenus²⁰.

Selon les données des feuillets T4 que les employeurs font parvenir à l'Agence du revenu du Canada (ARC), 947 000 personnes avaient droit à un remboursement intégral de leurs cotisations d'assurance-emploi puisqu'ils avaient une rémunération assurable de 2 000 \$ ou moins en 2013. Ces cas représentaient 5,5 % des personnes ayant une rémunération assurable.

De ce groupe, 621 000 contribuables ayant une rémunération assurable de 2 000 \$ ou moins en 2013 ont payé des cotisations d'assurance-emploi et ont reçu un remboursement intégral de celles-ci selon les données de l'ARC établies à partir des déclarations T1 des contribuables²¹. Au total, une somme de 10,7 M\$ en cotisations d'assurance-emploi a été remboursée en 2013, une diminution de 35,9 % depuis 2001 (16,7 M\$). Le remboursement moyen en 2013, pour les personnes ayant reçu un remboursement intégral, était de 17,29 \$, une augmentation par rapport à 2009 où le remboursement était de 16,15 \$. Toutefois, le remboursement moyen de 2013 demeure inférieur à celui de 2001 qui était de 22,33 \$. Dans l'ensemble, le remboursement des cotisations a chuté de 22,6 % (-5,04 \$) depuis 2001, ce qui est principalement attribuable à une diminution du taux de cotisation à l'assurance-emploi qui est passé de 2,25 % en 2001 à 1,88 % en 2013²².

Le graphique 5 présente une ventilation historique des personnes qui avaient droit au remboursement intégral de leurs cotisations d'assurance-emploi et qui l'ont reçu. En 2013, 947 000 personnes étaient admissibles à un remboursement intégral, ce qui représente une baisse de 15,6 % (-176 000) depuis 2001. De même, 621 000 personnes ont reçu le remboursement intégral en 2013, ce qui correspond à un déclin de 17,3 % (-130 000) au cours de la même période. Ces déclin s'expliquent principalement par le fait que le seuil de revenu pour un remboursement intégral est fixé à 2 000 \$ depuis 1997, alors que le salaire horaire moyen a augmenté de 39,8 % au cours de cette période, passant de 17,22 \$ en 2001 à 24,07 \$ en 2013²³. Au fil du temps, le fait d'avoir établi un seuil de revenu fixe pour le remboursement des cotisations alors que le salaire horaire augmentait de façon constante a mené à la diminution graduelle du nombre de personnes qui sont admissibles au remboursement intégral de leurs cotisations d'assurance-emploi et qui en ont bénéficié.

En 2013, 66 % de toutes les personnes admissibles au remboursement intégral de leurs cotisations d'assurance-emploi ont produit une déclaration de revenus et ont reçu un remboursement de leurs cotisations. Cela signifie qu'une importante proportion (34 %) de personnes admissibles à un remboursement intégral n'ont pas produit de déclaration de revenus. De 2001 à 2013, 64 % à 70 % de toutes les personnes admissibles au remboursement intégral de leurs cotisations d'assurance-emploi ont produit une déclaration de revenus et ont reçu un remboursement.

¹⁹ Étant donné que le remboursement des cotisations est administré par le biais du régime fiscal, les plus récentes données disponibles se rapportent à l'année d'imposition 2013.

²⁰ L'analyse présentée dans cette section exclut les remboursements partiels, ce qui touche un nombre relativement petit de personnes. En 2013, les employés ayant une rémunération assurable de 2 000 \$ à 2 039 \$ avaient droit à un remboursement partiel de leurs cotisations d'assurance-emploi.

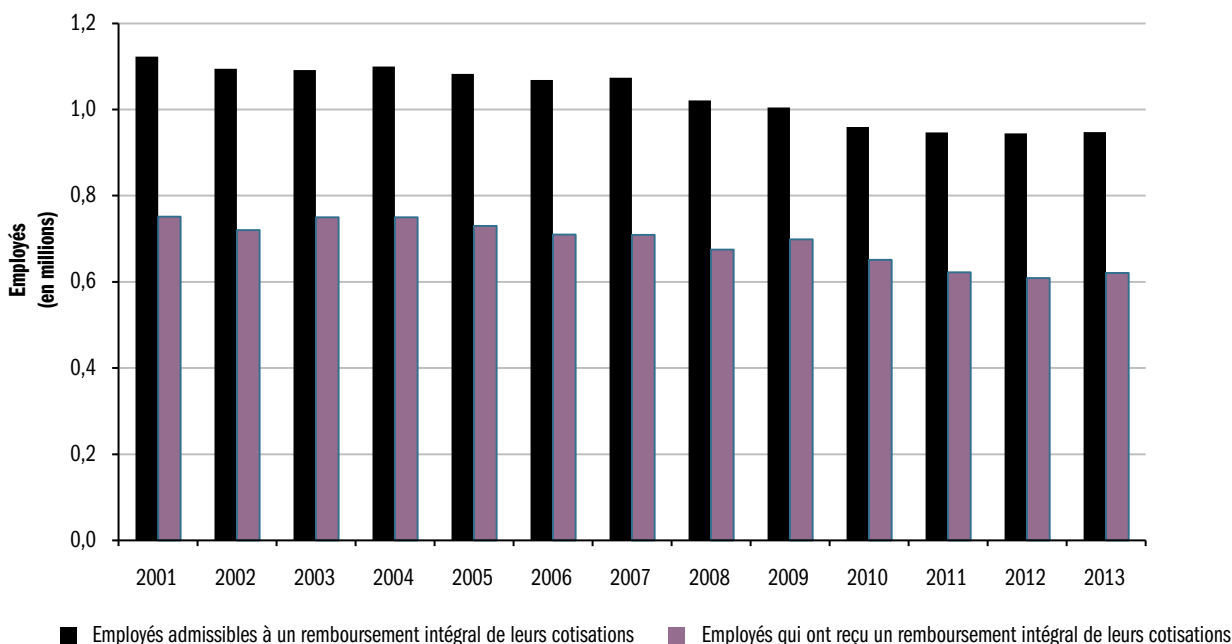
²¹ Les données de l'ARC relatives au T4 se fondent sur les personnes ayant reçu un feuillet T4, tandis que les données dans les déclarations de revenus T1 de l'ARC comprennent les contribuables qui ont reçu un feuillet T4 et qui ont produit une déclaration de revenus.

²² Ces taux de cotisations s'appliquent aux régions à l'extérieur de la province de Québec après 2006. Au Québec, le taux de cotisation est plus faible (1,52 % en 2013) parce que la province administre ses propres prestations de maternité, de paternité et parentales dans le cadre du Régime québécois d'assurance parentale.

²³ Statistique Canada, Enquête sur la population active, Tableau CANSIM 282-0069.

Graphique 5

Nombre d'employés qui étaient admissibles à un remboursement complet de leur cotisation d'a.-e. et qui ont reçu ce remboursement, Canada, 2001 to 2013



Source: Agence du revenu du Canada (ARC), données relatives aux feuillets T4 ayant un revenu d'emploi assurable (pour les données concernant les employés admissibles à un remboursement intégral des cotisations); et l'ARC, données sur les déclarations de revenus T1 ayant un revenu d'emploi (pour les données concernant les employés qui ont reçu un remboursement intégral des cotisations). Les données de l'ARC se fondent sur un échantillon de 10 % des feuillets T4 ayant un revenu d'emploi assurable et des déclarations de revenus ayant un revenu d'emploi.

1.6 Incidence des prestations d'assurance-emploi sur la redistribution du revenu²⁴

Le régime d'assurance-emploi (a.-e.) est considéré par plusieurs comme un instrument de redistribution du revenu au Canada, puisque les prestations d'a.-e. sont versées à des personnes se trouvant dans les fourchettes inférieures de la répartition du revenu. Dans une étude d'évaluation datant de 2012²⁵, il a été démontré que les volets prestations et cotisations du régime ont un effet de répartition, et que l'incidence du régime sur la redistribution du revenu a augmenté considérablement au cours de la récession de 2008.

Dans le présent rapport, afin de mesurer l'ampleur de l'effet de redistribution des prestations totales d'a.-e., les montants versés en prestations d'assurance-emploi à chaque province et territoire,

industrie ou groupe démographique particulier (selon le sexe ou l'âge) sont divisés par la somme totale des cotisations d'a.-e. recueillies. Cela permet d'obtenir une série de ratios prestations totales-cotisations (P/C). Ces ratios sont ensuite normalisés, celui du Canada étant fixé à 1,0²⁶. Les ratios obtenus – soit les ratios rajustés prestations totales-cotisations – pour chaque sous-population indiquent si le total des prestations dont a bénéficié une province ou un territoire, une industrie ou un groupe démographique était supérieur à celui des cotisations qu'il a versées au régime, par rapport au Canada dans son ensemble. Dans cette section, le montant des cotisations prélevées se fonde sur les plus récentes données fiscales disponibles de l'Agence du revenu du Canada, c'est-à-dire celles de 2013, de sorte que les données sur les prestations d'a.-e. ayant servi à l'analyse des ratios P/C sont également celles de 2013.

²⁴ Cette section se penche sur l'incidence des prestations d'a.-e. totales sur la redistribution du revenu. La section 2.9 du chapitre II présente une analyse semblable de l'incidence des prestations régulières d'a.-e.

²⁵ Ross Finnie et Ian Irvine, *Effet distributif de l'assurance-emploi de 2007 à 2009* (Ottawa : RHDCC, Direction de l'évaluation, 2012).

²⁶ Pour simplifier l'analyse, les ratios prestations-cotisations ont été rajustés de façon à ce que le ratio national soit égal à 1,0. Les chiffres pour les provinces et territoires, les industries et les groupes démographiques ont été normalisés afin de constituer une base standardisée aux fins de comparaison. Par conséquent, les cotisations réelles divisées par les prestations versées ne correspondent pas exactement aux ratios prestations-cotisations rajustés.

Le calcul du ratio P/C se fonde sur les cotisations des employeurs et des employés perçues à la source, ce qui signifie que la réduction des cotisations découlant du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP)²⁷ et du Programme de réduction du taux de cotisation (PRTC)²⁸, effectuée à la source dans les deux cas, a été prise en compte.

Dans le contexte canadien, si une province ou un territoire, une industrie ou un groupe démographique affiche un ratio rajusté prestations-cotisations supérieur à 1,0, la sous-population concernée est alors un bénéficiaire net du régime d'a.-e. En revanche, si le ratio rajusté est inférieur à 1,0, la sous-population concernée est un cotisant net. (L'annexe 2.23 présente en détail les cotisations d'a.-e. retenues et les prestations versées selon la province ou le territoire, le groupe démographique (sexe et groupe d'âge) et l'industrie.) Les sections suivantes résument les principales conclusions.

1.6.1 Ratios rajustés prestations totales-cotisations, selon la province ou le territoire²⁹

En 2013, les provinces de l'Atlantique, le Québec et le Yukon sont demeurés des bénéficiaires nets des prestations totales d'a.-e., comme ce fut les cas les années précédentes, avec des ratios rajustés supérieurs à 1,0. En revanche, l'Ontario, les provinces de l'Ouest et le Nunavut sont demeurés des cotisants nets, ayant affiché des ratios rajustés inférieurs à 1,0. Les Territoires du Nord-Ouest représentent la seule administration ayant un ratio rajusté de 1,0.

De façon générale, les provinces ayant les ratios rajustés prestations totales-cotisations les plus élevés possèdent également les taux de chômage les plus élevés. En 2013, les quatre provinces de l'Atlantique étaient les principales bénéficiaires nettes des prestations totales d'a.-e., en plus d'afficher les taux de chômage les plus élevés de toutes les provinces canadiennes (voir le graphique 6).

1.6.2 Ratios rajustés prestations totales-cotisations, selon le sexe, le groupe d'âge et le revenu

En 2013, les femmes étaient des bénéficiaires nettes du régime d'a.-e., avec un ratio rajusté de prestations totales-cotisations de 1,1, alors que les hommes étaient des cotisants nets, avec un ratio rajusté de 0,9. Cette différence est principalement attribuable au fait que les femmes ont toujours reçu une plus grande proportion des prestations spéciales (prestations de maternité, parentales, de maladie et de soignant) que les hommes, bien qu'elles aient eu un taux de chômage plus faible (0,9 point de pourcentage de moins chez les femmes en 2013). Par exemple, en 2014-2015, les femmes ont reçu 4,1 milliards de dollars en prestations spéciales comparativement à 0,8 milliard de dollars pour les hommes, ce qui représente un ratio de près de 5:1 qui concorde avec ceux des années précédentes.

Parmi les différents groupes d'âge, les prestataires âgés de 15 à 24 ans (jeunes) ainsi que ceux âgés de 25 à 44 ans affichaient un ratio rajusté prestations totales-cotisations de 1,1 et de 1,2, respectivement, car ils constituent la majorité des prestataires de prestations parentales et de maternité. Les prestataires âgés de 45 à 54 ans et ceux âgés de 55 ans et plus étaient des cotisants nets, puisqu'ils avaient respectivement des ratios rajustés de 0,8 et de 0,9.

Une étude sur les répercussions financières des prestations d'a.-e. sur les personnes qui en reçoivent³⁰ a permis de conclure que le régime d'a.-e. a un effet de redistribution du revenu considérable, les familles à faible revenu affichant un ratio rajusté prestations totales-cotisations supérieur à celui des familles à revenu élevé. De fait, les familles dont le revenu après impôts était inférieur à la moyenne ont touché 34 % du total des prestations d'a.-e. et ont versé 18 % de toutes les cotisations, ce qui représente un ratio rajusté prestations totales-cotisations de près de 2,0.

²⁷ Depuis 2006, le Québec verse des prestations parentales, d'adoption, de maternité et de paternité en vertu du RQAP qui remplacent les mêmes prestations offertes en vertu du régime d'a.-e. Pour cette raison, le taux de cotisation à ce régime est moindre au Québec pour les employés et les employeurs qu'ailleurs au Canada, puisque la province prélève elle-même les cotisations afin de financer son propre régime.

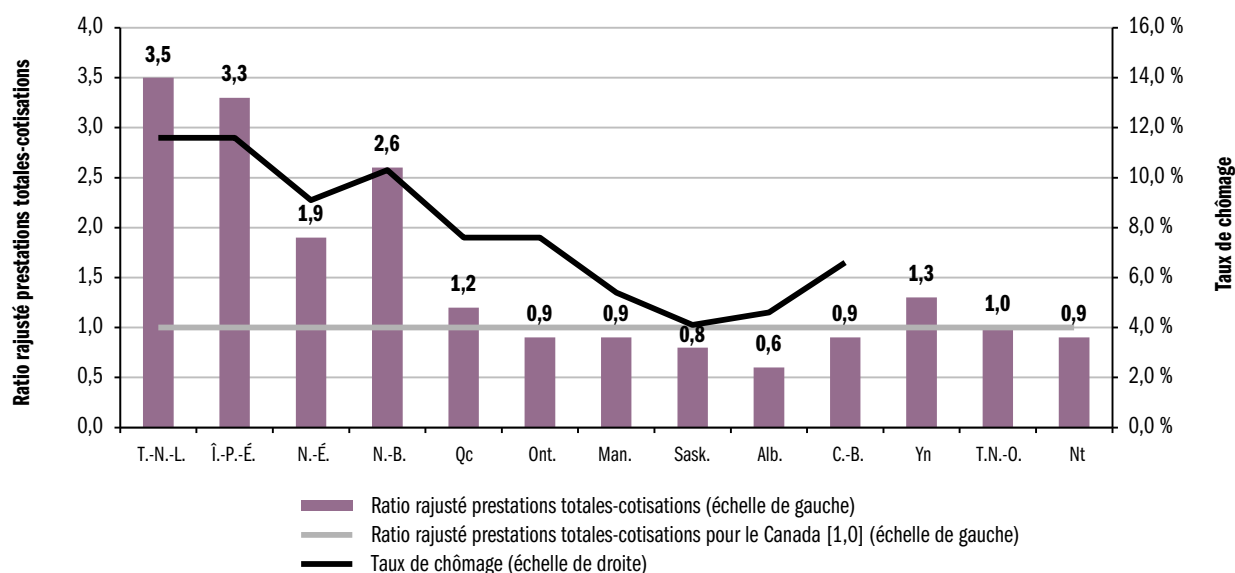
²⁸ Le PRTC réduit les cotisations d'a.-e. des employeurs dont les employés sont couverts par un régime d'assurance-invalidité de courte durée qui satisfait ou surpasse les exigences établies par le Commission de l'assurance-emploi du Canada.

²⁹ Les ratios prestations-cotisations (P/C) des provinces et des territoires sont établis en fonction de l'emplacement des employeurs pour ce qui est des cotisations, et de la résidence des prestataires pour ce qui est des prestations. Il est donc possible que certains ratios P/C des provinces ou des territoires soient sous-estimés ou surestimés si les cotisations sont attribuées à une province ou à un territoire en particulier, alors que l'employeur se trouve en fait dans une autre province ou un autre territoire.

³⁰ Constantine Kapsalis, Répercussions financières découlant de la réception de prestations d'assurance-emploi (Ottawa : Data Probe Economic Consulting Inc., 2010).

Graphique 6

Ratios rajustés prestations totales-cotisations et taux de chômage, selon la province ou le territoire, Canada 2013



Remarque : Les taux de chômage pour le Yukon, les Territoires du Nord-Ouest et le Nunavut ne sont pas disponibles.

Sources : Agence du revenu du Canada (ARC), relevé T4 avec revenu d'emploi (pour les données sur les cotisations); EDSC, données administratives de l'a.-e. (pour les données sur les prestations); et Statistique Canada, Enquête sur la population active, Tableau CANSIM 282-0087 (pour les données sur les taux de chômage). Les données de l'ARC se fondent sur un échantillon de 10 % des relevés T4 avec revenu d'emploi, et les données d'EDSC se fondent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'a.-e.

1.6.3 Ratio rajusté prestations totales-cotisations, selon l'industrie

En 2013, les industries productrices de biens étaient des bénéficiaires nets des prestations d'a.-e., avec un ratio rajusté de prestations-cotisations de 1,5, tandis que les industries productrices de services étaient, dans l'ensemble, des cotisants nets, avec un ratio rajusté de 0,9 (voir le graphique 7). Ces résultats sont également conformes au taux de chômage plus élevé au sein des industries productrices de biens (6,3 % en 2013) que des industries productrices de services (4,0 %). En ce qui concerne les industries productrices de biens, les industries de l'agriculture, de la foresterie, de la pêche et de la chasse, ainsi que l'industrie de la construction affichaient les ratios rajustés prestations totales-cotisations les plus élevés (3,5 et 2,2, respectivement).

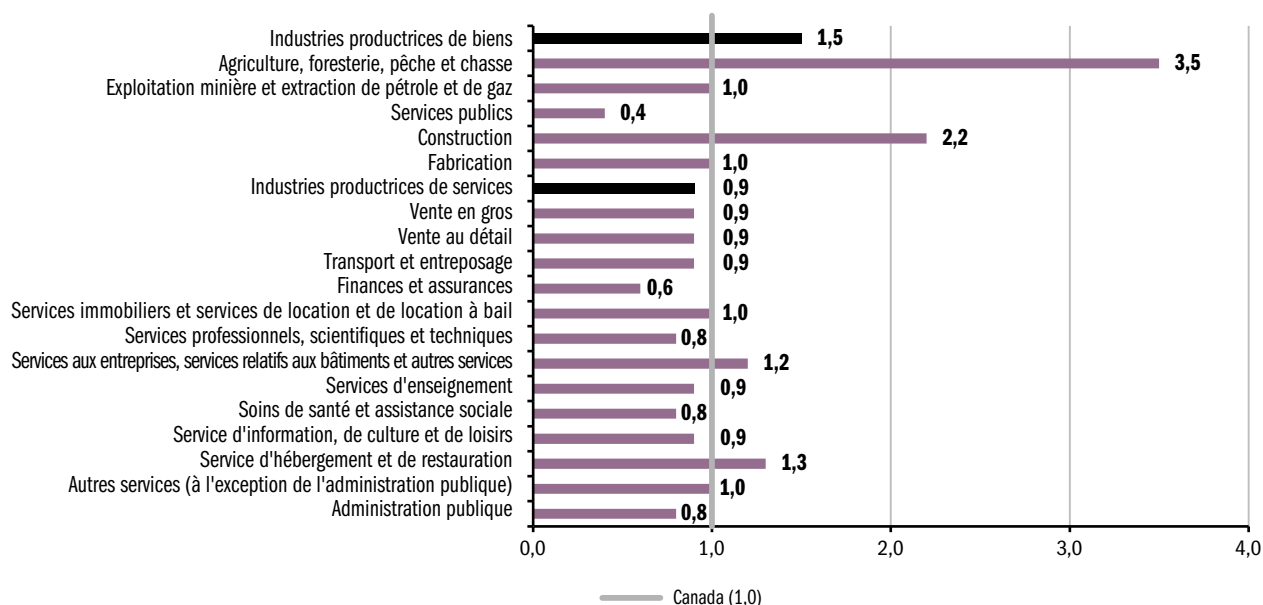
2. Aider les Canadiens en situation de chômage : les prestations régulières d'assurance-emploi

Les prestations régulières d'assurance-emploi offrent une aide financière provisoire aux travailleurs qui ont perdu leur emploi sans en être responsables, pendant qu'ils cherchent du travail ou qu'ils mettent leurs compétences à niveau³¹, à condition qu'ils aient, au cours des 52 semaines précédentes ou depuis le début de leur dernière demande, si cette période est plus courte, versé des cotisations à l'assurance-emploi ainsi qu'accumulé le nombre requis d'heures d'emploi assurable. Dans la plupart des cas, pour avoir droit aux prestations régulières, les travailleurs doivent accumuler entre 420 et 700 heures d'emploi assurable, en fonction du taux de chômage dans la région économique où ils habitent au moment de la présentation de leur demande. C'est ce qu'on appelle la norme variable d'admissibilité (NVA) du régime d'assurance-emploi.

³¹ Les activités réalisées en vertu de la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi* aident les chômeurs canadiens à se préparer au travail, ainsi qu'à trouver et à conserver un emploi convenable. Sous l'égide des Prestations d'emploi et mesures de soutien (PEMS), ces activités comprennent les programmes offerts par les provinces et les territoires en vertu des Ententes sur le développement du marché du travail (EDMT), de même que les programmes pancanadiens du gouvernement du Canada et les fonctions du Service national de placement (SNP).

Graphique 7

Ratios rajustés prestations totales-cotisations, selon l'industrie, Canada, 2013



Source : Agence du revenu du Canada (ARC), relevé T4 avec revenu d'emploi (pour les données sur les cotisations); EDSC, données administratives de l'a.-e. (pour les données sur les prestations). Les données de l'ARC se fondent sur un échantillon de 10 % des relevés T4 et les données de EDSC se fondent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'a.-e.

Toutefois, les personnes qui entrent sur le marché du travail pour la première fois (qui deviennent membres de la population active) ou qui ont peu travaillé, sinon pas du tout, au cours des deux dernières années (qui redeviennent membres de la population active) doivent accumuler 910 heures d'emploi assurable, peu importe où elles habitent. Ces deux groupes sont désignés collectivement comme étant des DEREMPA (c'est-à-dire des personnes qui deviennent ou redeviennent membres de la population active).

Le montant versé en prestations d'assurance-emploi régulières varie selon trois indicateurs clés : le nombre de demandes de prestations, la durée des prestations et le taux de prestations hebdomadaire moyen (niveau des prestations.) En règle générale, une hausse de l'un de ces trois indicateurs aura un effet positif sur le montant total versé. La section 2.1 se penche sur le montant versé et le nombre de demandes de prestations, alors que les sections 2.3

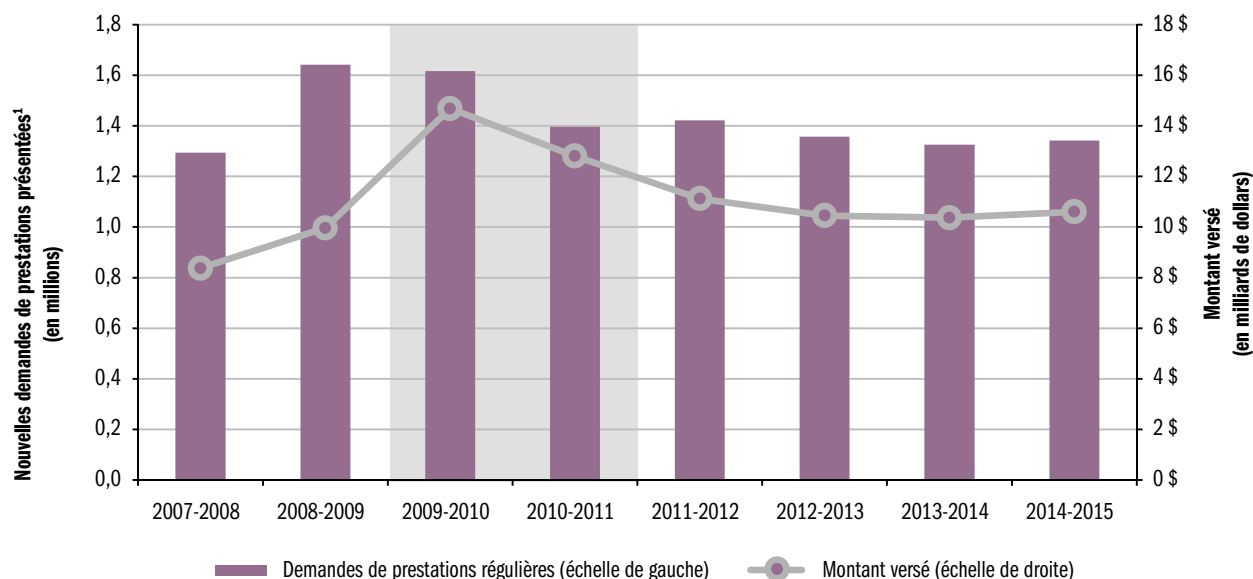
et 2.4 traitent de la durée et du niveau des prestations régulières. Aux fins de ces sections, on entend par demandes de prestations d'assurance-emploi régulières, les demandes pour lesquelles au moins un dollar a été versé en prestations régulières.

2.1 Demandes de prestations d'assurance-emploi régulières et montant versé³²

Le nombre de demandes de prestations d'assurance-emploi régulières établies en 2014-2015 est resté stable, à 1,34 million, une légère augmentation de 1,3 % par rapport à 1,33 million en 2013-2014. Malgré la tendance à la baisse observée depuis 2008-2009, le nombre de nouvelles demandes de prestations d'assurance-emploi régulières demeure 3,8 % supérieur au niveau enregistré en 2007-2008 (1,29 million), avant le début de la récession de 2008 (voir le graphique 8).

³² À compter du *Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi 2014-2015*, le montant versé en prestations d'assurance-emploi régulières comprend les prestations aux fins de formation en vertu de l'article 25 de la *Loi sur l'assurance-emploi*; les données des années précédentes ont été redressées afin de refléter ce changement. La méthodologie précédente de présentation des données pour les prestations régulières excluait ces prestations, bien que ces dernières aient été incluses dans le montant total versé en prestations d'assurance-emploi présenté à l'annexe 2.2.

Graphique 8

Demandes de prestations d'assurance-emploi régulières¹ et montant versé, Canada, de 2007-2008 à 2014-2015

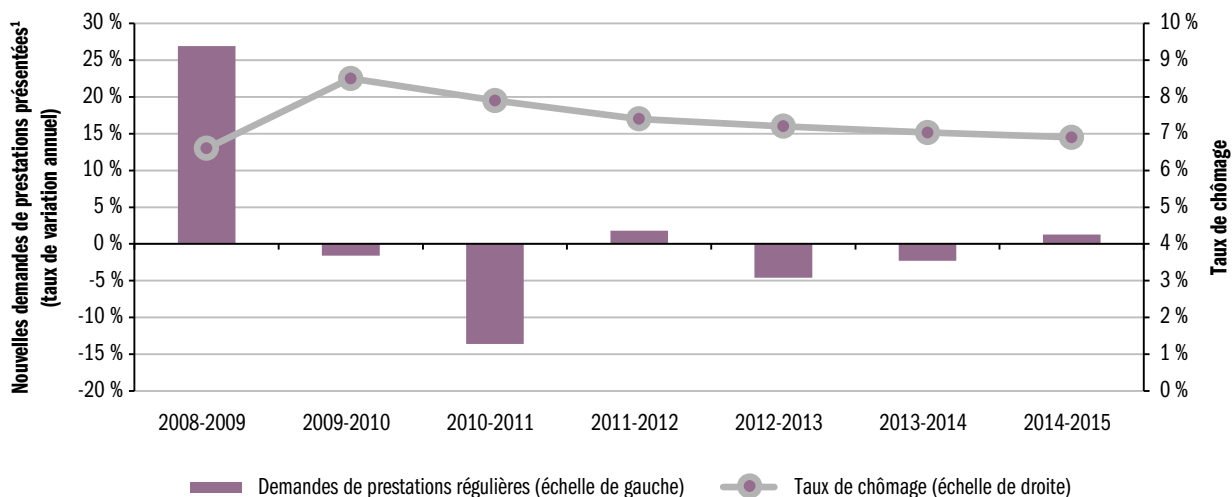
Remarque : La partie grise correspond à la période de récession pour ce qui est de l'économie canadienne.

¹ Comprend les demandes de prestations pour lesquelles au moins un dollar a été versé en prestations régulières.

Source : EDSC, données administratives de l'assurance-emploi. Les données se fondent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'assurance-emploi.

Graphique 9

Demandes de prestations d'assurance-emploi régulières et taux de chômage, Canada, de 2008-2009 à 2014-2015

¹ Comprend les demandes de prestations pour lesquelles au moins un dollar a été versé en prestations régulières.

Source : EDSC, données administratives de l'assurance-emploi (pour les données sur les demandes de prestations régulières); et Statistique Canada, Enquête sur la population active, tableau CANSIM 282-0001 (pour les données sur le taux de chômage). Les données d'EDSC se fondent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'assurance-emploi.

De plus, le taux de chômage a atteint un sommet en 2009-2010, s'élevant à 8,5 %. Il diminue depuis et s'est établi à 6,9 % en 2014-2015 (voir le graphique 9). En général, le nombre de demandes d'assurance-emploi régulières est sensible aux cycles économiques et aux conditions du marché du travail. L'activité économique canadienne a chuté dans l'industrie de l'extraction pétrolière et gazière lors du dernier trimestre de 2014-2015, surtout dans les provinces de l'Ouest, à la suite d'un déclin prononcé du prix du pétrole entre juin 2014 et janvier 2015. Ce déclin a arrêté la tendance à la baisse, enregistrée après la récession, du nombre de demandes de prestations d'assurance-emploi régulières depuis 2008-2009 et a entamé une tendance à la hausse.

Enfin, le nombre de demandes de prestations d'assurance-emploi régulières s'est stabilisé, tout comme le montant des prestations d'assurance-emploi régulières versé aux Canadiens, montant qui a augmenté légèrement pour s'établir à 10,6 milliards de dollars en 2014-2015, par rapport à 10,4 milliards de dollars en 2013-2014. Cette hausse fait suite à une tendance à la baisse, pendant quatre années, du montant versé, qui diminue depuis 2009-2010, alors qu'un sommet de 14,7 milliards de dollars a été atteint. Le montant versé en prestations régulières est 26,6 % supérieur aux niveaux de 2007-2008, avant le début de la récession de 2008.

En 2014-2015, 510 320 bénéficiaires, en moyenne, recevaient des prestations d'assurance-emploi régulières chaque mois, soit une diminution de 1,5 % par rapport à la moyenne de 518 080 bénéficiaires réguliers en 2013-2014. Le nombre de bénéficiaires représente le nombre de prestataires d'assurance-emploi qui ont touché au moins un dollar en prestations d'assurance-emploi régulières pendant la période de référence pour le mois donné (habituellement la semaine du 15^e jour du mois). Ce nombre varie en fonction de l'arrivée de nouveaux prestataires réguliers de l'assurance-emploi et du départ de prestataires réguliers de l'assurance-emploi qui ont cessé de recevoir des prestations, principalement parce qu'ils ont épuisé les prestations régulières auxquelles ils avaient droit ou qu'ils sont retournés au travail.

En règle générale, le nombre de demandes de prestations et le nombre de bénéficiaires tendent à évoluer de la même manière, sauf lorsque la durée moyenne des prestations change ou que le nombre de nouvelles demandes de prestations enregistre une

augmentation ou une diminution considérable et soudaine. Dans le cas d'un choc économique, le volume de demandes de prestations dépassera le nombre de bénéficiaires en raison du décalage entre le moment où une nouvelle demande de prestations est reçue et celui où une période de prestations est établie et que des prestations sont dues. Le nombre de bénéficiaires demeurera élevé après que le volume de nouvelles demandes de prestations a diminué, puisque les prestations des demandes précédentes continuent d'être versées, jusqu'à ce qu'elles soient épuisées ou que les prestataires retournent au travail.

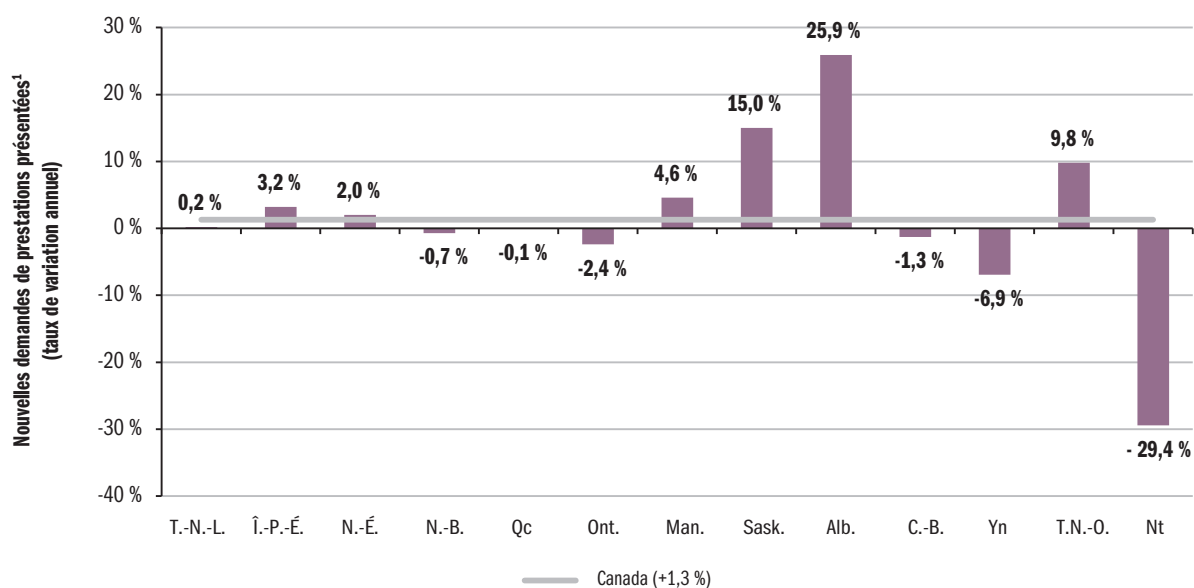
2.1.1 Demandes et prestations régulières d'assurance-emploi et montant versé, selon la province et le territoire, le sexe et l'âge

Comme le montre le graphique 10, tandis que le nombre de nouvelles demandes de prestations d'assurance-emploi régulières établies est demeuré relativement stable à l'échelle nationale (+1,3 %), il a fluctué largement selon la province et le territoire. À ce titre, alors qu'une grande augmentation du volume de demandes de prestations a été enregistrée en Alberta (+25,9 %) et en Saskatchewan (+15,0 %), le nombre de demandes de prestations a chuté considérablement en Ontario (-2,4 %), tout comme au Nunavut (-29,4 %) et au Yukon (-6,9 %). Comme l'indique la section 2.1.2, la conjoncture économique changeante touchant l'industrie de l'extraction minière et de l'extraction de pétrole et de gaz dans les provinces de l'Ouest a eu des répercussions négatives sur le nombre de demandes de prestations établies dans ces régions. De plus, l'augmentation du nombre de demandes de prestations d'assurance-emploi en Alberta et en Saskatchewan a été enregistrée chez les hommes tout comme chez les femmes.

Parallèlement, le montant total de prestations régulières versé a également fluctué considérablement selon la province et le territoire (voir le graphique 11) alors que l'Alberta et la Saskatchewan ont une fois de plus connu les plus grandes augmentations de 2013-2014 à 2014-2015, respectivement de 11,4 % et 9,3 %. À l'inverse, une diminution a été enregistrée dans le cas de l'Ontario et du Nunavut avec, dans cet ordre, des baisses de 1,1 % et de 20,2 %.

Graphique 10

Demandes de prestations d'assurance-emploi régulières¹, selon la province et le territoire, Canada, 2014-2015

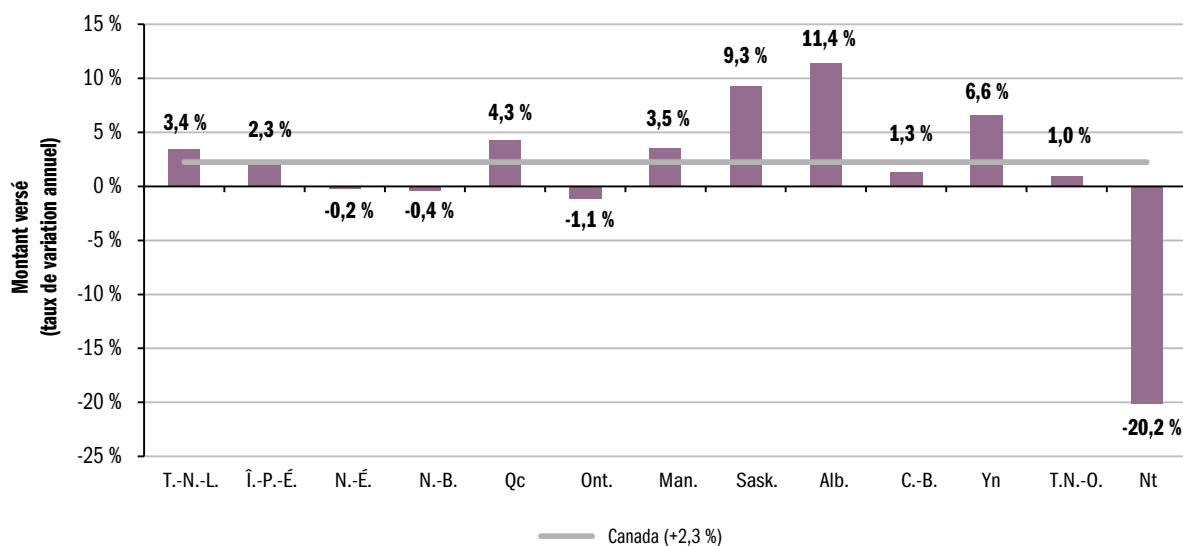


¹ Comprend les demandes de prestations pour lesquelles au moins un dollar a été versé en prestations régulières.

Source : EDSC, données administratives de l'assurance-emploi. Les données se fondent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'assurance-emploi.

Graphique 11

Montant versé en prestations d'assurance-emploi régulières, selon la province et le territoire, Canada, 2014-2015



Source : EDSC, données administratives de l'assurance-emploi. Les données se fondent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'assurance-emploi.

Le tableau 8 illustre le taux de variation du nombre de nouvelles demandes de prestations d'assurance-emploi régulières et du montant versé, selon le sexe, de 2013-2014 à 2014-2015. Comme on peut le constater, le nombre de demandes de prestations d'assurance-emploi régulières établies a augmenté à l'échelle nationale pour les hommes (+2,3 %), alors qu'il a diminué légèrement pour les femmes (-0,3 %). Les taux de variation selon le sexe connaissent des fluctuations importantes selon la province. Alors que le nombre de demandes de prestations d'assurance-emploi régulières établies par les hommes a augmenté de 35,6 % en Alberta, il a plutôt chuté de 7,2 % dans les territoires. De la même façon, le nombre de demandes de prestations d'assurance-emploi régulières établies par les femmes a connu une hausse de 11,9 % en Alberta, alors qu'il a diminué de 3,1 % en Nouvelle-Écosse et au Nouveau-Brunswick.

Le tableau 8 montre également que les fluctuations observées chez les hommes et les femmes selon la province et le territoire suivent habituellement la même tendance : le nombre de demandes de prestations d'assurance-emploi régulières augmente

ou diminue pour les deux sexes dans une région précise. Ce n'est toutefois pas le cas pour les provinces de Terre-Neuve-et-Labrador, de la Nouvelle-Écosse, du Nouveau-Brunswick et du Québec, où le nombre de demandes de prestations s'est accru pour les hommes, tandis qu'il a chuté pour les femmes.

À l'instar du nombre de nouvelles demandes de prestations établies, le montant versé a lui aussi évolué dans la même direction pour les hommes et pour les femmes dans huit provinces et territoires sur 13. Les exceptions à cette règle s'appliquent dans le cas des provinces de la Nouvelle-Écosse, du Nouveau-Brunswick, de l'Ontario et du Manitoba, ainsi que des Territoires du Nord-Ouest. Plus particulièrement, les Territoires du Nord-Ouest ont enregistré un écart de 13,6 %, où le montant versé aux hommes a fléchi modestement de 3,0 %, mais où le montant versé aux femmes s'est accru de 10,6 %. Au Yukon, l'écart entre les hommes et les femmes a été encore plus considérable en ce qui a trait au taux de variation d'année en année, à près de 18 %, bien que le montant versé aux hommes et celui versé aux femmes aient tous les deux augmenté.

Tableau 8

Demandes de prestations d'assurance-emploi régulières¹ et montant versé, selon la province, le territoire et le sexe, Canada, 2014-2015

	Nouvelles demandes de prestations établies ¹ (taux de variation annuel)			Montant versé (taux de variation annuel)		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Province et territoire						
Terre-Neuve-et-Labrador	1,1 %	-1,2 %	0,2 %	2,8 %	4,7 %	3,4 %
Île-du-Prince-Édouard	4,5 %	1,3 %	3,2 %	2,5 %	1,8 %	2,2 %
Nouvelle-Écosse	5,1 %	-3,1 %	2,0 %	0,9 %	-2,7 %	-0,2 %
Nouveau-Brunswick	0,6 %	-3,1 %	-0,7 %	0,2 %	-1,8 %	-0,4 %
Québec	0,2 %	-0,6 %	-0,1 %	5,1 %	2,4 %	4,3 %
Ontario	-3,2 %	-1,3 %	-2,4 %	-2,0 %	0,3 %	-1,1 %
Manitoba	7,0 %	0,8 %	4,6 %	5,4 %	-0,5 %	3,5 %
Saskatchewan	21,1 %	5,4 %	15,0 %	11,0 %	5,3 %	9,3 %
Alberta	35,6 %	11,9 %	25,9 %	14,4 %	6,1 %	11,4 %
Colombie-Britannique	-0,3 %	-2,4 %	-1,3 %	1,4 %	1,2 %	1,4 %
Yukon	-4,7 %	-11,0 %	-6,9 %	0,6 %	18,5 %	6,5 %
Territoires du Nord-Ouest	1,9 %	27,7 %	9,8 %	-3,0 %	10,6 %	1,2 %
Nunavut	-30,4 %	-27,6 %	-29,4 %	-15,3 %	-31,2 %	-20,4 %
Canada	2,3 %	-0,3 %	1,3 %	2,7 %	1,5 %	2,3 %

Remarque : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre aux totaux indiqués.

¹ Comprend les demandes de prestations pour lesquelles au moins un dollar a été versé en prestations régulières.

Source : EDSC, données administratives de l'assurance-emploi. Les données se fondent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'assurance-emploi.

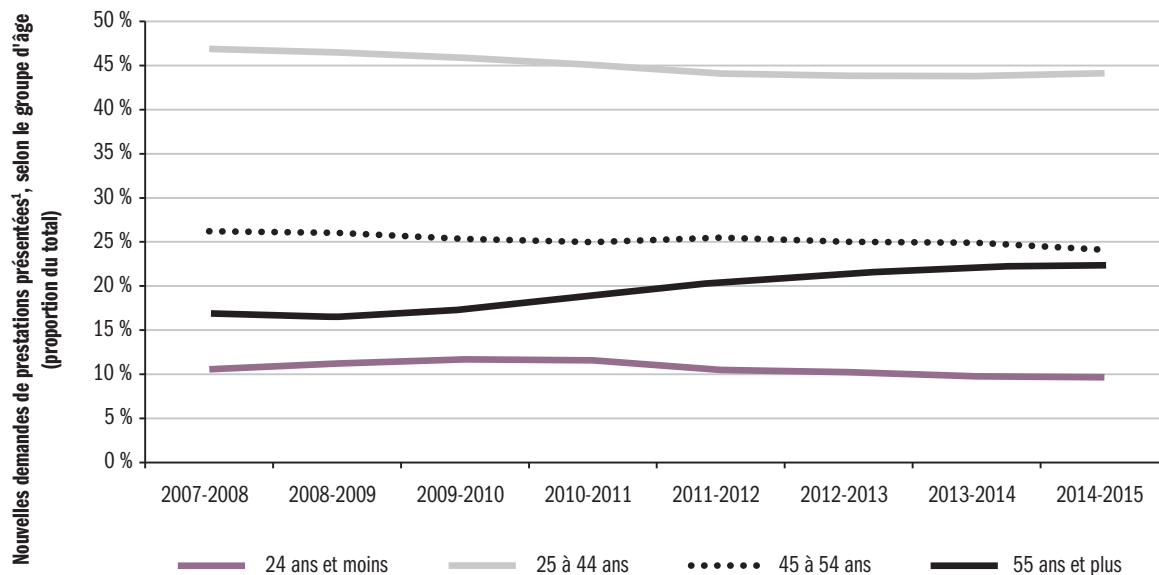
Le graphique 12 montre que la proportion de demandes de prestations faites par les prestataires de 25 à 44 ans diminue légèrement depuis 2007-2008. Par ailleurs, la proportion des demandes de prestations établies par les travailleurs âgés (55 ans et plus) est à la hausse, passant de 16 % en 2007-2008 à 22 % en 2014-2015.

Une variation semblable est observée d'un groupe d'âge à l'autre en ce qui a trait au montant de prestations régulières versé (voir le graphique 13). Plus précisément, la proportion du montant total

versé aux prestataires âgés de 55 ans et plus augmente depuis 2009-2010, alors qu'elle était restée stable, à 17 % environ, pendant plusieurs années. En 2014-2015, le montant versé à ce groupe d'âge s'est accru pour atteindre 23 %. De plus, la diminution la plus importante de la proportion du montant versé a été enregistrée chez les prestataires de 25 à 44 ans, passant de 48 % en 2007-2008 à 43 % en 2014-2015. La proportion du montant total versé en prestations a connu une faible diminution dans le cas des autres groupes d'âge (soit ceux de 24 ans et moins et de 45 à 55 ans).

Graphique 12

Demandes de prestations d'assurance-emploi régulières¹, selon le groupe d'âge, Canada, de 2007-2008 à 2014-2015

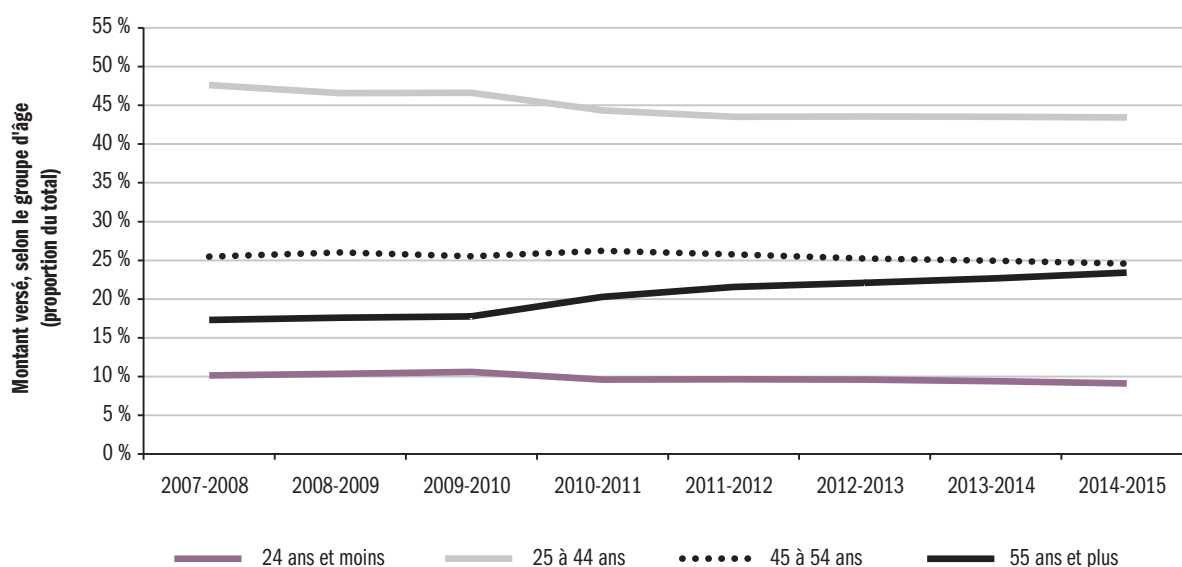


¹ Comprend les demandes de prestations pour lesquelles au moins un dollar a été versé en prestations régulières.

Source : EDSC, données administratives de l'assurance-emploi. Les données se fondent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'assurance-emploi.

Graphique 13

Montant versé en prestations d'assurance-emploi régulières, selon le groupe d'âge, Canada, de 2007-2008 à 2014-2015



Source : EDSC, données administratives de l'assurance-emploi. Les données se fondent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'assurance-emploi.

Ces tendances peuvent être attribuables à la population vieillissante. Les augmentations dans le nombre de demandes de prestations d'a.e. et du montant versé aux travailleurs âgés sont positivement corrélées avec la hausse de leur part au sein de la population active canadienne. Les travailleurs âgés représentaient 19 % de la population active en 2014-2015, une hausse par rapport au taux de 15 % enregistré en 2007-2008.

2.1.2 Demandes de prestations d'assurance-emploi régulières et montant versé, selon l'industrie et la catégorie de prestataires de l'assurance-emploi

De 2013-2014 à 2014-2015, bien que le nombre total de nouvelles demandes établies de prestations d'assurance-emploi régulières soit resté stable, le nombre de demandes de prestations d'assurance-emploi régulières dans l'industrie de l'extraction minière et de l'extraction de pétrole et de gaz a augmenté de 18,5 %. Cette industrie, touchée par la chute marquée du prix du pétrole enregistré en 2014-2015, a connu la hausse la plus importante du

nombre de demandes de prestations d'assurance-emploi régulières. D'autres analyses démontrent que l'augmentation du nombre de demandes de prestations d'assurance-emploi régulières observée dans cette industrie se concentrait dans les provinces suivantes : l'Alberta (+71,3 %), la Colombie-Britannique (+41,4 %) et la Nouvelle-Écosse (+31,3 %). Il est important de mentionner que malgré l'augmentation du nombre de demandes de prestations d'assurance-emploi régulières, l'industrie de l'extraction minière et de l'extraction de pétrole et de gaz ne compte que pour 2 % de l'ensemble des demandes de prestations d'assurance-emploi régulières.

Comme ce fut le cas en 2013-2014, les trois industries dans lesquelles le plus grand nombre de demandes de prestations ont été établies en 2014-2015 étaient celles de la construction (20 %), de la fabrication (11 %) et des services d'enseignement (11 %) (voir le tableau 9). Ces trois industries comptaient pour 42 % des demandes de prestations d'assurance-emploi régulières.

Tableau 9

Demandes de prestations d'assurance-emploi régulières¹ et montant versé, selon le secteur et l'industrie, Canada, 2013-2014 et 2014-2015

	Nouvelles demandes de prestations établies ¹			Montant versé		
			Proportion	(en millions de dollars)		Proportion
	2013-2014	2014-2015	2014-2015	2013-2014	2014-2015	2014-2015
Industrie						
Industries productrices de biens	512 200	511 030	38 %	4 349,4	4 379,8	41 %
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	57 140	56 880	4 %	503,6	500,7	5 %
Exploitation minière et extraction de pétrole et de gaz	24 380	28 900	2 %	253,1	238,9	2 %
Services publics	4 680	4 420	0 %	40,0	41,1	0 %
Construction	274 730	274 140	20 %	2 324,7	2 376,8	22 %
Fabrication	151 270	146 690	11 %	1 228,0	1 222,4	12 %
Industries productrices de services	769 260	748 370	56 %	5 734,3	5 656,9	53 %
Commerce de gros	43 940	44 050	3 %	435,7	421,0	4 %
Commerce de détail	79 210	72 850	5 %	630,3	607,0	6 %
Transport et entreposage	56 690	56 270	4 %	412,9	400,3	4 %
Finance et assurances	14 750	13 820	1 %	167,0	155,9	1 %
Services immobiliers, de location et de location à bail	18 050	18 030	1 %	155,3	163,7	2 %
Services professionnels, scientifiques et techniques	53 800	54 690	4 %	510,6	505,4	5 %
Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien ²	96 850	93 310	7 %	784,5	787,0	7 %
Services d'enseignement	145 810	146 040	11 %	605,8	634,6	6 %
Soins de santé et assistance sociale	48 840	47 160	4 %	360,2	362,2	3 %
Information, culture et loisirs ³	41 960	39 470	3 %	332,8	318,3	3 %
Hébergement et services de restauration	63 360	58 550	4 %	460,3	427,2	4 %
Autres services (sauf les administrations publiques)	40 700	40 730	3 %	336,6	334,4	3 %
Administrations publiques	65 300	63 400	5 %	542,3	539,9	5 %
Non classées	44 350	83 210	6 %	283,9	565,3	5 %
Canada	1 325 810	1 342 610	100 %	10 367,6	10 602,1	100 %

Remarque : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre aux totaux indiqués.

¹ Comprend les demandes de prestations pour lesquelles au moins un dollar a été versé en prestations régulières.

² Cette industrie est composée des industries classées sous les codes 55 (gestion de sociétés et d'entreprises) et 56 (services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement) du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord.

³ Cette industrie est composée des industries classées sous les codes 51 (industrie de l'information et industrie culturelle) et 71 (arts, spectacles et loisirs) du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord.

Source : EDSC, données administratives de l'assurance-emploi. Les données se fondent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'assurance-emploi.

En 2014-2015, le nombre de nouvelles demandes de prestations d'assurance-emploi régulières dans les industries productrices de biens est demeuré relativement constant, chutant de 0,2 % seulement. La baisse du nombre de demandes de prestations dans les industries productrices de biens a été entraînée par la diminution observée dans l'industrie de la fabrication. Cette baisse a toutefois été contrebalancée par l'augmentation de 18,5 % d'une année à l'autre dans l'industrie de l'extraction minière et de l'extraction de pétrole et de gaz. Comme le montre le graphique 14, les industries productrices de biens ont subi des pertes d'emplois modérées de 0,6 % en 2014-2015.

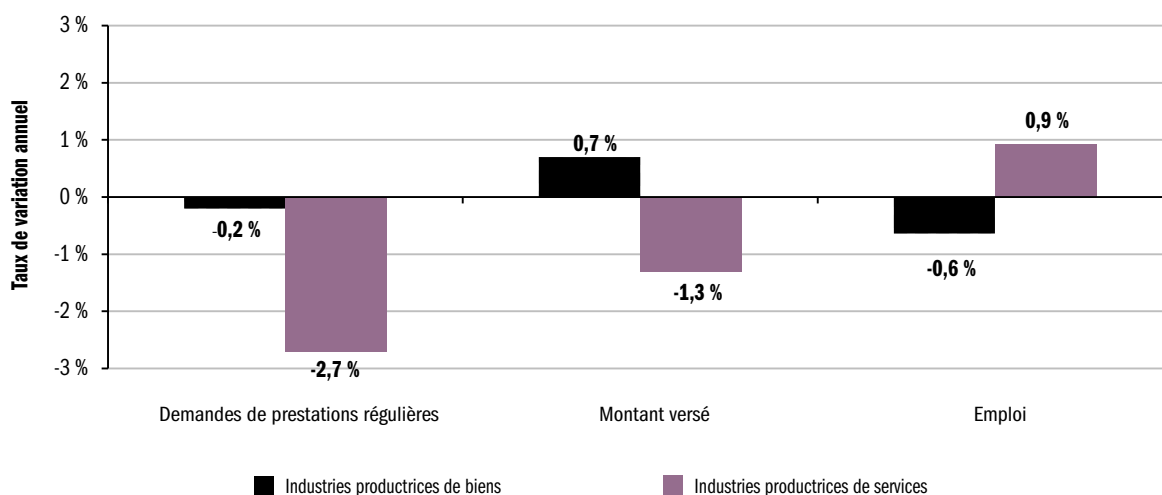
Contrairement aux industries productrices de biens, les industries productrices de services ont affiché un faible gain de l'emploi de 0,9 %, alors que le nombre de demandes de prestations d'assurance-emploi régulières a diminué de 2,7 %. La baisse du nombre de demandes de prestations d'assurance-emploi régulières enregistrée dans les industries

productrices de services a été entraînée par les diminutions du nombre de nouvelles demandes de prestations dans les industries du commerce de détail (-8,0 %), de l'hébergement et des services de restauration (-7,6 %), et des services relatifs aux bâtiments et des autres services de soutien (-3,7 %).

Malgré la diminution du nombre de demandes de prestations régulières, l'exercice 2014-2015 a connu une augmentation modeste de 0,7 % du montant versé dans les industries productrices de biens (voir le graphique 14). Cette hausse est attribuable à l'augmentation du montant versé dans l'industrie de la construction dont la proportion des nouvelles demandes de prestations dans les industries productrices de biens était de 54 % en 2014-2015. Il n'est pas étonnant de constater que les industries productrices de services ont connu une baisse de 1,3 % du montant des prestations régulières versé, menée principalement par l'importante diminution globale du nombre de demandes de prestations régulières dans ces industries.

Graphique 14

Demandes de prestations d'assurance-emploi régulières¹, montant versé en prestations, et emploi, selon le groupe d'industries, Canada, 2014-2015



¹ Comprend les demandes de prestations pour lesquelles au moins un dollar a été versé en prestations régulières.

Source : EDSC, données administratives de l'assurance-emploi (pour les données sur les demandes de prestations régulières et le montant versé); et Statistique Canada, Enquête sur la population active, tableau CANSIM 282-0007 (pour les données sur l'emploi). Les données d'EDSC se fondent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'assurance-emploi.

À l'instar du précédent exercice, la répartition des demandes de prestations d'assurance-emploi régulières selon la catégorie de prestataires de l'assurance-emploi indique que les prestataires fréquents comptaient pour près de 23 % des nouvelles demandes de prestations établies. La proportion des travailleurs de longue date et des prestataires occasionnels a toutefois fluctué légèrement. Alors que le pourcentage de travailleurs de longue date a diminué de 2 points de pourcentage, passant de 21 % à 19 %, la proportion des demandes de prestations d'assurance-emploi établies par les prestataires occasionnels s'est accrue de 3 points de pourcentage, passant de 55 % à 58 % (voir le tableau 10).

Le montant total versé aux différentes catégories de prestataires de l'assurance-emploi est également demeuré constant de 2013-2014 à 2014-2015. Bien que les prestataires occasionnels aient présenté la majorité des nouvelles demandes de prestations et aient reçu le plus grand montant versé, cette catégorie de prestataires est sous-représentée par rapport à la proportion du montant versé qui se situe 4 points de pourcentage sous la proportion du nombre total de nouvelles demandes de prestations. À l'inverse, les prestataires fréquents sont

surreprésentés, alors que la proportion du montant qui leur est versé est de 3 points de pourcentage supérieur à la proportion du nombre total de nouvelles demandes de prestations. Cette statistique indique qu'en moyenne, la durée des prestations des prestataires fréquents est plus longue que celle des prestataires occasionnels, ou que leurs taux hebdomadaires moyens des prestations sont plus élevés que ceux des prestataires occasionnels.

Le nombre de travailleurs de longue date est en déclin depuis le ralentissement économique de 2008. À ce titre, le nombre de demandes de prestations d'assurance-emploi régulières établies par les travailleurs de longue date en 2014-2015 est près de la moitié du nombre de demandes établies en 2008-2009 (261 769 et 519 780, respectivement). Non seulement le nombre de demandes de prestations d'assurance-emploi régulières établies par les travailleurs de longue date a chuté depuis 2008-2009, mais leur proportion du nombre total de demandes établies a également diminué, passant de 32 % à 20 % (voir le graphique 15). De plus, le montant versé à cette catégorie de prestataires a fléchi de 57,8 % depuis la récession, alors qu'il a atteint un sommet de 5,1 milliards de dollars en 2009-2010.

Tableau 10

Demandes de prestations d'assurance-emploi régulières et montant versé, selon la catégorie de prestataires de l'assurance-emploi, Canada, 2013-2014 et 2014-2015

	Nouvelles demandes de prestations établies ¹			Montant versé		
			Proportion	(en millions de dollars)		Proportion
	2013-2014	2014-2015	2014-2015	2013-2014	2014-2015	2014-2015
Catégorie de prestataires²						
Travailleurs de longue date	285 000	261 760	20 %	2 377,2	2 136,9	20 %
Prestataires occasionnels	731 030	776 150	58 %	5 278,5	5 735,6	54 %
Prestataires fréquents	309 780	304 700	23 %	2 712,0	2 729,6	26 %
Canada	1 325 810	1 342 610	100 %	10 367,6	10 602,1	100 %

Remarque : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre aux totaux indiqués.

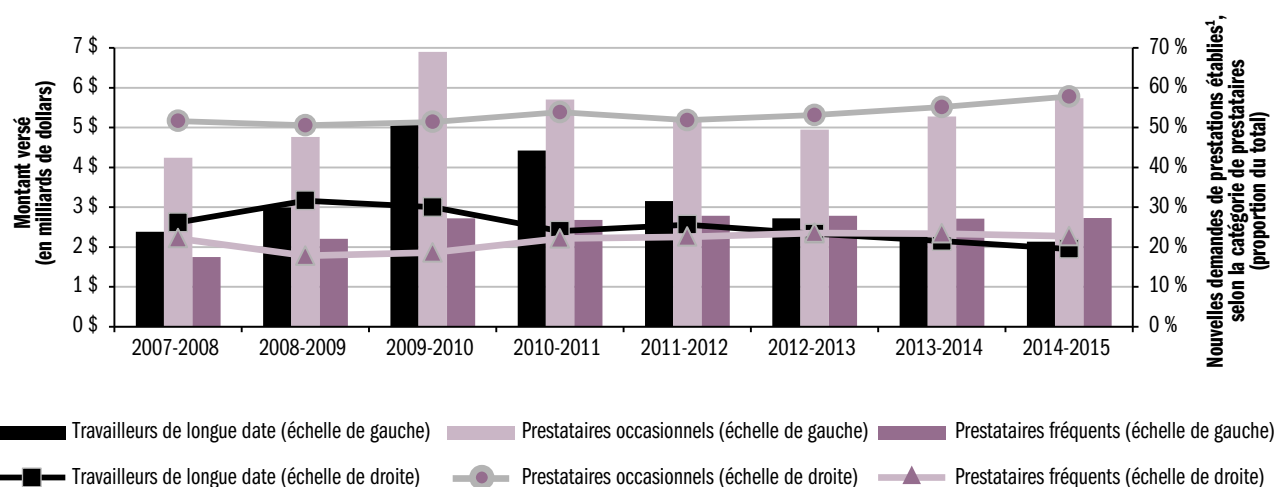
¹ Comprend les demandes de prestations pour lesquelles au moins un dollar a été versé en prestations régulières.

² Les travailleurs de longue date sont des prestataires de l'assurance-emploi qui ont versé au moins 30 % du maximum des cotisations annuelles au régime d'assurance-emploi pendant au moins sept des dix dernières années et qui, au cours des cinq dernières années, ont touché des prestations régulières ou des prestations de pêcheur pendant un maximum de 35 semaines. Les prestataires fréquents sont des prestataires de l'assurance-emploi qui, au cours des cinq dernières années, ont présenté au moins trois demandes de prestations régulières ou de prestations de pêcheur et qui ont touché des prestations pendant plus de 60 semaines. Les prestataires occasionnels sont les prestataires de l'assurance-emploi qui ne répondent pas aux critères des travailleurs de longue date ni à ceux des prestataires fréquents.

Source : EDSC, données administratives de l'assurance-emploi. Les données se fondent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'assurance-emploi.

Graphique 15

Demandes de prestations d'assurance-emploi régulières¹ et montant versé, selon la catégorie de prestataires de l'assurance-emploi², Canada, de 2007-2008 à 2014-2015



¹ Comprend les demandes de prestations pour lesquelles au moins un dollar a été versé en prestations régulières.

² Les travailleurs de longue date sont des prestataires de l'assurance-emploi qui ont versé au moins 30 % du maximum des cotisations annuelles au régime d'assurance-emploi pendant au moins sept des dix dernières années et qui, au cours des cinq dernières années, ont touché des prestations régulières ou des prestations de pêcheur pendant un maximum de 35 semaines. Les prestataires fréquents sont des prestataires de l'assurance-emploi qui, au cours des cinq dernières années, ont établi au moins trois demandes de prestations régulières ou de prestations de pêcheur et qui ont touché des prestations pendant plus de 60 semaines. Les prestataires occasionnels sont les prestataires de l'assurance-emploi qui ne répondent pas aux critères des travailleurs de longue date ni à ceux des prestataires fréquents.

Source : EDSC, données administratives de l'assurance-emploi. Les données se fondent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'assurance-emploi.

Contrairement aux travailleurs de longue date, la proportion des demandes de prestations d'assurance-emploi régulières établies par les prestataires occasionnels a augmenté de 2008-2009 à 2014-2015, passant de 51 % à 58 %. Le nombre de demandes de prestations d'assurance-emploi établies par les prestataires occasionnels a diminué de 2008-2009 à 2012-2013 (de 830 660 à 720 810), mais tend à la hausse depuis (776 150 en 2014-2015). Concordant à cette tendance à la hausse, cette catégorie de prestataires a enregistré l'augmentation la plus importante du montant versé de 2013-2014 à 2014-2015, à 8,7 %. Le montant versé aux prestataires occasionnels a ainsi enregistré une hausse pour la deuxième année consécutive.

Enfin, la proportion des demandes de prestations d'assurance-emploi régulières établies par les prestataires fréquents a augmenté chaque année de 2008-2009 à 2012-2013 (de 18 % à 24 %) et s'est stabilisée depuis, à environ 23 % (voir le graphique 15). Le nombre de demandes de prestations établies par les prestataires fréquents a augmenté de 2008-2009 à 2011-2012, mais tend depuis à la baisse. Le montant versé aux prestataires fréquents a également continué d'être constant, se tenant à environ 2,7 milliards de dollars pendant six années consécutives.

2.1.3 Demandes de prestations d'assurance-emploi régulières, selon le niveau de scolarité, le nombre d'heures d'emploi assurable et le taux de chômage dans la région économique de l'assurance-emploi

L'analyse par niveau de scolarité démontre que la plupart des demandes de prestations d'assurance-emploi régulières ont été établies par des prestataires exerçant une profession exigeant des études collégiales ou une formation en apprentissage (34 %), ou des études secondaires ou une formation propre à une profession (33 %). Les données semblent indiquer que les travailleurs pratiquant une profession nécessitant un grade universitaire ou des études en gestion avaient moins tendance à avoir recours au régime d'assurance-emploi. Le tableau 11 démontre également que la proportion des demandes de prestations d'assurance-emploi régulières est demeurée assez stable au fil des années, et ce, pour tous les niveaux de scolarité.

En 2014-2015, 39 % des demandes de prestations d'assurance-emploi régulières établies par les jeunes (24 ans et moins) étaient pour des postes exigeant soit un diplôme d'études collégiales, soit une formation en apprentissage, et 25 % des demandes étaient pour des postes nécessitant des études secondaires ou une formation propre à une profession. En revanche, 38 % des demandes de prestations régulières établies par des travailleurs âgés de 45 ans et plus étaient pour des postes exigeant des études secondaires ou une formation

propre à une profession, et 31 % des demandes étaient pour des postes qui nécessitaient soit un diplôme d'études collégiales, soit une formation en apprentissage. Ces statistiques laissent entendre que les travailleurs âgés qui présentent une demande de prestations d'assurance-emploi tendent à avoir un niveau de scolarité moins élevé que les travailleurs plus jeunes.

Le taux de chômage dans une région économique de l'assurance-emploi donnée détermine le nombre d'heures d'emploi assurable exigé pour avoir droit à l'assurance-emploi. Plus le taux de chômage est élevé, plus le nombre d'heures exigé pour être admissible est bas. En 2014-2015, une proportion importante de demandes de prestations d'assurance-emploi régulières ont été établies par des prestataires qui avaient accumulé au moins 1 820 heures d'emploi assurable pendant leur période de référence (26,4 %), ce qui constituait une augmentation de 0,8 point de pourcentage par rapport à l'exercice 2013-2014. Le tableau 12 montre que ce pourcentage est à la hausse depuis 2011-2012. Il montre également que cette proportion était beaucoup plus élevée en 2008-2009 (31,1 %), au début de la dernière récession. Une des raisons pouvant expliquer cette situation est le fait qu'une proportion plus élevée de travailleurs de longue date ont perdu leur emploi et ont commencé à toucher des prestations d'assurance-emploi en 2008-2009, et que ces prestataires avaient accumulé plusieurs heures d'emploi pendant la période de référence (généralement 52 semaines avant la présentation de leur demande.)

Tableau 11

Répartition des demandes de prestations d'assurance-emploi régulières¹, selon le niveau de scolarité, Canada, de 2007-2008 à 2014-2015

	Nouvelles demandes de prestations établies ¹ (Proportion)							
	2007-2008	2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015
Niveau de scolarité								
Gestion	4 %	4 %	5 %	5 %	5 %	5 %	5 %	5 %
Université	7 %	7 %	7 %	8 %	8 %	8 %	8 %	8 %
Collège ou formation en apprentissage	31 %	32 %	33 %	32 %	33 %	33 %	34 %	34 %
Secondaire ou formation spécifique à une profession	36 %	36 %	35 %	34 %	34 %	33 %	33 %	33 %
Formation en cours d'emploi	22 %	21 %	19 %	22 %	21 %	21 %	20 %	20 %
Canada	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Remarque : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre aux totaux indiqués.

¹ Comprend les demandes de prestations pour lesquelles au moins un dollar a été versé en prestations régulières.

Source : EDSC, données administratives de l'assurance-emploi. Les données se fondent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'assurance-emploi.

Tableau 12

Répartition des demandes de prestations d'assurance-emploi régulières¹, selon le nombre d'heures d'emploi assurable, Canada, de 2007-2008 à 2014-2015

	Nouvelles demandes de prestations établies ¹ (Proportion)							
	2007-2008	2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015
Nombre d'heures d'emploi assurable								
Moins de 700 heures	5,4 %	4,6 %	6,9 %	6,9 %	6,1 %	5,5 %	5,2 %	4,8 %
700 à 979 heures	15,9 %	13,8 %	15,6 %	16,9 %	16,3 %	15,5 %	15,2 %	15,2 %
980 à 1 259 heures	19,8 %	17,7 %	18,6 %	19,6 %	19,5 %	19,3 %	19,1 %	19,1 %
1 260 à 1 539 heures	17,7 %	16,5 %	16,6 %	17,3 %	17,9 %	18,4 %	18,4 %	18,3 %
1,540 à 1,819 heures	15,8 %	16,3 %	15,6 %	15,7 %	16,2 %	16,5 %	16,6 %	16,3 %
1 820 heures et plus	25,3 %	31,1 %	26,7 %	23,5 %	24,1 %	24,8 %	25,6 %	26,4 %
Canada	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Remarque : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre aux totaux indiqués.

¹ Comprend les demandes de prestations pour lesquelles au moins un dollar a été versé en prestations régulières.

Source : EDSC, données administratives de l'assurance-emploi. Les données se fondent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'assurance-emploi.

Les statistiques par rapport aux autres augmentations du nombre d'heures d'emploi assurable montrent que la proportion de prestataires qui ont accumulé moins de 700 heures d'emploi assurable baisse chaque année depuis 2010-2011. Cette situation est en partie attribuable à la diminution graduelle du taux de chômage dans plusieurs régions économiques de l'assurance-emploi, diminution qui, par conséquent, entraîne l'augmentation du nombre d'heures d'emploi assurable requis pour être admissible au régime d'assurance-emploi dans ces régions.

Le graphique 16 illustre le nombre moyen d'heures d'emploi assurable par demande de prestations qui a donné droit aux prestations d'assurance-emploi, nombre qui augmente chaque année depuis 2011-2012, passant de 1 338 à 1 381 heures. Comme prévu, le nombre d'heures d'emploi assurable par demande de prestations fluctue selon la province. Le nombre d'heures dans les provinces de l'Atlantique tend à être inférieur à celui des autres provinces. En 2014-2015, Terre-Neuve-et-Labrador a enregistré le nombre moyen d'heures d'emploi assurable le plus bas (1 206 heures), alors que les demandes de prestations établies en Alberta affichaient le nombre moyen d'heures le plus élevé (1 542 heures).

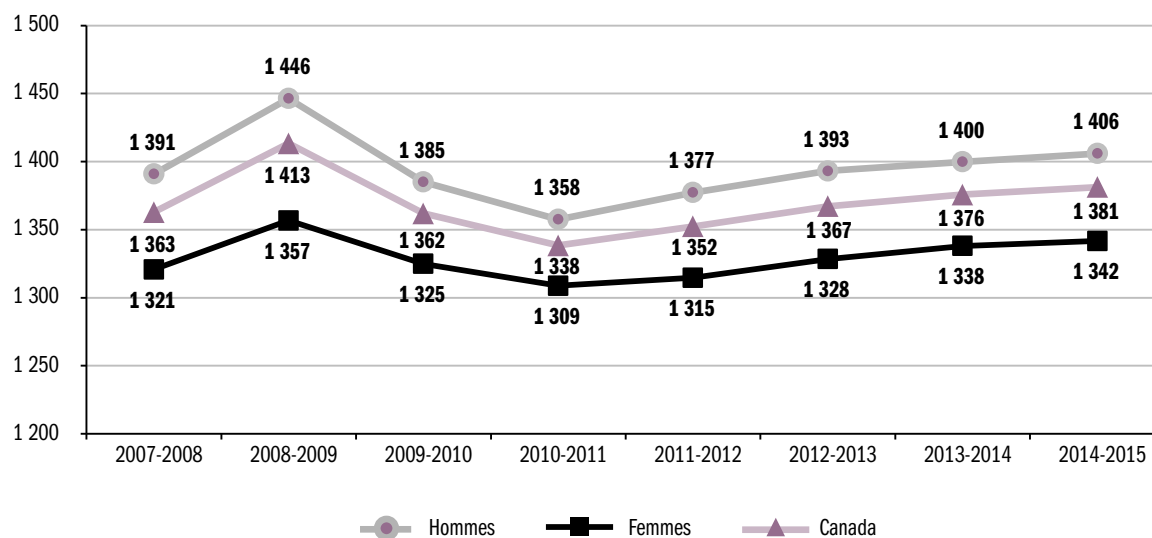
Le nombre moyen d'heures d'emploi assurable fluctue également selon le sexe et l'âge. Les statistiques montrent que les demandes de

prestations établies par les hommes comportaient, en moyenne, 64 heures de plus d'emploi assurable que les demandes établies par les femmes en 2014-2015 (1 406 et 1 342 heures, respectivement). Cet écart est demeuré constant au cours des quatre derniers exercices. Les données selon l'âge montrent que les prestataires âgés de 55 ans et plus ont accumulé le moins d'heures d'emploi assurable en 2014-2015 (1 312 heures), alors que ceux âgés de 25 à 44 ans en ont accumulé le plus (1 413 heures).

En conclusion, le tableau 13 montre que la répartition des nouvelles demandes de prestations d'assurance-emploi régulières selon les taux de chômage régionaux fluctue annuellement. Alors que le pourcentage de nouvelles demandes de prestations d'assurance-emploi régulières établies dans les régions économiques de l'assurance-emploi dont le taux de chômage est de 6,0 % ou moins était de 14 % en 2013-2014, il a monté à 20 % en 2014-2015. L'augmentation du nombre de demandes de prestations d'assurance-emploi régulières établies en Alberta est l'une des raisons expliquant l'augmentation du nombre de demandes de prestations d'assurance-emploi régulières dans le seuil de « 6,0 % ou moins » du taux de chômage, puisque plus de 90 % des demandes de prestations établies en Alberta (95 940 sur 105 780) ont été faites dans des régions où le taux de chômage était inférieur à 6,1 % en 2014-2015.

Graphique 16

Nombre moyen d'heures d'emploi assurable pour les demandes de prestations régulières¹, selon le sexe, Canada, de 2007-2008 à 2014-2015



¹ Comprend les demandes de prestations pour lesquelles au moins un dollar a été versé en prestations régulières.

Source : EDSC, données administratives de l'assurance-emploi. Les données se fondent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'assurance-emploi.

2.2 Prestations régulières d'assurance-emploi : couverture, admissibilité et accès

Comme il est indiqué précédemment, le régime d'assurance-emploi offre de l'aide financière temporaire aux chômeurs qui ont récemment perdu leur emploi sans en être responsables (p. ex. motif de cessation d'emploi valable), ont cotisé au régime d'assurance-emploi et ont accumulé le nombre requis d'heures d'emploi assurable au cours de la dernière année ou depuis leur dernière prestation — la plus courte de ces périodes étant retenue.

Les sections suivantes portent sur la population au chômage et les diverses sous-populations de chômeurs relativement au régime d'assurance-emploi. Plus précisément, on étudie la population au chômage sous l'angle des principales conditions d'admissibilité (avoir cotisé à l'assurance-emploi, avoir un motif de cessation d'emploi valable et un nombre suffisant d'heures d'emploi assurable). Comme le montre le graphique 17, il y avait 1 259 500 chômeurs en 2014 (barre C), dont

768 000 qui avaient cotisé au régime d'assurance-emploi (barre CC). Des chômeurs qui avaient travaillé et cotisé au régime d'assurance-emploi, 580 500 personnes avaient un motif de cessation d'emploi valable (barre CE). Les sous-populations comprennent 482 600 personnes qui étaient admissibles à l'assurance-emploi, c'est-à-dire qu'elles avaient accumulé suffisamment d'heures d'emploi assurable pour être admissibles aux prestations régulières de l'assurance-emploi (barre A), et que 329 400 de ces personnes ont touché des prestations régulières (barre T).

Les sections suivantes donnent plus de détails sur le nombre de chômeurs qui, en 2014, étaient couverts par le régime d'assurance-emploi (section 2.2.1), qui étaient admissibles aux prestations régulières d'assurance-emploi (section 2.2.2) et qui ont touché des prestations régulières d'assurance-emploi (section 2.2.3). La plupart des statistiques présentées dans ces sections sont fondées sur les résultats de l'Enquête sur la couverture de l'assurance-emploi (ECAE)³³ de 2014 effectuée par Statistique Canada. Menée pour la première fois en

³³ Le principal objectif de l'Enquête sur la couverture de l'assurance-emploi (ECAE) est d'examiner la couverture du régime d'assurance-emploi. L'ECAE dresse un portrait détaillé des personnes qui ont accès ou non aux prestations d'assurance-emploi parmi les chômeurs et les personnes sous-employées. Elle porte également sur l'accès aux prestations de maternité et aux prestations parentales. Pour obtenir plus de renseignements, consultez le http://www23.statcan.gc.ca/imdb/p2SV_f.pl?Function=getSurvey&SDDS=4428&lang=en&db=imdb&adm=8&dis=2.

Tableau 13

Répartition des demandes de prestations d'assurance-emploi régulières¹, selon le taux de chômage régional, Canada, de 2008-2009 à 2014-2015

	Nouvelles demandes de prestations établies ¹ (Proportion)						
	2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015
Taux de chômage régional²							
De 0,1 % à 6,0 %	26 %	8 %	8 %	13 %	15 %	14 %	20 %
De 6,1 % à 7,0 %	18 %	9 %	9 %	12 %	12 %	15 %	12 %
De 7,1 % à 8,0 %	24 %	11 %	16 %	12 %	13 %	20 %	25 %
De 8,1 % à 9,0 %	8 %	14 %	24 %	33 %	33 %	25 %	18 %
De 9,1 % à 10,0 %	3 %	28 %	15 %	10 %	7 %	4 %	6 %
De 10,1 % à 11,0 %	6 %	8 %	8 %	5 %	4 %	6 %	4 %
De 11,1 % à 12,0 %	2 %	6 %	6 %	3 %	3 %	4 %	3 %
De 12,1 % à 13,0 %	3 %	4 %	3 %	2 %	2 %	1 %	1 %
De 13,1 % à 14,0 %	1 %	2 %	1 %	1 %	2 %	1 %	0 %
De 14,1 % à 15,0 %	3 %	2 %	2 %	1 %	1 %	2 %	2 %
De 15,1 % à 16,0 %	1 %	2 %	2 %	2 %	2 %	4 %	2 %
16,1 % ou plus	6 %	7 %	7 %	7 %	7 %	6 %	8 %
Canada	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Remarque : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre aux totaux indiqués.

¹ Comprend les demandes de prestations pour lesquelles au moins un dollar a été versé en prestations régulières.

² Les taux de chômage utilisés pour le régime d'assurance-emploi sont une moyenne mobile des taux de chômage désaisonnalisés produits par Statistique Canada, en vertu de l'article 17 du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

Source : EDSC, données administratives de l'assurance-emploi. Les données se fondent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'assurance-emploi.

1997, l'ECAE avait pour but à l'époque d'améliorer la compréhension de la relation entre le nombre de personnes qui touchent des prestations d'assurance-emploi et le nombre de chômeurs. Les résultats permettent aux utilisateurs de dresser un profil complet des chômeurs et des autres personnes qui auraient peut-être eu droit aux prestations d'assurance-emploi en raison d'une interruption d'emploi récente.

2.2.1 Couverture des prestations régulières d'assurance-emploi

La définition de la couverture du régime d'assurance-emploi s'apparente à celle des autres régimes d'assurance. Par conséquent, les particuliers sont considérés comme étant couverts par le régime d'assurance-emploi s'ils ont versé des cotisations au cours des 12 derniers mois.

La présente section renferme une analyse de la population au chômage qui a versé des cotisations à l'assurance-emploi pendant les 12 mois précédant leur période de chômage en 2014, et également une analyse de la population au chômage qui n'a pas payé de cotisations d'assurance-emploi au cours des 12 derniers mois.

2.2.1.1 Couverture des prestations régulières d'assurance-emploi, statistiques nationales

Selon l'ECAE, il y avait 1 259 500 chômeurs au Canada (comme le montre la barre C du graphique 17) en 2014³⁴. Il s'agit d'une baisse de 4,0 % par rapport aux 1 312 300 chômeurs recensés en 2013.

³⁴ L'Enquête sur la couverture de l'assurance-emploi (ECAE) donne une estimation du nombre de chômeurs qui diffère légèrement de celle de l'Enquête sur la population active (EPA), puisque les statistiques de l'ECAE sont recueillies tous les trimestres, tandis que celles de l'EPA sont recueillies tous les mois.

Source: Statistique Canada, Enquête sur la couverture de l'assurance-emploi.

Le tableau 14 montre une répartition des cotisants et des non-cotisants à l'assurance-emploi. Le taux de couverture d'assurance-emploi (proportion des chômeurs qui ont versé des cotisations à l'assurance-emploi au cours des 12 mois précédents) est passé de 70,0 % à 61,0 % entre 2007 (juste avant la récession de 2008) et 2014. Cette baisse peut être attribuée aux augmentations de la proportion des chômeurs qui n'avaient pas travaillé au cours des 12 mois précédents, qui peut encore être subdivisée en deux catégories : i) les personnes qui n'avaient pas travaillé au cours des 12 mois précédents, excluant les personnes n'ayant jamais travaillé (+ 5,7 points de pourcentage), et ii) les personnes qui n'avaient jamais travaillé (+4,2 points de pourcentage).

2014-2015 • Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi

Tableau 14

Répartition des cotisants et non-cotisants à l'assurance-emploi, Canada, de 2007 à 2014

	Chômeurs (Proportion)							
	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Cotisants et non-cotisants à l'assurance-emploi								
Cotisants à l'assurance-emploi	70,0 %	70,1 %	70,3 %	64,7 %	64,5 %	61,7 %	62,5 %	61,0 %
Non-cotisants à l'assurance-emploi	30,0 %	29,9 %	29,7 %	35,3 %	35,5 %	38,3 %	37,5 %	39,0 %
n'ont pas récemment occupé d'emploi assurable (p. ex. travailleurs indépendants ¹ et travailleurs familiaux non rémunérés)	5,2 %	4,4 %	4,9 %	3,0 %	3,4 %	4,4 %	4,5 %	4,4 %
n'ont pas travaillé au cours des 12 derniers mois (excluant ceux qui n'ont jamais travaillé)	17,6 %	18,3 %	18,3 %	24,1 %	25,0 %	24,6 %	24,3 %	23,3 %
n'ont jamais travaillé	7,2 %	7,2 %	6,5 %	8,3 %	7,1 %	9,3 %	8,8 %	11,4 %
Canada	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Remarque : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre aux totaux indiqués.

¹ Les travailleurs indépendants peuvent choisir de participer au régime et de verser des cotisations pour avoir droit à des prestations spéciales, mais ils ne sont pas admissibles aux prestations régulières.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la couverture de l'assurance-emploi.

2.2.1.2 Couverture des prestations régulières d'assurance-emploi, selon la région

Les taux de couverture d'assurance-emploi varient d'une région à l'autre; les provinces atlantiques affichent le taux le plus élevé (79,4 %) et l'Ontario et les provinces de l'Ouest, les taux les plus bas (54,7 % et 59,6 % respectivement). Les régions ayant des taux de couverture plus élevés sont celles qui ont une plus petite proportion des personnes qui n'avaient pas travaillé au cours des 12 derniers mois. Comme l'indique le tableau 15, 18,0 % des chômeurs des provinces atlantiques n'avaient pas travaillé au cours des 12 mois précédents, ce qui englobe i) ceux qui n'avaient pas travaillé au cours des 12 derniers mois (excluant ceux qui n'avaient jamais travaillé), et ii) ceux qui n'avaient jamais travaillé; les proportions étaient comparativement plus élevées en Ontario (40,9 %) et dans les provinces de l'Ouest (36,5 %).

2.2.1.3 Couverture des prestations régulières d'assurance-emploi, selon le sexe et l'âge

En 2014, le taux de couverture pour les hommes était de 69,0 %, une hausse par rapport au taux de 64,3 % enregistré en 2013. Cela peut s'expliquer par la baisse du nombre d'hommes qui n'avaient pas récemment occupé un emploi assurable ou qui

n'avaient pas travaillé au cours des 12 derniers mois (excluant ceux qui n'avaient jamais travaillé). Inversement, le taux de couverture pour les femmes était de 50,1 %, une baisse par rapport au taux de 60,0 % obtenu en 2013. Cela s'explique principalement par une augmentation considérable du nombre de femmes n'ayant jamais travaillé (+44,5 % ou +25 600). Conséquemment, l'écart entre le taux de couverture des hommes et celui des femmes a augmenté à 18,9 points de pourcentage en 2014, une augmentation de 14,6 points par rapport au taux enregistré en 2013. L'écart moyen au cours des cinq dernières années était 6,2 points de pourcentage.

En 2014, le taux de couverture pour les jeunes (de 15 à 24 ans) a diminué, passant de 54,0 % en 2013 à 50,3 %. Les adultes (25 ans et plus) avaient un taux de couverture de 65,3 %, une légère diminution par rapport au taux de 65,5 % enregistré en 2013. Les taux de couverture chez les jeunes tendent à être considérablement plus bas que chez les adultes parce que les jeunes sont moins susceptibles d'avoir un emploi assurable, et plus susceptibles de n'avoir jamais travaillé. En 2014, parmi les jeunes chômeurs, 29,5 % n'avaient jamais travaillé (presque le double de la proportion de 15,7 % enregistrée en 2008), comparativement à 4,0 % pour les chômeurs de 25 ans et plus.

Tableau 15

Répartition des chômeurs cotisants et non-cotisants à l'assurance-emploi, selon la région, Canada, 2014

	Chômeurs (Proportion)				
	Atlantique ¹	Québec	Ontario	Ouest ²	Canada
Cotisants et non-cotisants à l'assurance-emploi					
Cotisants à l'assurance-emploi	79,4 %	65,4 %	54,7 %	59,6 %	61,0 %
Non-cotisants à l'assurance-emploi	20,6 %	34,6 %	45,3 %	40,4 %	39,0 %
n'ont pas occupé récemment d'emploi assurable (p. ex. travailleurs indépendants ³ et travailleurs familiaux non rémunérés)	2,6 %	5,4 %	4,4 %	3,9 %	4,4 %
n'ont pas travaillé au cours des 12 derniers mois (excluant ceux qui n'ont jamais travaillé)	13,0 %	20,7 %	27,2 %	23,4 %	23,3 %
n'ont jamais travaillé	5,0 %	8,5 %	13,7 %	13,1 %	11,4 %
Canada	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Remarque : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre aux totaux indiqués.

¹ Les provinces de l'Atlantique comprennent Terre-Neuve-et-Labrador, l'Île-du-Prince-Édouard, la Nouvelle-Écosse et le Nouveau-Brunswick.² Les provinces de l'Ouest comprennent la Colombie-Britannique, l'Alberta, la Saskatchewan et le Manitoba.³ Les travailleurs indépendants peuvent choisir de participer au régime et de verser des cotisations pour avoir droit à des prestations spéciales, mais ils ne sont pas admissibles aux prestations régulières.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la couverture de l'assurance-emploi.

2.2.2 Admissibilité à des prestations régulières d'assurance-emploi

Pour avoir droit à des prestations régulières d'assurance-emploi, une personne doit d'abord être couverte par le régime d'assurance-emploi, c'est-à-dire qu'elle doit avoir cotisé à l'assurance-emploi au cours des 12 mois précédant sa période de chômage. De plus, la personne doit avoir un motif de cessation d'emploi valable et avoir accumulé un nombre suffisant d'heures d'emploi assurable avant sa cessation d'emploi pour être admissible.

La présente section dresse un portrait de la population ayant un motif de cessation d'emploi valable et ayant accumulé un nombre suffisant d'heures d'emploi assurable pour être admissible à des prestations régulières d'assurance-emploi (barre rose A dans le graphique 17).

2.2.2.1 Admissibilité aux prestations régulières d'assurance-emploi, statistiques nationales

Selon l'ECAE de 2014, 580 500 chômeurs avaient un motif de cessation d'emploi valable. Par conséquent, ils étaient potentiellement admissibles aux prestations régulières d'assurance-emploi (barre mauve CE dans le graphique 17).

En 2014, 187 400 (14,9 %) chômeurs n'avaient pas de motif de cessation d'emploi valable (barre blanche à la droite de la barre CE dans le graphique 17). Ce groupe est formé des chômeurs qui ont quitté leur emploi pour retourner aux études (96 700 ou 7,7 % de la population au chômage) et de ceux qui ont quitté leur emploi pour d'autres raisons, sans motif valable³⁶ (90 700 ou 7,2 % de la population au chômage).

³⁶ Pour de plus amples renseignements sur les motifs de cessation d'emploi qui ne sont pas valables aux fins du régime d'assurance-emploi, consultez le <http://www.servicecanada.gc.ca/fra/ae/genres/ordinaire.shtml#Qui>

Parmi les 580 500 chômeurs en 2014 qui étaient couverts par le régime d'assurance emploi et qui avaient un motif de cessation d'emploi valable, 482 600 avaient accumulé un nombre suffisant d'heures pour avoir droit à des prestations régulières d'assurance-emploi (barre rose A dans le graphique 17), soit un taux d'admissibilité de 83,1 % (482 600/580 500). Le taux d'admissibilité de 83,1 % en 2014 représente une baisse de 2,7 points de pourcentage par rapport à celui de 2013 (85,8 %), mais il demeure au-dessus des taux d'avant la récession (82,3 % en 2007 et 82,7 % en 2006).

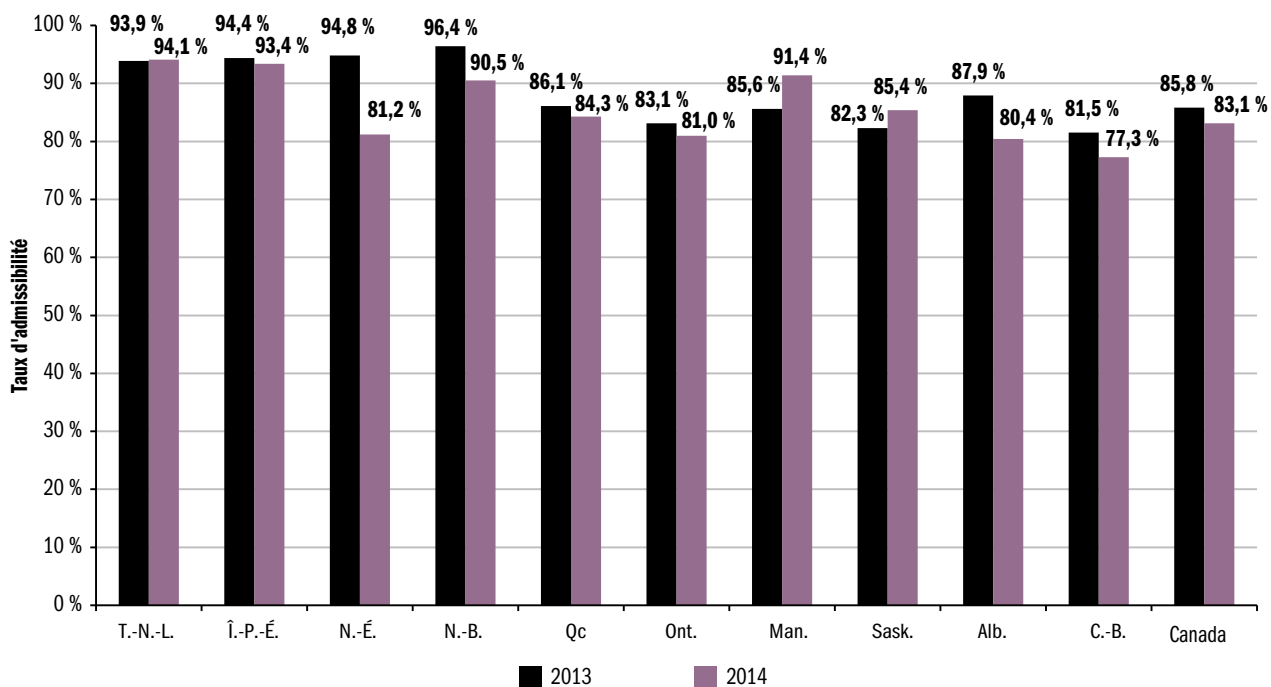
Les 97 900 chômeurs restants qui avaient cotisé à l'assurance-emploi au cours des 12 derniers mois et qui avaient un motif de cessation d'emploi valable n'avaient pas accumulé un nombre suffisant d'heures d'emploi assurable pour être admissibles aux prestations régulières d'assurance-emploi en 2014.

2.2.2.2 Admissibilité aux prestations régulières d'assurance-emploi, selon la province

En 2014, les taux d'admissibilité variaient : la Colombie-Britannique affichait le taux le plus bas, 77,3 %, et Terre-Neuve-et-Labrador, le taux le plus élevé, 94,1 % (voir le graphique 18). Par rapport aux résultats de l'ECAE de 2013, le taux d'admissibilité à l'assurance-emploi a diminué dans 7 des 10 provinces. Les plus grandes baisses ont été observées en Nouvelle-Écosse (-13,6 points de pourcentage) et en Alberta (-7,5 points de pourcentage). De 2013 à 2014, une plus petite proportion des chômeurs qui avaient un emploi assurable et un motif de cessation d'emploi valable avait accumulé un nombre suffisant d'heures pour être admissible à l'assurance-emploi en Nouvelle-Écosse et en Alberta. Le déclin dans l'admissibilité dans les deux provinces peut être associé aux différences dans la répartition des travailleurs. Le taux d'admissibilité du Manitoba (+5,8 points de pourcentage), de la Saskatchewan (+3,1 points de pourcentage) et de Terre-Neuve-et-Labrador (+0,2 point de pourcentage) ont connu des augmentations moyennes et légères.

Graphique 18

Taux d'admissibilité aux prestations régulières d'assurance-emploi, selon la province, Canada, 2013 et 2014



Source : Statistique Canada, Enquête sur la couverture de l'assurance-emploi.

Les taux d'admissibilité peuvent augmenter ou diminuer à l'échelle nationale, et selon la province et la région, sur une période de plusieurs années. Le graphique 19 montre que le taux national d'admissibilité a augmenté en 2009, après la récession de 2008. Depuis, il a diminué en 2010 et en 2011 et a augmenté en 2012 et en 2013 avant de diminuer une fois de plus en 2014. De plus amples renseignements sur les tendances relatives à l'admissibilité se trouvent dans la section 2.2.2.4.

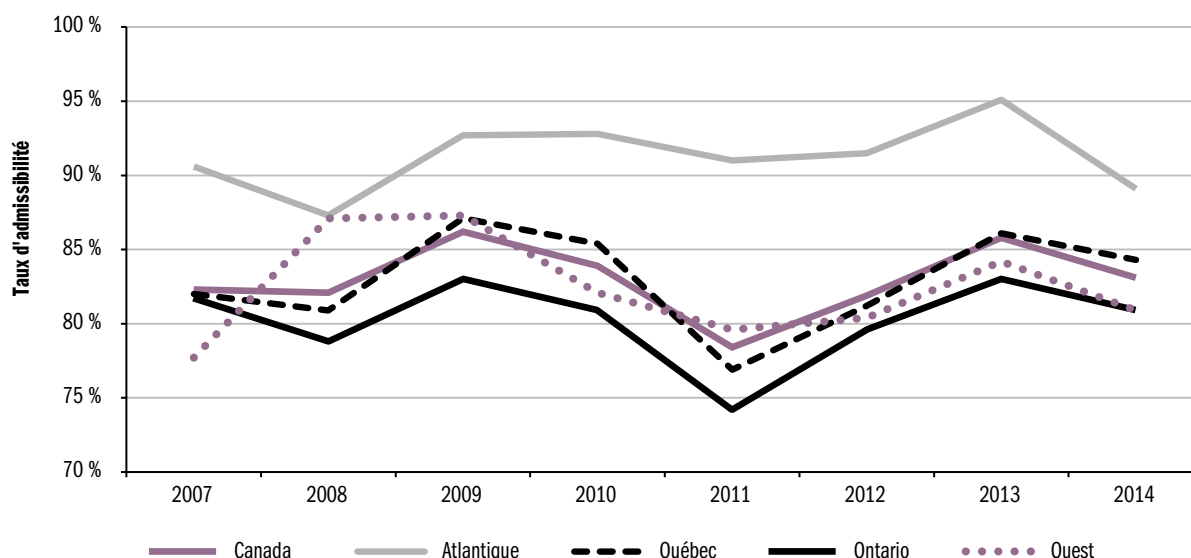
Les taux d'admissibilité selon la province et la région suivent généralement les tendances nationales. Toutefois, le niveau d'admissibilité varie. Par exemple, les provinces atlantiques ont maintenu des taux d'admissibilité plus élevés que les autres provinces de 2007 à 2014, avec une moyenne de 91,3 % pendant cette période. À titre comparatif, le taux d'admissibilité de l'Ontario a été, en moyenne, de 80,4 % au cours des huit dernières années, le taux le plus bas de toutes les régions illustrées dans le graphique 19. Les taux d'admissibilité du Québec et des provinces de l'Ouest se rapprochaient beaucoup plus de la tendance nationale.

2.2.2.3 Admissibilité aux prestations régulières d'assurance-emploi, selon le sexe et l'âge

En 2014, les taux d'admissibilité à l'assurance-emploi ont diminué pour tous les groupes démographiques, mis à part pour les femmes et les femmes adultes (25 ans et plus) (voir le tableau 16). Le taux d'admissibilité à l'assurance-emploi a diminué pour les hommes, passant de 89,8 % en 2013 à 84,0 % en 2014. Le taux d'admissibilité chez les femmes a pour sa part augmenté de 80,0 % à 81,3 %. La baisse de 5,8 points de pourcentage du taux d'admissibilité chez les hommes en 2014 est expliquée par une baisse du nombre d'hommes qui avaient un nombre suffisant d'heures pour être admissibles aux prestations régulières (-2,0 %), et par une augmentation du bassin d'hommes qui avaient un emploi assurable et un motif de cessation d'emploi valable (+4,7 %).

Graphique 19

Taux d'admissibilité aux prestations régulières d'assurance-emploi, selon la région, Canada, de 2007 à 2014



Note 1: Les provinces atlantiques comprennent Terre-Neuve-et-Labrador, l'Île-du-prince-Édouard, le Nouveau Brunswick et la Nouvelle-Écosse.

Note 2: Les provinces de l'Ouest comprennent le Manitoba, la Saskatchewan, l'Alberta et la Colombie-Britannique.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la couverture de l'assurance-emploi.

Tableau 16

Taux d'admissibilité aux prestations régulières d'assurance-emploi, selon le groupe démographique, Canada, de 2008 à 2014

	Taux d'admissibilité						
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Sexe et groupe d'âge							
Hommes	84,6 %	87,3 %	83,6 %	79,4 %	81,9 %	89,8 %	84,0 %
Femmes	77,8 %	84,3 %	84,4 %	77,0 %	81,9 %	80,0 %	81,3 %
Jeunes (de 15 à 24 ans)	51,9 %	62,8 %	48,4 %	42,1 %	45,2 %	54,5 %	44,0 %
Adultes (25 ans et plus)	89,1 %	90,5 %	89,6 %	85,1 %	87,9 %	90,4 %	87,9 %
hommes adultes (25 ans et plus)	90,6 %	91,8 %	89,5 %	87,4 %	86,8 %	93,8 %	88,8 %
femmes adultes (25 ans et plus)	86,4 %	88,3 %	89,6 %	82,0 %	88,9 %	85,5 %	86,3 %
Canada	82,2 %	86,2 %	83,9 %	78,4 %	81,9 %	85,8 %	83,1 %

Source : Statistique Canada, Enquête sur la couverture de l'assurance-emploi.

Comme l'ont montré les précédents *Rapports de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi*, les différences dans les taux d'admissibilité selon le sexe reflètent des caractéristiques d'emploi différentes entre les hommes et les femmes. Une plus grande proportion d'hommes que de femmes occupent un emploi à temps plein ou un emploi permanent, et les femmes ont tendance à être surreprésentées parmi les travailleurs temporaires ou à temps partiel.

Le taux d'admissibilité chez les jeunes (15 à 24 ans) a connu d'importantes fluctuations entre 2012 et 2014, passant de 45,2 % en 2012 à 54,5 % en 2013, avant de diminuer à 44,0 % en 2014. Le taux d'admissibilité chez les jeunes a généralement été associé à un coefficient de variation considérablement plus élevé³⁷, ce qui contribue aux grandes variations enregistrées ces dernières années par rapport au taux d'admissibilité chez les adultes, qui est plus constant. La baisse considérable du taux d'admissibilité chez les jeunes en 2014 peut être principalement due à la baisse du nombre de jeunes ayant travaillé un nombre suffisant d'heures pour être admissibles aux prestations régulières (-35,2 %) parmi les jeunes qui avaient un emploi assurable et un motif de cessation d'emploi valable.

Le taux d'admissibilité chez les jeunes (44,0 %) est le plus bas parmi les groupes d'âge, ce qui

correspond aux résultats de l'année précédente. Le bas taux d'admissibilité chez les jeunes est lié à la nature des emplois habituellement occupés par ce groupe, c'est-à-dire des emplois temporaires ou à temps partiel. En conséquence, ce groupe a tendance à accumuler moins d'heures d'emploi assurable. Le taux d'admissibilité chez les adultes (25 ans et plus) était considérablement plus élevé (87,9 %) que celui des jeunes (de 15 à 24 ans). Les taux d'admissibilité plus élevés chez les adultes indiquent un emploi plus stable et plus d'heures d'emploi assurable (p. ex. un emploi permanent à temps plein).

Il est aussi important de noter que parmi les 182 600 jeunes chômeurs ayant cotisé à l'assurance-emploi (qui étaient potentiellement admissibles aux prestations régulières d'assurance-emploi), 65,3 % ont quitté leur emploi sans motif valable (45,1 % pour retourner aux études et 20,2 % pour d'autres raisons), par rapport à 11,7 % (2,5 % pour retourner aux études et 9,2 % pour d'autres raisons) parmi les adultes (25 ans et plus) (voir le graphique 20). L'incidence élevée de jeunes qui ont quitté leur emploi sans motif valable réduit le nombre de jeunes qui pourraient être admissibles aux prestations régulières d'assurance-emploi; seulement 34,8 % des jeunes chômeurs ayant cotisé à l'assurance-emploi avaient un motif de cessation d'emploi valable, par rapport à 88,3 % chez les adultes.

³⁷ Le coefficient de variation (CV) d'une estimation est obtenu en divisant l'écart-type de l'estimation par l'estimation même, et il est exprimé en tant que pourcentage de l'estimation. On l'utilise pour mesurer la taille de l'erreur d'échantillonnage potentielle. Le risque d'erreur d'échantillonnage augmente avec le coefficient de variation. Il faut redoubler de prudence dans l'interprétation des résultats lorsque le coefficient est élevé.

2.2.2.4 Tendances relatives à l'admissibilité en fonction du cycle économique

En général, le taux d'admissibilité augmente au début d'un ralentissement économique, puisque le bassin de chômeurs comprend un plus grand pourcentage de nouveaux chômeurs ayant occupé un emploi pendant une période relativement longue et ininterrompue. Ces travailleurs auraient accumulé un nombre suffisant d'heures d'emploi assurable pour être admissibles aux prestations régulières d'assurance-emploi. Le taux d'admissibilité varie également lorsque le marché du travail subit des changements structurels. Lorsque le nombre total d'emplois comprend une proportion élevée d'emplois à temps plein (et une proportion plus faible d'emplois à temps partiel), le taux d'admissibilité à l'assurance-emploi est plus élevé, car les travailleurs à temps plein sont plus susceptibles d'avoir accumulé un nombre suffisant d'heures d'emploi assurable et, conséquemment, d'avoir droit aux prestations régulières.

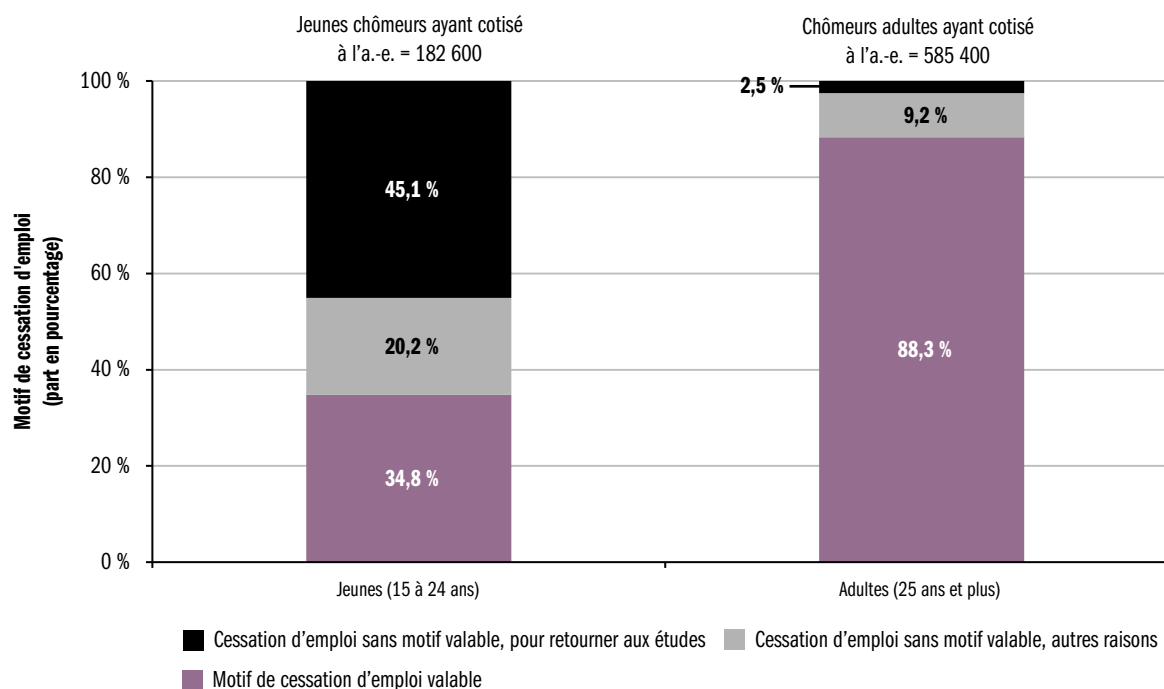
De 2008 à 2009, lorsque la récession a commencé à s'installer, le taux national d'admissibilité a atteint un sommet de 86,2 % en 2009, par rapport à 82,2 % en 2008 (voir le tableau 17). Cette augmentation est

attribuable au fait que la composition du bassin de cotisants à l'assurance-emploi au chômage a changé. Un grand nombre de personnes qui sont devenues chômeurs occupaient un emploi assurable, avaient un motif de cessation d'emploi valable et avaient accumulé un nombre suffisant d'heures d'emploi assurable; elles avaient donc droit à des prestations d'assurance-emploi.

Entre 2010 et 2011, au début de la reprise, le taux national d'admissibilité est passé de 83,9 % à un creux sans précédent de 78,4 %, entraîné par un changement dans la composition du bassin de chômeurs : la proportion des chômeurs qui occupaient un emploi permanent à temps plein faisant partie des chômeurs ayant un emploi assurable et un motif de cessation d'emploi valable avait diminué, passant de 50,9 % en 2010 à 45,3 % en 2011 (voir le tableau 17). Ce groupe a toujours affiché un taux d'admissibilité élevé (de 90 à 95 %). À l'inverse, la proportion des travailleurs temporaires non saisonniers au chômage qui occupaient un emploi assurable et qui avaient un motif de cessation d'emploi valable avait augmenté, passant de 24,7 % en 2010 à un sommet de 28,1 % en 2011. Ce groupe a toujours affiché un taux d'admissibilité plus faible (de 60 à 70 %).

Graphique 20

Répartition des chômeurs ayant cotisé à l'assurance-emploi, jeunes et adultes, Canada, 2014



Remarque : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre aux totaux indiqués.
 Source : Statistique Canada, Enquête sur la couverture de l'assurance-emploi.

Tableau 17

Taux de chômage, taux d'admissibilité et chômeurs qui ont un emploi assurable et un motif de cessation d'emploi valable, selon les caractéristiques de l'emploi précédent, Canada, de 2008 à 2014

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Taux de chômage	6,1%	8,3%	8,1%	7,5%	7,3%	7,1%	6,9%
Taux d'admissibilité	82,2%	86,2%	83,9%	78,4%	81,9%	85,8%	83,1%
Travailleurs permanents	87,6%	92,2%	92,4%	87,2%	89,9%	91,4%	87,7%
Travailleurs permanents à temps plein	92,7%	94,3%	94,5%	91,2%	94,6%	95,0%	90,1%
Travailleurs permanents à temps partiel	47,7%	68,8%	74,4%	54,9%	65,2%	71,4%	66,2%
Travailleurs permanents, heures de travail inconnues	100,0%	71,5%	91,7%	100,0%	96,4%	69,2%	80,6%
Travailleurs temporaires	73,5%	75,3%	72,3%	68,3%	72,5%	79,0%	77,7%
Travailleurs temporaires saisonniers	85,0%	81,4%	83,6%	81,2%	75,6%	85,0%	84,6%
Travailleurs temporaires non saisonniers	63,8%	70,5%	64,7%	60,0%	70,4%	74,5%	73,0%
Travailleurs non classés	Sans objet ¹	Sans objet ¹	Sans objet ¹	Sans objet ¹	Sans objet ¹	Sans objet ¹	Sans objet ¹
Répartition des chômeurs qui ont un emploi assurable et un motif de cessation d'emploi valide	571 781	857 186	746 009	695 331	628 836	624 123	580 546
Travailleurs permanents	340 145 (59,5%)	546 357 (63,7%)	432 479 (58,0%)	362 126 (52,1%)	340 982 (54,2%)	336 637 (53,9%)	285 668 (49,2%)
Travailleurs permanents à temps plein	291 875 (51,0%)	500 683 (58,4%)	379 353 (50,9%)	315 310 (45,3%)	283 644 (45,1%)	285 670 (45,8%)	252 351 (43,5%)
Travailleurs permanents à temps partiel	40 245 (7,0%)	39 258 (4,6%)	45 333 (6,1%)	41 389 (6,0%)	54 532 (8,7%)	47 979 (7,7%)	27 169 (4,7%)
Travailleurs permanents, heures de travail inconnues	8 025 (1,4%)	6 416 (0,7%)	7 793 (1,0%)	5 427 (0,8%)	2 806 (0,4%)	2 988 (0,5%)	6 148 (1,1%)
Travailleurs temporaires	224 874 (39,3%)	305 501 (35,6%)	309 077 (41,4%)	322 551 (46,4%)	287 099 (45,7%)	283 634 (45,4%)	281 376 (48,5%)
Travailleurs temporaires saisonniers	102 482 (17,9%)	135 904 (15,9%)	125 186 (16,8%)	127 081 (18,3%)	115 569 (18,4%)	122 082 (19,6%)	114 468 (19,7%)
Travailleurs temporaires non saisonniers	122 392 (21,4 %)	169 597 (19,8 %)	183 891 (24,7 %)	195 471 (28,1 %)	171 529 (27,3 %)	161 552 (25,9 %)	166 908 (28,8 %)
Travailleurs non classés	Sans objet ¹	Sans objet ¹	Sans objet ¹	Sans objet ¹	Sans objet ¹	Sans objet ¹	Sans objet ¹

Remarque : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre aux totaux indiqués.

¹ Trop peu fiable pour être publié.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la couverture de l'assurance-emploi.

En 2013, le taux d'admissibilité a augmenté, passant de 81,9 % en 2012 à 85,8 %. Cela s'explique par une combinaison de facteurs. Premièrement, la proportion de travailleurs permanents à temps plein au chômage qui occupaient un emploi assurable et qui avaient un motif de cessation d'emploi valable, dont le taux d'admissibilité était de 95,0 % en 2013, a augmenté de presque un point de pourcentage (de 45,1 % à 45,8 %) entre 2012 et 2013. Deuxièmement, le nombre de chômeurs qui ont quitté leur emploi pour retourner aux études est passé de 74 200 en 2012 à un sommet récent de 93 300 en 2013, une augmentation de 25,7 %. Comme il a été mentionné plus haut, les chômeurs qui n'ont pas de motif de cessation d'emploi valable ne sont pas

compris dans le calcul des taux d'admissibilité, et l'exclusion de ce groupe restreint le bassin de chômeurs qui sont moins susceptibles d'avoir accumulé un nombre suffisant d'heures pour avoir droit à des prestations. Enfin, la proportion de travailleurs saisonniers temporaires au chômage qui occupaient un emploi assurable et qui avaient un motif de cessation d'emploi valable a augmenté, passant de 18,4 % en 2012 à 19,6 % en 2013, et le taux d'admissibilité de ce groupe est passé de 75,6 % à 85,0 %. En 2012, le taux d'admissibilité chez les travailleurs saisonniers temporaires était inférieur à la normale, mais il est remonté au niveau habituel en 2013.

En 2014, le taux d'admissibilité a diminué, passant de 85,8 % en 2013 à 83,1 %. Cela s'explique par divers facteurs. Premièrement, la proportion de travailleurs permanents à temps plein au chômage qui avaient un emploi assurable et un motif de cessation d'emploi valable, dont le taux d'admissibilité était de 90,1 % en 2014, a diminué, passant de 45,8 % en 2013 à 43,5 % en 2014, alors que le taux d'admissibilité de ce groupe a baissé de presque 5 points de pourcentage. Deuxièmement, la proportion de travailleurs temporaires non saisonniers au chômage qui avaient un emploi assurable et un motif de cessation d'emploi valable, dont le taux d'admissibilité était de 74,5 % en 2014, est passée de 25,9 % à 28,8 % en 2014, alors que le taux d'admissibilité de ce groupe a baissé de 1,5 point de pourcentage. Ce groupe a toujours affiché un taux d'admissibilité plus faible (de 60 à 75 %), particulièrement par rapport au groupe de travailleurs permanents à temps plein (de 90 à 95 %). Finalement, le taux d'admissibilité chez les travailleurs permanents à temps partiel a connu un déclin (-5,2 points de pourcentage, passant de 71,4 % en 2013 à 66,2 % en 2014).

Comme il a été mentionné plus haut, une conjoncture économique difficile peut occasionner une augmentation du bassin de chômeurs qui ont accumulé un nombre suffisant d'heures d'emploi assurable qui ont un motif de cessation d'emploi valable, et qui sont donc admissibles aux prestations. Conséquemment, les taux d'admissibilité tendent à être plus élevés durant les périodes de ralentissement économique ou de récession. Toutefois, durant les périodes de reprise économique, les taux d'admissibilité ont tendance à diminuer, tandis que durant les périodes où la situation économique est stable, les taux d'admissibilité peuvent rester stables ou même augmenter. Ce paradoxe met en relief le fait que la composition variée de la population de chômeurs, qui accumulent différents nombres d'heures d'emploi assurable d'une année à une autre, contribue à la fluctuation des taux d'admissibilité, comme on a pu le constater au cours des dernières années.

Une étude³⁸ récente fondée sur l'Enquête canadienne par panel sur l'interruption de l'emploi (ECPIE) a révélé que le régime de travail des personnes a une incidence sur la probabilité d'être admissible aux prestations régulières d'assurance-emploi. Il est ressorti de l'étude que les chômeurs qui occupaient un emploi permanent à temps plein avaient le taux d'admissibilité le plus élevé, ce qui peut être attribué au fait qu'ils avaient en moyenne le plus grand nombre d'heures d'emploi assurable. Les chômeurs qui n'occupaient pas un emploi permanent avaient le taux d'admissibilité le plus bas, étant donné qu'ils avaient accumulé moins d'heures de travail en moyenne.

Une autre étude^{39,40} récente, fondée sur l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR), avait pour but d'évaluer l'incidence des changements relatifs aux heures de travail sur l'admissibilité à l'assurance-emploi de 1996 (avant le changement apporté aux critères d'admissibilité, entré en vigueur en janvier 1997, soit le passage d'un système en semaines à un système en heures) à 2010. Il ressort des résultats que le nombre moyen d'heures travaillées par semaine a très peu varié de 1996 à 2010, tous travailleurs confondus, fluctuant entre 33,5 heures et 35 heures. D'après cette étude, le taux d'admissibilité a été relativement stable au cours des deux dernières décennies. De 1996 à 2010, les travailleurs à temps plein affichaient un taux d'admissibilité considérablement plus élevé que ceux qui n'étaient pas des travailleurs à temps plein, parce qu'ils avaient travaillé un plus grand nombre d'heures, alors que les jeunes (de 16 à 24 ans) et les travailleurs peu instruits (possédant moins qu'un diplôme d'études secondaires) avaient des taux d'admissibilité inférieurs par rapport aux travailleurs plus âgés et plus instruits.

³⁸ RHDCC, *L'assurance-emploi et les travailleurs atypiques : les travailleurs à temps partiel, embauchés pour des emplois de courte durée, et saisonniers* (Ottawa : RHDCC, Direction de l'évaluation, 2012).

³⁹ EDSC, *Changement aux heures travaillées et à l'assurance-emploi* (Ottawa : EDSC, Direction de la recherche en politiques, 2015).

⁴⁰ La méthodologie et la population utilisées pour calculer les taux d'admissibilité dans l'étude *Changement aux heures travaillées et à l'assurance-emploi* diffèrent de celles d'autres sources. Il faut donc faire preuve de prudence lorsqu'on compare les taux d'admissibilité de diverses sources.

2.2.2.5 Admissibilité aux prestations régulières d'assurance-emploi, à partir des relevés d'emploi

Outre l'ECAE, les relevés d'emploi (RE) constituent une autre source souvent utilisée pour examiner l'admissibilité des chômeurs aux prestations régulières d'assurance-emploi. On a récemment effectué une étude d'évaluation⁴¹ sur les mesures de l'admissibilité à l'assurance-emploi fondée sur le relevé d'emploi⁴². La méthodologie et la population utilisées pour déterminer les taux d'admissibilité dans le cadre de cette étude diffèrent d'autres mesures utilisées (p. ex. l'ECAE) pour calculer le taux d'admissibilité. En effet, les taux d'admissibilité cités dans l'étude fondée sur le RE sont calculés à partir des personnes ayant un ou plusieurs RE, peu importe s'ils étaient sans emploi ou avaient actuellement un autre emploi, alors que les taux obtenus à partir de l'ECAE sont calculés à partir d'une population de chômeurs qui a récemment versé des cotisations à l'assurance-emploi et qui avait un motif de cessation d'emploi valable. De plus, même si le RE est un formulaire que les employeurs doivent remettre à un employé qui quitte son emploi, peu importe le motif, les formulaires de RE font défaut pour environ 30 % des cessations. Par conséquent, les taux d'admissibilité fondés sur le RE pourraient être sous-estimés puisque tous les antécédents de travail d'une personne (c.-à-d. toutes les heures d'emploi assurable) ne sont pas toujours pris en considération, et les taux devraient donc être interprétés avec prudence lorsqu'ils sont comparés aux résultats obtenus d'autres sources, comme l'ECAE.

Dans le cadre de cette étude fondée sur le RE, l'échantillon représentait 10 % des personnes ayant déposé des RE entre 2001 et 2014. L'étude a aussi examiné le pourcentage de personnes ayant été licenciées à cause d'une pénurie de travail au cours des 52 semaines précédentes et ayant accumulé un nombre suffisant d'heures d'emploi assurable pour être admissibles aux prestations régulières d'assurance-emploi, en fonction de la norme variable d'admissibilité (NVA). Suivant la NVA, les personnes

qui vivent dans des régions économiques de l'assurance-emploi présentant des taux de chômage élevés peuvent être admissibles aux prestations en ayant travaillé moins d'heures d'emploi assurable que les gens qui vivent dans des régions où le taux de chômage est plus bas.

L'étude a révélé que les régions présentant des taux de chômage élevés affichaient une plus grande proportion de travailleurs ayant connu une cessation d'emploi et ayant accumulé un nombre suffisant d'heures pour être admissibles que les régions qui avaient des taux de chômage faibles. En 2014, 83 % des personnes ayant été licenciées à cause d'une pénurie de travail dans les régions présentant un taux de chômage de 13,1 % ou plus avaient accumulé un nombre suffisant d'heures d'emploi assurable pour être admissibles aux prestations régulières d'assurance-emploi. À l'inverse, seulement environ 65 % des personnes ayant connu une cessation d'emploi avaient accumulé un nombre suffisant d'heures d'emploi assurable pour être admissibles aux prestations régulières dans les régions où le taux de chômage était faible (de moins de 8,0 %).

De plus, l'étude a permis de conclure que 67,1 % de toutes les personnes ayant été licenciées à cause d'une pénurie de travail avaient accumulé un nombre suffisant d'heures dans leurs RE combinés pour avoir droit aux prestations régulières d'assurance-emploi en 2014. De 2001 à 2014, cette statistique a varié entre 67,1 % et 72,1 %.

2.2.2.6 Admissibilité aux prestations régulières d'assurance-emploi parmi la population en emploi

Dans le cadre d'une étude⁴³ fondée sur l'Enquête sur la population active⁴⁴ (EPA), on a mesuré la proportion des employés au Canada qui auraient accumulé un nombre suffisant d'heures d'emploi assurable au cours de la période de référence pour satisfaire aux normes d'admissibilité variables, c'est-à-dire de 420 à 700 heures⁴⁵, si tous les travailleurs avaient perdu leur emploi dans l'année visée par l'étude (c.-à-d. durant les 12 mois de l'année civile).

⁴¹ EDSC, Les mesures de l'admissibilité à l'assurance-emploi fondée sur le relevé d'emploi : Mise à jour 2001-2014, EDSC, Direction de la politique économique, Ottawa, 2016.

⁴² L'étude complémentaire Les mesures de l'admissibilité à l'assurance-emploi fondées sur le relevé d'emploi : Mise à jour 2001-2014 comprend les données préliminaires de 2013 et 2014.

⁴³ Constantine Kapsalis, Établir l'éventuelle admissibilité des travailleurs rémunérés canadiens à l'assurance-emploi à l'aide de l'Enquête sur la population active (Ottawa : Data Probe Economic Consulting Inc., 2015).

⁴⁴ Jusqu'en 2011, le taux d'admissibilité des salariés à l'assurance-emploi était estimé à l'aide de l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR). Cependant, puisque l'EDTR a été discontinuée, les données présentées dans le présent rapport s'appuient sur l'Enquête sur la population active (EPA). Quand on compare les résultats respectifs de l'EDTR et de l'EPA, on constate que les deux sources de données renferment des estimations très similaires.

⁴⁵ Étant donné le manque de données disponibles, l'analyse ne s'applique pas aux personnes qui deviennent membres de la population active ou le redeviennent (DEREMPA), qui doivent accumuler 910 heures de travail pour être admissibles à recevoir les prestations régulières. Pour de plus amples renseignements sur les conditions liées à l'accès aux prestations régulières d'assurance-emploi, consultez le paragraphe 1.2.1.1. « Aperçu du régime ».

Les simulations fondées sur l'EPA donnent à penser que 88,5 % des salariés en 2014 auraient été admissibles aux prestations régulières s'ils avaient perdu leur emploi. Selon les simulations fondées sur l'EPA, la proportion de salariés ayant accumulé suffisamment d'heures pour être admissibles aux prestations régulières s'ils avaient perdu leur emploi ne variait que légèrement à l'échelle du pays en 2014, d'un sommet de 90,3 % au Nouveau-Brunswick à 86,4 % en Alberta. Les taux d'admissibilité tirés des simulations fondées sur l'EPA sont généralement plus hauts que ceux de l'ECAE, puisque les simulations fondées sur l'EPA étudient la population de salariés, laquelle comprend des participants qui ont tendance à avoir travaillé un plus grand nombre d'heures d'emploi assurable par rapport à la population au chômage.

Les hommes auraient eu un taux d'admissibilité légèrement supérieur (89,7 %) à celui des femmes (87,2 %) s'ils avaient perdu leur emploi en 2014, puisque les emplois à temps partiel sont plus répandus chez les femmes. Une proportion de 93,6 % des employés à temps plein aurait eu droit aux prestations régulières s'ils avaient perdu leur emploi contre 61,0 % chez les travailleurs à temps partiel. De plus, 91,8 % des adultes employés (de 25 à 69 ans) auraient été admissibles aux prestations régulières s'ils avaient perdu leur emploi, par rapport à 65,5 % des jeunes (de 19 à 24 ans). Les employés à temps partiel et les jeunes (de 19 à 24 ans) ont moins tendance à être admissibles aux prestations régulières parce qu'il est plus difficile pour eux d'accumuler un nombre suffisant d'heures d'emploi assurable au cours de la période de référence (habituellement les 52 semaines précédant une demande). D'ailleurs, les jeunes (de 19 à 24 ans) qui occupent un emploi sont plus susceptibles d'être aux études, et puisqu'ils viennent de devenir membres de la population active, ils peuvent avoir à satisfaire à des normes d'admissibilité plus élevées (910 heures suivant les dispositions relatives aux DEREMPA⁴⁶).

2.2.3 Accessibilité des prestations régulières d'assurance-emploi

La présente section porte sur l'analyse du niveau d'accès aux prestations régulières pour les chômeurs ayant un motif de cessation d'emploi valable. Elle traite des trois mesures utilisées pour calculer

l'accessibilité. La première mesure est le ratio T/CE (chômeurs touchant des prestations régulières/ayant un emploi assurable et un motif de cessation d'emploi valable), lequel est calculé en divisant le nombre de chômeurs ayant touché des prestations régulières (voir la barre T du graphique 17) au cours de la semaine de référence de l'ECAE par le nombre de chômeurs ayant un emploi assurable et un motif de cessation d'emploi valable (voir la barre CE du graphique 17). La deuxième mesure est le ratio P/C (prestataires réguliers/chômeurs), calculé en divisant le nombre de prestataires réguliers au cours de la semaine de référence de l'EPA par le nombre de chômeurs (voir la barre C du graphique 17). La dernière mesure est le ratio P/CC (prestataires réguliers/chômeurs qui ont cotisé à l'assurance-emploi), lequel est calculé en divisant le nombre de prestataires réguliers au cours de la semaine de référence de l'EPA par le nombre de chômeurs qui ont cotisé à l'assurance-emploi (voir la barre CC du graphique 17).

2.2.3.1 Accessibilité des prestations régulières d'assurance-emploi : le ratio T/CE

Le ratio T/CE (voir ratio T/CE dans le graphique 21) tient compte de la population de chômeurs qui a travaillé, a cotisé au régime d'assurance-emploi et avait un motif de cessation d'emploi valable, alors que les autres mesures de l'accessibilité utilisent des populations de chômeurs beaucoup plus étendues. Dans l'ECAE de 2014, le ratio d'accessibilité T/CE était de 56,7 %, soit une diminution de 1,3 point de pourcentage par rapport à 2013 (58,0 %).

Il est important de souligner que l'accès aux prestations régulières (T/CE) peut être différent du taux d'admissibilité (A/CE) pour un certain nombre de raisons : ce ne sont pas toutes les personnes admissibles qui choisissent de présenter une demande de prestations, les indemnités de départ peuvent retarder le versement des prestations, les demandes peuvent ne pas avoir été établies et traitées, une personne peut avoir travaillé pendant qu'elle touchait des prestations⁴⁷ ou être retournée au travail à temps plein, ou une demande a pu être rejetée pour d'autres raisons (p. ex. en vacances, à l'étranger, omission de se conformer aux directives).

⁴⁶ Pour de plus amples renseignements sur les conditions liées à l'accès aux prestations régulières d'assurance-emploi, y compris pour les personnes qui deviennent membres de la population active ou le redeviennent (DEREMPA), consultez le paragraphe 1.2.1.1. « Aperçu du régime ».

⁴⁷ Consultez la section 2.3.3 du présent chapitre pour de plus amples renseignements sur la disposition relative au travail pendant une période de prestations.

Comme c'est le cas pour le taux d'admissibilité, l'accessibilité des prestations régulières d'assurance-emploi (T/CE) varie en fonction de la démographie, des caractéristiques du marché du travail et de la province. Le ratio T/CE variait de 46,1 % en Alberta à 80,6 % à Terre-Neuve-et-Labrador en 2014. De 2013 à 2014, la plus grande augmentation a été enregistrée en Saskatchewan, soit +15,4 points de pourcentage (de 54,2 % à 69,6 %), alors que les plus grandes diminutions ont eu lieu en Nouvelle-Écosse, soit -9,1 points de pourcentage (de 72,0 % à 62,9 %) et au Québec, soit -8,2 points de pourcentage (de 63,8 % à 55,6 %).

En 2014, le ratio T/CE pour les femmes (57,1 %) était légèrement supérieur à celui des hommes (56,6 %). Les adultes (25 ans et plus) (60,5 %), les travailleurs saisonniers (65,6 %) et les travailleurs permanents à temps plein (56,5 %) avaient les ratios d'accessibilité les plus élevés en 2014. Les jeunes (de 15 à 24 ans) et les travailleurs permanents à temps partiel accusaient les taux d'accessibilité les plus bas, avec 26,5 % et 31,1 %, respectivement.

2.2.3.2 Accessibilité aux prestations régulières d'assurance-emploi : le ratio P/C⁴⁸

Une autre mesure, le ratio P/C (prestataires réguliers/chômeurs), est souvent utilisée comme indicateur de l'accessibilité du régime d'assurance-emploi. Le ratio P/C est différent du ratio T/CE indiqué plus haut pour diverses raisons.

Premièrement, son numérateur (P, tous les prestataires réguliers durant la semaine de référence de l'EPA) comprend des prestataires d'assurance-emploi qui ne sont pas des chômeurs, comme les personnes qui ont touché à la fois des prestations et un revenu au cours d'une semaine donnée⁴⁹.

Deuxièmement, son dénominateur (C, tous les chômeurs) comprend un grand nombre de personnes qui ne répondent pas aux critères du régime

d'assurance-emploi pour être admissibles aux prestations régulières (p. ex. les travailleurs indépendants⁵⁰, les travailleurs familiaux non rémunérés, les personnes qui n'ont pas cotisé au régime d'assurance-emploi au cours des 12 derniers mois, les personnes qui retournent aux études ou qui ont quitté leur emploi pour d'autres raisons, sans motif de cessation d'emploi valable). Troisièmement, le numérateur et le dénominateur du ratio P/C ne proviennent pas de la même source : le numérateur (P) repose sur les statistiques mensuelles d'assurance-emploi publiée par Statistique Canada, lesquelles sont tirées des données administratives de l'assurance-emploi, et le dénominateur (C) repose sur l'Enquête sur la couverture de l'assurance-emploi de Statistique Canada.

Tel que le montre le graphique 21, en 2014, le ratio P/C a augmenté, passant de 38,4 % en 2013 à 38,6 %. Cette augmentation est attribuable au fait que le nombre de prestataires réguliers (P) a diminué à un taux plus lent (-3,4 %) en 2014 par rapport au nombre de chômeurs (-4,0 %). La récente baisse du ratio P/C (de 51,8 % en 2009 à 38,6 % en 2014) peut être expliquée par l'amélioration des conditions du marché du travail, puisque le nombre de prestataires réguliers (P) a diminué, passant de 767 900 en 2009 à 486 700 en 2014, ce qui représente une baisse de 36,6 %. Le nombre élevé de prestataires en 2009 peut s'expliquer par le fait qu'un grand nombre de travailleurs ont perdu leur emploi durant la récession.

D'autres facteurs peuvent également expliquer la chute récente du ratio P/C, comme l'augmentation de la proportion des chômeurs qui ne répondent pas aux critères du régime d'assurance-emploi. Comme le montre le graphique 22, 42,2 % des chômeurs ne répondaient pas aux critères du régime d'assurance-emploi en 2009.

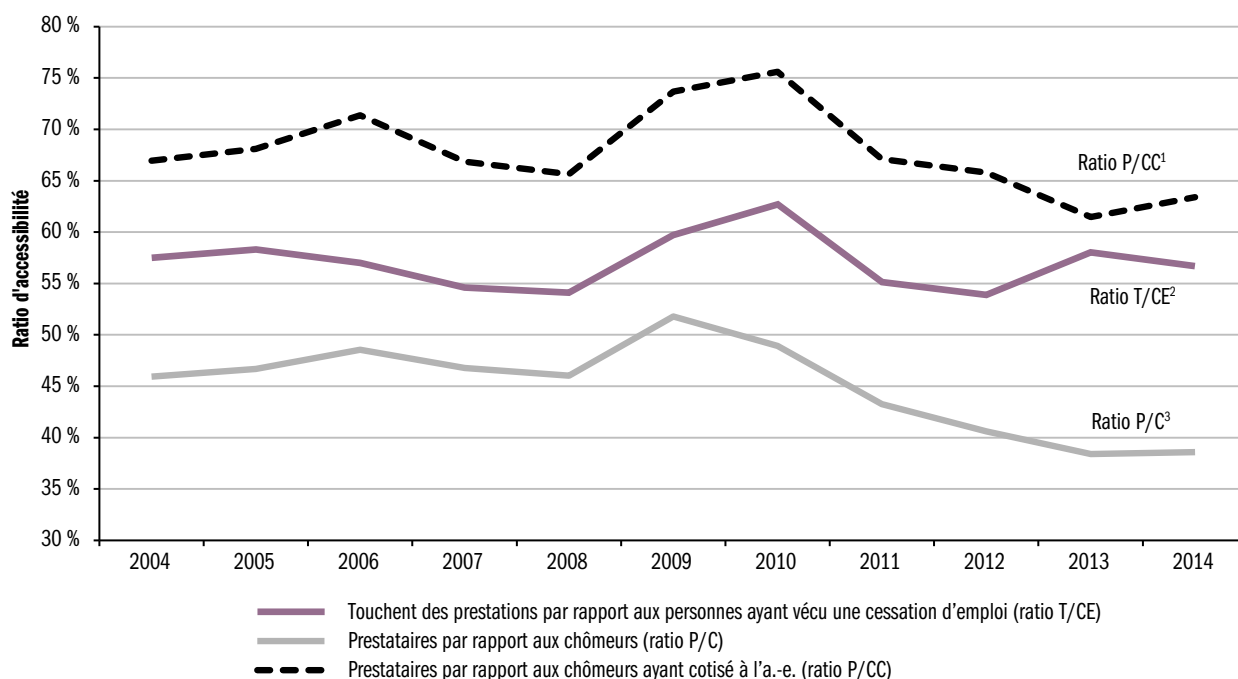
⁴⁸ Les ratios P/C et P/CC comprennent les bénéficiaires des prestations d'emploi et de mesures de soutien (PEMS) prévues dans la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi* qui ont touché des prestations régulières d'assurance-emploi. Pour obtenir plus de renseignements sur la méthodologie de présentation des données, veuillez consulter le *Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi 2013-2014*, chapitre 2, section 2.3.4.

⁴⁹ Consultez la section 2.3.3 du présent chapitre pour de plus amples renseignements sur la disposition relative au travail pendant une période de prestations.

⁵⁰ Les travailleurs indépendants peuvent choisir de participer au régime et de verser des cotisations pour avoir droit à des prestations spéciales (voir la section 4 de ce chapitre pour plus de renseignements), mais ils ne sont pas admissibles aux prestations régulières.

Graphique 21

Ratios d'accessibilité à l'assurance-emploi, Canada, de 2004 à 2014



¹ Le ratio P/CC est calculé ainsi : [nombre de prestataires réguliers ÷ nombre de chômeurs ayant cotisé au régime d'assurance-emploi].

² Le ratio T/CE est calculé ainsi : [nombre de personnes ayant touché des prestations régulières ÷ nombre de chômeurs ayant cotisé à l'assurance-emploi et ayant un motif de cessation d'emploi valable].

³ Le ratio P/C est calculé ainsi : [nombre de prestataires réguliers ÷ nombre de chômeurs].

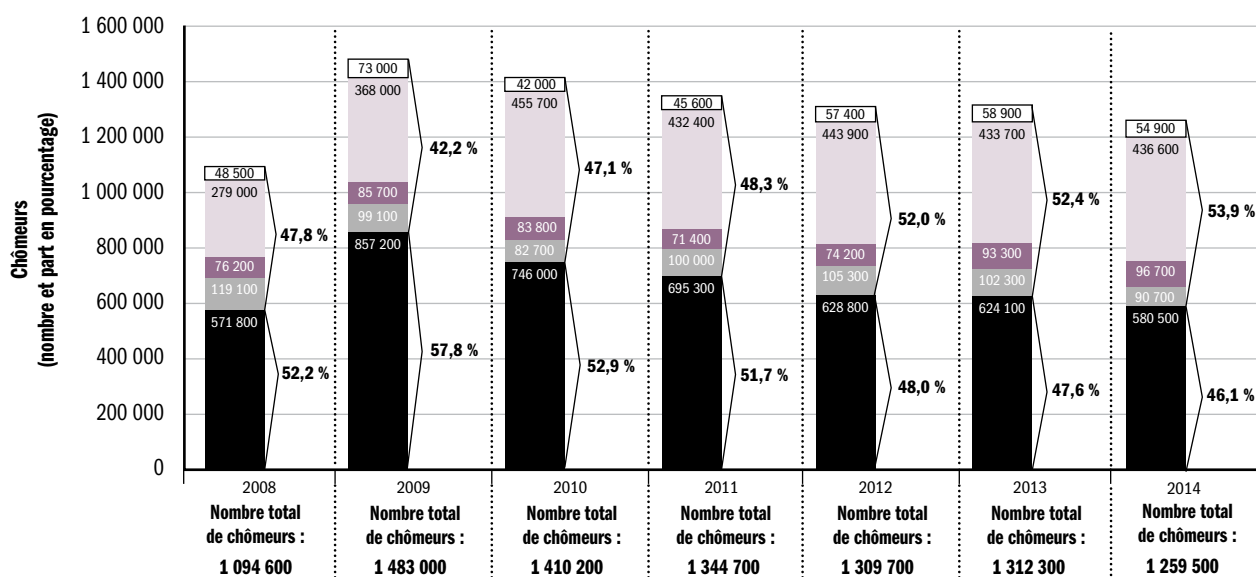
Sources : Statistique Canada, Enquête sur la couverture de l'assurance-emploi (pour les données sur ceux qui ont touché des prestations régulières (T), les chômeurs ayant cotisé à l'assurance-emploi et ayant un motif de cessation d'emploi valable (CE), les chômeurs (C) et les chômeurs ayant cotisé à l'assurance-emploi (CC)); et Statistique Canada, Statistiques mensuelles de l'assurance-emploi, CANSIM tableau 276-0020 (pour les données sur les prestataires réguliers (P)).

Depuis, cette proportion a augmenté chaque année et a atteint un sommet de 53,9 % en 2014. Par exemple, la proportion de personnes qui ont quitté leur emploi pour retourner aux études, parmi toute la population au chômage, est passée de 5,8 % en 2009 à 7,7 % en 2014, soit 11,000 personnes de plus. Ce qui est encore plus étonnant, c'est que la proportion de personnes qui n'ont pas travaillé au cours des 12 derniers mois parmi toute la population au chômage est passée de 24,8 % en 2009 à 34,7 % en 2014, soit une augmentation de 68 600

personnes au cours de cette période. Selon les critères, les chômeurs qui n'ont pas travaillé au cours des 12 derniers mois n'ont pas versé de cotisations à l'assurance-emploi et, conséquemment, ne sont pas admissibles aux prestations régulières. Il n'est donc pas surprenant que les récentes augmentations de la proportion de chômeurs qui ne répondent pas aux critères du régime d'assurance-emploi (de 42,2 % en 2009 à 53,9 % en 2014) aient eu une forte incidence sur les récentes diminutions dans le ratio P/C.

Graphique 22

Répartition des chômeurs, Canada, de 2008 à 2014



Chômeurs, potentiellement admissibles aux prestations d'assurance-emploi

■ Emploi assurable et cessation d'emploi valide

Remarque : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre aux totaux indiqués.

* Les travailleurs indépendants peuvent choisir de participer au régime et de verser des cotisations pour avoir droit à des prestations spéciales (voir le chapitre II, section 4), mais ils ne sont pas admissibles aux prestations régulières.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la couverture de l'assurance-emploi.

Chômeurs qui ne répondent pas aux critères du régime d'assurance-emploi (pour les prestations régulières)

- Ont quitté leur emploi sans raison valable
- Ont quitté leur emploi pour retourner aux études
- N'ont pas travaillé au cours des 12 derniers mois
- Travailleurs indépendants* et travailleurs familiaux non rémunérés

2.2.3.3 Accessibilité aux prestations d'assurance-emploi régulières : le ratio P/CC⁵¹

Une troisième mesure, le ratio prestataires/chômeurs ayant cotisé à l'assurance-emploi (P/CC), est une modification du ratio P/C où le nombre total de chômeurs est remplacé par le nombre de chômeurs ayant cotisé à l'assurance-emploi au cours des 12 derniers mois. Le dénominateur du ratio P/CC comprend tous les chômeurs ayant cotisé au régime, ce qui comprend aussi les personnes qui avaient un motif de cessation d'emploi valable, ou qui n'avaient pas de motif de cessation d'emploi valable (p. ex. les personnes qui ont quitté leur emploi pour retourner aux études ou qui ont quitté leur emploi pour d'autres raisons, sans motif valable).

Le ratio P/CC a atteint un sommet de 75,6 % en 2010, puis a fléchi chaque année pour atteindre un creux de 61,5 % en 2013, avant d'augmenter en 2014 (63,4 %). Cette augmentation dans le ratio P/CC de 2014 (+1,9 point de pourcentage) peut s'expliquer par le fait que la diminution du nombre de prestataires (-3,4 %) a été dépassée par la diminution du nombre de chômeurs cotisants (-4,0 %).

⁵¹ Les ratios P/C et P/CC comprennent les bénéficiaires des prestations d'emploi et de mesures de soutien (PEMS) prévues dans la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi* qui ont touché des prestations régulières d'assurance-emploi. Pour obtenir plus de renseignements sur la méthodologie de présentation des données, veuillez consulter le *Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi 2013-2014*, chapitre 2, section 2.3.4.

2.3 Niveau des prestations régulières d'assurance-emploi

Le niveau de prestations régulières d'assurance-emploi (a.-e.), soit le taux de prestations régulières hebdomadaires, auquel ont droit les prestataires d'a.-e. est calculé en prenant 55 % de leurs semaines pendant lesquelles leur rémunération assurable était la plus élevée au cours de la période de référence de 52 semaines précédant l'établissement de leur demande (ou la période depuis le début de leur dernière période de prestations; la période la plus courte étant à retenir) jusqu'à l'atteinte du taux de prestations hebdomadaires maximal. En vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*, le taux de prestations hebdomadaires maximal auquel a droit un prestataire de l'a.-e. est directement lié au seuil du maximum de la rémunération assurable (MRA)⁵². Le MRA représente le niveau de revenu jusqu'auquel les cotisations d'a.-e. sont retenues, et reflète la rémunération hebdomadaire moyenne (RHM)⁵³ au cours de l'année précédente. Le MRA était de 47 400 \$ en 2013, de 48 600 \$ en 2014 et de 49 500 \$ en 2015. Par conséquent, la prestation hebdomadaire maximale était de 501 \$ en 2013, de 514 \$ en 2014 et de 524 \$ en 2015.

Le calcul du taux de prestations hebdomadaires a subi plusieurs changements au cours des dix dernières années, ce qui a permis au régime d'assurance-emploi de devenir plus sensible à l'évolution des marchés du travail locaux. Jusqu'en novembre 2005, le taux de prestations hebdomadaires était calculé en utilisant la rémunération assurable de la période de 26 semaines précédant l'établissement d'une demande. Au cours de cette période, les semaines où la rémunération assurable était relativement faible pouvaient être exclues du calcul, à condition que le nombre de semaines de rémunération assurable soit supérieur au dénominateur minimal (par le biais de la disposition sur les petites semaines). L'objectif était d'encourager les prestataires d'a.-e. à accepter tout emploi disponible en excluant les semaines dont la rémunération assurable était inférieure à 225 \$⁵⁴ qui autrement réduiraient le taux de prestations hebdomadaires pour une prochaine demande d'assurance-emploi. En novembre 2005, le projet pilote sur les 14 meilleures semaines a remplacé la

disposition sur les petites semaines dans 23 régions économiques de l'a.-e. où le taux de chômage était élevé. Ce projet pilote a permis de vérifier si l'établissement des prestations des prestataires en fonction de leurs 14 meilleures semaines affichant une rémunération plus élevée au cours de leur période de référence, généralement les 52 semaines précédant leur période de prestations, encourageait les prestataires à accepter les emplois disponibles. En 2008, les paramètres du projet pilote sur les 14 meilleures semaines ont été renouvelés et étendus à 25 régions économiques de l'a.-e. jusqu'au 6 avril 2013.

Le 7 avril 2013, la disposition nouvellement réglementée sur les meilleures semaines variables est entrée en vigueur et fut mise en œuvre à l'échelle nationale au sein de toutes les régions économiques. En vertu de cette disposition, le taux de prestations hebdomadaires est calculé en s'appuyant sur les semaines où la rémunération assurable des prestataires était la plus élevée au cours de la période de référence. Le nombre de semaines utilisé dans le calcul varie de 14 à 22 semaines, en fonction du taux de chômage⁵⁵ mensuel régional. Une analyse plus exhaustive des meilleures semaines variables est présentée à la section 2.3.2.

Le taux de prestations régulières hebdomadaires moyen en 2014-2015 était de 434 \$, ce qui représente une légère hausse de 3,6 % comparativement à 2013-2014 (419 \$). La croissance de 3,6 % observée en 2014-2015 était moindre que celle de 5,8 % observée en 2013-2014, mais similaire à celles des exercices 2011-2012 et 2012-2013 (3,5 % et 3,1 %, respectivement). Si l'on exclut les années de pointe autour de la récession de 2008 (2009-2010 et 2010-2011), la croissance du taux de prestations régulières hebdomadaires moyen se situe de façon constante au-dessus de 3,0 % depuis 2006-2007. Les taux de croissance de 2009-2010 et de 2010-2010 étaient seulement de 0,8 % et de 1,1 %, respectivement, en raison d'une croissance plus faible de la rémunération hebdomadaire moyenne. La croissance modérée récente observée depuis 2011-2012 s'explique par la reprise suivant la récession de 2008 et les changements apportés au régime d'assurance-emploi (consulter le graphique 23). Comme indiqué ci-dessous, en 2014-2015, le taux de prestations

⁵² La méthodologie utilisée pour déterminer le maximum de la rémunération assurable (MRA) est présentée dans la *Loi sur l'assurance-emploi* et dans le *Rapport actuariel 2015 sur le taux de cotisation d'assurance-emploi* (Ottawa, Bureau du surintendant des institutions financières, Actuaire en chef, 2014), <http://www.osfi-bsif.gc.ca/Fra/Docs/EI2015.pdf>.

⁵³ Les données sur la rémunération hebdomadaire moyenne (RHM) sont publiées par Statistique Canada en vertu de la *Loi sur les statistiques*.

⁵⁴ De 2001 à 2003, les prestataires d'a.-e. pouvaient exclure des semaines dont la rémunération était inférieure à 150 \$. De 2003 à 2013, 225 \$ était le seuil utilisé.

⁵⁵ Les taux de chômage mensuels régionaux sur lesquels s'appuie le régime d'assurance-emploi correspondent à une moyenne mobile des taux de chômage désaisonnalisés produits par Statistique Canada, conformément à l'article 17 du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

régulières hebdomadaires moyen s'est accru de 3,6 %, ce qui représente une hausse considérablement plus importante que celle du taux de prestations hebdomadaires maximal enregistrée en 2014 (+2,5 %) et en 2015 (+1,9 %). Une analyse plus exhaustive de l'impact des meilleures semaines variables peut être consultée à la section 2.3.2.

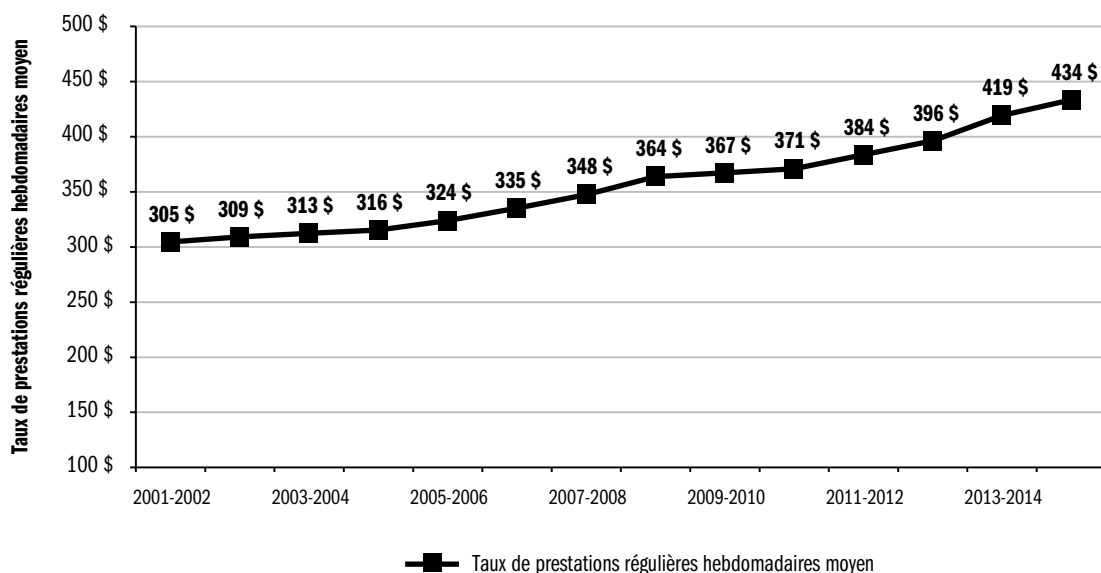
2.3.1 Niveau des prestations régulières d'assurance-emploi, selon la province ou le territoire, le sexe, le groupe d'âge et la catégorie de prestataire de l'assurance-emploi

Le niveau de prestations régulières hebdomadaires d'a.-e. moyennes varie selon la province ou le territoire, alors que les provinces de l'Ouest affichent généralement un taux de prestations régulières hebdomadaires moyen supérieur à ce qui est observé dans le reste du Canada en 2014-2015. Le graphique 24 montre que le taux de prestations régulières hebdomadaires moyen le plus élevé a été observé dans les Territoires du Nord-Ouest (498 \$), et le plus faible à l'Île-du-Prince-Édouard (407 \$), soit une différence de 91 \$.

Des revenus moins élevés sont un facteur contribuant au fait que les provinces affichent un taux de prestations régulières hebdomadaires moyen se situant sous la moyenne nationale. Le taux de prestations hebdomadaires est calculé en fonction de la rémunération hebdomadaire assurable d'un prestataire d'a.-e., ainsi, une rémunération plus faible entraînerait un taux de prestations hebdomadaires moindre. Une analyse montre que six des treize provinces et territoires affichaient une rémunération hebdomadaire moyenne sous la moyenne nationale (Île-du-Prince-Édouard, Nouvelle-Écosse, Nouveau-Brunswick, Québec, Manitoba, Colombie-Britannique), alors que les sept autres étaient supérieurs à la moyenne (Terre-Neuve-et-Labrador, Ontario, Saskatchewan, Alberta, Nunavut, Territoires du Nord-Ouest et Yukon). Si l'on compare le taux de prestations régulières hebdomadaires moyen aux rémunérations hebdomadaires moyennes, les données montrent que toutes les provinces qui avaient un taux de prestations régulières hebdomadaires moyen sous la moyenne nationale avaient également une rémunération hebdomadaire moyenne se situant sous la moyenne nationale, exception faite de Terre-Neuve-et-Labrador.

Graphique 23

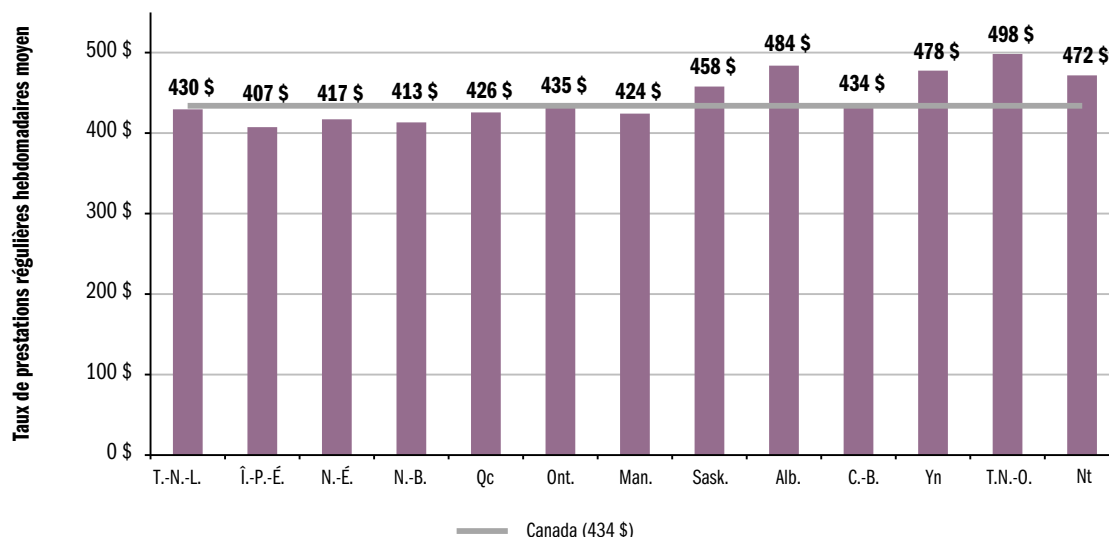
Taux de prestations hebdomadaires moyen, prestations régulières, Canada, 2001-2002 à 2014-2015



Source : EDSC, données administratives de l'assurance-emploi. (a.-e.) Les données sont basées sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'a.-e.

Graphique 24

Taux de prestations hebdomadaires moyen, prestations régulières, selon la province ou le territoire, Canada, 2014-2015



Source : EDSC, données administratives de l'assurance-emploi. (a.-e.) Les données sont basées sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'a.-e.

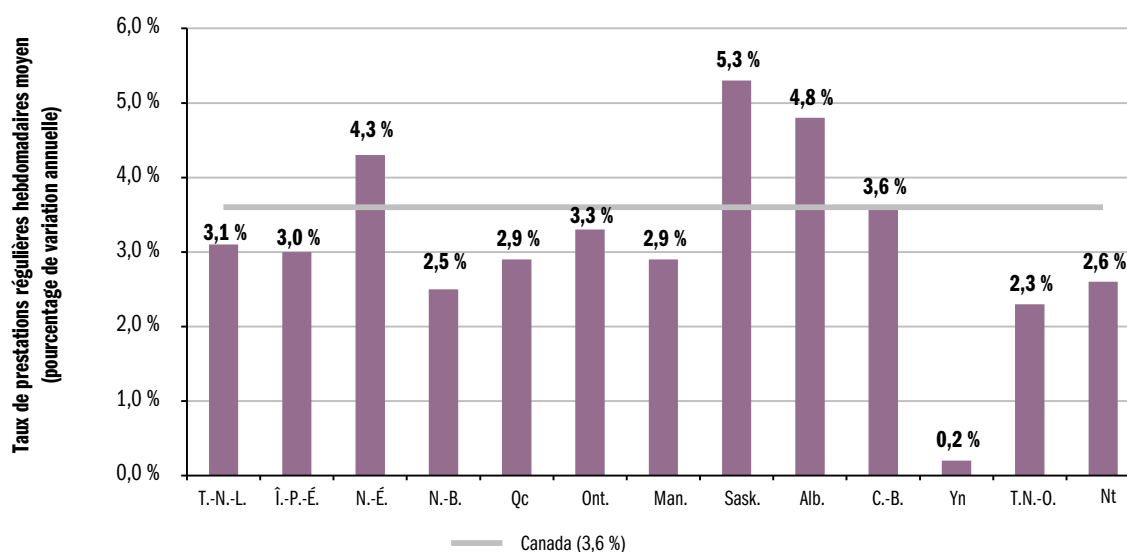
L'analyse d'année en année du graphique 25 montre que les demandes de prestations régulières d'a.-e. provenant de la Saskatchewan (+5,3 %), de l'Alberta (+4,8 %) et de la Nouvelle-Écosse (+4,3 %) ont enregistré les plus importantes augmentations de leur taux de prestations régulières hebdomadaires moyen alors que le Yukon (+0,2 %) affichait la plus petite augmentation.

Au moyen d'une ventilation par âge, le tableau 18 montre que le taux de prestations régulières hebdomadaires moyen était le plus élevé chez les prestataires réguliers d'a.-e. âgés de 25 à 44 ans (445 \$) en 2014-2015 et le moins élevé chez les moins de 25 ans (405 \$). L'augmentation du taux de prestations régulières hebdomadaires moyen de 2013-2014 à 2014-2015 a été semblable pour les groupes d'âge, et les prestataires réguliers d'a.-e. âgés de moins de 25 ans ont enregistré la plus importante hausse de leur taux de prestations régulières hebdomadaires (4,1 % ou 16 \$), et le groupe des 55 ans et plus a connu la plus petite augmentation (3,2 % ou 13 \$).

Le tableau 18 montre aussi que les hommes ont généralement un taux de prestations régulières hebdomadaires moyen plus élevé que les femmes. En 2014-2015, le taux de prestations régulières hebdomadaires moyen était de 458 \$ pour les hommes et de 395 \$ pour les femmes, une différence de 63 \$. Si l'on compare les exercices 2014-2015 et 2013-2014, le taux de prestations régulières hebdomadaires moyen s'est accru à un rythme semblable chez les hommes et chez les femmes (3,4 % par rapport à 3,3 %). En 2013-2014 et en 2014-2015, les hommes âgés de 45 à 54 ans avait le taux de prestations régulières hebdomadaires moyen le plus élevé et chez les femmes, ce fut le groupe des 25 à 44 ans.

Graphique 25

Prestations régulières hebdomadaires moyennes, selon la province ou le territoire, 2013-2014 à 2014-2015



Source : EDSC, données administratives de l'assurance-emploi. (a.-e.) Les données sont basées sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'a.-e.

Tableau 18

Taux de prestations hebdomadaires moyen, prestations régulières, selon l'âge et le sexe, Canada, 2013-2014 et 2014-2015

	Taux de prestations régulières hebdomadaires moyen					
	(\$)	(\$)	(\$)	(\$)	(\$)	(\$)
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
	2013-2014	2013-2014	2013-2014	2014-2015	2014-2015	2014-2015
Âge						
24 ans et moins	405	342	389	422	354	405
25 à 44 ans	451	397	430	466	410	445
45 à 54 ans	455	383	423	470	397	437
55 ans et plus	436	361	407	448	375	420
Canada	443	382	419	458	395	434

Remarque : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué.

Source : EDSC, données administratives de l'assurance-emploi (a.-e.). Les données sont basées sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'a.-e.

Selon la catégorie des prestataires de l'a.-e., les travailleurs de longue date ont touché un taux de prestations régulières hebdomadaires moyen de 472 \$ en 2014-2015. En revanche, pendant la même période, les prestataires occasionnels ont touché un taux de prestations régulières hebdomadaires moyen de 420 \$, alors que ce taux était de 436 \$ chez les prestataires fréquents (consulter le tableau 19). L'historique des périodes de prestations d'un prestataire a un impact sur la probabilité qu'il reçoive les prestations hebdomadaires maximales, car les personnes qui sont moins susceptibles d'avoir recours au régime (p. ex., les travailleurs de longue date) ont généralement une plus grande participation au marché du travail et une rémunération plus importante. En 2014-2015, 65 % des travailleurs de longue date et 47 % des prestataires fréquents qui ont fait établir une demande d'a.-e. avaient droit au taux de prestations hebdomadaires maximal, comparativement à seulement 42 % des prestataires occasionnels. Même si les travailleurs occasionnels ont eu droit aux prestations hebdomadaires maximales les moins élevées en 2014-2015, ils ont connu la plus importante augmentation de ces dernières, comparativement à 2013-2014 (+4,2 %). Les travailleurs de longue date se sont classés au deuxième rang avec une augmentation de +4,0 % et les prestataires fréquents ont enregistré une croissance inférieure à la moyenne de +2,6 %.

2.3.2 Disposition relative aux meilleures semaines variables

La disposition relative aux meilleures semaines variables a été adoptée au sein de toutes les régions économiques de l'assurance-emploi (a.-e.) le 7 avril 2013. Dans le cadre de cette disposition, une méthode nationale de calcul a été mise en œuvre pour déterminer le taux de prestations hebdomadaires des prestataires d'a.-e. en fonction des semaines pendant lesquelles leur rémunération assurable a été la plus élevée. Le nombre de semaines utilisé pour calculer les prestations hebdomadaires en vertu des meilleures semaines variables varie entre 14 et 22 (voir le tableau 20). La disposition relative aux meilleures semaines variables a remplacé la disposition relative aux petites semaines dans 33 régions économiques de l'a.-e., alors qu'elle a remplacé le projet pilote sur les 14 meilleures semaines dans les 25 autres régions. Sous les anciens règlements (c.-à-d., les petites semaines), la méthode de calcul du taux de prestations hebdomadaires pouvait dissuader les prestataires de travailler lors de semaines de faible rémunération puisque ce calcul tenait compte de toutes les semaines au cours des 26 dernières où la rémunération était supérieure au seuil de 225 \$. Par conséquent, il n'était pas toujours avantageux pour les prestataires d'a.-e. de travailler lors de semaines de faible rémunération puisque le taux de prestations

Tableau 19

Taux de prestations hebdomadaires moyen, prestations régulières, selon la catégorie de prestataires d'assurance-emploi, Canada, 2013-2014 et 2014-2015

	Prestations régulières hebdomadaires moyennes		Variation	Admissibilité aux prestations hebdomadaires maximales	Nombre moyen de semaines utilisé pour le calcul des prestations hebdomadaires
	(\$)		(%)	(%)	(semaines)
	2013-2014	2014-2015	2013-2014–2014-2015	2014-2015	2014-2015
Catégorie de prestataires d'assurance-emploi¹					
Travailleurs de longue date	454	472	4,0	65	20
Prestataires occasionnels	403	420	4,2	42	19
Prestataires fréquents	425	436	2,6	47	17
Canada	419	434	3,6	47	19

¹ Les travailleurs de longue date sont des prestataires d'assurance-emploi qui ont versé au moins 30 % de la cotisation maximale annuelle au régime d'assurance-emploi au cours de sept des dix dernières années, et qui ont touché des prestations d'assurance-emploi régulières ou de pêcheur pendant 35 semaines au plus au cours des cinq dernières années. Les prestataires fréquents sont des prestataires d'assurance-emploi comptant au moins trois demandes de prestations régulières ou de pêcheur, pour lesquelles ils ont touché des prestations pendant plus de 60 semaines, au cours des cinq dernières années. Les prestataires occasionnels sont des prestataires d'assurance-emploi qui ne répondent pas aux critères des travailleurs de longue date ni à ceux des prestataires fréquents. Remarque : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué.

Remarque : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué.

Source : EDSC, données administratives de l'assurance-emploi (a.-e.). Les données sont basées sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'a.-e.

hebdomadaires pour leur prochaine demande d'a.-e. pouvait s'en trouver réduit. En leur permettant de choisir leurs meilleures semaines de rémunération, le régime d'assurance-emploi les encourage à accepter plus de travail et à accroître leur participation au marché du travail. Puisque la disposition relative aux meilleures semaines variables est en place depuis plus de deux ans, il y a considérablement de données disponibles pour analyser ses répercussions sur les régions visées par l'ancien projet pilote sur les 14 meilleures semaines ainsi que sur les régions exclues de ce projet. La section 2.3.2.1 se penchera sur les répercussions de cette disposition sur les régions économiques de l'a.-e.

Tableau 20

Taux servant au calcul du nombre de meilleures semaines variables

Taux de chômage régional	Nombre de semaines
6 % ou moins	22
6,1 % à 7 %	21
7,1 % à 8 %	20
8,1 % à 9 %	19
9,1 % à 10 %	18
10,1 % à 11 %	17
11,1 % à 12 %	16
12,1 % à 13 %	15
13,1 % ou plus	14

Source : Loi sur l'assurance-emploi, article 14.

2.3.2.1 Les répercussions de la disposition relative aux meilleures semaines variables sur les régions économiques de l'assurance-emploi

En 2014-2015, la proportion de demandes de prestations régulières établies dans les 25 régions visées par l'ancien projet pilote sur les 14 meilleures semaines est demeurée constante à l'échelle du pays avec 37 %. Depuis 2012-2013, 9 de ces 25 régions ont, en moyenne, continué d'afficher un taux de chômage de 13,1 % ou plus, ce qui signifie donc que le nombre de meilleures semaines utilisé pour calculer le taux de prestations régulières hebdomadaires n'a pas changé (c.-à-d., il s'agit

toujours de 14 semaines). Toutefois, depuis la mise en œuvre de la disposition relative aux meilleures semaines variables, 16 régions ont observé une augmentation du nombre de meilleures semaines utilisé pour le calcul le taux de prestations hebdomadaires alors que les conditions de leur marché du travail local se sont améliorées. Depuis 2014-2015, une région a enregistré une augmentation d'une à deux semaines, dix régions une augmentation de trois à cinq semaines, et cinq régions une augmentation de six semaines ou plus⁵⁶.

Puisque la disposition relative aux meilleures semaines variables a changé la façon dont le taux de prestations hebdomadaires est calculé, le taux de prestations régulières hebdomadaires moyen représente l'une des principales mesures pour évaluer les répercussions de la disposition. Le taux de prestations régulières hebdomadaires moyen n'a cessé de croître en 2014-2015 dans les régions visées par l'ancien projet pilote sur les 14 meilleures semaines pour rejoindre le taux observé dans les régions exclues de ce projet. Cette convergence du taux de prestations régulières hebdomadaires moyen entre les deux types de régions cadre avec l'objectif visant le renforcement de l'équité lors du calcul des prestations hebdomadaires en vertu de la nouvelle disposition (voir le graphique 26). En 2014-2015, au sein des régions visées par l'ancien projet pilote sur les 14 meilleures semaines, le taux de prestations régulières hebdomadaires moyen avait augmenté de 15 \$ pour atteindre 431 \$, soit une augmentation de près d'un point de pourcentage comparativement à l'année précédente (3,6 % par rapport à 2,5 %). Cette hausse du taux de prestations hebdomadaires moyen dans les régions visées par l'ancien projet pilote est légèrement plus élevée que l'augmentation du maximum de rémunération assurable enregistré en 2014 (2,5 %), indiquant ainsi qu'en moyenne, les répercussions découlant de la transition du projet pilote sur les 14 meilleures semaines vers la disposition relative aux meilleures semaines étaient minimales dans ces régions. Selon les analyses, en 2014-2015, la majorité (75 %) des demandes établies dans les régions visées par l'ancien projet pilote n'auraient pas été différentes pour ce qui est des prestations hebdomadaires même si les méthodes de calcul du projet pilote sur les 14 meilleures semaines avaient toujours été en place. Les répercussions négatives associées à cette transition se limitaient aux autres demandes établies dans des régions visées par l'ancien projet pilote. De ces demandes ayant subi des répercussions

⁵⁶ Le nombre de régions visées par l'ancien projet pilote sur les 14 meilleures semaines ayant observé une hausse du nombre de meilleures semaines utilisé a été obtenu en s'appuyant sur une comparaison de la moyenne pondérée des taux de chômage mensuels enregistrés entre avril 2012 et mars 2013 ainsi qu'entre avril 2014 et mars 2015. Le 12 octobre 2014, les régions de l'Île-du-Prince-Édouard, du Yukon, des Territoires du Nord-Ouest et du Nunavut ont été divisées pour créer huit régions économiques de l'a.-e. Toutefois, des fins de comparaison, les régions de l'Île-du-Prince-Édouard, du Yukon, des Territoires du Nord-Ouest et du Nunavut sont analysées au niveau provincial.

négatives, le taux de prestations régulières hebdomadaires dans les régions visées par l'ancien projet pilote sur les 14 meilleures semaines aurait été plus élevé de 15 \$ (ou 3,5 %) en moyenne comparativement au montant reçu en fonction du calcul relatif aux meilleures semaines variables.

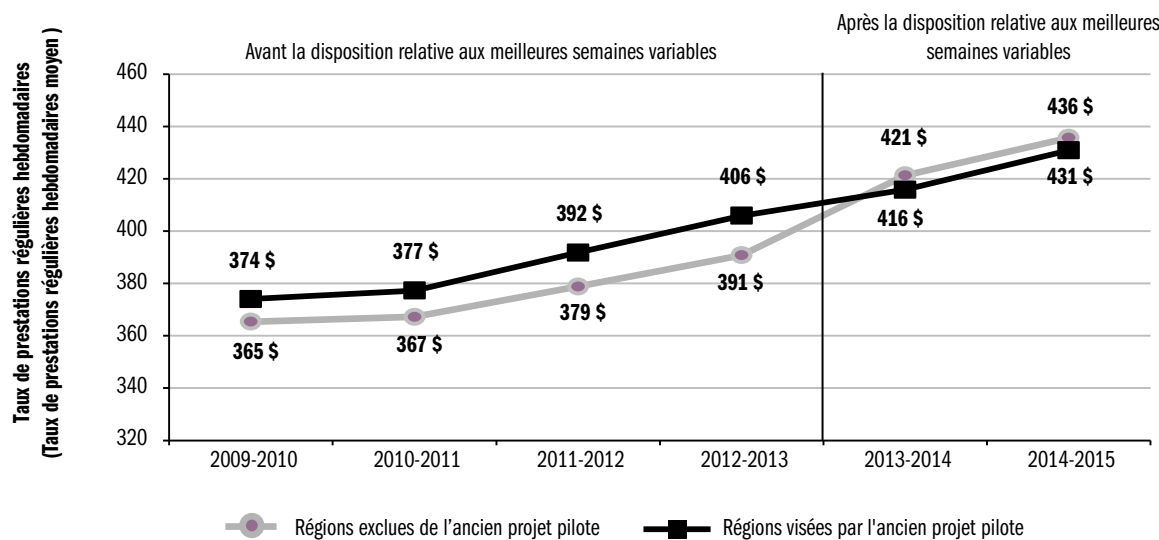
Comme prévu, le taux de prestations régulières hebdomadaires moyen a augmenté plus considérablement au sein des régions exclues de l'ancien projet pilote depuis l'entrée en vigueur de la disposition relative aux meilleures semaines variables en avril 2013. Plus précisément, en 2013-2014, au cours de l'exercice financier ayant suivi cette entrée en vigueur, le taux de prestations régulières hebdomadaires moyen avait augmenté de 7,8 % dans les régions exclues de l'ancien projet pilote (voir le graphique 27). Ce taux de croissance était près de trois fois plus important que celui observé dans les régions visées par l'ancien projet pilote pendant cette même période. Cette situation était principalement attribuable aux prestataires des régions exclues qui étaient désormais autorisés à utiliser leurs meilleures semaines de rémunération parmi les 52 semaines suivant la demande pour

calculer leurs prestations hebdomadaires.

Comparativement, avant l'entrée en vigueur de cette disposition, le taux de prestations hebdomadaires était déterminé en divisant la rémunération assurable, accumulée sur une période de 26 semaines avant l'établissement de la demande, par le nombre le plus élevé entre le nombre de semaines de travail au cours de cette période ou le dénominateur minimal, qui variait entre 14 et 22, selon le taux de chômage régional mensuel. La nouvelle méthode de calcul est avantageuse pour les personnes avec un régime de travail variable (p. ex. semaines de faible rémunération et semaines de rémunération élevée) puisque ces prestataires sont désormais autorisés à exclure les semaines de faible rémunération ou les semaines où ils n'ont touché aucun revenu du calcul de leurs prestations hebdomadaires. En 2014-2015, le taux de croissance du taux de prestations hebdomadaires moyen dans les régions exclues de l'ancien projet pilote ressemblait à celui des régions visées par ce projet, soit environ 3,0 %, ce qui était légèrement plus élevé que la croissance du maximum de rémunération assurable en 2014 (2,5 %).

Graphique 26

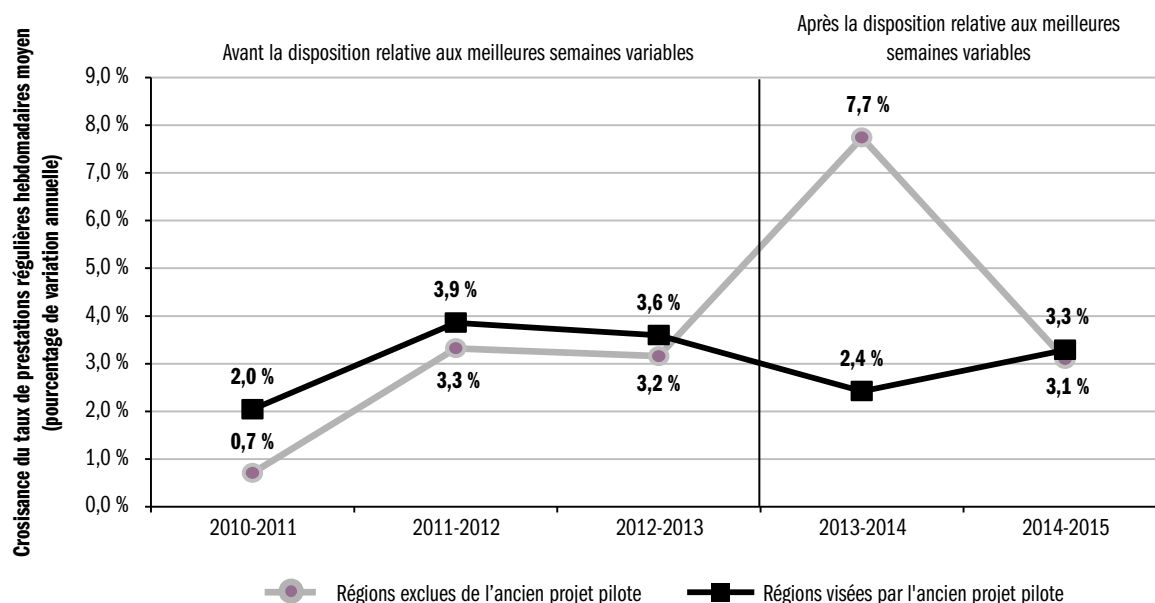
Taux de prestations régulières hebdomadaires moyen pour les régions visées par l'ancien projet pilote sur les 14 meilleures semaines et les régions exclues de ce projet, Canada, 2009-2010 à 2014-2015



Source : EDSC, données administratives de l'assurance-emploi. (a.-e.) Les données sont basées sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'a.-e.

Graphique 27

Croissance du taux de prestations régulières hebdomadaires moyen pour les régions visées par le projet pilote sur les 14 meilleures semaines et les régions exclues de ce projet, Canada, 2010-2011 à 2014-2015



Source : EDSC, données administratives de l'assurance-emploi. (a.-e.) Les données sont basées sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'a.-e.

Comme démontré dans le tableau 21, lorsque les régions visées par le projet pilote sur les 14 meilleures semaines sont réparties en fonction de la variation dans le nombre de meilleures semaines de 2012-2013 à 2014-2015, la variation dans le nombre de meilleures semaines n'est que très peu différente d'un regroupement à l'autre en ce qui a trait au taux de prestations régulières hebdomadaires moyen. Les différences entre les regroupements étaient plus importantes lors de l'année suivant l'entrée en vigueur de la disposition relative aux meilleures semaines variables (c.-à-d., 2012-2013 par rapport à 2013-2014). En grande partie, les régions ayant observé une variation quant aux meilleures semaines ont également enregistré une augmentation de leur taux de prestations régulières hebdomadaires qui était semblable à la croissance du maximum de rémunération assurable pendant cette même période de temps (5,5 %). Les 25 régions visées par l'ancien projet pilote ont enregistré une augmentation de leur taux de prestations régulières hebdomadaires moyen de 2012-2013 à 2014-2015. Toutefois, le tableau 21 démontre qu'alors que la variation relative au nombre

de meilleures semaines augmente, la variation en pourcentage relative au taux de prestations régulières hebdomadaires moyen chute. Par exemple, les régions qui n'ont pas observé une variation quant au nombre de meilleures semaines ont enregistré une augmentation de leur taux de prestations régulières hebdomadaires moyen de 7,0 %, tandis que les régions ayant observé une augmentation de six semaines ou plus ont enregistré une augmentation de 4,3 % de leur taux de prestations régulières hebdomadaires moyen.

La mise en œuvre de la disposition relative aux meilleures semaines variables n'a pas entraîné de variation considérable quant au nombre d'heures d'emploi assurable accumulé avant la cessation d'emploi. En effet, les prestataires demeurant dans les régions visées par l'ancien projet pilote sur les 14 meilleures semaines avaient travaillé environ 1 287 heures en moyenne en 2014-2015, ce qui ne représentait qu'une augmentation de 17 heures (1,3 %) comparativement à 2012-2013.

Tableau 21

Heures d'emploi assurable et taux de prestations régulières hebdomadaires pour les régions visées par l'ancien projet pilote sur les 14 meilleures semaines, 2012-2013 à 2014-2015

	Heures d'emploi assurable					Taux de prestations régulières hebdomadaires				
	2012-2013	2013-2014	2014-2015	Variation (2012-2013 par rapport à 2014-2015)		2012-2013	2013-2014	2014-2015	Variation (2012-2013 par rapport à 2014-2015)	
				(heures)	(%)				(\$)	(%)
Variation des meilleures semaines selon les régions économiques de l'a.-e.										
Aucune semaine	1 147	1 175	1 174	27	2,4	401	417	429	28	7,0
Terre-Neuve-et-Labrador	1 124	1 165	1 151	27	2,4	397	414	426	29	7,3
Est de la Nouvelle-Écosse	1 140	1 147	1 173	33	2,9	394	413	432	38	9,6
Restigouche-Albert	1 139	1 163	1 159	20	1,8	397	412	421	24	6,0
Gaspésie-Iles-de-la-Madeleine	1 106	1 145	1 126	20	1,8	404	421	430	26	6,4
Nord du Manitoba	1 262	1 278	1 268	6	0,5	396	409	418	22	5,6
Nord de la Saskatchewan	1 299	1 293	1 321	22	1,7	421	432	453	32	7,6
Yukon	1 224	1 270	1 297	73	6,0	457	477	476	19	4,2
Territoires du Nord-Ouest	1 273	1 319	1 393	120	9,4	463	487	492	29	6,3
Nunavut	1 189	1 244	1 218	29	2,4	462	460	464	2	0,4
Une à deux semaines	1 324	1 326	1 316	-8	-0,6	415	429	439	24	5,8
Nord de l'Ontario	1 324	1 326	1 316	-8	-0,6	415	429	439	24	5,8
Trois à cinq semaines	1 301	1 306	1 333	32	2,5	407	414	431	24	5,7
Île-du-Prince-Édouard	1 198	1 214	1 243	45	3,8	389	395	407	18	4,6
Ouest de la Nouvelle-Écosse	1 285	1 270	1 289	4	0,3	382	388	405	23	6,0
Madawaska-Charlotte	1 248	1 259	1 267	19	1,5	383	391	399	16	4,2
Nord-ouest du Québec	1 281	1 287	1 303	22	1,7	419	422	437	18	4,3
Bas-Saint-Laurent	1 281	1 292	1 281	0	0,0	414	422	429	15	3,6
Chicoutimi-Jonquière	1 324	1 322	1 309	-15	-1,1	410	413	427	17	4,1
Niagara	1 388	1 415	1 407	19	1,4	405	415	433	28	6,9
Windsor	1 409	1 413	1 536	127	9,0	408	408	456	48	11,8
Nord de l'Alberta	1 433	1 457	1 494	61	4,3	451	465	490	39	8,6
Nord de la Colombie-Britannique	1 407	1 321	1 387	51	3,8	432	444	462	30	6,9
Six semaines ou plus	1 354	1 366	1 370	16	1,2	408	413	426	18	4,3
St. John's	1 407	1 452	1 442	35	2,5	422	434	447	25	5,9
Trois-Rivières	1 333	1 336	1 356	23	1,7	411	409	418	7	1,7
Centre du Québec	1 333	1 333	1 339	6	0,5	404	407	419	15	3,7
Oshawa	1 420	1 482	1 465	45	3,2	422	432	454	32	7,6
Huron	1 403	1 395	1 411	8	0,6	412	420	431	19	4,6
Toutes les régions visées par le projet pilote	1 270	1 283	1 290	20	1,6	406	416	431	25	6,1

Source: EDSC, données administratives de l'assurance-emploi. (a.-e.) Les données sont basées sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'a.-e.

Somme toute, les faibles répercussions de la disposition relative aux meilleures semaines variables sur les heures d'emploi assurable s'expliquent par le fait que la majorité des prestataires (plus de 90 %) sont admissibles à l'assurance-emploi avec plus de 700 heures d'emploi assurable, ce qui démontre que la grande partie de ces travailleurs avaient déjà une grande quantité d'heures avant l'entrée en vigueur de la disposition.

2.3.3 Projets pilotes visant le travail pendant une période de prestations de l'assurance-emploi⁵⁷

La disposition relative au travail pendant une période de prestations (TPPP) vise à favoriser la participation au marché du travail en permettant aux prestataires d'accepter tout travail disponible pendant qu'ils touchent des prestations d'assurance-emploi (a.-e.). Avant l'adoption de la disposition relative au TPPP en 1997, le montant des gains d'emploi pendant une période de prestations était déduit à raison d'un dollar pour un dollar de prestations hebdomadaires. En vertu de la disposition relative au TPPP, les prestataires peuvent toucher un revenu d'emploi jusqu'à concurrence d'un seuil avec moins ou pas de déduction des prestations. Le seuil de rémunération est établi par la loi ou les modalités du projet pilote en cours. Au-delà de ce seuil, le montant intégral des gains est déduit à raison d'un dollar pour un dollar de prestations hebdomadaires d'a.-e. Si le montant des prestations hebdomadaires est réduit à zéro, la semaine d'admissibilité peut être reportée pour utilisation ultérieure durant la même période de prestations, qui se termine en règle générale 52 semaines après le dépôt de la demande. La disposition relative au TPPP s'applique aux prestations régulières, de pêcheurs, parentales, de soignant, ainsi qu'aux prestations pour parents d'enfants gravement malades.

Depuis huit ans, le travail pendant la période de prestations a été régi par plusieurs projets pilotes qui ont entraîné tour à tour des modifications aux seuils de rémunération d'un TPPP et aux réductions des prestations prévus dans la Loi sur l'assurance-emploi et le Règlement sur l'assurance-emploi. En vertu des dispositions législatives antérieures entrées en vigueur en décembre 2008, le prestataire pouvait

toucher 25 % du montant de ses prestations hebdomadaires ou 50 \$, selon le plus élevé des deux montants, sans réduction de ses prestations hebdomadaires, mais la somme gagnée au-delà de ce seuil était déduite à raison d'un dollar pour un dollar de prestations.

2.3.3.1 Projets pilotes visant le travail pendant une période de prestations de l'assurance-emploi⁵⁸

Le premier projet pilote visant le travail pendant une période de prestations de l'assurance-emploi (projet pilote n° 8) a été lancé dans 23 régions économiques de l'a.-e. le 11 décembre 2005, et s'est poursuivi jusqu'au 6 décembre 2008. Il visait à déterminer si le fait de permettre aux prestataires de gagner un revenu supplémentaire pendant qu'ils touchaient des prestations les encouragerait davantage à accepter les emplois disponibles pendant leur période de prestations. Dans le cadre de ce projet pilote, le montant que les prestataires pouvaient gagner pendant leur période de prestations, sans que leurs prestations hebdomadaires ne soient réduites, est passé à 75 \$ ou 40 % du montant de leurs prestations hebdomadaires, selon le montant le plus élevé. Au-delà de ce seuil de rémunération, les prestations étaient réduites à raison d'un dollar pour un dollar du montant gagné. Les prestataires d'assurance-emploi ne vivant pas dans l'une des 23 régions économiques de l'a.-e. visées par le projet pilote continuaient d'être assujettis au seuil de rémunération admissible de 50 \$ ou 25 % du montant de leurs prestations hebdomadaires, en vertu de la disposition relative au TPPP de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

Le projet pilote a été relancé à l'échelle nationale (projet pilote n° 12) le 7 décembre 2008 dans toutes les régions économiques de l'assurance-emploi, et s'est poursuivi jusqu'au 6 août 2011. Dans son budget de 2011, le gouvernement a annoncé un nouveau projet pilote (projet pilote n° 17) qui reprenait les paramètres du précédent afin d'évaluer son efficacité pendant une période de reprise économique et dans le cadre d'un cycle économique complet. Le projet pilote s'est étendu du 7 août 2011 au 4 août 2012.

⁵⁷ Pour obtenir de plus amples renseignements sur les dispositions actuelles relatives au travail pendant une période de prestations, veuillez visiter le site <http://www.servicecanada.gc.ca/fra/ae/renseignements/tppp.shtml>.

⁵⁸ Pour obtenir de plus amples renseignements sur les dispositions actuelles relatives au travail pendant une période de prestations, veuillez visiter le site <http://www.servicecanada.gc.ca/fra/ae/renseignements/tppp.shtml>.

En outre, un nouveau projet pilote visant le TPPP (projet pilote n° 18) a été annoncé dans le budget de 2012, et a été lancé le 5 août 2012. Aux termes de ce nouveau projet, les prestations hebdomadaires étaient réduites d'un montant équivalant à 50 % des revenus d'emploi gagnés, à partir du premier dollar gagné, jusqu'à ce que les revenus du prestataire atteignent 90 % de la rémunération hebdomadaire moyenne ayant servi à établir son taux de prestations hebdomadaires. Au-delà de ce seuil, le revenu gagné était déduit à raison d'un dollar pour un dollar de prestations, pour éviter que le montant combiné de la rémunération et des prestations dépasse celui qu'aurait touché le prestataire s'il avait travaillé à temps plein. Ce projet pilote a pris fin le 1^{er} août 2015 et a été remplacé par le projet pilote n° 19, reposant sur les mêmes dispositions que le projet pilote n° 18.

L'une des principales différences entre les dispositions des projets pilotes n° 17 et n° 18 a trait au montant total (montant combiné des prestations et des revenus d'emploi) touché selon les différentes catégories de gains : si les gains d'emploi sont moindres, ce qui représente généralement deux jours de travail ou moins (80 % du taux de prestations), le montant total touché était supérieur dans le cadre du projet pilote n° 17 tandis que des gains d'emploi plus élevés se traduisaient par un montant total plus élevé selon les paramètres du projet pilote n° 18. Après la mise en œuvre du projet pilote n° 18 visant le TPPP, des prestataires ont déclaré qu'ils parvenaient difficilement à trouver du travail additionnel au délai d'environ un jour par semaine et qu'ils avaient de la difficulté à s'adapter aux règles du nouveau projet pilote. Par conséquent, les prestataires admissibles ayant touché une rémunération entre le 7 août 2011 et le 4 août 2012 pendant une période de prestations et qui étaient visés par les dispositions du projet pilote précédent visant le TPPP (projet pilote n° 17) ont pu revenir aux règles du projet pilote précédent. Dans le cas des prestataires ayant choisi cette dernière option, les règles du projet pilote n° 17 s'appliquent pour toute la période de prestations ou jusqu'en août 2016 (soit jusqu'à la fin prévue du projet pilote n° 19), selon la première éventualité. Les prestataires qui ont choisi de revenir aux anciennes règles relativement à leurs demandes précédentes peuvent opter pour cette possibilité relativement à toutes leurs demandes ultérieures. Cependant, s'ils n'ont pas choisi de revenir aux anciennes règles,

cette possibilité ne leur sera pas offerte relativement à leurs demandes ultérieures.

La possibilité de revenir aux anciennes règles a été offerte à partir du 6 janvier 2013. En date du 31 mars 2015, 19 144 prestataires avaient choisi de se conformer aux règles de l'ancien projet pilote. Le nombre de demandes de prestations qui ont été converties a culminé durant le premier mois, mais cette hausse a rapidement chuté et se maintient depuis à une faible proportion des demandes. De toutes les demandes assujetties aux dispositions du projet pilote précédant relatif au TPPP (exemption de 75 \$ ou de 40 % des prestations), plus de 90 % provenaient du Canada atlantique et du Québec. Voici une répartition selon les provinces (fondée sur des estimations internes) : Terre-Neuve 11 %; Nouvelle-Écosse 7 %; Nouveau-Brunswick 15 %; Île-du-Prince-Édouard 5 %; Québec 53 %; Ontario 6 %; Colombie-Britannique 1 %; autres provinces et territoires moins de 1 %⁵⁹.

En date du 31 mars 2015, sur les 773 778 prestataires qui avaient la possibilité de le faire (ceux qui touchaient des prestations entre le 7 août 2011 et le 4 août 2012), 12 029 prestataires avaient choisi de se conformer aux règles de l'ancien projet pilote. Il convient de noter que le bassin des prestataires qui sont réputés avoir eu la possibilité de se conformer aux anciennes règles comprend un grand nombre de prestataires qui avaient gagné des revenus d'emploi pendant une période de prestations entre août 2011 et août 2012, mais qui n'ont jamais dans les faits établi une demande dans le cadre des projets pilotes n° 18 ou n° 19; par conséquent, ils ne peuvent pas être comptés parmi ceux qui ont fait ce choix. Quoi qu'il en soit, on peut penser que le petit nombre de conversions dénote soit que de nombreux prestataires étaient indifférents par rapport aux nouvelles dispositions relatives au TPPP, soit qu'ils les trouvaient avantageuses. Toutefois, les conclusions d'une étude menée auprès d'un groupe cible en 2014^{60,61} indiquent que certains prestataires comprenaient mal les nouvelles dispositions et la possibilité qui leur était offerte de revenir aux règles précédentes. Par exemple, bien que 70 % des répondants aient déclaré lors d'une entrevue téléphonique qu'ils étaient au courant des nouvelles dispositions, certains démontraient une compréhension très sommaire des modifications apportées. En outre, parmi ces répondants, un peu

⁵⁹ Les estimations découlent des données du traitement manuel des demandes qui sont attribuées à la province où se trouve le centre de traitement.

⁶⁰ EDSC, Groupes de discussion pour l'évaluation des projets pilotes visant le travail pendant une période de prestations : Rapport de synthèse (Ottawa : EDSC, Direction de l'évaluation, 2014).

⁶¹ Étant donné qu'ils reflètent tout au plus les opinions personnelles d'un petit échantillon, les résultats des études auprès des groupes de discussion ne sont pas significatifs sur le plan statistique.

plus de 10 % de ceux qui étaient admissibles à une conversion étaient au courant de la possibilité qui leur était offerte. Qui plus est, certains de ceux qui prétendaient être au courant ne pensaient pas être admissibles, ce qui montre qu'ils ne comprenaient pas vraiment la possibilité qui leur était offerte. Ces fausses perceptions donnent à penser que le faible taux de conversion n'est peut-être pas entièrement attribuable aux préférences des prestataires, mais dénote plutôt une mauvaise compréhension.

2.3.3.2 Prestataires se prévalant de la disposition relative au travail pendant une période de prestations⁶²

La présente section porte sur les demandes de prestations régulières établies au cours de l'exercice 2013-2014 par des personnes qui ont travaillé au moins une fois pendant leur période de prestations, sans égard à l'employeur pour lequel elles ont travaillé ou au nombre d'heures de travail qu'elles ont effectué pendant la période de prestations. Comme l'analyse présentée dans cette section porte uniquement sur les demandes qui ont pris fin, elle a été retardée d'une année (à 2013-2014). La mesure dans laquelle les prestataires ont travaillé ou l'intensité avec laquelle ils l'ont fait pendant leur période de prestations font l'objet d'une analyse à la section suivante.

Les données administratives de l'assurance-emploi indiquent qu'en 2013-2014, parmi toutes les demandes de prestations régulières établies, 691 870, soit 51 %, comportaient au moins une semaine travaillée pendant la période de prestations (voir le tableau 22). En moyenne, les prestataires ont travaillé 11,6 semaines pendant leur période de

prestations. On constate une tendance à la baisse du nombre total et de la proportion des personnes ayant travaillé pendant une période de prestations depuis 2009-2010, année durant laquelle un nombre record de 926 560 prestataires ont travaillé pendant une période de prestations régulières. Cette tendance à la baisse est analysée à la fin de la section 2.3.3.3.

La proportion de demandes de prestations régulières comportant au moins une semaine travaillée pendant la période de prestations varie en fonction du secteur et de l'âge. En 2013-2014, la proportion de prestataires ayant travaillé était plus élevée dans l'industrie des services d'enseignement (60 % des demandes de prestations régulières), suivi de l'industrie de la construction (58 %). Cette proportion est plus faible dans l'industrie de la finance et des assurances, avec tout juste 33 % des demandes de prestations régulières. Le nombre élevé de prestataires des services d'enseignement et de la construction reflète le caractère saisonnier de ces industries, une caractéristique souvent liée au travail pendant une période de prestations (voir le prochain paragraphe). Les travailleurs âgés (55 ans et plus) qui ont fait établir des demandes de prestations régulières en 2013-2014 étaient moins susceptibles d'avoir travaillé au moins une semaine pendant leur période de prestations (39 % par rapport à 55 % des personnes de moins de 55 ans). En dépit des écarts marqués si l'on tient compte de la caractéristique sociodémographique ci-dessus, les données sur le travail pendant une période de prestations indiquent peu de variation relativement au sexe, car la proportion des hommes et des femmes qui se sont prévalus de la disposition relative au TPPP s'établissait à 50 % et 53 % respectivement.

Tableau 22

Part des demandes d'assurance-emploi comprenant au moins une semaine travaillée pendant une période de prestations et nombre moyen de semaines travaillées pendant une période de prestations, selon l'année, Canada

	2009-2010	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014
Portion des demandes comprenant au moins une semaine travaillée pendant une période de prestations	56 %	56 %	55 %	52 %	51 %
Nombre moyen de semaines travaillées	12,9	12,8	13,9	11,9	11,6

Sources : EDSC, Données administratives de l'assurance-emploi. Les données sont fondées sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'assurance-emploi.

⁶² Les données et l'analyse sur les statistiques liées au TPPP à la section 3.1.2 se rapportent aux demandes établies en 2013-2014 afin de garantir que toutes les demandes ont pris fin.

Les régions présentent également des écarts importants entre elles quant à la proportion des demandes comportant au moins une semaine de travail. De toutes les demandes de prestations régulières établies dans les provinces de l'Atlantique en 2013-2014, 60 % comportaient au moins une semaine de travail pendant la période de prestations; au Québec, cette proportion atteignait 59 %. Dans le reste du Canada, tout juste 44 % des demandes de prestations régulières établies en 2013-2014 comportaient du travail pendant une période de prestations. De nombreux facteurs peuvent expliquer les différences régionales associées à la probabilité de travailler pendant une période de prestations, dont la proportion supérieure à la moyenne de prestataires saisonniers⁶³ et fréquents, de même que les taux de chômage moyens plus élevés⁶⁴ dans les provinces de l'Atlantique et du Québec, des caractéristiques qui sont associées à des taux plus élevés de travail pendant une période de prestations. Plus précisément, dans l'ensemble du Canada, la proportion de travailleurs saisonniers qui ont travaillé au moins une semaine pendant une période de prestations était de 60 %, comparativement à 47 % des travailleurs non saisonniers. De même, les demandes de prestations régulières établies par des prestataires fréquents comportaient du travail pendant une période de prestations dans 60 % des cas au Canada, comparativement à 48 % et 49 % des demandes établies par des travailleurs de longue date et des prestataires occasionnels, respectivement. En 2013-2014, dans les régions économiques de l'assurance-emploi où le taux de chômage était de 10 % ou moins, 49 % des prestataires réguliers avaient travaillé pendant leur période de prestations, tandis que dans les régions

où le taux de chômage était supérieur à 10 %, 60 % des prestataires réguliers avaient fait de même.

Pour ce qui est des demandes de prestations régulières établies en 2013-2014 qui comportaient du travail pendant une période de prestations, la durée moyenne réelle était de 18,7 semaines de prestations régulières versées, ce qui est inférieur à la moyenne de 20,2 semaines pour les demandes de prestations régulières qui ne comprenaient aucun travail pendant la période de prestations (voir le tableau 23). Toutefois, la durée moyenne maximale pour les demandes comportant du travail pendant une période de prestations était de 32,2 semaines, par rapport aux 31,4 semaines de prestations versées aux prestataires n'ayant pas travaillé. Ces différences entre la durée réelle et la durée maximale moyenne peuvent indiquer que les personnes qui travaillent pendant une période de prestations recourent moins aux prestations, même si la durée maximale moyenne est plus élevée.

La durée réelle moyenne des périodes de prestations comportant du travail ne varie pas en fonction de l'âge ni du sexe. Cependant, elle varie de manière significative d'une industrie à l'autre et d'une région à l'autre, en raison de la forte corrélation entre les taux de chômage régionaux et la durée maximale moyenne, comme c'est le cas pour l'ensemble des prestations régulières⁶⁵. Plus précisément, si l'on compare les régions, la durée varie d'un bas de 15,1 semaines en Alberta à un haut de 31,1 semaines au Nunavut et, si l'on compare les industries, elle varie de 13,4 semaines dans les services d'enseignement à 23 semaines dans la finance et les assurances. Selon une étude réalisée en 2015⁶⁶

Tableau 23

Durée moyenne des prestations versées et durée moyenne maximale des prestations régulières¹, Canada, 2013-2014

	En travaillant pendant une période de prestations	Sans travailler pendant une période de prestations
Durée moyenne actuelle des prestations	18,7	20,2
Durée moyenne maximale des prestations	32,2	31,4

¹ Comprend les demandes pour lesquelles au moins un dollar a été versé en prestations régulières d'assurance-emploi.

Sources : EDSC, Données administratives de l'assurance-emploi. Les données sont fondées sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'assurance-emploi.

⁶³ Pour obtenir de plus amples renseignements, voir la section 2.7 du chapitre II, Prestations régulières d'assurance-emploi – travailleurs saisonniers.

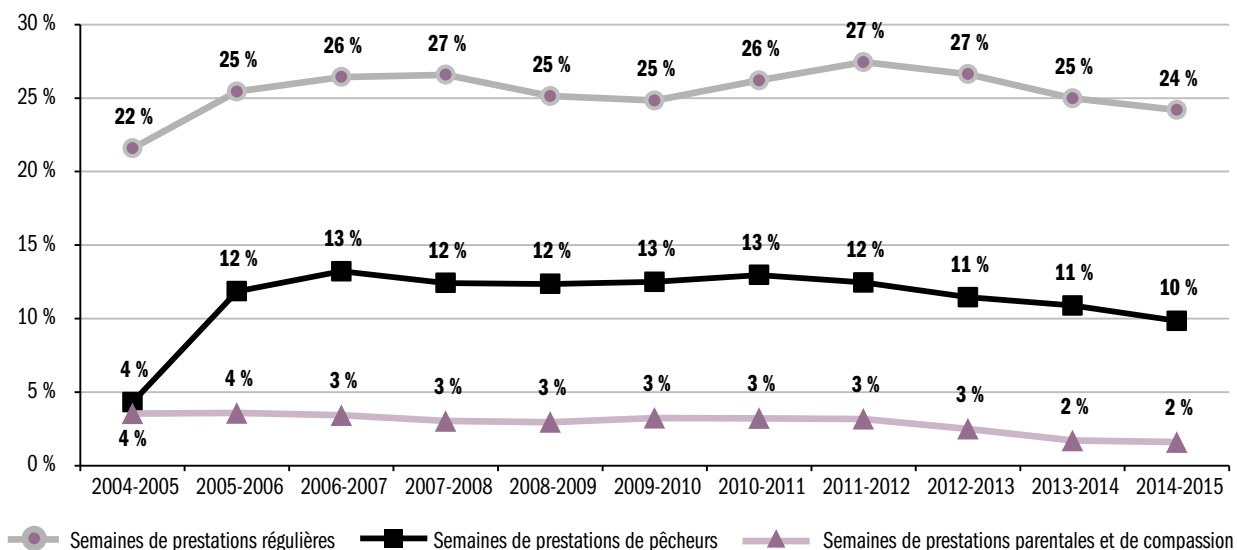
⁶⁴ Voir la section 2.3.1 du chapitre I, Taux de chômage et durée, par province et territoire, selon le sexe et l'âge.

⁶⁵ Voir la section 2.4, Durée maximale et réelle des prestations régulières d'assurance-emploi.

⁶⁶ EDSC, Qui embauche les personnes travaillant pendant une période de prestations (Ottawa : EDSC, Direction de l'évaluation, 2016).

Graphique 28

Part des semaines travaillées pendant une période de prestations, selon le type de prestations, Canada, 2004-2005 à 2014-2015^{1,2}



¹ Les données sont fondées sur les semaines de travail pendant une période de prestations, peu importe le moment où la demande a été établie.

² Exclut les semaines travaillées pendant une période de prestations pour lesquelles des données relatives au revenu sont manquantes, ce qui représente moins de 1 % des semaines.

Remarque: Exclut les demandes pour lesquelles les prestataires ont choisi de revenir aux règles du projet pilote no 17.

Sources : EDSC, Données administratives de l'assurance-emploi. Les données sont fondées sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'assurance-emploi.

auprès des prestataires ayant touché uniquement des prestations régulières et ayant travaillé pendant une période de prestations⁶⁷, plus la période de prestations est longue⁶⁸, plus le prestataire est susceptible d'avoir travaillé pendant une période de prestations et d'avoir travaillé pour plus d'un employeur. Plus précisément, si la période de prestations a été de 14 semaines ou moins, 48 % des prestataires ont travaillé pendant une période de prestations et 14 % ont travaillé pour plus d'un employeur. À l'inverse, 67 % des prestataires ont travaillé pendant une période de prestations de 45 semaines ou plus, dont 30 % pour plus d'un employeur. L'étude a aussi révélé que le nombre de semaines travaillées et le nombre de semaines « à plein temps » (durant lesquelles les prestations ont été réduites à zéro, ce qui a donné lieu à un report de la semaine d'admissibilité) sont également plus élevés si la durée de la période augmente.

L'étude susmentionnée a également permis de constater que 74 % des prestataires qui ont touché uniquement des prestations régulières et qui ont travaillé pendant une période de prestations ont eu un seul employeur, et que 91 % des heures travaillées pendant cette période l'ont été pour un même employeur. De plus, en moyenne, les prestataires visés ont travaillé environ le tiers du temps (mesuré en semaines). Enfin, l'étude a révélé que 80 % des prestataires avaient travaillé pour l'employeur pour lequel ils travaillaient avant de faire établir leur demande et qu'après leur période de prestations, 82 % sont demeurés au service de l'employeur pour lequel ils avaient travaillé pendant leur période de prestations. Au total, 95 % des prestataires ont travaillé pour le même employeur pendant au moins une semaine avant ou après leur période de prestations. Une proportion de 65 % de ces prestataires ont travaillé à la fois avant et après leur période de prestations. Ces chiffres indiquent

⁶⁷ Les véritables prestataires réguliers touchent un seul type de prestations d'assurance-emploi (des prestations régulières).

⁶⁸ Dans Qui embauche les personnes travaillant pendant une période de prestations, la durée d'une période correspond à la période pendant laquelle la demande demeure ouverte, moins le délai de carence de deux semaines, y compris les semaines reportées.

qu'un bon nombre de prestataires mis à pied par leur employeur temporairement en période de ralentissement des activités ont l'opportunité de retourner au travail de façon intermittente pendant leur période de prestations si l'employeur le leur demande, et à temps plein lorsque les activités reprennent. Cela pourrait expliquer la forte corrélation entre le caractère saisonnier de certaines industries et les demandes, qui génèrent et suivent les tendances en matière de pénuries de travail, et le travail pendant une période de prestations.

2.3.3.3 *Nombre de semaines de travail pendant une période de prestations*⁶⁹

La présente section examine la disposition relative au travail pendant une période de prestations sous l'angle des semaines travaillées, et est principalement axée sur les prestations régulières. L'analyse tient compte de toutes les prestations versées au cours de l'exercice 2014-2015 et des revenus d'emploi déclarés au cours d'une semaine pendant laquelle le prestataire recevait des prestations d'assurance-emploi, peu importe le moment où la demande a été établie.

Selon les données administratives de l'assurance-emploi, de toutes les semaines pendant lesquelles des prestations d'a.-e. ont été versées en 2014-2015, 14 % ont comporté du travail. Pour ce qui est des demandes de prestations régulières, ce pourcentage se situait à 24 %, ce qui est beaucoup plus élevé que pour les prestations de pêcheurs, parentales et de soignant. Comme le montre le graphique 28, la proportion de semaines travaillées pendant une période de prestations a légèrement diminué pour tous les types de prestations depuis 2011-2012.

Le tableau 24 montre la proportion de semaines travaillées pendant une période de prestations régulières en fonction des caractéristiques sociodémographiques au cours des cinq derniers exercices. Le nombre de semaines travaillées varie de manière très semblable au nombre de demandes comportant au moins une semaine travaillée. Encore une fois, les prestataires de moins de 55 ans affichent une plus forte proportion de semaines travaillées pendant une période de prestations que les prestataires de 55 ans et plus. En outre, la proportion de semaines travaillées pendant la période de prestations varie de façon significative selon la province et le territoire. La proportion de semaines travaillées pendant une période de prestations régulières est encore une fois plus élevée dans les provinces de l'Atlantique et au Québec que dans le reste du Canada. Par ailleurs, la Colombie-Britannique et le Yukon déclarent une plus grande proportion de semaines travaillées pendant la période de prestations que les autres provinces de l'Ouest et les autres territoires, mais les chiffres demeurent inférieurs à la moyenne nationale.

Les règles relatives au TPPP ont changé au cours des trois dernières années, et l'analyse qui suit compare les résultats des projets pilotes. Le tableau 24 montre que les changements proposés dans le cadre des projets pilotes ont eu peu d'effet sur les différents groupes, si ce n'est une légère tendance à la hausse dans la proportion de semaines travaillées après la mise en place du projet pilote n° 17 et une légère tendance à la baisse après le début du projet pilote n° 18, constatée dans tous les groupes. Dans le cadre du projet pilote n° 18, 25 % des semaines travaillées pendant une période de prestations régulières l'ont été entre août 2012 et mars 2015⁷⁰. C'est moins que les 28 % de semaines travaillées durant le projet pilote n° 17, qui s'est étendu du mois d'août 2011 au mois d'août 2012.

⁶⁹ L'analyse portant sur les semaines travaillées pendant une période de prestations se fonde sur une compilation hebdomadaire des demandes comportant des semaines de travail pendant une période de prestations. Les demandes peuvent comporter plusieurs semaines de travail pendant une période de prestations, chaque semaine étant traitée séparément.

⁷⁰ Comme cette proportion est enregistrée pour toute la durée du projet pilote, elle n'est pas donnée au tableau 24.

Tableau 24

Part des semaines régulières travaillées pendant une période de prestations, selon la province, le sexe et l'âge, Canada, 2014-2015^{1,2,3}

	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015
	Projet pilote n° 12	Projets pilotes n°s 12 et 17	Projets pilotes n°s 17 et 18	Projet pilote n° 18	Projet pilote n° 18
Province					
Terre-Neuve-et-Labrador	31 %	32 %	31 % ^r	28 %	27 %
Île-du-Prince-Édouard	33 %	33 %	30% ^r	28 %	26 %
Nouvelle-Écosse	32 %	32 %	31% ^r	29 %	28 %
Nouveau-Brunswick	36 %	36 %	35% ^r	33 %	32 %
Québec	33 %	35 %	34% ^r	32 %	31 %
Ontario	20 %	20 %	19% ^r	18 %	18 %
Manitoba	17 %	16 %	14% ^r	14 %	13 %
Saskatchewan	17 %	16 %	15 %	13 %	13 %
Alberta	15 %	17 %	15 %	14% ^r	12 %
Colombie-Britannique	22 %	23 %	22% ^r	21% ^r	20 %
Yukon	18 %	17 %	18 %	15 %	14 %
Territoires du Nord-Ouest	12 %	12 %	8 %	9 %	9 %
Nunavut	11 %	14 %	12 %	7 %	8 %
Sexe					
Homme	25 %	26 %	25 %	24% ^r	23 %
Femme	28 %	30 %	29% ^r	27 %	26 %
Âge					
24 et moins	23 %	24 %	24 %	23 %	23 %
25 à 44 ans	26 %	28 %	27 %	26% ^r	25 %
45 à 54 ans	30 %	32 %	32 %	31% ^r	30 %
55 et plus	21 %	23 %	20 %	18 %	18 %
Canada	26 %	27 %	27 %	25 %	24 %

¹ Les données sont fondées sur les semaines travaillées pendant la période de prestations spécifiée, peu importe le moment où la demande a été établie.

² Exclut les semaines travaillées pendant une période de prestations pour lesquelles des données relatives au revenu sont manquantes, ce qui représente moins de 1 % des semaines.

³ Exclut les demandes pour lesquelles les prestataires ont choisi de revenir aux règles du projet pilote no 17

^r Révisé

Sources : EDSC, Données administratives de l'assurance-emploi. Les données sont fondées sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'assurance-emploi.

Le tableau 25 présente la répartition des semaines travaillées en fonction du revenu d'emploi gagné par rapport au taux de prestations hebdomadaires du prestataire. Avec la mise en œuvre du projet pilote no 18, la répartition des revenus d'emploi gagnés a eu tendance à grimper, malgré une tendance à la baisse du nombre total de semaines travaillées. Autrement dit, le travail s'est intensifié comparativement à l'ancien projet pilote relatif au TPPP, ce qui signifie que le nombre moyen d'heures ou de jours travaillés

par semaine pendant une période de prestations a augmenté. Comme l'indique le tableau 25, le pourcentage de demandes comportant un revenu d'emploi supérieur à 40 % du taux de prestations hebdomadaires (le seuil de rémunération admissible au titre des projets pilotes précédents) a augmenté : entre 81 et 84 % durant le projet pilote n° 17, et entre 87 % et 90 % durant le projet pilote n° 18.

Tableau 25

Nombre et part des semaines régulières travaillées pendant une période de prestations, et répartition du revenu d'emploi de prestataires recevant des prestations régulières, Canada, 2011-2012 à 2014-2015^{1,2,3}

	2011-2012			2012-2013			2013-2014	2014-2015
	Avril 2011 à juillet 2011	Août 2011 à mars 2012	Avril 2011 à mars 2012	Avril 2012 à juillet 2012	Août 2012 à mars 2013	Avril 2012 à mars 2013	Avril 2013 à mars 2014	Avril 2014 à mars 2015
	Projet pilote n° 12	Projet pilote n° 17	Projets pilotes n°s 12 et 17 combinés	Projet pilote n° 17	Projet pilote n° 18	Projets pilotes n°s 17 et 18 combinés	Projet pilote n° 18	Projet pilote n° 18
Semaines travaillées par des prestataires recevant des prestations régulières	3 571 450	6 870 920	10 442 370 ^r	3 362 170 ^r	5 986 500 ^r	9 348 670	8 235 980 ^r	7 779 430
Part des semaines travaillées par des prestataires recevant des prestations régulières	29 %	27 %	27 %	30 %	25 %	27 %	25 %	24 %
Répartition du revenu d'emploi de prestataires recevant des prestations régulières (revenu en tant que part du taux de prestations hebdomadaire d'assurance-emploi⁴)								
25 % ou moins	6 %	7 %	7 %	6 %	6 %	6 %	5 %	5 %
26 % à 40 %	10 %	12 %	11 %	10 %	7 %	8 %	5 %	5 %
41 % à 125 %	20 %	21 %	20 %	19 %	22 %	21 %	22 %	23 %
126 % à 140 %	4 %	4 %	4 %	4 %	5 %	4 %	5 %	5 %
141 % à 182 %	17 %	17 %	17 %	18 %	19 %	18 %	20 %	20 %
183 % ou plus	42 %	39 %	40 %	44 %	42 %	43 %	43 %	42 %
Canada	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

¹ Les données sont fondées sur les semaines travaillées pendant la période de prestations spécifiée, peu importe le moment où la demande a été établie.

² Exclut les semaines travaillées pendant une période de prestations pour lesquelles des données relatives au revenu sont manquantes, ce qui représente moins de 1 % des semaines.

³ Exclut les demandes pour lesquelles les prestataires ont choisi de revenir aux règles du projet pilote n° 17

⁴ Les pourcentages comportant des décimales ont été arrondis à la hausse ou à la baisse. Par exemple, si la rémunération d'un prestataire correspond à 25,3 % du montant de sa prestation d'assurance-emploi dans une semaine donnée, cette semaine sera incluse dans la catégorie moins de 25 %.

^r Révisé.

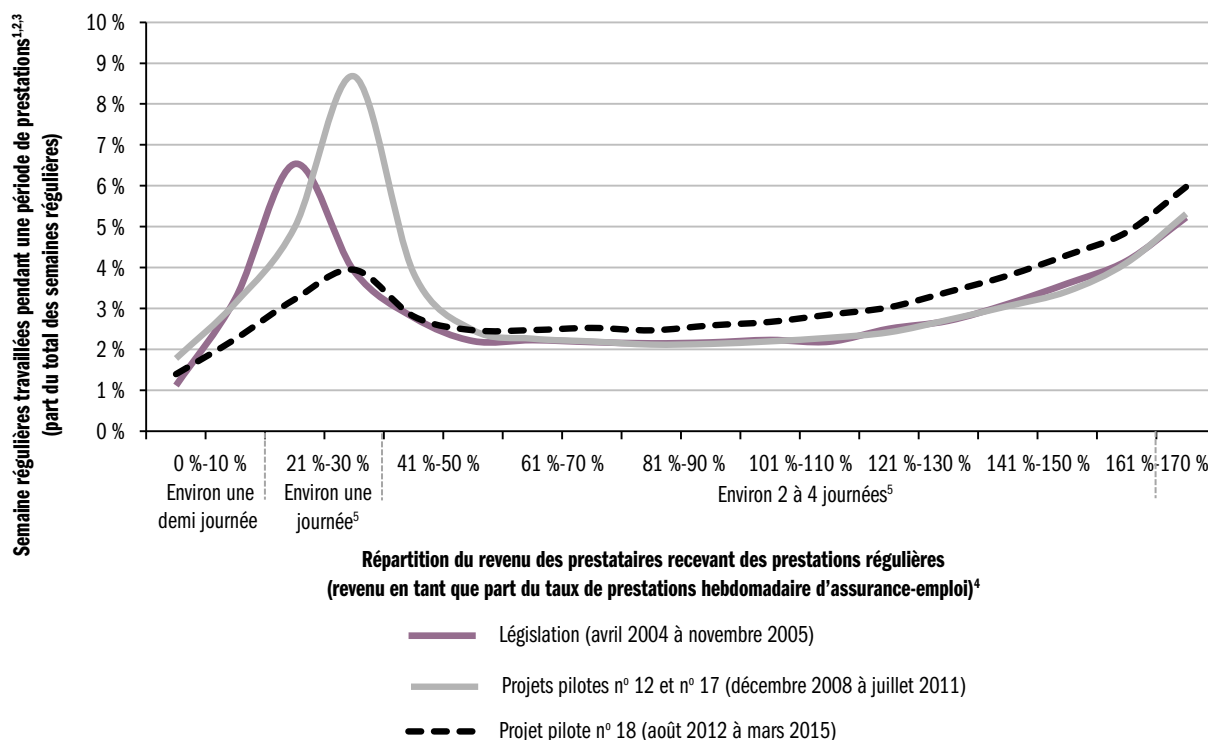
Sources : EDSC, Données administratives de l'assurance-emploi. Les données sont fondées sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'assurance-emploi.

Par ailleurs, le graphique 29 illustre la répartition des revenus du tableau 25 par plus petits incréments, selon les trois régimes ayant encadré le TPPP : la loi; les dispositions des projets pilotes n°s 12 et 17, et les dispositions du projet pilote n° 18. En vertu de la loi et des projets pilotes n°s 12 et 17, le seuil de rémunération admissible s'établissait à 25 % et 40 % du revenu admissible avant que les prestations soient réduites du montant équivalant à la rémunération. Ces mesures incitaient fortement les prestataires à travailler seulement jusqu'à ce que le seuil soit atteint (25 ou 40 %) et à s'arrêter ensuite puisqu'ils ne touchaient pas un revenu supplémentaire (prestations d'assurance-emploi et revenu d'emploi combiné) s'ils travaillaient pendant une période de prestations, s'ils ne gagnaient pas plus que leur taux hebdomadaire. Dans le cadre du projet pilote actuel, le montant des prestations

d'assurance-emploi conjugué au revenu d'emploi gagné pendant une période de prestations augmente de façon constante et significative pour chaque heure de travail que les prestataires acceptent, et plus particulièrement jusqu'à ce qu'ils dépassent 90 % de leur taux hebdomadaire. Comme l'illustre le graphique 29, il est possible d'observer les effets des mesures incitatives sur les comportements grâce aux deux sommets enregistrés dans les données correspondant aux régimes de la loi et des projets pilotes nos 12 et 17, lorsque les prestataires ont atteint leur seuil respectif. Il montre aussi un changement dans le comportement des prestataires qui sont assujettis aux règles du projet pilote actuel, car la répartition des semaines de travail pendant une période de prestations est plus régulière, ce qui démontre une incitation constante à accepter le travail disponible, et donc une hausse de l'intensité.

Graphique 29

Répartition des semaines travaillées^{1,2,3}, selon les projets pilotes et la loi, Canada, 2004 à 2015



¹ Les données sont fondées sur les semaines travaillées pendant la période de prestations spécifiée, peu importe le moment où la demande a été établie.

² Exclut les semaines travaillées pendant une période de prestations pour lesquelles des données relatives au revenu sont manquantes, ce qui représente moins de 1 % des semaines.

³ Exclut les demandes pour lesquelles les prestataires ont choisi de revenir aux règles du projet pilote no 17.

⁴ Les pourcentages comportant des décimales ont été arrondis à la hausse ou à la baisse. Par exemple, si la rémunération d'un prestataire correspond à 25,3 % du montant de sa prestation d'assurance-emploi dans une semaine donnée, cette semaine sera incluse dans la catégorie 25 % ou moins. Les pourcentages au-dessus de 180 % ont été exclus.

⁵ Le nombre de journées travaillées est estimé en calculant la proportion de leur salaire à temps plein travaillé et en la convertissant en journées. Par exemple, si un prestataire a travaillé 20 % de son taux de prestations, considérant que le taux de prestation équivaut à 55 % du salaire à temps plein, alors le prestataire travaille 11 % (20 % x 55 %) de son salaire à temps plein ou environ une demi-journée (11 % x 5 journées). Cela suppose que les prestataires qui travaillent gagnent environ le même salaire horaire qu'à leur emploi pour lequel ils étaient admissibles aux prestations, qu'ils travaillaient à temps plein avant de faire établir une demande et qu'ils avaient gagné le maximum de rémunération annuelle assurable ou moins que cela.

Sources : EDSC, Données administratives de l'assurance-emploi. Les données sont fondées sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'assurance-emploi.

La hausse de l'intensité du travail dans le cadre du projet pilote no 18 peut aussi être illustrée par une comparaison, au niveau global, du revenu d'emploi gagné pendant une période de prestations avec le niveau de prestations régulières versées. Comme le montre le tableau 26, malgré une baisse au cours des deux dernières années, le revenu d'emploi gagné

exprimé en tant que pourcentage du total des prestations régulières versées à tous les prestataires a augmenté depuis 2009-2010 (de 54 % à 59 %), ce qui donne à penser que l'intensité globale du travail pendant une période de prestations a augmenté au cours des dernières années.

Tableau 26Revenu d'emploi gagné pendant une période de prestations, Canada, 2009-2010 à 2014-2015^{1,2,3}

	2009-2010	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015
	Projet pilote n° 12	Projet pilote n° 12	Projets pilotes n°s 12 et 17	Projets pilotes n°s 17 et 18	Projet pilote n° 18	Projet pilote n° 18
Revenu d'emploi gagné pendant une période de prestations régulières (en milliard de dollars ⁴)	8,0	7,3	7,0	6,9	6,4	6,3
Montant total des prestations régulières versées à tous les prestataires (en milliard de dollars ⁵)	14,7	12,8	11,1	10,5	10,4	10,6
Revenu d'emploi, exprimé en pourcentage du montant versé en prestations régulières ⁶	54 %	57 %	63 %	66 %	62 %	59 %

¹ Les données sont fondées sur les semaines travaillées pendant la période de prestations, peu importe le moment où la demande a été établie.

² Exclut les semaines travaillées pendant une période de prestations pour lesquelles des données relatives au revenu sont manquantes, ce qui représente moins de 1 % des semaines.

³ Exclut les demandes pour lesquelles les prestataires ont choisi de revenir aux règles du projet pilote n° 17.

⁴ À compter du *Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi 2014-2015*, la méthodologie pour le revenu d'emploi gagné pendant une période de prestations régulières a changé; les données des années précédentes ont été révisées pour refléter ce changement.

⁵ À compter du *Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi 2014-2015*, le montant total des prestations régulières versées à tous les prestataires inclut les prestations de formation versées conformément à l'article 25 de la Loi sur l'assurance-emploi; les données des années précédentes ont été révisées pour refléter ce changement.

⁶ Le rapport revenu-montant versé en prestations régulières est calculé en divisant le revenu d'emploi gagné pendant une période de prestations par le montant total des prestations régulières versées à tous les prestataires. À compter du *Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi 2014-2015*, la méthodologie pour le revenu d'emploi gagné pendant une période de prestations régulières et pour le montant total des prestations régulières versées à tous les prestataires a changé (voir notes de bas de page 4 et 5) et donc, le rapport revenu-prestations régulières a aussi changé.

Sources : EDSC, Données administratives de l'assurance-emploi. Les données sont fondées sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'assurance-emploi.

Cette augmentation de l'intensité du travail explique peut-être les diminutions du nombre de demandes comportant du travail pendant une période de prestations, ainsi que du nombre de semaines travaillées depuis 2009-2010. La plus faible proportion de demandes comportant du travail pendant une période de prestations pourrait s'expliquer par le fait que les employeurs ont besoin de moins d'employés supplémentaires, puisque ceux qui travaillent le font plus intensément. À l'inverse, en vertu de la loi et des projets pilotes nos 12 et 17, il est possible que les prestataires aient opté pour une intensité de travail moindre et que, par conséquent, les employeurs aient dû embaucher des employés supplémentaires.

2.3.4 Dispositions relatives au remboursement des prestations⁷¹

Les prestataires dont le revenu annuel net⁷² dépasse 125 % du maximum de la rémunération assurable (MRA) sont tenus de rembourser, pour une année d'imposition, la moindre des sommes suivantes, 30 % du total des prestations d'a.-e. reçues, autres que les prestations spéciales, ou 30 % de leur revenu net dépassant ce seuil (c.-à-d., 125 % du MRA)⁷³. Les prestataires qui n'ont pas reçu de prestations régulières ou de pêcheurs au cours des dix années d'imposition précédentes sont exemptés de cette disposition.

⁷¹ Puisque le remboursement des prestations est administré au moyen du régime fiscal, les données les plus récentes disponibles pour cette section se rapportent à l'année d'imposition 2013.

⁷² La définition du revenu annuel net se fonde sur le « revenu net avant rajustement » à la ligne 234 de la T1 générale – Déclaration de revenus et de prestations.

⁷³ Pour l'année d'imposition 2013, le seuil était de 59 250 \$, ce qui équivaut à 1,25 fois le MRA de 2013 (47 400 \$).

Pour l'année d'imposition 2013, 157 109 prestataires ont remboursé 201,7 millions de dollars en prestations. On estime que parmi l'ensemble des prestataires autres que ceux ayant reçu des prestations spéciales, environ 11 % (ou 9 % de tous les prestataires) ont remboursé une partie des prestations qu'ils ont reçues en 2013.

Il convient de noter que puisque les dispositions relatives au remboursement des prestations ne s'appliquent pas aux prestations spéciales, l'utilisation du terme « prestataires » dans le reste de cette section exclut les prestataires qui ont seulement reçu des prestations spéciales.

2.3.4.1 Remboursement des prestations, selon la province ou le territoire, le sexe et le groupe d'âge

Parmi les provinces et les territoires, l'Alberta affichait le pourcentage le plus élevé de prestataires d'a.-e. qui ont remboursé une partie de leurs prestations (23 %), suivi de Terre-Neuve-et-Labrador (18 %) et des Territoires du Nord-Ouest (16 %) [voir le tableau 27].

Tableau 27

Prestataires d'assurance-emploi ayant remboursé une partie de leurs prestations d'assurance-emploi, Canada, 2013

	Prestataires (excluant ceux ayant seulement reçu des prestations spéciales)	Prestataires ayant remboursé une partie de leurs prestations	
	2013-2014	2013	2013 (%)
Provinces et territoires			
Terre-Neuve-et-Labrador	70 660	12 787	18
Île-du-Prince-Édouard	18 020	1 048	6
Nouvelle-Écosse	63 870	7 722	12
Nouveau-Brunswick	73 390	6 499	9
Québec	430 000	40 948	10
Ontario	413 110	38 373	9
Manitoba	39 530	2 918	7
Saskatchewan	31 150	4 585	15
Alberta	98 000	22 813	23
Colombie-Britannique	148 690	18 676	13
Yukon	2 070	288	14
Territoires du Nord-Ouest	1 680	275	16
Nunavut	890	108	12
Services extérieurs/non-résidents	Sans objet	69	Sans objet
Sexe			
Hommes	863 710	140 103	16
Femmes	527 350	17 006	3
Âge			
24 ans et moins (jeunes)	150 030	6 098	4
25 à 44 ans	609 290	68 297	11
45 à 54 ans	338 760	41 376	12
55 ans et plus (travailleurs âgés)	292 980	41 338	14
Canada	1 391 060	157 109	11

Remarque : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre aux totaux indiqués.

Source : EDSC, données administratives de l'assurance-emploi (a.-e.). Les données sur les prestataires se fondent sur un échantillon de 10 % de données administratives de l'a.-e. et les données sur les prestataires qui ont remboursé une partie de leurs prestations se fondent sur un échantillon de 100 % des données administratives de l'a.-e.

Si l'on étudie la disposition selon les sexes, 16 % des hommes prestataires ont été assujettis au remboursement comparativement à seulement 3 % des femmes prestataires. Par conséquent, les hommes représentent toujours la grande majorité des prestataires qui ont remboursé des prestations d'a.-e. Ils comptent pour 89 % du nombre total de prestataires d'a.-e. qui ont remboursé des prestations en 2013, une proportion qui demeure stable depuis plus de dix ans. Les statistiques selon les catégories d'âge montrent que les travailleurs âgés (55 ans et plus) étaient plus susceptibles de rembourser leurs prestations d'a.-e. (14 %) en 2013, alors que les jeunes (24 ans et moins) étaient les moins susceptibles de le faire (4 %) ⁷⁴.

Les écarts entre les sexes et les groupes d'âge en ce qui a trait à la fréquence du remboursement des prestations reflètent les différences entre le revenu d'emploi de ces différents groupes avant l'établissement d'une demande de prestations et la probabilité qu'ils remboursent leurs prestations d'a.-e. Par exemple, selon les plus récentes statistiques disponibles, en 2011, les jeunes travailleurs (24 ans et moins) ont touché un revenu total de 14 200 \$, comparativement à 48 500 \$ chez les travailleurs du principal groupe d'âge (25 à 54 ans) et à 38 400 \$ pour les travailleurs âgés (55 ans et plus) ⁷⁵. Par conséquent, il est plus probable que les travailleurs âgés de plus de 25 ans dépassent le seuil de revenu net nécessaire pour être assujetti aux dispositions relatives au remboursement des prestations d'a.-e., et l'effet inverse est vrai pour les jeunes.

En moyenne, les prestataires d'a.-e. assujettis aux dispositions relatives au remboursement des prestations ont remboursé 1 284 \$ en 2013. Le montant versé s'est accru pour une troisième année consécutive, alors qu'il est légèrement plus élevé que celui versé en 2012 (1 218 \$) et supérieur à la moyenne de la dernière décennie (1 093 \$). Les prestataires d'a.-e. qui ont remboursé une partie de leurs prestations ont reçu, en moyenne, 5 434 \$ en prestations d'a.-e. ⁷⁶ en 2013, un montant supérieur à celui de 2012 (5 101 \$). En 2013, les prestataires d'a.-e. qui ont remboursé une partie de leurs prestations en ont reçu pendant une moyenne de 12,0 semaines, ce qui est légèrement supérieur à l'année précédente (11,5 semaines). Toutefois, les prestataires d'a.-e. qui ont remboursé des prestations en 2013 ont reçu des prestations

pendant une plus courte période comparativement à la population globale de prestataires réguliers d'a.-e. (19,4 semaines) en 2013-2014. Cela suppose que les personnes gagnant un salaire élevé qui ont touché des prestations d'a.-e. reçoivent généralement des prestations d'a.-e. pendant une plus courte période par rapport aux personnes ayant un salaire moindre.

Parmi les personnes qui ont remboursé des prestations d'a.-e. en 2013, les hommes ont remboursé les plus importants montants (1 305 \$) et ont reçu des prestations pendant une plus longue période (12,1 semaines). Parmi les groupes d'âge, les travailleurs âgés (55 ans et plus) ont remboursé les montants les plus importants (1 514 \$) et ont reçu des prestations pendant une plus longue période (14,9 semaines).

En 2013, les prestataires d'a.-e. dans les provinces de l'Atlantique ont remboursé en moyenne les montants les plus importants de prestations d'a.-e., plus particulièrement la Nouvelle-Écosse (1 883 \$) et l'Île-du-Prince-Édouard (1 841 \$). Ces montants étaient nettement supérieurs à la moyenne nationale (1 284 \$). De plus, les prestataires d'a.-e. des provinces de l'Atlantique qui étaient assujettis au remboursement ont reçu des prestations pendant une plus longue période, plus particulièrement à l'Île-du-Prince-Édouard (18,7 semaines) et en Nouvelle-Écosse (17,9 semaines). En contrepartie, les prestataires du Québec (1 107 \$) et de l'Ontario (1 159 \$) ont remboursé les plus petits montants moyens de prestations et la durée de la période de prestations était plus courte que dans la majorité des autres provinces et territoires (10,9 et 11,0 semaines, respectivement). Dans les territoires et les provinces de l'Ouest, le montant des remboursements variait de 1 242 \$ (Saskatchewan) à 1 422 \$ (Yukon) et la durée de la période de prestations s'échelonnait de 10,9 semaines (Alberta) à 14,6 semaines (Nunavut). Les données portent à croire que parmi les prestataires d'a.-e. assujettis aux dispositions relatives au remboursement des prestations, il y a une corrélation directe entre le nombre de semaines de prestations d'a.-e. et les prestations remboursées. Cela s'explique par le fait que les plus longues périodes de prestations d'a.-e. entraînent le versement de montants plus élevés de prestations d'a.-e., dont une partie pourrait être à rembourser par la suite.

⁷⁴ Consulter l'annexe 2.21 pour de plus amples données historiques sur le remboursement des prestations.

⁷⁵ Statistique Canada, Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, Tableau CANSIM 202-0407.

⁷⁶ Dans le cadre de cette analyse, les prestations d'assurance-emploi reçues pouvaient comprendre tous les types de prestations, y compris les prestations régulières ou de pêcheurs et les prestations spéciales. Toutefois, le montant remboursé peut seulement être déduit à partir des prestations reçues, excluant les prestations spéciales.

2.4 Durée maximale et durée réelle des prestations régulières d'assurance-emploi⁷⁷

Les prestataires d'assurance-emploi peuvent recevoir de 14 à 45 semaines de prestations régulières d'assurance-emploi, selon le taux de chômage de la région économique de l'assurance-emploi dans laquelle ils résident et le nombre d'heures d'emploi assurable qu'ils ont accumulé lors de leur période de référence (voir le tableau 28)⁷⁸. Les personnes qui résident dans des régions à taux de chômage élevé sont admissibles à un plus grand nombre de semaines de prestations régulières d'assurance-emploi, tandis que celles ayant un nombre limité d'heures d'emploi ont droit à un plus petit nombre de semaines de prestations. Par exemple, une personne qui réside dans une région économique de l'assurance-emploi affichant un taux de chômage de plus de 16,0 % et qui a accumulé 1 820 heures d'emploi assurable au cours de la période de référence (il s'agit habituellement de la période de 52 semaines qui précède la demande de prestations) a droit à un maximum de 45 semaines de prestations régulières d'assurance-emploi. À l'opposé, une personne qui réside dans une région économique de l'assurance-emploi affichant un taux de chômage de 6,0 % ou moins et qui a accumulé 700 heures d'emploi assurable a droit à un maximum de 14 semaines de prestations régulières d'assurance-emploi. Le régime d'assurance-emploi s'adapte automatiquement aux conditions économiques des régions de résidence des personnes, car les taux de chômage régionaux utilisés pour déterminer la durée maximale des prestations régulières sont rajustés chaque mois pour toutes les régions économiques de l'assurance-emploi.

La durée réelle correspond au nombre de semaines pendant lesquelles un prestataire d'assurance-emploi reçoit des prestations régulières d'assurance-emploi. Elle ne peut excéder les niveaux de durée maximale indiqués dans le tableau 28, en vertu des lois et règlements actuels. La durée réelle est généralement moindre que la durée maximale pour un certain nombre de raisons. Par exemple, un prestataire de l'assurance-emploi peut trouver du travail avant la fin de sa période de prestations. Une analyse détaillée sur la durée maximale et la durée réelle est présentée dans la sous-section qui suit.

2.4.1 Durée maximale et durée réelle des prestations régulières d'assurance-emploi

De 2013-2014 à 2014-2015, la durée maximale moyenne des prestations régulières est passée de 31,7 semaines à 31,4 semaines, tandis que la durée réelle moyenne est demeurée stable à 19,4 semaines (voir le graphique 30). Pendant cinq années consécutives à compter de 2010-2011, la durée maximale moyenne et la durée réelle moyenne des prestations régulières ont diminué ou sont demeurées stables.

La diminution annuelle de la durée maximale moyenne des prestations régulières en 2014-2015 était mineure (-0,3 semaine) et pourrait correspondre à la légère baisse du taux de chômage au Canada, passant de 7,0 % en 2013-2014 à 6,9 % en 2014-2015.

⁷⁷ Les *Rapports de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi* antérieurs présentaient des statistiques sur la durée maximale s'appuyant sur l'exercice financier visé par le rapport, tandis que les statistiques sur la durée réelle étaient décalées d'une année afin de s'assurer que toutes les demandes étaient terminées. À partir du *Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi 2014-2015*, les statistiques sur la durée maximale et la durée réelle des prestations régulières seront désormais présentées pour l'exercice visé par le rapport afin de fournir un rapport opportun, pertinent et conforme. Cette modification fut possible grâce à des améliorations méthodologiques et une plus vaste disponibilité des données historiques. Toutefois, les statistiques sur la durée réelle pour l'année visée par le rapport seront présentées de manière préliminaire. Des révisions seront apportées, si nécessaire, dans le prochain *Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi*.

⁷⁸ Veuillez noter que le tableau 28 ne s'applique pas aux personnes qui deviennent ou redeviennent membres de la population active (DEREMPA), qui doivent avoir accumulé 910 heures de travail pour être admissibles aux prestations régulières d'assurance-emploi. Pour de plus amples renseignements sur les conditions d'admissibilité aux prestations régulières d'assurance-emploi, consultez la sous-section 1.2.1.1. intitulée « Aperçu du régime ».

Tableau 28

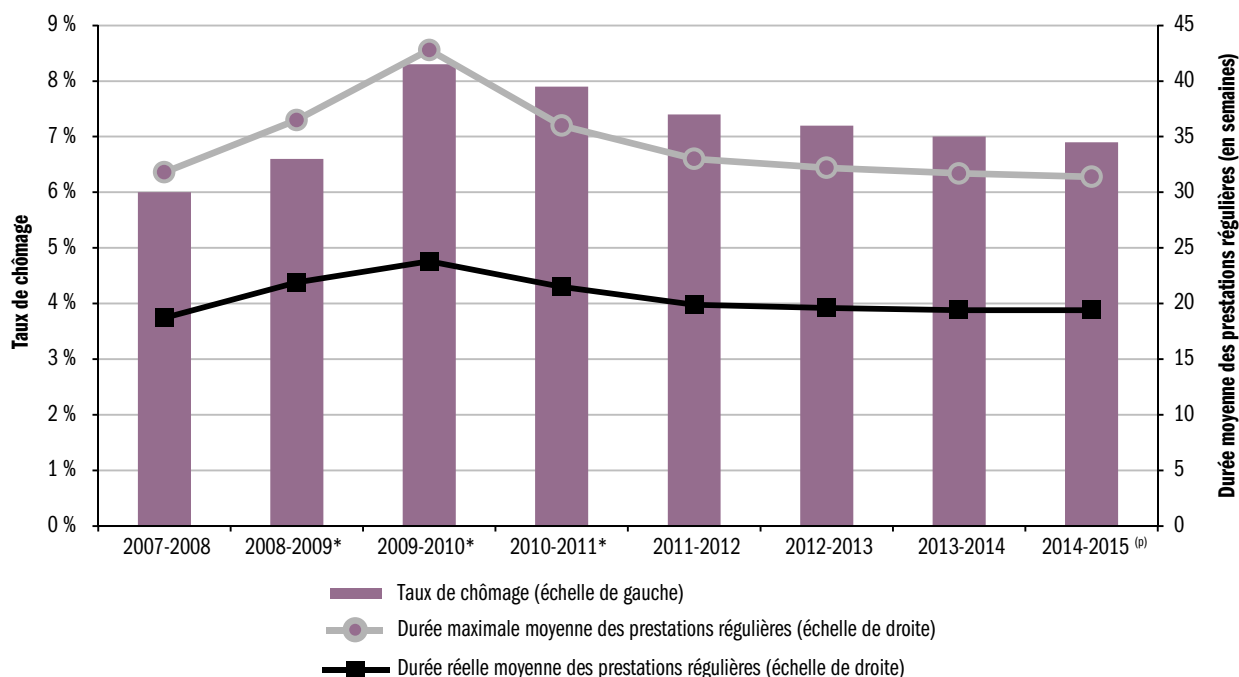
Nombre maximal de semaines de prestations régulières de l'assurance-emploi que peut toucher un prestataire, selon le taux de chômage régional et le nombre d'heures d'emploi assurable

Nombre d'heures d'emploi assurable	Taux de chômage régional											
	6,0 % et moins	6,1 % à 7,0 %	7,1 % à 8,0 %	8,1 % à 9,0 %	9,1 % à 10,0 %	10,1 % à 11,0 %	11,1 % à 12,0 %	12,1 % à 13,0 %	13,1 % à 14,0 %	14,1 % à 15,0 %	15,1 % à 16,0 %	Plus de 16,0 %
420 à 454	0	0	0	0	0	0	0	0	26	28	30	32
455 à 489	0	0	0	0	0	0	0	24	26	28	30	32
490 à 524	0	0	0	0	0	0	23	25	27	29	31	33
525 à 559	0	0	0	0	0	21	23	25	27	29	31	33
560 à 594	0	0	0	0	20	22	24	26	28	30	32	34
595 à 629	0	0	0	18	20	22	24	26	28	30	32	34
630 à 664	0	0	17	19	21	23	25	27	29	31	33	35
665 à 699	0	15	17	19	21	23	25	27	29	31	33	35
700 à 734	14	16	18	20	22	24	26	28	30	32	34	36
735 à 769	14	16	18	20	22	24	26	28	30	32	34	36
770 à 804	15	17	19	21	23	25	27	29	31	33	35	37
805 à 839	15	17	19	21	23	25	27	29	31	33	35	37
840 à 874	16	18	20	22	24	26	28	30	32	34	36	38
875 à 909	16	18	20	22	24	26	28	30	32	34	36	38
910 à 944	17	19	21	23	25	27	29	31	33	35	37	39
945 à 979	17	19	21	23	25	27	29	31	33	35	37	39
980 à 1 014	18	20	22	24	26	28	30	32	34	36	38	40
1 015 à 1 049	18	20	22	24	26	28	30	32	34	36	38	40
1 050 à 1 084	19	21	23	25	27	29	31	33	35	37	39	41
1 085 à 1 119	19	21	23	25	27	29	31	33	35	37	39	41
1 120 à 1 154	20	22	24	26	28	30	32	34	36	38	40	42
1 155 à 1 189	20	22	24	26	28	30	32	34	36	38	40	42
1 190 à 1 224	21	23	25	27	29	31	33	35	37	39	41	43
1 225 à 1 259	21	23	25	27	29	31	33	35	37	39	41	43
1 260 à 1 294	22	24	26	28	30	32	34	36	38	40	42	44
1 295 à 1 329	22	24	26	28	30	32	34	36	38	40	42	44
1 330 à 1 364	23	25	27	29	31	33	35	37	39	41	43	45
1 365 à 1 399	23	25	27	29	31	33	35	37	39	41	43	45
1 400 à 1 434	24	26	28	30	32	34	36	38	40	42	44	45
1 435 à 1 469	25	27	29	31	33	35	37	39	41	43	45	45
1 470 à 1 504	26	28	30	32	34	36	38	40	42	44	45	45
1 505 à 1 539	27	29	31	33	35	37	39	41	43	45	45	45
1 540 à 1 574	28	30	32	34	36	38	40	42	44	45	45	45
1 575 à 1 609	29	31	33	35	37	39	41	43	45	45	45	45
1 610 à 1 644	30	32	34	36	38	40	42	44	45	45	45	45
1 645 à 1 679	31	33	35	37	39	41	43	45	45	45	45	45
1 680 à 1 714	32	34	36	38	40	42	44	45	45	45	45	45
1 715 à 1 749	33	35	37	39	41	43	45	45	45	45	45	45
1 750 à 1 784	34	36	38	40	42	44	45	45	45	45	45	45
1 785 à 1 819	35	37	39	41	43	45	45	45	45	45	45	45
1 820 et plus	36	38	40	42	44	45	45	45	45	45	45	45

Source : Loi sur l'assurance-emploi, article 12.

Graphique 30

Durée maximale moyenne et durée réelle moyenne des prestations régulières et taux de chômage, Canada, de 2007-2008 à 2014-2015



* Ces exercices correspondent aux mesures temporaires visant le régime d'assurance-emploi annoncées dans le cadre des budgets de 2009 et 2010 qui ont permis d'accroître le nombre de semaines au cours desquelles des prestations régulières peuvent être versées.

^(p) Données préliminaires pour les chiffres concernant la durée réelle.

Sources : EDSC, données administratives de l'assurance-emploi (pour les données sur la durée des prestations régulières); et Statistique Canada, Enquête sur la population active, tableau CANSIM 282-0007 (pour les données sur les taux de chômage). Les données d'EDSC se fondent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'assurance-emploi.

La tendance constatée dans la durée maximale moyenne des prestations régulières au cours des cinq dernières années indique une baisse plus importante. Après avoir atteint un sommet de 42,8 semaines en 2009-2010 à la suite de la récession de 2008, la durée maximale moyenne des prestations régulières a baissé pendant cinq années consécutives de 2010-2011 (36,0 semaines) à 2014-2015 (31,4 semaines). Cette baisse peut être attribuée à deux facteurs : une amélioration des conditions économiques et la fin de deux projets pilotes. Premièrement, alors que les conditions économiques s'améliorent et que les taux de chômage diminuent, la durée maximale des prestations régulières affiche également une tendance à la baisse. Deuxièmement, la fin du projet pilote sur le prolongement des prestations

d'assurance-emploi pour les travailleurs de longue date le 11 septembre 2010 et la fin du projet pilote sur le prolongement des prestations d'assurance-emploi le 15 septembre 2012, qui avaient temporairement augmenté la durée des prestations régulières⁷⁹, ont également contribué à la baisse de la durée maximale moyenne des prestations régulières au cours des cinq dernières années. Il est important de noter que ces dates de fin renvoient au dernier jour pour lequel une demande de prestations d'assurance-emploi pouvait être établie dans le cadre d'un projet pilote en particulier. Le projet pilote ne produit pas tous ses effets tant que la totalité des prestations d'assurance-emploi ne sont pas versées, ce qui peut prendre plusieurs mois après la date de fin du projet pilote.

⁷⁹ Le projet pilote sur le prolongement des prestations régulières d'assurance-emploi procurait 5 semaines supplémentaires de prestations régulières pour toutes les demandes de prestations, et le projet pilote sur le prolongement des prestations régulières d'assurance-emploi pour les travailleurs de longue date prolongeait encore davantage la durée des prestations des demandeurs de prestations admissibles de 20 semaines de plus. Pour plus de renseignements sur ces mesures temporaires, voir l'annexe 7.1

En ce qui a trait à la durée réelle, en 2014-2015, les prestataires réguliers de l'assurance-emploi utilisaient en moyenne 19,4 semaines de prestations régulières, soit le même nombre qu'en 2013-2014. La durée réelle moyenne des prestations régulières d'assurance-emploi a baissé au cours des cinq dernières années en raison de la réduction de la durée maximale moyenne des prestations régulières et de conditions économiques plus favorables. Tout d'abord, la durée maximale a un effet sur la durée réelle : en règle générale, lorsque le nombre maximal de semaines diminue, il en va de même du nombre de semaines de durée réelle. Ensuite, l'amélioration des conditions économiques peut, en général, écourter la durée des prestations régulières puisque les prestataires d'assurance-emploi peuvent trouver du travail plus rapidement après une période pendant laquelle ils ont touché des prestations d'assurance-emploi.

D'après une étude⁸⁰ d'évaluation, l'effet des rajustements automatiques du régime aux semaines d'admissibilité à des prestations régulières, combiné à la mesure temporaire de prolongement des prestations régulières d'assurance-emploi, a donné lieu à une augmentation de 2,1 semaines de la durée moyenne des demandes de prestations établies entre mars 2008 et septembre 2010. Une étude⁸¹ complémentaire fondée sur une approche géographique d'évaluation de l'incidence du projet pilote concernant le prolongement des prestations sur l'utilisation de l'assurance-emploi a déterminé que le nombre de semaines de prestations régulières d'assurance-emploi utilisées a augmenté de 2,7 semaines dans les régions pilotes dans le cas des demandes de prestations admissibles établies entre le 12 septembre 2010 et le 15 septembre 2012.

Une étude⁸² récente fondée sur les données de l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR) s'est penchée sur l'incidence de la participation à une formation liée à l'emploi sur le nombre de prestations régulières d'assurance-emploi touchées et sur la durée du versement de prestations régulières, de 2002 à 2008 (alors que des données sur la participation à une formation étaient recueillies dans le cadre de l'EDTR). L'étude donne à penser que chez les hommes ayant participé à une formation liée

à l'emploi au cours d'une année donnée, la probabilité de recevoir des prestations régulières d'assurance-emploi lors de l'année suivante était inférieure de 1,4 point de pourcentage à la probabilité moyenne prévue⁸³ de 4,7 %. Chez les femmes ayant participé à une telle formation, la probabilité de recevoir des prestations régulières d'assurance-emploi était inférieure de 0,6 point de pourcentage à la probabilité moyenne prévue de 4,1 %. L'étude a également montré que les formations parrainées par l'employeur et les formations en milieu de travail liées à l'emploi réduisaient la probabilité de recevoir des prestations régulières d'assurance-emploi, tandis que les formations parrainées par les employés eux-mêmes ou les formations en salle de classe n'avaient aucune incidence. En ce qui a trait à la durée des prestations régulières d'assurance-emploi, l'étude indique que la formation liée à l'emploi n'a qu'un effet limité, ce qui réduit la durée du versement des prestations de 1,6 jour chez les hommes et de 0,9 jour chez les femmes.

2.4.1.1 Durée maximale et durée réelle des prestations régulières d'assurance-emploi, selon la province et le territoire, le sexe, l'âge et la catégorie de prestataires

En 2014-2015, la durée maximale moyenne des prestations régulières d'assurance-emploi pour chaque sexe, tous les groupes d'âge et la plupart des catégories de prestataires d'assurance-emploi se situait généralement près de la moyenne nationale de 31,4 semaines. Toutefois, la durée maximale moyenne des prestations régulières affichait une plus grande variation entre les provinces et les territoires (voir le tableau 29).

Les Provinces de l'Atlantique ont enregistré la durée maximale moyenne des prestations régulières la plus élevée (de 33,2 semaines à l'Île-du-Prince-Édouard à 38,2 semaines à Terre-Neuve-et-Labrador). La Colombie-Britannique et l'Alberta ont enregistré les plus faibles totaux, soit 29,7 semaines. Cet écart est attribuable aux différences dans les conditions économiques. Comme il a été mentionné au chapitre 1, les taux de chômage étaient plus élevés dans les provinces de l'Atlantique (variant entre 8,9 % et

⁸⁰ EDSC, Augmentation de la durée du nombre de semaines de prestations d'assurance-emploi : deuxième mise à jour à l'étude (Ottawa : EDSC, Direction de l'évaluation, 2013).

⁸¹ EDSC, Analyse axée sur la géographie de l'incidence des mesures de l'assurance-emploi (Ottawa : EDSC, Direction de l'évaluation, 2016).

⁸² EDSC, Formation et durée de la période des prestations de l'assurance-emploi (Ottawa : EDSC, Direction de l'évaluation, 2016).

⁸³ La probabilité moyenne prévue correspond à la probabilité de recevoir des prestations régulières calculée en fonction de la moyenne de toutes les caractéristiques incluses dans le modèle de régression.

12,2 %), alors que la Colombie-Britannique et l'Alberta affichaient deux des plus faibles taux, soit 6,0 % et 4,9 %, respectivement. De 2013-2014 à 2014-2015, il y a eu des changements mineurs à la

durée maximale moyenne dans les provinces, allant de -0,9 semaine au Nouveau-Brunswick à +0,8 semaine à Terre-Neuve-et-Labrador.

Tableau 29

Durée maximale moyenne et durée réelle moyenne des prestations régulières, selon la province ou le territoire, le sexe, le groupe d'âge et la catégorie de prestataires de l'assurance-emploi, Canada, de 2012-2013 à 2014-2015

	Durée maximale moyenne des prestations régulières (semaines)				Durée réelle moyenne des prestations régulières (semaines)			
	2012-2013	2013-2014	2014-2015	Écart	2012-2013	2013-2014	2014-2015 ^p	Écart
Province ou territoire								
Terre-Neuve-et-Labrador	39,2	37,4	38,2	0,8	26,1	25,6	25,3	-0,3
Île-du-Prince-Édouard	34,9	33,5	33,2	-0,3	23,3	22,7	23,3	0,6
Nouvelle-Écosse	35,5	34,0	34,4	0,4	23,9	23,1	23,5	0,4
Nouveau-Brunswick	37,0	36,5	35,6	-0,9	23,5	23,8	23,4	-0,4
Québec	31,1	31,0	30,7	-0,3	18,4	18,6	18,7	0,1
Ontario	32,3	31,5	30,9	-0,6	19,8	19,1	18,7	-0,4
Manitoba	29,9	29,6	30,0	0,4	17,6	17,5	18,0	0,5
Saskatchewan	32,9	32,4	33,0	0,6	18,1	17,9	18,6	0,7
Alberta	28,4	29,1	29,7	0,6	16,0	16,3	17,4	1,1
Colombie-Britannique	30,5	30,2	29,7	-0,5	18,8	18,6	18,8	0,2
Yukon	41,8	41,6	32,9	-8,7	24,0	24,0	22,5	-1,5
Territoires du Nord-Ouest	42,8	41,9	40,0	-1,9	26,2	25,9	25,7	-0,2
Nunavut	41,9	41,6	40,0	-1,6	28,2	29,2	29,3	0,1
Sexe								
Hommes	32,7	32,3	32,0	-0,3	19,7	19,5	19,5	0,0
Femmes	31,4	30,8	30,5	-0,3	19,6	19,3	19,4	0,1
Âge								
15 à 24 ans (jeunes)	31,2	30,7	30,5	-0,2	17,6	17,6	17,9	0,3
25 à 44 ans	32,4	31,9	31,6	-0,3	18,9	18,6	18,7	0,1
45 à 54 ans	32,7	32,3	32,0	-0,3	20,1	19,9	19,8	-0,1
55 ans et plus (travailleurs âgés)	31,6	31,1	30,8	-0,3	21,6	21,4	21,1	-0,3
Catégorie de prestataire de l'a.-e.¹								
Travailleurs de longue date	34,9	34,7	34,5	-0,2	18,3	17,9	17,5	-0,4
Prestataires occasionnels	31,4	31,1	30,9	-0,2	19,1	19,0	19,1	0,1
Prestataires fréquents	31,2	30,4	30,1	-0,3	22,2	22,0	22,0	0,0
Canada	32,2	31,7	31,4	-0,3	19,6	19,4	19,4	0,0

Remarque : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre aux totaux indiqués.

¹ Les travailleurs de longue date sont des prestataires de l'assurance-emploi qui ont payé au moins 30 % de la cotisation annuelle maximale au régime d'assurance-emploi pendant au moins sept des dix dernières années et qui, au cours des cinq dernières années, ont touché 35 semaines ou moins des prestations régulières ou de pêcheur de l'a.-e. Les prestataires fréquents sont des prestataires de l'a.-e. qui ont présenté trois demandes ou plus de prestations régulières ou de pêcheurs de l'a.-e. et qui ont reçu des prestations pendant plus de 60 semaines au cours des cinq dernières années. Les prestataires occasionnels sont des personnes qui ne répondent pas à la définition de travailleurs et travailleuses de longue date ou de prestataires fréquents.

^p Données préliminaires.

Source : EDSC, données administratives de l'assurance-emploi (a.-e.). Les données se fondent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'a.-e.

En 2014-2015, la durée maximale moyenne des prestations régulières dans les territoires était de 32,9 semaines au Yukon et de 40,0 semaines dans les Territoires du Nord-Ouest et au Nunavut. De 2013-2014 à 2014-2015, les territoires ont enregistré des baisses de la durée maximale moyenne; le Yukon a connu la baisse la plus marquée (-8,7 semaines, ou -21,2 %), suivi des Territoires du Nord-Ouest (-1,9 semaine ou -4,5 %) et du Nunavut (-1,6 semaine ou -3,8 %).

La forte diminution de la durée maximale moyenne des prestations régulières dans les territoires peut être attribuée à l'amélioration dans la couverture des données utilisées, ce qui a permis l'adoption d'une nouvelle méthodologie pour le calcul des taux de chômage qui représente mieux les conditions du marché du travail. Par le passé, le taux de chômage utilisé aux fins du régime d'assurance-emploi dans les territoires était fixé à 25,0 %.

Depuis le 12 octobre 2014, le taux de chômage est tiré de l'Enquête sur la population active de Statistique Canada et tient compte des conditions actuelles du marché du travail. De plus, à compter de cette même date, les régions économiques de l'assurance-emploi des trois territoires, ainsi que de l'Île-du-Prince-Édouard, ont été redéfinies en divisant chacune des quatre régions en deux régions économiques de l'assurance-emploi, la première comprenant la région de la capitale et la deuxième, les autres régions à l'extérieur de la capitale. Le tableau 30 illustre les répercussions de ces changements, en mettant l'accent sur l'importance des modifications au taux de chômage et sur leur effet sur l'étendue de la durée maximale de la période d'admissibilité en 2014-2015.

La redéfinition des régions économiques de l'assurance-emploi mentionnées précédemment a eu davantage de répercussions sur les territoires,

Tableau 30

Taux de chômage régional mensuel et étendue de la durée maximale des prestations régulières, selon la région économique de l'assurance-emploi, Île-du-Prince-Édouard et territoires, 2014-2015

	Région économique de l'assurance-emploi	Taux de chômage régional mensuel ¹				Étendue de la durée maximale des prestations régulières	
		1 ^{er} avril 2014 au 11 octobre 2014		12 octobre 2014 au 31 mars 2015		1 ^{er} avril 2014 au 11 octobre 2014	12 octobre 2014 au 31 mars 2015
		Minimum (%)	Maximum (%)	Minimum (%)	Maximum (%)	(semaines)	(semaines)
Province ou territoire							
Île-du-Prince-Édouard	Charlottetown ²	9,8	12,0	8,0	8,6	20 à 45	17 à 42
	Île-du-Prince-Édouard ³	9,8	12,0	11,5	12,7	20 à 45	23 à 45
Yukon	Whitehorse ²	25,0	25,0	4,1	5,8	32 à 45	14 à 36
	Yukon ³	25,0	25,0	7,3	9,8	32 à 45	17 à 44
Territoires du Nord-Ouest	Yellowknife ²	25,0	25,0	3,6	4,5	32 à 45	14 à 36
	Territoires du Nord-Ouest ³	25,0	25,0	13,1	14,2	32 à 45	26 à 45
Nunavut	Iqaluit ²	25,0	25,0	3,9	5,0	32 à 45	14 à 36
	Nunavut ³	25,0	25,0	16,8	18,2	32 à 45	32 à 45

Remarque : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre aux totaux indiqués.

¹ Les taux de chômage utilisés pour le régime d'assurance-emploi sont une moyenne mobile des taux de chômage mensuels désaisonnalisés produits par Statistique Canada en vertu de l'article 17 du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

² Du 1^{er} avril 2014 au 11 octobre 2014, les régions économiques de l'assurance-emploi de Charlottetown, de Whitehorse, de Yellowknife, et d'Iqaluit n'existaient pas. Cependant, les taux de chômage courants (aux fins du régime d'assurance-emploi) pour ces régions étaient fondés sur ceux des anciennes régions économiques de l'assurance-emploi dont elles faisaient partie (p. ex. Île-du-Prince-Édouard, de 9,8 % à 12,0 %; Yukon, 25,0 %; Territoires du Nord-Ouest, 25,0 %; et Nunavut, 25,0 %).

³ Aux fins du régime d'assurance-emploi, les taux de chômage des régions économiques de l'assurance-emploi du Yukon, des Territoires du Nord-Ouest et du Nunavut étaient fixés à 25 % jusqu'au 11 octobre 2014.

Sources : EDSC, *Loi sur l'assurance-emploi*, article 12 (pour les données sur la durée maximale); et EDSC, Enquête sur la population active (pour les données sur les taux de chômage régionaux mensuels de l'assurance-emploi).

surtout au Yukon, que sur la seule province touchée par le changement, à savoir l'Île-du-Prince-Édouard. Par exemple, en 2014-2015, de la période entre le 1^{er} avril 2014 et le 11 octobre 2014 à la période entre le 12 octobre 2014 et le 31 mars 2015, le taux de chômage mensuel dans la région économique de l'assurance-emploi du Yukon est passé de 25,0 % à 7,3 % à 9,8 %, soit une baisse de l'étendue de la durée maximale de la période d'admissibilité aux prestations régulières, passant de 32 à 45 semaines à 17 à 44 semaines (voir le tableau 30). Au cours de la même période, le taux de chômage mensuel à Whitehorse a chuté de 25,0 %⁸⁴ à 4,1 % à 5,8 %, ce qui a donné lieu à une baisse de l'étendue de la durée maximale de la période d'admissibilité de 32 à 45 semaines à 14 à 36 semaines. L'effet des changements découlant de la nouvelle méthodologie de calcul des taux de chômage dans le territoire du Yukon (qui comprend les nouvelles régions économiques de l'assurance-emploi du Yukon et de Whitehorse), mise en œuvre le 12 octobre 2014, était la principale raison de la baisse de 8,7 semaines de la durée maximale moyenne.

En ce qui concerne les deux sexes, les hommes ont affiché des niveaux légèrement plus élevés de durée maximale moyenne des prestations régulières que les femmes. La durée maximale moyenne de prestations régulières était plus élevée, en moyenne, chez les prestataires âgés de 25 à 54 ans. Les travailleurs de longue date⁸⁵ présentaient les niveaux les plus élevés de durée maximale des prestations régulières, comparativement aux prestataires occasionnels⁸⁶ et fréquents⁸⁷.

En 2014-2015, le Nunavut (29,3 semaines), les Territoires du Nord-Ouest (25,7 semaines) et Terre-Neuve-et-Labrador (25,3 semaines) ont connu la plus longue durée réelle moyenne des prestations régulières, alors que l'Alberta (17,4 semaines) et le Manitoba (18,0 semaines) ont affiché la plus courte durée moyenne de l'ensemble des provinces et territoires. Entre 2013-2014 et 2014-2015, la baisse la plus marquée de la durée réelle moyenne des prestations régulières est survenue au Yukon (-1,5 semaine), tandis que la plus forte augmentation a été observée en Alberta (1,1 semaine) et en Saskatchewan (0,7).

Cette baisse au Yukon est attribuable aux changements apportés à la méthodologie pour le

calcul des taux de chômage susmentionnés : la durée réelle moyenne pour le territoire était de 24,0 semaines en 2013-2014, avant de passer à 22,5 semaines en 2014-2015. De plus, l'importante augmentation en Alberta et en Saskatchewan correspondait au pic observé dans ces provinces relativement au nombre de nouvelles demandes de prestations régulières établies en 2014-2015. Comme il est décrit à la section 2.1, le nombre de demandes a grimpé de 25,9 % en Alberta et de 15,0 % en Saskatchewan, puisque les conditions économiques changeantes ont eu des répercussions sur l'industrie de l'extraction minière et de l'extraction de pétrole et de gaz. Par conséquent, ce n'est pas uniquement le nombre de prestataires recevant des prestations régulières qui a affiché une hausse dans ces deux provinces, mais également la période de temps au cours de laquelle les prestataires ont touché des prestations régulières.

En 2014-2015, la durée réelle des prestations régulières fut presque identique chez les hommes et les femmes, alors qu'elle était plus élevée chez les travailleurs plus âgés (55 ans et plus) et les prestataires fréquents.

2.4.1.2 Durée maximale et durée réelle des prestations régulières d'assurance-emploi, selon l'industrie et le groupe d'intervalle d'emploi

En 2014-2015, les prestataires de l'assurance-emploi qui recevaient des prestations régulières dans l'industrie de l'extraction minière et de l'extraction de pétrole et de gaz ont enregistré, en moyenne, la durée maximale la plus longue, soit 34,6 semaines, suivi de l'industrie de la fabrication (34,3 semaines); ces résultats sont similaires à ceux de l'année précédente (voir le tableau 31). Les niveaux plus élevés de durée maximale au sein de ces industries peuvent être attribués à la proportion plus importante de prestataires ayant accumulé 1 400 heures d'emploi assurable ou plus, de prestataires plus susceptibles de vivre dans des régions où les taux de chômage sont plus élevés (c.-à-d. 12,1 % ou plus), et de personnes travaillant, en moyenne, pendant un plus grand nombre d'heures, soit 41,0 et 37,1 heures par semaine, y compris les heures supplémentaires, respectivement (voir le graphique 19 du chapitre 1).

⁸⁴ Du 1^{er} avril 2014 au 11 octobre 2014, la région économique de l'assurance-emploi de Whitehorse n'existait pas. Toutefois, le taux de chômage régional mensuel des personnes demeurant dans cette région était identique à celui des résidents de l'ancienne région économique de l'assurance-emploi du Yukon pendant cette période (25,0 %).

⁸⁵ Les travailleurs de longue date sont des personnes qui ont payé au moins 30 % de leur cotisation annuelle maximale d'a.-e. pendant au moins sept des dix dernières années et qui, au cours des cinq dernières années, ont reçu 35 semaines ou moins de prestations régulières ou de prestations de pêcheur de l'a.-e..

⁸⁶ Les prestataires occasionnels sont des personnes qui ne répondent pas à la définition de travailleurs de longue date ou de prestataires fréquents.

⁸⁷ Les prestataires fréquents sont des personnes qui, au cours des cinq dernières années, ont présenté au moins trois demandes de prestations régulières ou de prestations de pêcheur et qui ont touché des prestations pendant plus de 60 semaines.

Tableau 31

Durée maximale moyenne et durée réelle moyenne des prestations régulières¹, selon l'industrie, Canada, 2012-2013 à 2014-2015

	Durée maximale moyenne des prestations régulières (semaines)				Durée réelle moyenne des prestations régulières (semaines)			
	2012-2013	2013-2014	2014-2015	Écart	2012-2013	2013-2014	2014-2015 ^p	Écart
Industrie								
Industries productrices de biens	33,1	32,6	32,3	-0,3	19,3	19,1	19,0	-0,1
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	31,3	30,8	30,8	0,0	21,6	21,4	21,9	0,5
Exploitation minière et extraction de pétrole et de gaz	35,2	34,9	34,6	-0,3	20,3	20,4	19,7	-0,7
Services publics	34,4	33,4	31,7	-1,7	17,0	18,3	17,7	-0,6
Construction	32,3	31,7	31,3	-0,4	18,1	18,1	17,9	-0,2
Fabrication	34,7	34,5	34,3	-0,2	20,4	19,9	19,7	-0,2
Industries productrices de services	31,7	31,2	30,9	-0,3	19,8	19,5	19,5	0,0
Commerce de gros	34,3	34,0	33,7	-0,3	23,4	22,9	22,4	-0,5
Commerce de détail	32,7	32,4	32,2	-0,2	22,7	22,2	22,1	-0,1
Transport et entreposage	31,3	30,5	30,3	-0,2	19,3	18,7	19,1	0,4
Finance et assurances	34,9	34,3	34,2	-0,1	24,7	24,7	23,1	-1,6
Services immobiliers et services de location et de location à bail	32,3	32,3	31,8	-0,5	21,7	22,2	21,6	-0,6
Services professionnels, scientifiques et techniques	33,7	33,4	33,1	-0,3	21,3	21,3	20,8	-0,5
Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien ²	31,7	31,0	30,8	-0,2	21,5	21,3	21,4	0,1
Services d'enseignement	29,4	28,6	28,2	-0,4	11,9	11,7	12,3	0,6
Soins de santé et assistance sociale	33,0	32,5	32,2	-0,3	21,5	21,3	21,3	0,0
Information, culture et loisirs ³	30,5	29,6	29,2	-0,4	20,7	20,4	20,6	0,2
Hébergement et services de restauration	31,1	30,7	30,3	-0,4	22,4	22,2	22,3	0,1
Autres services (sauf l'administration publique)	32,6	32,0	31,7	-0,3	21,3	21,0	21,4	0,4
Administration publique	31,9	31,4	31,1	-0,3	19,9	20,5	20,6	0,1
Non classées	31,3	31,3	31,1	-0,2	22,1	21,5	21,3	-0,2
Canada	32,2	31,7	31,4	-0,3	19,6	19,4	19,4	0,0

Remarque : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre aux totaux indiqués.

¹ Incluent les demandes à l'égard desquelles au moins un dollar a été versé en prestations régulières.

² Ce secteur comprend les industries sous le code 55 (gestion de sociétés et d'entreprises) et le code 56 (services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement) du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN).

³ Ce secteur comprend les industries sous le code 51 (industrie de l'information et industrie culturelle) et le code 71 (arts, spectacles et loisirs) du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN).

^p Données préliminaires

Source : EDSC, données administratives de l'assurance-emploi (a.-e.). Les données se fondent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'a.-e.

En 2014-2015, la durée maximale moyenne de prestations régulières d'assurance-emploi a enregistré une légère baisse ou est demeurée stable pour toutes les industries, à l'exception de l'industrie des services publics qui a constaté une diminution de sa durée maximale de 1,7 semaine.

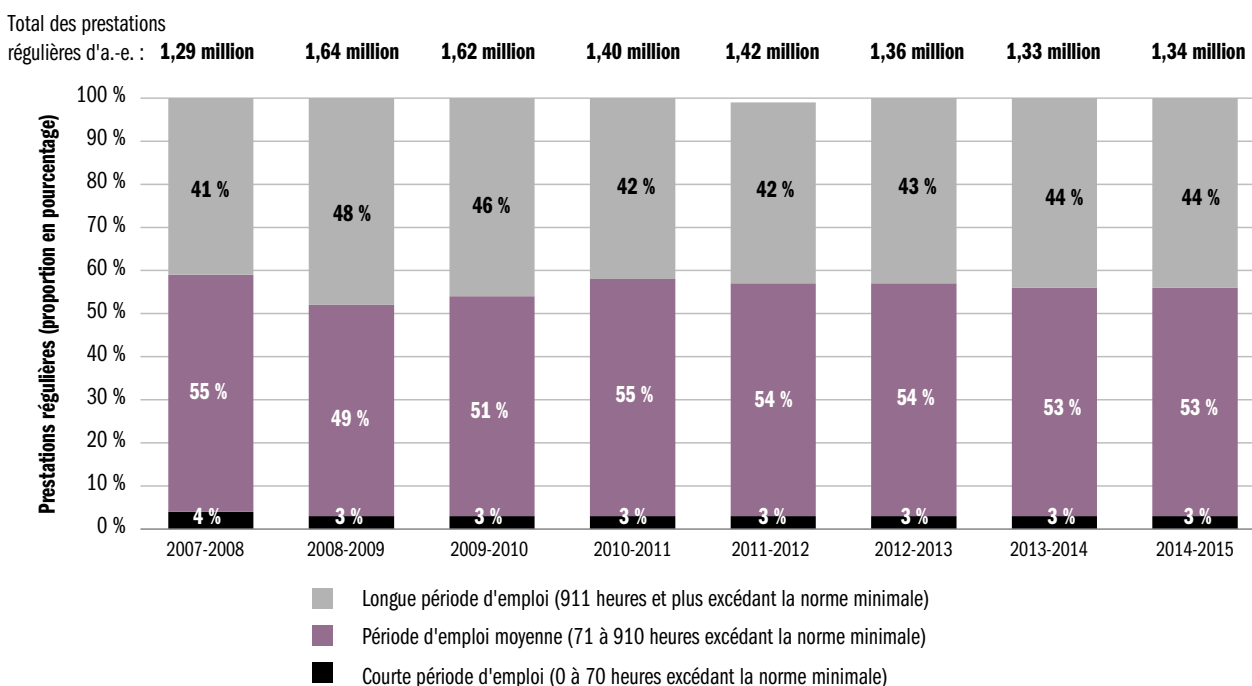
Toujours en 2014-2015, l'industrie de la finance et des assurances affichait les niveaux de durée réelle moyenne les plus élevés (23,1 semaines) tandis que l'industrie des services d'enseignement affichait les niveaux les plus faibles (12,3 semaines). Ces intervalles plus courts de la durée réelle moyenne dans l'industrie des services d'enseignement sont liés à une durée maximale plus courte (28,2 semaines en moyenne).

La plus importante variation en ce qui a trait aux niveaux de durée réelle moyenne en 2014-2015 a été observée au sein de l'industrie de la finance et des assurances (-1,6 semaine). Les autres industries n'ont enregistré que de faibles baisses ou hausses.

Les prestataires recevant des prestations régulières d'assurance-emploi cumulent diverses heures d'emploi assurable excédant la norme minimale, en vertu de la disposition sur la norme variable d'admissibilité (NVA), et peuvent être répartis en trois groupes : i) intervalle d'emploi court (de 0 à 70 heures excédant la norme minimale); ii) intervalle d'emploi moyen (de 71 à 910 heures excédant la norme minimale); et iii) intervalle d'emploi long (911 heures et plus excédant la norme minimale). Comme l'illustre le graphique 31, en 2014-2015, 44 % de tous les prestataires recevant des prestations régulières avaient des intervalles d'emploi longs, comparativement à 53 % qui avaient des intervalles d'emploi moyens. Uniquement 3 % des prestataires réguliers avaient des intervalles d'emploi courts, ce qui signifie qu'une petite proportion de prestataires sont tout juste admissibles aux prestations régulières.

Graphique 31

Répartition des prestations régulières¹, selon le groupe d'intervalle d'emploi, de 2007-2008 à 2014-2015



Remarque : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre aux totaux indiqués.

¹ Incluent les demandes à l'égard desquelles au moins un dollar a été versé en prestations régulières.

Source : EDSC, données administratives de l'assurance-emploi. Les données se fondent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'assurance-emploi.

Le graphique 31 donne une représentation visuelle de la proportion de prestataires réguliers qui, en moyenne, ont des niveaux de durée plus courts ou plus longs (c.-à-d. le groupe ayant un intervalle d'emploi court est associé à des niveaux de durée plus courts). Depuis 2007-2008, la part des demandes de prestations régulières d'assurance-emploi est demeurée relativement constante dans les trois groupes d'intervalle d'emploi, même si la proportion a légèrement augmenté dans le cas des prestataires du groupe d'intervalle d'emploi long en 2008-2009 et 2009-2010, au cours de la récession de 2008. Pendant la récession, un grand nombre de travailleurs qui détenaient un emploi permanent à temps plein ont perdu cet emploi, et plusieurs d'entre eux avaient accumulé des centaines d'heures d'emploi assurable excédant la norme minimale.

2.4.2 Proportion des semaines de prestations régulières utilisées⁸⁸

La proportion moyenne de semaines de prestations régulières utilisées correspond au nombre de semaines de prestations régulières utilisées (soit la durée réelle) en proportion du nombre maximal de semaines de prestations régulières accessibles aux prestataires de l'assurance-emploi (à savoir la durée maximale). En 2013-2014, les prestataires ont utilisé en moyenne 63,5 % de leurs semaines de prestations régulières, ce qui représente une légère augmentation par rapport à 2012-2013 (63,1 %), et une hausse pour une quatrième année consécutive. Les prestataires réguliers ont régulièrement utilisé entre 58 % et 64 % de leurs semaines de prestations régulières depuis 2002-2003.

Comme lors des périodes précédentes, en 2013-2014, la proportion moyenne des semaines de prestations régulières utilisées était la plus élevée dans les provinces de l'Atlantique, variant entre 67,3 % au Nouveau-Brunswick et 71,4 % à l'Île-du-Prince-Édouard. Parmi les prestataires des différentes provinces, ceux de la Saskatchewan et de l'Alberta ont utilisé la proportion la plus faible de leurs semaines de prestations régulières (soit 57,9 % et 58,1 %, respectivement).

De tout temps, les femmes et les hommes ont utilisé une proportion similaire de leurs semaines de prestations régulières. Tel était également le cas pour les demandes de prestations établies en 2013-2014, car les hommes utilisaient une moyenne de 63,4 % de leurs semaines de prestations régulières, tandis que les femmes en utilisaient 63,7 % en moyenne.

Les travailleurs plus âgés (55 ans et plus) ont tendance à utiliser davantage leurs semaines de prestations régulières par rapport aux travailleurs plus jeunes. Cette situation est attribuable au fait que, comme il est mentionné au chapitre 1, les travailleurs âgés demeurent généralement au chômage plus longtemps que les personnes plus jeunes. En 2013-2014, les travailleurs âgés ont utilisé, en moyenne, 70,8 % de leurs semaines de prestations régulières, par rapport à 59,9 % chez ceux âgés de 15 à 24 ans, à 60,7 % chez ceux âgés de 25 à 44 ans et à 63,6 % chez ceux âgés de 45 à 54 ans.

Le motif de la cessation d'emploi d'une personne qui reçoit des prestations régulières d'assurance-emploi peut également avoir une incidence sur la proportion de ses semaines de prestations régulières utilisées. Environ 85 % des demandes de prestations régulières ont été établies parce qu'une mise en disponibilité justifie la cessation d'emploi. En 2013-2014, les prestataires de l'assurance-emploi qui recevaient des prestations régulières⁸⁹ pour ce motif ont utilisé en moyenne 67,8 % de leurs semaines d'admissibilité à des prestations, comparativement à 77,3 % et à 81,6 % pour les prestataires qui recevaient des prestations régulières pour des congédiements et des départs volontaires, respectivement. Un motif de cessation d'emploi qui entraîne une proportion plus faible de semaines de prestations régulières utilisées (p. ex. une mise en disponibilité) peut indiquer un réemploi plus rapide.

⁸⁸ Les données les plus récentes disponibles sur la proportion de semaines de prestations régulières utilisées s'appuient sur l'exercice financier 2013-2014, afin de s'assurer que toutes les demandes étaient terminées.

⁸⁹ Dans ce contexte, les prestataires réguliers comprennent les prestataires qui reçoivent des prestations régulières ou des prestations versées en vertu de l'article 25 de la *Loi sur l'assurance-emploi* à des fins de formation.

Une analyse de la proportion des semaines de prestations régulières utilisées indique également qu'un plus grand nombre d'heures d'emploi assurable est lié à l'utilisation d'une proportion moindre de prestations régulières. En 2013-2014, les prestataires ayant plus d'heures d'emploi assurable (1 820 heures ou plus) ont utilisé 52,0 % de leurs semaines de prestations régulières, comparativement à 85,5 % dans le cas des prestataires ayant moins d'heures (804 heures ou moins), comme l'illustre le tableau 32.

De plus, des taux de chômage plus élevés sont également liés à une proportion plus élevée de semaines de prestations régulières utilisées, même si la corrélation entre ces éléments est plus faible que pour le nombre d'heures d'emploi assurable, et les résultats ne peuvent s'appliquer à tous les groupes d'heures d'emploi assurable. En 2013-2014, les prestataires dans les régions à taux de chômage plus bas (8,0 % et moins) ont utilisé 62,5 % de leurs semaines de prestations régulières, comparativement aux prestataires des régions où le taux de chômage est plus élevé (12,1 % et plus), qui ont utilisé 67,7 % de leurs semaines de prestations.

Les régimes de travail précédents exercent une influence sur le nombre d'heures d'emploi assurable accumulées et la proportion de semaines de prestations régulières utilisées. En 2013-2014, les travailleurs de longue date⁹⁰ ont utilisé 52,5 % de leurs semaines de prestations régulières, comparativement à 63,0 % pour les prestataires occasionnels⁹¹ et à 72,5 % pour les prestataires fréquents⁹², comme l'illustre le graphique 32.

En résumé, les travailleurs de longue date ont habituellement plus de semaines d'admissibilité aux prestations régulières, reçoivent moins de semaines de prestations et utilisent donc une proportion moindre de leurs semaines de prestations. La situation est inversée chez les prestataires fréquents qui ont moins de semaines d'admissibilité, qui reçoivent plus de semaines de prestations régulières et qui utilisent donc une proportion plus importante de leurs semaines de prestations.

Tableau 32

Proportion de semaines de prestations régulières utilisées¹, selon les heures d'emploi assurable et le taux de chômage régional, Canada, 2013-2014

	Taux de chômage régional ²			
	8, 0 % et moins	8,1 % à 12,0 %	12,1 % et plus	Moyenne
Heures d'emploi assurable				
804 heures et moins	83,7 %	85,2 %	87,5 %	85,5 %
805 à 1 819 heures	64,7 %	64,4 %	65,4 %	64,7 %
1 820 heures et plus	53,4 %	51,1 %	47,8 %	52,0 %
Canada	62,5 %	63,4 %	67,7 %	63,5 %

¹ Incluent les demandes à l'égard desquelles au moins un dollar a été versé en prestations régulières.

² Les taux de chômage utilisés pour le régime d'assurance-emploi sont une moyenne mobile des taux de chômage mensuels désaisonnalisés produits par Statistique Canada en vertu de l'article 17 du Règlement sur l'assurance-emploi.

Source : EDSC, données administratives de l'assurance-emploi (a.-e.). Les données se fondent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'a.-e.

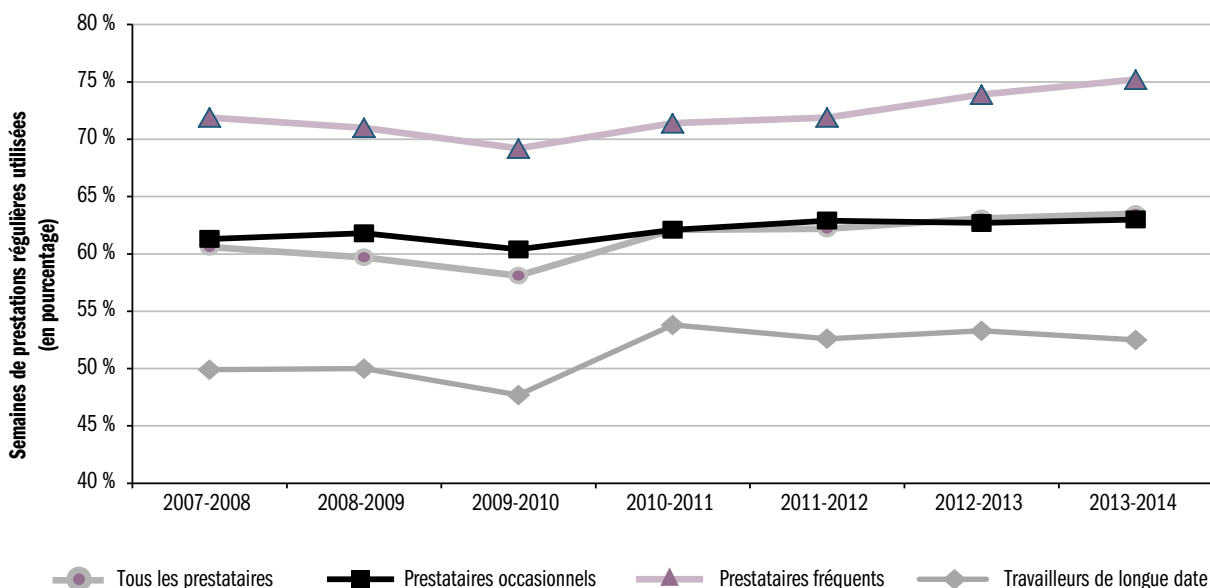
⁹⁰ Les travailleurs de longue date sont des personnes qui ont payé au moins 30 % de leur cotisation annuelle maximale d'a.-e. pendant au moins sept des dix dernières années et qui, au cours des cinq dernières années, ont reçu 35 semaines ou moins de prestations régulières ou de pêcheurs de l'a.-e..

⁹¹ Les prestataires occasionnels sont des personnes qui ne répondent pas à la définition des travailleurs et travailleuses de longue date ou des prestataire fréquent.

⁹² Les prestataires fréquents sont des personnes qui ont présenté au moins trois demandes de prestations d'assurance-emploi régulières ou de pêcheur et qui ont perçu plus de 60 semaines de prestations d'assurance-emploi régulières ou de pêcheurs ces 5 dernières années.

Graphique 32

Proportion des semaines de prestations régulières utilisées, selon la catégorie de prestataires¹ de l'assurance-emploi, Canada, de 2007-2008 à 2013-2014



¹ Les travailleurs de longue date sont des prestataires de l'assurance-emploi qui ont versé au moins 30 % de la cotisation annuelle maximale au régime d'assurance-emploi pendant au moins sept des dix dernières années et qui, au cours des cinq dernières années, ont touché des prestations régulières ou des prestations de pêcheur pendant un maximum de 35 semaines. Les prestataires fréquents sont des prestataires de l'assurance-emploi qui, au cours des cinq dernières années, ont présenté au moins trois demandes de prestations régulières ou de prestations de pêcheur et qui ont touché des prestations pendant plus de 60 semaines. Les prestataires occasionnels sont des personnes qui ne répondent pas aux critères des travailleurs de longue date ni à ceux des prestataires fréquents.

Source : EDSC, données administratives de l'assurance-emploi. Les données se fondent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'assurance-emploi.

2.5 Épuisement des prestations régulières d'assurance-emploi⁹³

Le contrôle des prestataires ayant épuisé leurs prestations vise à déterminer si le régime d'assurance-emploi offre un soutien du revenu temporaire adéquat à ceux qui cherchent un emploi convenable. Jusqu'à 2012, l'analyse concernant l'épuisement des prestations régulières, présentée dans le Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi, était fondée sur les prestataires qui avaient utilisé toutes les semaines de prestations régulières auxquelles ils avaient droit.

Depuis le *Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi 2012-2013*, la portée de l'analyse de l'épuisement des prestations régulières a été

étendue afin de tenir compte également des demandes pour lesquelles la période de prestations se termine avant que toutes les semaines d'admissibilité aux prestations régulières soient versées⁹⁴. Par conséquent, deux groupes distincts de prestataires ayant épuisé leurs prestations sont maintenant examinés minutieusement : les demandes pour lesquelles toutes les semaines de prestations régulières admissibles sont versées (prestataires ayant épuisé leurs prestations) et les demandes qui ont atteint la dernière semaine de la période de prestations avant que toutes les prestations régulières admissibles aient été versées (prestataires ayant épuisé leur période de prestations).

⁹³ Les données sur les bénéficiaires qui ont épuisé leurs prestations sont fondées sur l'exercice financier au cours duquel les demandes se sont terminées et non sur l'exercice au cours duquel les demandes ont été établies.

⁹⁴ La période de prestations est de 52 semaines pour la plupart des prestataires de l'assurance-emploi. Elle peut toutefois être prolongée dans certains cas.

L'analyse de l'épuisement des prestations régulières tient également compte des demandeurs de prestations régulières qui sont à nouveau admissibles pour une nouvelle demande de prestations d'assurance-emploi dans les quatre semaines suivant l'épuisement de leur demande de prestations antérieure. Ces prestataires connaissent une interruption relativement courte des prestations d'assurance-emploi, voire aucune. Les renseignements concernant ces prestataires sont présentés sous forme de taux de réadmissibilité des prestataires ayant épuisé leurs prestations.

On trouve par ailleurs une analyse de la proportion de prestataires qui ont épuisé leur période de prestations et qui sont à nouveau admissibles pour une nouvelle demande de prestations d'assurance-emploi dans les quatre semaines après avoir atteint la dernière semaine de la période de prestations (habituellement 52 semaines) avant que toutes les prestations aient été versées. Les renseignements concernant ces prestataires sont présentés sous forme de taux de réadmissibilité des prestataires ayant épuisé leur période de prestations.

L'analyse des prestataires ayant épuisé leurs prestations est fondée sur les demandes de prestations régulières ayant pris fin en 2014-2015, ce qui favorise une analyse en temps plus opportun et la production de rapports sur les taux d'épuisement. Dans les rapports antérieurs à celui de 2012-2013, l'analyse des prestataires ayant épuisé leurs prestations était fondée sur les demandes qui avaient été établies au cours d'une année précise, et afin d'utiliser des données plus complètes, les résultats ont été déclarés plus tard par rapport à la période de référence.

2.5.1 Épuisement des prestations régulières d'assurance-emploi

De toutes les demandes de prestations régulières ayant pris fin en 2014-2015, environ le tiers (34,7 % ou 461 000) des prestataires ont épuisé les prestations régulières auxquelles ils avaient droit. Cela représente une légère hausse de 0,4 point de pourcentage par rapport à 2013-2014 (34,3 %), et une augmentation de 7,9 points de pourcentage par rapport à 2010-2011 (26,8 %). Le plus faible taux d'épuisement des demandes ayant pris fin en 2010-2011 est attribuable à deux facteurs : une période d'admissibilité plus longue découlant de rajustements automatiques des niveaux

d'admissibilité, liée à des taux de chômage plus élevés durant la récession et la reprise qui a suivi; et les mesures temporaires en matière d'assurance-emploi qui avaient augmenté les prestations régulières introduites dans le cadre du Plan d'action économique⁹⁵.

Comme il est représenté dans le graphique 33, le nombre de prestataires réguliers qui ont épuisé les prestations auxquelles ils avaient droit est demeuré relativement stable au cours des quatre dernières années, variant entre 458 000 et 463 000, de 2011-2012 à 2014-2015.

Des prestataires ayant épuisé leurs prestations régulières d'assurance-emploi en 2014-2015, 9,1 % ont été capables de faire établir une demande subséquente dans les quatre semaines qui ont suivi. Cette proportion a augmenté chaque année depuis 2009-2010 alors qu'il y avait 5,2 % des prestataires ayant épuisé leurs prestations qui étaient admissibles à présenter une nouvelle demande. Si on enlève de l'équation les personnes admissibles à nouveau, alors la proportion de prestataires réguliers qui ont épuisé leurs prestations et qui n'ont pas été en mesure de faire établir une nouvelle demande diminue à 31,5 % (ce qui est désigné comme un taux d'épuisement des prestations rajusté), ce qui est moins que les 34,7 % susmentionnés pour ce qui est du nombre absolu de prestataires ayant épuisé leurs prestations. La plupart des analyses qui s'en suivent sont fondées sur le nombre absolu de prestataires ayant épuisé leurs prestations.

2.5.1.1 Épuisement des prestations, selon les groupes démographiques

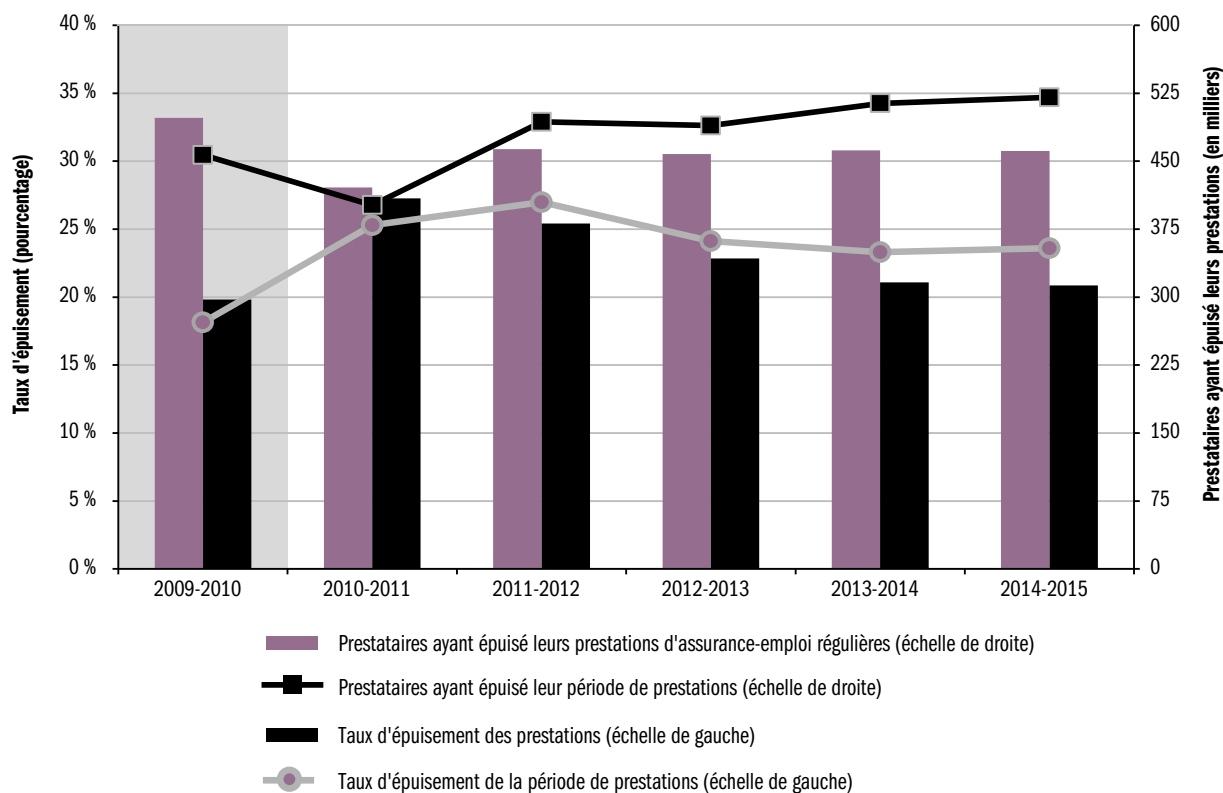
Alors que le taux d'épuisement des prestations à l'échelle nationale est demeuré stable de 2013-2014 à 2014-2015, de modestes variations ont été observées parmi les provinces et territoires ainsi que les différents groupes démographiques. Cependant, le Yukon a démontré le changement le plus important au niveau de l'épuisement des prestations, qui a plus que doublé pour atteindre 35,1 % en 2014-2015 comparativement à 2013-2014 (17,4 %). Ceci peut être attribué à une baisse de 8,7 semaines de la durée maximale moyenne, qui a été affectée par la mise-en-œuvre d'une nouvelle méthodologie dans le calcul du taux de chômage qui reflète mieux les conditions du marché du travail. Cette méthodologie a été instaurée le 12 octobre 2014.⁹⁶

⁹⁵ Se reporter au *Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi 2012* pour l'analyse des mesures prévues dans le cadre du Plan d'action économique.

⁹⁶ Pour plus d'information sur la nouvelle méthodologie du calcul du taux de chômage et ses effets sur les niveaux de la durée, s'il vous plaît consulter la section 2.4.1.1 de ce chapitre.

Graphique 33

Taux d'épuisement et prestataires ayant épuisé leurs prestations d'assurance-emploi régulières, Canada, 2009-2010 à 2014-2015



Remarque : Les parties ombrées correspondent aux périodes de récession pour l'économie du Canada.

Source : EDSC, données administratives de l'assurance-emploi. Les données reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'assurance-emploi.

Le Nunavut affiche le plus haut taux d'épuisement des prestations (42,2 %), tandis que la Saskatchewan affiche le taux le plus bas (28,3 %). Le tableau 33 montre les taux d'épuisement des prestations selon divers groupes démographiques pour 2014-2015.

Terre-Neuve-et-Labrador affiche le taux de réadmissibilité le plus élevé, à 24,3 %, tandis que le Nunavut affiche le plus faible taux (2,1 %).

Les taux d'épuisement des prestations sont plus élevés chez les femmes que chez les hommes, puisque les femmes accumulent, en moyenne, moins d'heures d'emploi assurable et, par conséquent, sont admissibles à un nombre inférieur de semaines de prestations régulières. Les prestataires âgés de 55 ans et plus tendent à avoir un taux d'épuisement des

prestations plus élevé, ce qui est possiblement attribuable aux défis auxquels ils font face au moment de chercher un nouvel emploi à la suite de la perte d'un emploi.

La probabilité d'épuisement des prestations varie selon les différentes catégories de prestataires d'assurance-emploi. Par exemple, les prestataires fréquents ont eu un taux d'épuisement de 38,7 % en 2014-2015, une légère augmentation par rapport à 2013-2014 (37,3 %). De plus, un peu plus d'un cinquième de ces prestataires a pu être admissible à présenter une nouvelle demande d'assurance-emploi. À titre de comparaison, les taux d'épuisement des prestations étaient de 35,7 % pour les prestataires occasionnels et de 27,1 % pour les travailleurs de longue date, alors que les taux de réadmissibilité étaient de 5,6 % et de 3,0 % respectivement.

Tableau 33

Taux d'épuisement des demandes d'assurance-emploi régulières ayant pris fin, selon le groupe démographique, Canada, 2012-2013 à 2014-2015

	Taux d'épuisement des prestations (%)			Taux d'épuisement de la période de prestations (%)		
	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2012-2013	2013-2014	2014-2015
Province et territoire						
Terre-Neuve-et-Labrador	26,9 %	33,2 %	37,7 %	43,4 %	39,4 %	34,5 %
Île-du-Prince-Édouard	34,7 %	45,1 %	40,1 %	31,7 %	28,0 %	27,6 %
Nouvelle-Écosse	32,9 %	39,5 %	38,3 %	30,2 %	28,0 %	25,7 %
Nouveau-Brunswick	26,5 %	29,5 %	30,5 %	41,0 %	37,8 %	39,5 %
Québec	30,7 %	33,2 %	33,8 %	27,8 %	25,8 %	26,7 %
Ontario	35,2 %	35,2 %	35,6 %	17,9 %	18,9 %	18,0 %
Manitoba	32,1 %	31,4 %	33,3 %	17,5 %	19,4 %	22,2 %
Saskatchewan	26,9 %	26,7 %	28,3 %	19,0 %	21,2 %	23,7 %
Alberta	33,2 %	31,4 %	29,3 %	13,2 %	14,2 %	15,8 %
Colombie-Britannique	37,4 %	38,3 %	37,4 %	18,3 %	18,1 %	20,8 %
Yukon	15,0 %	17,4 %	35,1 %	31,1 %	25,0 %	24,8 %
Territoires du Nord-Ouest	34,3 %	27,3 %	30,2 %	29,7 %	29,0 %	24,0 %
Nunavut	35,6 %	39,2 %	42,2 %	25,8 %	21,1 %	14,0 %
Sexe						
Hommes	30,4 %	32,7 %	33,2 %	26,1 %	25,2 %	24,9 %
Femmes	35,9 %	36,7 %	36,9 %	21,1 %	20,5 %	21,4 %
Âge						
24 ans et moins (jeunes)	31,4 %	32,5 %	32,1 %	19,0 %	18,0 %	18,5 %
25 à 44 ans	30,9 %	32,2 %	32,1 %	21,6 %	21,1 %	21,2 %
45 à 54 ans	31,3 %	32,7 %	33,7 %	27,6 %	26,8 %	27,1 %
55 ans et plus (travailleurs âgés)	38,7 %	41,2 %	42,0 %	28,0 %	26,5 %	26,6 %
Catégorie de prestataires d'assurance-emploi¹						
Travailleurs de longue date	27,4 %	28,1 %	27,1 %	19,7 %	20,4 %	21,6 %
Prestataires occasionnels	35,4 %	35,4 %	35,7 %	19,6 %	19,6 %	19,9 %
Prestataires fréquents	31,8 %	37,3 %	38,7 %	39,5 %	34,5 %	34,2 %
Saisonnalité						
Prestataires saisonniers réguliers ²	22,0 %	25,8 %	26,8 %	37,2 %	36,1 %	36,2 %
Prestataires non saisonniers	37,1 %	38,1 %	38,3 %	18,7 %	17,6 %	18,2 %
Canada	32,6 %	34,3 %	34,7 %	24,1 %	23,3 %	23,6 %

¹ Les travailleurs de longue date sont des prestataires de l'assurance-emploi qui ont versé au moins 30 % du maximum des cotisations annuelles de l'assurance-emploi pendant sept des dix dernières années et qui, au cours des cinq dernières années, ont touché des prestations régulières ou des prestations de pêcheur de l'assurance-emploi pendant un maximum de 35 semaines. Les prestataires fréquents sont des prestataires de l'assurance-emploi qui, au cours des cinq dernières années, ont présenté au moins trois demandes de prestations régulières ou de prestations de pêcheur de l'assurance-emploi et qui ont touché des prestations pendant plus de 60 semaines. Les prestataires occasionnels sont les prestataires de l'assurance-emploi qui ne répondent pas aux conditions d'un travailleur de longue date ni à celles d'un prestataire fréquent.

² Les demandes saisonnières de prestations régulières sont les demandes, pour lesquelles au moins 1 \$ des prestations régulières a été versé, des prestataires ayant établi au moins trois demandes de prestations régulières ou de pêcheur au cours des cinq dernières années, dont deux doivent avoir été établies au même moment de l'année que leur demande en cours. Cette période correspond aux huit semaines antérieures et aux huit semaines ultérieures au début de la demande en cours, pour un total de 17 semaines.

Source : EDSC, données administratives de l'assurance-emploi. Les données reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'assurance-emploi.

2.5.1.2 Épuisement des prestations, selon la norme variable d'admissibilité

Les taux d'épuisement des prestations ont une corrélation négative avec le nombre de semaines de prestations régulières auxquelles les prestataires ont droit, qui est fonction à la fois du nombre d'heures d'emploi assurable accumulées et du taux de chômage à l'échelle régionale⁹⁷.

Comme le montre le tableau 34, en 2014-2015, les taux d'épuisement des prestations ont diminué considérablement alors que le nombre d'heures d'emploi assurable a augmenté, sauf chez les prestataires ayant accumulé 1 800 heures ou plus. Par exemple, 67,6 % des prestataires réguliers ayant de 420 à 769 heures ont épuisé leurs prestations, comparativement à 21,9 % chez les prestataires réguliers qui avaient de 1 470 à 1 819 heures. Le taux d'épuisement des prestations chez les prestataires réguliers ayant plus de 1 820 heures était légèrement plus élevé à 25,2 %, probablement parce que ceux qui ont plus de 1 820 heures vivent un choc plus important à la suite de la perte d'un emploi. Ces prestataires peuvent être des travailleurs

de longue date qui éprouvent des difficultés plus importantes en matière de recherche d'un nouvel emploi.

Le tableau 34 montre également que les taux d'épuisement des prestations varient selon le taux de chômage, avec des taux allant de 25,1 % dans les régions où le taux de chômage est de 16,1 % et plus, à 36,3 % dans les régions où le taux de chômage varie de 8,1 % à 10 %.

Les taux d'épuisement tendent à être bas lorsque les taux de chômage et le nombre d'heures d'emploi assurable sont élevés. Dans ces circonstances, la durée maximale des prestations régulières, en semaines, des prestataires réguliers est plus élevée. Par exemple, seulement 12,1 % des prestataires réguliers ont épuisé leurs semaines de prestations, s'ils résidaient dans des régions où les taux de chômage étaient de 16,1 % ou plus, et ont accumulé de 1 470 à 1 819 heures d'emploi assurable. À titre de comparaison, 71,8 % des prestataires réguliers ont épuisé leurs semaines de prestations, s'ils résidaient dans des régions où les taux de chômage étaient de 8,1 % à 10 %, et ont accumulé de 420 à 769 heures d'emploi assurable.

Tableau 34

Taux d'épuisement des prestations régulières, selon le nombre d'heures d'emploi assurable et le taux de chômage régional, Canada, 2014-2015

	Taux de chômage régional ¹					
	0,1 % à 8,0 %	8,1 % à 10,0 %	10,1 % à 12,0 %	12,1 % à 16,0 %	16,1 % ou plus	Moyenne
Nombre d'heures d'emploi assurable						
420 à 769 heures	63,0 %	71,8 %	68,3 %	68,6 %	51,7 %	67,6 %
770 à 1 119 heures	54,2 %	56,4 %	51,8 %	34,9 %	25,8 %	51,9 %
1 120 à 1 469 heures	31,1 %	30,3 %	25,9 %	18,9 %	15,8 %	29,3 %
1 470 à 1 819 heures	23,4 %	22,3 %	14,5 %	14,7 %	12,1 %	21,9 %
1 820 heures et plus	27,1 %	25,8 %	16,0 %	14,8 %	15,4 %	25,2 %
Canada	34,0 %	36,3 %	34,1 %	34,9 %	25,1 %	34,7 %

¹ Les taux de chômage utilisés pour le régime d'assurance-emploi correspondent à une moyenne mobile des taux de chômage mensuels désaisonnalisés produits par Statistique Canada, conformément à l'article 17 du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

Source : EDSC, données administratives de l'assurance-emploi. Les données reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'assurance-emploi.

⁹⁷ Veuillez noter que le nombre exact de semaines de prestations dépend du taux de chômage régional en vigueur au moment où la demande a été établie et du nombre d'heures travaillées durant la période de référence. Pour obtenir plus de détails concernant l'admissibilité aux prestations régulières d'assurance-emploi, reportez-vous au tableau 2, du chapitre 1 du *Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi 2011* au <http://www.edsc.gc.ca/fr/emplois/ae/rapports/rce2011/chapitre1.shtml>.

2.5.1.3 Taux d'épuisement des prestations et taux de réadmissibilité

Le taux de réadmissibilité des prestataires ayant épuisé leurs prestations fait référence aux prestataires réguliers qui ont épuisé leurs prestations d'assurance-emploi, mais qui sont capables de faire établir une nouvelle demande de prestations d'assurance-emploi dans les quatre semaines suivant l'épuisement. De la même manière que les taux d'épuisement des prestations, les taux de réadmissibilité varient de manière importante selon la participation à la population active d'un prestataire (heures d'emploi assurable) et le taux de chômage régional. Comme le montre le tableau 35, le taux de réadmissibilité des prestataires ayant épuisé leurs prestations et ayant accumulé de 420 à 769 heures d'emploi assurable était de 15 % en 2014-2015, comparativement à 3,2 % ou moins pour les prestataires qui ont fait établir leur demande avec 1 470 heures d'emploi assurable ou plus. De la même façon, 24,6 % des prestataires ayant épuisé leurs prestations dans des régions où le taux de chômage variait de 12,1 % à 16 % ont fait établir une demande ultérieure dans les quatre semaines suivant l'épuisement, par rapport à environ 6 % des prestataires ayant épuisé leurs prestations dans des régions où le taux de chômage était de 8 % ou moins.

2.5.1.4 Épuisement des prestations régulières d'assurance-emploi – prestataires saisonniers et prestataires saisonniers ayant connu une période creuse

D'un point de vue historique, les taux d'épuisement des prestations ont toujours été plus faibles chez les prestataires saisonniers que chez les prestataires non saisonniers. Cela est également le cas pour les demandes ayant pris fin en 2014-2015, puisque l'épuisement des prestations était de 26,8 % pour les prestataires saisonniers et de 38,3 % pour les prestataires non saisonniers (voir le tableau 33).

La variation des taux d'épuisement des prestations chez les prestataires saisonniers et non saisonniers qui touchent des prestations régulières est attribuable au fait que lorsque les prestataires saisonniers sont mis à pied, la plupart d'entre eux ont un emploi en vue pour la prochaine saison et retourneront travailler à peu près à la même période l'année suivante. Toutefois, la plupart des prestataires réguliers non saisonniers doivent chercher du travail après leur mise à pied, et sont ainsi plus susceptibles de compter sur l'assurance-emploi pendant de longues périodes et d'épuiser les prestations auxquelles ils ont droit.

Le niveau d'admissibilité et la durée des prestations régulières ont une incidence particulière sur les prestataires saisonniers dont le cumul des périodes de travail et des périodes de prestations est inférieur à 52 semaines par année. Ces prestataires sont désignés comme des prestataires saisonniers ayant connu une période creuse. Ils sont susceptibles de vivre une période, pendant laquelle ils ne toucheront aucune rémunération d'emploi ni prestation d'assurance-emploi si leur emploi saisonnier n'a pas recommencé au moment où ils auront épuisé leurs prestations d'assurance-emploi.

Tableau 35

Taux de réadmissibilité pour les prestataires ayant épuisé leurs prestations, selon le nombre d'heures d'emploi assurable et le taux de chômage régional, Canada, 2014-2015

	Taux de chômage régional ¹					
	0,1 % à 8,0 %	8,1 % à 10,0 %	10,1 % à 12,0 %	12,1 % à 16,0 %	16,1 % ou plus	Moyenne
Nombre d'heures d'emploi assurable						
420 à 769 heures	7,0 %	8,3 %	15,9 %	26,0 %	24,6 %	15,0 %
770 à 1 119 heures	8,4 %	11,1 %	19,8 %	35,7 %	14,4 %	12,3 %
1 120 à 1 469 heures	9,9 %	10,5 %	19,3 %	14,2 %	10,3 %	11,0 %
1 470 à 1 819 heures	3,0 %	2,9 %	4,4 %	6,1 %	4,6 %	3,2 %
1 820 heures et plus	0,5 %	0,5 %	1,4 %	0,8 %	1,3 %	0,6 %
Canada	6,0 %	7,4 %	15,7 %	24,6 %	16,2 %	9,1 %

¹ Les taux de chômage utilisés pour le régime d'assurance-emploi correspondent à une moyenne mobile des taux de chômage mensuels désaisonnalisés produits par Statistique Canada, conformément à l'article 17 du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

Source : EDSC, données administratives de l'assurance-emploi. Les données reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'assurance-emploi.

On dénombrait 16 080 prestataires saisonniers ayant connu une période creuse parmi les personnes dont la période de prestations a pris fin en 2014-2015, ce qui représente un peu plus de 1 % de tous les prestataires réguliers dont la période de prestations s'est terminée en 2014-2015. Les prestataires saisonniers ayant connu une période creuse et dont la période de prestation a pris fin en 2014-2015 comptaient en moyenne 18,9 semaines de travail et 26,6 semaines de prestations d'assurance-emploi, y compris le délai de carence. Cela a donné lieu à un écart moyen de 6,5 semaines sans revenu. Pour plus de la moitié (56,2 %) des prestataires saisonniers confrontés à une période creuse, celle-ci a été de moins de 6 semaines, pour 26,7 %, la période sans revenu a duré de 6 à 11 semaines, et pour 17,1 %, pendant 12 semaines ou plus.

Comme il a été mentionné dans les rapports précédents, la probabilité de vivre une période creuse est plus élevée dans les régions où le taux de chômage est élevé, où les prestataires ont besoin d'accumuler moins d'heures pour être admissibles aux prestations et où il peut y avoir des périodes prolongées de chômage entre deux saisons. Les provinces de l'Atlantique étaient surreprésentées en ce qui a trait aux prestataires saisonniers ayant connu une période creuse (27 %) alors que ces prestataires n'ont représenté que 15 % de toutes les demandes de prestations régulières ayant pris fin au cours de 2014-2015. Pendant la même période, l'Ontario comptait 21 % de prestataires saisonniers ayant connu une période creuse, mais était sous-représenté, car la province comptait pour 30 % des demandes de prestations régulières au Canada.

2.5.2 Épuisement de la période de prestations pour les prestations régulières d'assurance-emploi

Comme il a été mentionné précédemment, les prestataires ayant épuisé leur période de prestations font référence aux demandes de prestations régulières qui atteignent la dernière semaine de la période de prestations avant que toutes les prestations régulières admissibles soient versées. Parmi toutes les demandes de prestations régulières qui ont pris fin en 2014-2015, 23,6 % (ou 313 000) des prestataires épuisèrent leur période de prestations avant de recevoir toutes les semaines de prestations régulières auxquelles ils avaient droit. Cela représente une légère augmentation de 23,3 % par rapport à 2013-2014.

Les taux d'épuisement de la période de prestations sont influencés par des variables ayant une incidence sur la durée des prestations d'assurance-emploi, comme l'admissibilité aux prestations régulières, les

semaines de travail pendant une période de prestations et le recours aux prestations spéciales. Le lien entre ces facteurs et l'épuisement de la période de prestations est examiné en détail à la section 2.5.4.

2.5.2.1 Épuisement de la période de prestations, selon les groupes démographiques

Parmi les provinces et territoires, le taux d'épuisement de la période de prestation fluctuait en 2014-2015. Les augmentations les plus importantes sont survenues au Manitoba (+2,8 points de pourcentage) et en Colombie Britannique (+2,7 points de pourcentage), alors que le Nunavut (-5,1 points de pourcentage) et les Territoires-de-Nord-Ouest (-5,0 points de pourcentage) ont subies les diminutions les plus importantes, comme le montre le tableau 33 de la section 2.5.1.1. Les fluctuations dans les groupes d'âge et par sexe du taux d'épuisement de la période de prestation étaient modestes. Le Nouveau-Brunswick a enregistré le plus haut taux d'épuisement de la période de prestations (39,5 %), et le Nunavut, le plus faible (14,0 %).

Les hommes ont davantage tendance à épuiser leur période de prestations que les femmes, puisqu'ils ont généralement droit à plus de semaines de prestations régulières et qu'ils sont plus susceptibles de travailler pendant leur période de prestations et de reporter une partie de leurs prestations d'assurance-emploi. Les prestataires âgés de 45 ans et plus affichent un plus haut taux d'épuisement de la période de prestations que les prestataires plus jeunes. Depuis 2010-2011, le taux d'épuisement de la période de prestations chez les prestataires âgés de moins de 45 ans a diminué de façon plus importante que chez les prestataires moins âgés.

Comme le montre le tableau 33, la probabilité d'épuiser la période de prestations avant le versement intégral des prestations varie considérablement entre les différentes catégories de prestataires d'assurance-emploi. Dans le cas des demandes ayant pris fin au cours de l'exercice 2014-2015, 21,6 % des travailleurs de longue date et 19,9 % des travailleurs occasionnels ont épuisé leur période de prestations, alors que 34,2 % des prestataires fréquents ont épuisé leur période de prestations, desquels environ six sur sept ont été admissibles à présenter une nouvelle demande. Même si la durée moyenne des prestations régulières est plus courte pour les prestataires saisonniers que pour les prestataires non saisonniers, 36,2 % des prestataires saisonniers ont épuisé leur période de prestations en 2014-2015, comparativement à 18,2 % pour les prestataires non saisonniers. Le taux

d'épuisement de la période de prestations chez les prestataires saisonniers a légèrement diminué après avoir atteint un sommet de 38,8 % en 2011-2012, mais demeure plus élevé qu'en 2009-2010, alors qu'il se situait à 25,4 %.

2.5.2.2 Épuisement de la période de prestations, selon la norme variable d'admissibilité

Comme le montre le tableau 36, les taux d'épuisement de la période de prestations sont passablement liés au nombre d'heures d'emploi assurable utilisées pour établir la demande de prestations. Les prestataires qui ont accumulé de 420 à 769 heures en 2014-2015 ont connu un taux d'épuisement de la période de prestations de 11,4 %, comparativement à environ 28 % à 29 % des prestataires qui avaient accumulé entre 1 120 et 1 819 heures. Toutefois, il a diminué à 22,6 % pour les prestataires qui comptaient plus de 1 820 heures. Ces tendances sont semblables à celles de l'année dernière.

Les taux d'épuisement de la période de prestations sont en corrélation positive avec le taux de chômage. Ces taux variaient de façon plus significative en

fonction du taux de chômage que du nombre d'heures d'emploi assurable en 2014-2015, puisque les prestataires dans les régions où le taux de chômage était de 8 % ou moins affichaient un taux d'épuisement de leur période de prestations de 19,4 %. En comparaison, les prestataires dans les régions où le taux de chômage était de 16,1 % ou plus ont connu des taux moyens d'épuisement de la période de prestations plus de deux fois plus élevés (42,4 %).

Les taux supérieurs d'épuisement de la période de prestations dans les régions où le taux de chômage était élevé s'expliquent par un plus grand recours aux prestations d'assurance-emploi et par le fait qu'une plus grande proportion de prestataires vivant dans ces régions ont travaillé pendant leur période de prestations. Alors qu'environ 51 % de tous les prestataires réguliers ont travaillé pendant leur période de prestations, cette proportion est beaucoup plus élevée (60 %) dans le cas des prestataires vivant dans des régions où le taux de chômage s'élève à 10,1 % ou plus. Comme il a été énoncé à la section 2.3.1, les prestataires qui travaillent pendant leur période de prestations et qui gagnent un revenu suffisant peuvent reporter à plus tard leurs semaines de prestations d'assurance-emploi au cours de la même période de prestations.

Tableau 36

Taux d'épuisement de la période de prestations, selon le nombre d'heures d'emploi assurable et le taux de chômage régional, Canada, 2014-2015

	Taux de chômage régional ¹					
	0,1 % à 8,0 %	8,1 % à 10,0 %	10,1 % à 12,0 %	12,1 % à 16,0 %	16,1 % ou plus	Moyenne
Nombre d'heures d'emploi assurable						
420 à 769 heures	9,4 %	8,7 %	7,6 %	12,6 %	23,3 %	11,4 %
770 à 1 119 heures	13,0 %	15,3 %	21,5 %	38,0 %	49,4 %	19,4 %
1 120 à 1 469 heures	23,7 %	27,7 %	36,4 %	48,3 %	51,3 %	28,9 %
1 470 à 1 819 heures	23,6 %	26,6 %	39,4 %	51,4 %	46,7 %	27,9 %
1 820 heures et plus	18,2 %	21,3 %	37,1 %	40,9 %	39,0 %	22,6 %
Canada	19,4 %	21,8 %	29,4 %	35,2 %	42,4 %	23,6 %

¹ Les taux de chômage utilisés pour le régime d'assurance-emploi correspondent à une moyenne mobile des taux de chômage mensuels désaisonnalisés produits par Statistique Canada, conformément à l'article 17 du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

Source : EDSC, données administratives de l'assurance-emploi. Les données reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'assurance-emploi.

2.5.2.3 Épuisement de la période de prestations et taux de réadmissibilité

Comparativement aux prestataires qui avaient épuisé leurs prestations et dont le taux de réadmissibilité⁹⁸ était de 9,1 % en 2014-2015, les prestataires qui ont épuisé leur période de prestations affichaient un taux de réadmissibilité moyen⁹⁹ de 70,5 %, comme le montre le tableau 37. Le taux de réadmissibilité a continué à augmenter depuis 2010-2011 alors qu'il se situait à 58,2 %. Les taux de réadmissibilité varient selon les groupes démographiques, alors que 85,2 % des prestataires fréquents ayant épuisé leur période de prestations ont présenté une nouvelle demande d'assurance-emploi, comparativement à 59,5 % des travailleurs de longue date.

De plus, comme le montre le tableau 37, les prestataires ayant épuisé leur période de prestations qui avaient accumulé un plus grand nombre d'heures d'emploi assurable et/ou qui vivaient dans une région où le taux de chômage était plus faible étaient moins susceptibles de présenter une nouvelle demande d'assurance-emploi en 2014-2015.

2.5.3 Profil des prestataires selon le type d'épuisement (admissibilité et période de prestations)

Comme il a été mentionné précédemment, environ les deux tiers des prestataires qui ont épuisé leur période de prestations ont été admissibles à présenter une nouvelle demande d'assurance-emploi¹⁰⁰ en 2014-2015. Pour ce faire, ces prestataires devaient accumuler suffisamment d'heures d'emploi assurable pendant leur période de référence, qui correspond à la période de prestations qu'ils ont épuisée. Comme le montre le tableau 38, près des trois quarts (72 %) des prestataires ayant épuisé leur période de prestations ont travaillé pendant environ 16 semaines. En moyenne en 2014-2015, les prestataires qui n'ont pas épuisé leurs prestations régulières en ont reçu pendant 13,1 semaines, tandis que ceux qui ont épuisé leurs prestations en ont touché pendant 27,7 semaines. Les prestataires qui ont épuisé leur période de prestations ont reçu des prestations régulières pendant 18,7 semaines, ce qui est comparable au nombre de semaines de prestations de tous les prestataires réguliers (19,2 semaines).

Tableau 37

Taux de réadmissibilité des prestataires ayant épuisé leur période de prestations, selon le nombre d'heures d'emploi assurable et le taux de chômage régional, Canada, 2014-2015

	Taux de chômage régional ¹					
	0,1 % à 8,0 %	8,1 % à 10,0 %	10,1 % à 12,0 %	12,1 % à 16,0 %	16,1 % ou plus	Moyenne
Nombre d'heures d'emploi assurable						
420 à 769 heures	63,9 %	60,8 %	74,3 %	77,5 %	83,3 %	72,8 %
770 à 1 119 heures	74,7 %	73,9 %	82,4 %	87,0 %	84,5 %	79,4 %
1 120 à 1 469 heures	81,2 %	78,1 %	83,9 %	80,7 %	83,7 %	80,9 %
1 470 à 1 819 heures	69,4 %	64,6 %	73,5 %	73,8 %	71,7 %	69,1 %
1 820 heures et plus	48,6 %	45,9 %	61,9 %	69,8 %	69,5 %	53,1 %
Canada	67,8 %	65,2 %	75,3 %	78,7 %	79,3 %	70,5 %

¹ Les taux de chômage utilisés pour le régime d'assurance-emploi correspondent à une moyenne mobile des taux de chômage mensuels désaisonnalisés produits par Statistique Canada, conformément à l'article 17 du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

Source : EDSC, données administratives de l'assurance-emploi. Les données reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'assurance-emploi.

⁹⁸ Le taux de réadmissibilité des prestataires ayant épuisé leurs prestations est la proportion des prestataires ayant épuisé leurs prestations qui font établir une nouvelle demande de prestations d'assurance-emploi dans les quatre semaines suivant l'épuisement d'une demande de prestations d'assurance-emploi antérieure.

⁹⁹ Le taux de réadmissibilité des prestataires ayant épuisé leur période de prestations est la proportion des prestataires ayant épuisé leur période de prestations qui font établir une nouvelle demande de prestations d'assurance-emploi dans les quatre semaines après avoir atteint la dernière semaine de la période de prestations (habituellement 52 semaines) avant que toutes les prestations aient été versées.

¹⁰⁰ Les prestataires réguliers faisant établir une nouvelle demande de prestations d'assurance-emploi dans les quatre semaines après avoir atteint la dernière semaine de la période de prestations (habituellement 52 semaines) avant que toutes les prestations aient été versées sont jugés comme des prestataires ayant épuisé leur période de prestations et admissibles à nouveau.

Les prestataires qui n'ont pas épuisé leurs prestations ont reçu, en moyenne, 41,8 % des prestations régulières auxquelles ils avaient droit (c.-à-d. semaines de prestations), et près des deux tiers (62,1 %) ont reçu moins de 49,5 % des prestations régulières auxquelles ils avaient droit. En comparaison, les prestataires qui ont épuisé leurs prestations ont reçu toutes les prestations régulières auxquelles ils avaient droit, par définition, alors que les prestataires qui ont épuisé leur période de prestations ont reçu 56,0 % des prestations régulières auxquelles ils avaient droit, avec 56,2 % des prestataires qui ayant reçu au moins 50 % des prestations régulières auxquelles ils avaient droit.

Le fait de travailler pendant une période de prestations et de recourir aux prestations spéciales a une incidence sur le taux d'épuisement de la période

de prestations, puisque ces facteurs contribuent à prolonger la durée de la période de prestations. De tous les prestataires ayant épuisé leur période de prestations, 16,1 % ont reçu des prestations spéciales en 2014-2015, ce qui était considérablement plus élevé que chez tous les prestataires réguliers (10,8 %). Lorsque les prestations spéciales sont combinées aux prestations régulières, la probabilité d'atteindre la dernière semaine de la période de prestations de 52 semaines s'accroît. Toutefois, ceux qui ont touché des prestations spéciales étaient beaucoup moins susceptibles de présenter une nouvelle demande d'assurance-emploi, puisque 38,7 % des prestataires ayant épuisé leur période de prestations qui ont demandé des prestations spéciales ont présenté une nouvelle demande, comparativement à 76,6 % qui ne l'ont pas fait.

Tableau 38

Profil des prestataires, selon le type d'épuisement, Canada, 2014-2015

	Tous les prestataires réguliers	Prestataires n'ayant pas épuisé leurs demandes	Prestataires ayant épuisé leurs prestations	Prestataires ayant épuisé leur période de prestations
Taux d'épuisement	Sans objet ¹	Sans objet ¹	34,7 %	23,6 %
Période creuse avant la prochaine demande				
Prestataires réadmissibles (nouvelles demandes)	19,3 %	1,1 %	9,1 %	70,5 %
Prestataires non réadmissibles (pas de nouvelle demande)	80,7 %	98,9 %	90,9 %	29,5 %
Taux d'épuisement rajusté	Sans objet ¹	Sans objet ¹	31,5 %	6,8 %
Proportion des demandes comportant au moins une semaine partiellement travaillée pendant la période de prestations	50,6 %	50,4 %	36,2 %	72,3 %
Nombre moyen de semaines de travail pendant la période de prestations	11,5	7,9	12,0	16,0
Nombre moyen de semaines de prestations régulières versées	19,2	13,1	27,7	18,7
Prestations mixtes (prestations spéciales recueillies)	10,8 %	8,8 %	9,8 %	16,1 %
Proportion des prestations d'assurance-emploi utilisées				
Moins de 24,5 %	17,7 %	32,7 %	Sans objet	13,7 %
24,5 % à moins de 49,5 %	19,1 %	29,4 %	Sans objet	26,2 %
49,5 % à moins de 74,5 %	15,2 %	19,3 %	Sans objet	29,0 %
74,5 % ou plus	48,0 %	18,7 %	100,0 %	31,1 %
Moyenne des prestations d'assurance-emploi utilisées	63,0 %	41,8 %	100,0 % ²	56,0 %

Remarque : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre aux totaux indiqués.

¹ Par définition, le taux d'épuisement ne concerne que les prestataires qui épuisent leurs prestations (ceux qui épuisent leurs prestations et leur période de prestations).

² Par définition, les prestataires qui ont épuisé leurs prestations ont utilisé toutes les semaines de prestations régulières auxquelles ils avaient droit.

Source : EDSC, données administratives de l'assurance-emploi. Les données reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'assurance-emploi.

2.5.4 Épuisement combiné des prestations régulières d'assurance-emploi

L'épuisement combiné des prestations régulières d'assurance-emploi comprend toutes les demandes pour lesquelles les prestataires ont cessé de recevoir des prestations régulières d'assurance-emploi parce qu'ils ont reçu tout ce à quoi ils avaient droit ou parce que leur période de prestations a pris fin. En 2014-2015, le taux d'épuisement combiné était de 58,2 %, soit une légère augmentation par rapport à 2013-2014 (57,6 %). Si l'on ne tient pas compte des prestataires qui sont à nouveau admissibles à des prestations d'assurance-emploi, le taux d'épuisement combiné rajusté descend à 38,5 %. Les taux d'épuisement examinés et déclarés dans la présente section reflètent la proportion de prestataires réguliers qui n'ont plus accès à des prestations régulières d'assurance-emploi. Toutefois, il est important de noter que certaines de ces personnes auront trouvé un emploi ou seront de retour au travail et, par conséquent, n'auront pas besoin de prestations régulières d'assurance-emploi dans l'immédiat. Il n'existe pas suffisamment de données administratives pour produire un rapport quant à la proportion de prestataires qui ont épuisé leurs prestations (admissibilité ou période de prestations) et qui, dans un court délai, retournent au travail.

2.6 Disposition de l'initiative Jumeler les Canadiens et les Canadiennes aux emplois disponibles

Dans le cadre du Budget 2012, le gouvernement a mis en place l'Initiative Jumeler les Canadiens et les Canadiennes aux emplois disponibles (JCED) pour aider les prestataires d'assurance-emploi à avoir accès aux emplois disponibles dans leur région qui correspondent à leurs compétences, en plus de leur fournir le soutien nécessaire dont ils ont besoin pour trouver du travail. Cette initiative, qui est entrée en vigueur en janvier 2013, comprend les quatre mesures suivantes :

1. amélioration du service Alertes-Emploi et de l'information sur le marché du travail pour soutenir les activités de recherche d'emploi;
2. modifications législatives et nouvelles mesures d'intégrité pour renforcer l'obligation des prestataires à entreprendre des « démarches raisonnables de recherche d'emploi » pour trouver un « emploi convenable »;
3. renforcement des liens entre le Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET) et le régime d'assurance-emploi pour s'assurer que les Canadiens sont pris en considération avant les travailleurs étrangers temporaires;

4. projets de collaboration avec les provinces et territoires intéressés afin de fournir aux prestataires d'assurance-emploi de l'aide à l'emploi plus tôt pendant leur période d'admissibilité.

2.6.1 Système amélioré d'Alerte-emploi

Lancé le 6 janvier 2013, le Système amélioré d'Alerte-emploi est un service de répertoire électronique gratuit qui fournit, deux fois par jour, aux chercheurs d'emploi de nouvelles offres d'emploi disponibles. Ce répertoire, qui contient des offres d'emploi disponibles affichées par le Guichet-Emplois et les employeurs du secteur privé, offre aux chercheurs d'emploi une liste exhaustive d'offres d'emploi disponibles selon leurs professions et leurs communautés, en plus de l'information complémentaire, portant entre autres sur d'autres professions pour lesquelles ils pourraient être qualifiés, qui pourrait les aider à décider de la façon et du moment d'élargir leur recherche d'emploi.

Pour recevoir quotidiennement des alertes d'emploi de ce répertoire, les prestataires de l'assurance-emploi peuvent s'abonner à ce service sur une base volontaire. En plus, les services de ce système amélioré d'Alerte-emploi sont aussi offerts aux personnes qui ne reçoivent pas de prestations d'assurance-emploi, mais qui souhaitent recevoir les offres d'emploi.

Par ailleurs, en plus du service Alerte-emploi, il y a d'autres outils offerts en ligne et disponibles sur le site web de Guichet-Emplois fournissent de l'information pertinente sur le marché du travail aux chercheurs d'emploi et aux personnes sous-employées pour les aider à prendre des décisions relatives à leur carrière. Parmi les exemples d'information disponible relative au marché du travail, il y a : les rapports professionnels contenant l'information sur les salaires et leurs perspectives, des outils pour aider à analyser les carrières pouvant intéresser les chercheurs d'emploi ainsi que des données sur les emplois les plus publicisés.

Du 1^{er} avril 2014 au 31 mars 2015, 578 millions d'alertes-emploi (+392 %) ont été envoyées à 583 000 abonnés (+91,0 %). De plus, 142 277 employeurs (-12,3 %) ont affiché 1 265 057 (-13,7 %) nouveaux emplois sur le site Web du Guichet-Emplois.

2.6.1.1 Enquête auprès des ex-clients d'Alerte-emploi

L'enquête auprès des ex-clients d'Alerte-emploi est un sondage volontaire mené auprès des utilisateurs lorsqu'ils se désabonnent du service. Tous les utilisateurs qui se désabonnent reçoivent le sondage; et le taux de réponse est de près de 70 %.

En 2014-2015, 104 989 utilisateurs (+93,4 %) ont répondu au sondage de sortie adressé aux ex-clients d'Alerte-emploi. Parmi ceux qui ont répondu, 34 208 (32,6 %) ont indiqué qu'ils étaient des prestataires d'assurance-emploi, tandis que 19 892 (58,1 %) de ces prestataires ont répondu qu'ils avaient trouvé un emploi alors qu'ils étaient inscrits à Alerte-emploi.

2.6.2 Responsabilités des prestataires d'assurance-emploi

En vertu de l'Initiative JCED, de nouvelles dispositions réglementaires sur l'assurance-emploi ont été établies pour clarifier les responsabilités des prestataires des prestations régulières et des prestations de pêcheur de l'assurance-emploi, et ce en définissant ce que sont une recherche d'emploi convenable et un emploi convenable. Les critères employés pour définir ce qu'est une recherche d'emploi convenable sont les suivants : les démarches de recherche d'emploi; l'intensité de la recherche d'emploi; le type de travail recherché; et les preuves des efforts de recherche d'emploi. Les critères employés pour définir un emploi convenable sont les suivants : le type de travail; le salaire; le temps de déplacement; les conditions de travail; les heures de travail; et la situation personnelle. Les exigences concernant le type de travail et le salaire varient selon l'utilisation passée du prestataire des prestations de l'assurance-emploi et la durée de celles-ci. En vertu de ces définitions, les prestataires sont classés par catégorie selon leur utilisation des prestations de l'assurance-emploi. Pour plus de renseignements concernant la répartition à l'échelle nationale des demandes de prestations régulières présentées par catégorie de prestataire d'assurance-emploi, veuillez-vous référer à la section 2.1.2 du chapitre II.

2.6.2.1 Séances d'information à l'intention des prestataires

En février 2013, après la mise en place des nouvelles dispositions réglementaires sur l'assurance-emploi, les séances d'information à l'intention des prestataires (SIP) ont été adaptées à chacun des trois groupes de prestataires d'assurance-emploi à savoir : les prestataires fréquents, les prestataires occasionnels et les travailleurs de longue date. De plus, les prestataires aiguillés vers les SIP sont définis selon la demande locale de leurs emplois antérieurs et la disponibilité du travail.

Du 1^{er} Avril 2014 au 31 Mars 2015, 10 195 séances d'information ont eu lieu à l'échelle nationale. Plus de 168 531 demandeurs avaient été conviés d'assister à ces séances.

Les prestataires qui étaient conviés aux SIP étaient comparés à un échantillon témoin de prestataires ayant les mêmes caractéristiques, mais que l'on n'avait pas convié aux SIP. Les demandes qui ont été analysées étaient des demandes non complétées qui avaient commencé entre avril 2013 et mars 2014. Et l'analyse préliminaire de ces demandes a permis de constater que les prestataires de l'assurance-emploi qui ont été conviés à assister aux SIP, restaient 1 semaine de moins sur l'assurance-emploi que ceux qui n'ont pas assisté aux SIP; et ils étaient 1,3 fois plus enclins à retourner sur le marché du travail que les prestataires faisant partie du groupe témoin.

2.6.2.2 Exclusion et inadmissibilité

En vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*, des chercheurs d'emploi peuvent être exclus du bénéfice des prestations d'assurance-emploi pour diverses raisons; et l'entrée en vigueur de l'initiative JCED n'a pas eu à modifier ces dispositions d'exclusion et d'inadmissibilité aux prestations. Aussi, il n'existe aucune donnée administrative permettant de savoir précisément les prestataires d'assurance-emploi qui se sont vu refuser des prestations en raison des dispositions réglementaires ou des SIP qui ont été introduites dans le cadre de l'initiative JCED. Toutefois, deux types d'inadmissibilité particulière sont étroitement liés à ces nouvelles dispositions réglementaires et aux SIP, ce qui peut donner un aperçu de l'impact que cela peut avoir sur les prestataires d'assurance-emploi. En effet, au cours de l'exercice 2014, un total de 1 250 inadmissibilités ont été imposées parce que les prestataires n'avaient pas fait de recherche d'emploi (1 070) ou avaient refusé d'accepter un emploi convenable (180). Cela représente une faible proportion (0,08 %) de toutes les demandes de prestations pour pêcheurs et de prestations régulières d'assurance-emploi établies, et ne tient pas compte du fait que dans certains cas, les prestations auraient été rétablies une fois que le prestataire aurait démontré qu'il s'est acquitté de sa responsabilité.

2.6.3 Coordination accrue entre le régime d'assurance-emploi et le Programme des travailleurs étrangers temporaires

Le gouvernement continue de mettre en place des mesures pour renforcer les liens entre le régime d'assurance-emploi et le Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET). L'amélioration de la coordination entre les deux programmes a pour but de s'assurer que les employeurs et les prestataires d'assurance-emploi sont mieux jumelés et que les Canadiens qualifiés sont pris en considération avant l'embauche de travailleurs étrangers temporaires.

2.6.4 Collaboration avec les provinces et les territoires

Dans le cadre de l'initiative Jumeler les Canadiens et les Canadiennes aux emplois disponibles, le budget de 2012 comportait l'engagement de « travailler de concert avec les gouvernements provinciaux et territoriaux pour que les prestataires d'assurance-emploi aient accès à l'aide à l'emploi plus tôt pendant leur période de prestations », dans le but de favoriser un retour rapide au travail et de réaliser des

économies au Compte des opérations de l'assurance-emploi. À l'appui de cet engagement, EDSC a conçu des projets de collaboration avec la Colombie-Britannique et le Manitoba en 2013, et, en 2013-2014, il a étudié les répercussions des interventions rapides sur la prestation de mesures actives pour les prestataires d'assurance-emploi. Les résultats de ce test indiquent que les interventions rapides sont plus efficaces lorsqu'elles sont axées sur les prestataires ayant de fortes potentialités de se trouver un nouvel emploi.

2.7 Prestations régulières de l'assurance-emploi et travailleurs saisonniers

2.7.1 Travailleurs saisonniers

En raison des différences entre les définitions de prestations saisonnières et de travailleurs saisonniers utilisées par divers organismes, il est possible que les chiffres contenus dans cette section présentent des variations. Selon l'Enquête sur la population active (EPA) de Statistique Canada, un travailleur saisonnier est une personne qui travaille dans une industrie où le niveau d'emploi augmente et diminue au gré des saisons.

Selon les données de l'EPA, il y avait 423 100 travailleurs saisonniers en 2014-2015¹⁰¹, ce qui représente une chute de 2,0 % par rapport à 2013-2014. Le nombre de travailleurs saisonniers a atteint son plus bas niveau depuis 2009-2010 (420 000), et demeure légèrement plus élevé comparativement aux niveaux observés avant le début de la récession de 2008 (418 900 en 2007-2008).

Les travailleurs saisonniers représentaient 20,9 % de tous les travailleurs temporaires et 2,8 % de tous les salariés en 2014-2015, soit les plus faibles proportions observées depuis les dix dernières années. Au cours de la dernière décennie, la proportion de travailleurs saisonniers par rapport à l'ensemble des travailleurs temporaires a varié entre 20,9 % et 23,7 %. La proportion de travailleurs saisonniers sur l'ensemble des salariés a pour sa part varié entre 2,8 % et 3,1 %.

Une étude sur le travail saisonnier¹⁰² a permis de constater que les travailleurs saisonniers sont plus susceptibles d'être de sexe masculin, d'avoir un niveau de scolarité moins élevé et d'avoir moins de personnes à charge que les travailleurs en général. Ils sont également plus nombreux dans les provinces de l'Atlantique et dans les industries primaires.

¹⁰¹ Enquête sur la population active de Statistique Canada, tableau CANSIM 282-0079.

¹⁰² RHDCC, *Évaluation de l'emploi saisonnier : Mise à jour* (Ottawa : RHDCC, Direction de l'évaluation, 2009).

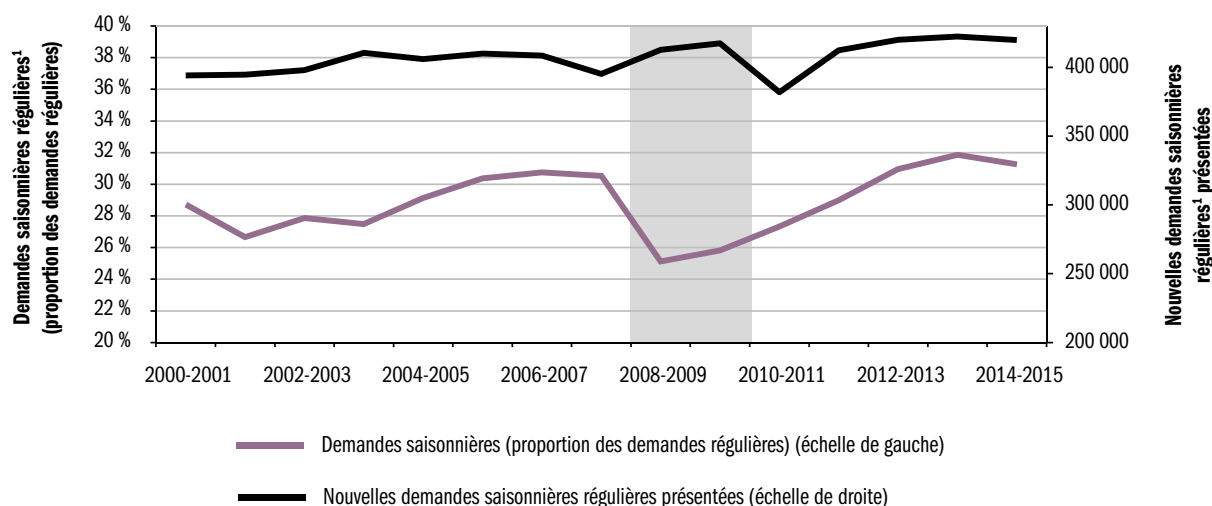
2.7.2 Demandes saisonnières présentées par des prestataires de prestations d'assurance-emploi régulières

Les prestataires saisonniers sont ceux qui ont présenté au moins trois demandes de prestations régulières ou de pêcheur au cours des cinq dernières années, dont deux établies à peu près au même moment de l'année que leur demande en cours. Cette période est définie comme étant les huit semaines avant et les huit semaines après que la demande en cours soit établie, pour un total de 17 semaines. En 2014-2015, on enregistra 446 000¹⁰³ demandes saisonnières, dont 26 000¹⁰³ demandes de prestations de pêcheur. Les analyses présentées dans les sous-sections qui suivent mettront l'accent sur les demandes saisonnières de prestations régulières, en excluant les prestations de pêcheur.

Les données administratives de l'assurance-emploi montrent que 420 000 demandeurs de prestations régulières ont présenté des demandes saisonnières en 2014-2015. Ces demandes saisonnières représentaient 31 % de l'ensemble des demandes de prestations régulières. Après avoir augmenté pendant cinq années consécutives, la part des demandes saisonnières a de nouveau atteint le niveau observé avant la récession de 2007-2008. Par le passé, la situation du marché du travail a eu moins d'incidence sur le volume des demandes saisonnières que sur celui des demandes de prestations régulières non saisonnières, comme l'illustre le graphique 34.

Graphique 34

Demandes saisonnières de prestations d'assurance-emploi régulières¹, Canada, de 2000-2001 à 2014-2015



¹ Les demandes saisonnières de prestations régulières sont les demandes pour lesquelles au moins un dollar a été versé en prestations régulières et sont présentées par un demandeur ayant établi au moins trois demandes de prestations régulières ou de pêcheur au cours des cinq dernières années, dont deux au même moment de l'année que la demande en cours. Cette période est définie comme étant les huit semaines avant et les huit semaines après le début de la demande actuelle, pour un total de 17 semaines.

Source : EDSC, Données administratives de l'assurance-emploi. Les données se fondent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'assurance-emploi.

¹⁰³ Les estimations pour les prestations de pêcheur sont basées sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'assurance-emploi.

Comme le montre le tableau 39, les demandes saisonnières proviennent le plus souvent des travailleurs âgés de 45 ans et plus, des provinces de l'Atlantique et du Québec, et du secteur de la production des biens. Les industries de la construction, de la fabrication et des services d'enseignement sont celles d'où provient plus de la moitié de toutes les demandes saisonnières de prestations régulières.

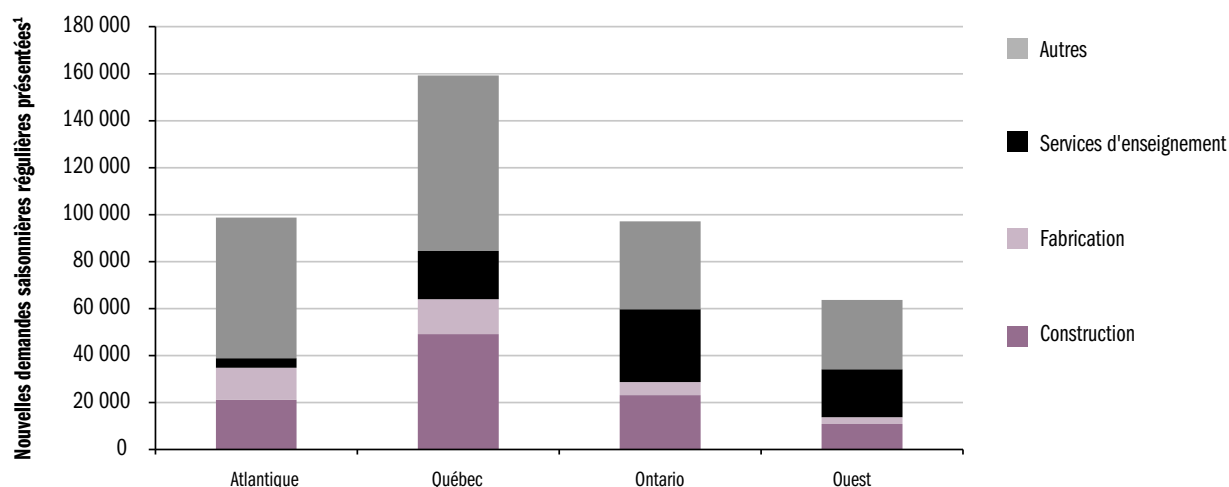
En termes de volume, le Québec a la plus forte incidence de saisonnalité; cette province représentant 159 000 (37,9 %) de toutes les demandes saisonnières de prestations régulières en 2014-2015, comparativement à 265 000 (29 %) de l'ensemble des demandes de prestations régulières non saisonnières. À l'inverse, l'Ontario représentait 97 000 (23 %) et 294 000 (32 %) respectivement. Cette disparité s'explique en partie par les caractéristiques saisonnières des industries de la construction et de la fabrication qui diffèrent dans ces deux provinces. Par exemple, en 2014-2015,

47 000 (52 %) des demandes de prestations régulières au Québec provenant de l'industrie de la construction et 14 000 (30 %) de celles provenant de l'industrie de la fabrication étaient des demandes saisonnières par rapport à l'ensemble des demandes, alors qu'en Ontario, les chiffres étaient de 23 000 (33 %) et de 5 000 (12 %) respectivement. À l'échelle nationale, 32 000 (30 %) de toutes les demandes de prestations provenant de l'industrie de la construction et 17 000 (34 %) de l'industrie de la fabrication étaient des demandes saisonnières (voir le graphique 35).

En 2014-2015, 6 % des travailleurs des provinces de l'Atlantique étaient des travailleurs saisonniers (comparativement à seulement 3 % dans le reste du Canada). Les provinces de l'Atlantique ont également enregistré d'importants volumes de demandes saisonnières de prestations régulières, et ensemble, elles représentaient 24 % de toutes les demandes saisonnières comparativement à uniquement 12 % des demandes non saisonnières en 2014-2015.

Graphique 35

Demandes saisonnières de prestations d'assurance-emploi régulières¹, par industrie et par province, Canada, 2014-2015



¹ Les demandes saisonnières de prestations régulières sont les demandes pour lesquelles au moins un dollar a été versé en prestations régulières et sont présentées par un demandeur ayant établi au moins trois demandes de prestations régulières ou de pêcheur au cours des cinq dernières années, dont deux au même moment de l'année que la demande en cours. Cette période est définie comme étant les huit semaines avant et les huit semaines après le début de la demande actuelle, pour un total de 17 semaines.

Source : EDSC, Données administratives de l'assurance-emploi. Les données se fondent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'assurance-emploi.

Pour saisir la répartition régionale des demandes saisonnières de prestations régulières, le ratio utilisé est le nombre de demandes saisonnières de prestations régulières par rapport à l'ensemble des demandes de prestations régulières. Selon ce ratio, 47 % des demandes de prestations régulières provenant des provinces de l'Atlantique en 2014-2015 étaient saisonnières, comparativement à 28 % dans le reste du pays. Le nombre élevé de demandes dans ces provinces était largement attribuable à ses industries productrices de biens dont 53 % des demandes de prestations régulières étaient saisonnières, par rapport à 33 % dans le reste du Canada. Au sein des provinces de l'Atlantique, les industries affichant le plus de demandes saisonnières de prestations régulières étaient celles de l'agriculture, de la foresterie et de la chasse (68 %), de la fabrication (57 %) et de la construction (47 %).

Parmi toutes les provinces, l'Alberta affichait une incidence plus faible de demandes saisonnières, soit 13 % de toutes ses demandes de prestations régulières. Ce faible taux peut s'expliquer par le fait que 11 % des demandes de prestations régulières provenant des industries productrices de biens albertaines étaient saisonnières, un chiffre considérablement plus bas que celui de 53 % affiché par ce même secteur dans les provinces de l'Atlantique. Ce contraste saisissant est attribuable à des circonstances industrielles et économiques différentes. Historiquement, l'Alberta a affiché de plus bas taux de chômage que les provinces de l'Atlantique, ce qui fut également le cas en 2014-2015, et ce, en dépit des conditions du marché du travail défavorables dans les industries de l'extraction minière et de l'extraction de pétrole et de gaz (voir le Tableau 39).

En 2014-2015, environ la moitié des demandes saisonnières de prestations régulières ont été présentées au troisième trimestre de l'exercice, entre octobre et décembre (voir le tableau 40). De plus, 162 000 demandes furent présentées par des hommes durant ce même trimestre, ce qui représentait 62 % de toutes les demandes saisonnières provenant d'homme et 39 % de l'ensemble des demandes saisonnières de prestations régulières. Les tendances saisonnières relativement aux demandes peuvent varier considérablement selon le sexe et l'industrie. L'analyse industrielle a indiqué que 64 % de l'ensemble des demandes saisonnières de prestations régulières provenant des industries productrices de biens, où les hommes sont généralement surreprésentés, ont été présentés pendant le troisième trimestre de 2014-2015. Dans l'ensemble, pour 2014-2015, les travailleurs de sexe masculin représentaient 155 000, ou 86 %, de toutes les demandes saisonnières de prestations régulières des industries productrices de biens. En 2014-2015, 27 % de l'ensemble des demandes saisonnières de prestations régulières ont été présentés durant le deuxième trimestre. Toutefois, 49 % des toutes les demandes saisonnières de prestations régulières présentées par des femmes ont été établis au cours de ce trimestre, soit de juillet à septembre. Une grande partie des demandes (52 000) a été déposée par des femmes des industries des services d'enseignement (ce qui comprend les aides-enseignantes, les bibliothécaires, le personnel de bureau, etc.). Fait intéressant, de l'ensemble des demandes saisonnières de prestations régulières présentées par des femmes en 2014-2015 (158 000), 41 % provenaient de l'industrie des services d'enseignement.

Tableau 39

Demandes de prestations régulières¹ et demandes saisonnières de prestations régulières² de l'assurance-emploi (AE), Canada, 2014-2015

	Répartition du volume (nombre)			Répartition du volume (%)			Fréquence (%)	
	Prestations régulières	Demandes saisonnières de prestations régulières	Demandes de prestations régulières non saisonnières	Proportion des prestations régulières	Proportion des demandes saisonnières de prestations régulières	Proportion des demandes de prestations régulières non saisonnières	Demandes saisonnières de prestations régulières en proportion des prestations régulières	Demandes de prestations régulières non saisonnières en proportion des prestations régulières
Provinces et territoires								
Provinces de l'Atlantique	209 630	98 950	110 680	15,6	23,5	12,0	47,2	52,8
Reste du Canada	1 132 980	320 770	812 210	84,4	76,5	88,0	28,3	71,7
Terre-Neuve-et-Labrador	63 410	30 720	32 690	4,8	7,3	3,6	47,9	52,1
Île-du-Prince-Édouard	16 560	8 580	7 980	1,2	1,9	0,8	51,6	48,4
Nouvelle-Écosse	60 730	25 560	35 170	4,5	6,2	3,8	42,5	57,5
Nouveau-Brunswick	68 930	34 090	34 840	5,1	8,1	3,7	49,7	50,3
Québec	423 840	159 240	264 600	31,5	38,0	28,6	37,6	62,4
Ontario	391 380	97 110	294 270	29,2	23,1	32,0	24,8	75,2
Manitoba	37 280	10 820	26 460	2,8	2,6	2,9	29,0	71,0
Saskatchewan	31 500	7 770	23 730	2,2	1,8	2,4	25,4	74,6
Alberta	105 780	13 700	92 080	8,1	3,3	10,2	13,0	87,0
Colombie-Britannique	139 040	31 370	107 670	10,3	7,4	11,6	22,6	77,4
Yukon	1 880	520	1 360	0,1	0,1	0,1	28,7	71,3
Territoires du Nord-Ouest	1 680	210	1 470	0,1	0,0	0,2	12,4	87,6
Nunavut	600	30	570	0,0	0,0	0,1	5,0	95,0
Sexe								
Homme	826 410	261 810	564 600	61,6	62,4	61,2	31,7	68,3
Femme	516 200	157 910	358 290	38,4	37,6	38,8	30,6	69,4
Âge								
15 à 24 ans	129 700	10 540	119 160	9,7	2,5	12,9	8,1	91,9
25 à 44 ans	592 390	154 680	437 710	44,1	36,9	47,4	26,1	73,9
45 à 54 ans	323 840	120 920	202 920	24,1	28,8	22,0	37,3	62,7
55 ans et plus	296 680	133 580	163 100	22,1	31,8	17,7	45,0	55,0
Industries								
Industries productrices de biens	511 030	180 310	330 720	38,1	43,0	35,8	35,3	64,7
Industries productrices de services	748 370	220 260	528 110	55,7	52,5	57,2	29,4	70,6
Industries non classées	83 210	19 150	64 060	6,2	4,6	6,9	23,0	77,0
Canada	1 342 610	419 720	922 890	100,0	100,0	100,0	31,3	68,7

¹ Incluent les demandes pour lesquelles au moins un dollar a été versé en prestations régulières.

² Les demandes saisonnières de prestations régulières sont les demandes pour lesquelles au moins un dollar a été versé en prestations régulières et sont présentées par un demandeur ayant établi au moins trois demandes de prestations régulières ou de pêcheur au cours des cinq dernières années, dont deux au même moment de l'année que la demande en cours. Cette période est définie comme étant les huit semaines avant et les huit semaines après le début de la demande actuelle, pour un total de 17 semaines.

Remarque : Les totaux peuvent ne pas correspondre, puisque les données ont été arrondies.

Source : EDSC, Données administratives de l'assurance-emploi. Les données se fondent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'assurance-emploi.

Tableau 40Demandes saisonnières de prestations régulières¹ de l'assurance-emploi par trimestre, Canada, 2014-2015

	Total des demandes saisonnières de prestations régulières	Répartition des demandes saisonnières de prestations régulières par trimestre (%)			
		T1 (D'avril à juin)	T2 (De juillet à septembre)	T3 (D'octobre à décembre)	T4 (De janvier à mars)
Provinces et territoires					
Atlantique	98 950	14,1	20,5	50,3	15,2
Québec	159 240	12,0	21,2	56,1	10,7
Ontario	97 110	9,4	35,0	42,6	13,0
Ouest	63 660	13,5	36,0	40,3	10,2
Territoires	760	10,5	15,8	61,8	11,8
Sexe					
Homme	261 810	9,6	13,1	61,7	15,6
Femme	157 910	16,3	48,6	28,5	6,6
Industries					
Industries productrices de biens	180 310	7,6	12,7	63,9	15,9
Industries productrices de services	220 260	16,1	38,5	36,5	9,0
Industries non classées	19 150	9,1	18,1	57,9	14,8
Canada	419 720	12,1	26,5	49,2	12,2

¹ Les demandes saisonnières de prestations régulières sont les demandes pour lesquelles au moins un dollar a été versé en prestations régulières et sont présentées par un demandeur ayant établi au moins trois demandes de prestations régulières ou de pêcheur au cours des cinq dernières années, dont deux au même moment de l'année que la demande en cours. Cette période est définie comme étant les huit semaines avant et les huit semaines après le début de la demande actuelle, pour un total de 17 semaines.

Source : EDSC, Données administratives de l'assurance-emploi. Les données se fondent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'assurance-emploi.

2.7.3 Admissibilité aux prestations d'assurance-emploi régulières chez les prestataires saisonniers

L'Enquête sur la couverture de l'assurance-emploi (ECAE) de Statistique Canada montre que l'admissibilité aux prestations régulières chez les travailleurs saisonniers est plus élevée que chez les travailleurs temporaires non saisonniers¹⁰⁴, mais qu'elle est plus faible que chez les travailleurs qui occupent un emploi permanent à temps plein. En 2014, 84,6 % des travailleurs saisonniers en chômage qui avaient payé des cotisations avant d'être mis à pied ou de démissionner pour un motif

valable, étaient admissibles aux prestations régulières. Par ailleurs, 90,1 % des travailleurs permanents à temps plein étaient admissibles aux prestations régulières, comparativement à 73,0 % des travailleurs temporaires non saisonniers. Selon une récente étude¹⁰⁵ basée sur l'Enquête canadienne par panel sur l'interruption d'emploi (ECPIE), la probabilité d'être admissible aux prestations d'assurance-emploi régulières est plus faible (de 12 points de pourcentage) chez les travailleurs saisonniers que chez les travailleurs occupant un emploi permanent à temps plein qui ont connu une cessation d'emploi.

¹⁰⁴ Selon l'ECAE, les travailleurs temporaires saisonniers (ou autres travailleurs atypiques) sont des personnes occupant un emploi rémunéré non permanent qui est temporaire, de durée déterminée, contractuel ou occasionnel, ou tout autre emploi non permanent (à l'exception des emplois saisonniers). Ces chômeurs ne sont pas des travailleurs indépendants.

¹⁰⁵ RHDCC, *L'assurance-emploi et les travailleurs atypiques : travailleurs ayant un emploi à temps partiel, à court terme et saisonnier* (Ottawa : RHDCC, Direction de l'évaluation, 2013).

2.7.4 Durée des prestations d'assurance-emploi régulières chez les prestataires saisonniers

En 2014-2015, la durée maximale moyenne des prestations régulières des demandes saisonnières était de 30,3 semaines, ce qui était cohérent avec la moyenne de 30,6 semaines observée en 2013-2014. La durée maximale moyenne des demandes saisonnières de prestations régulières est à la baisse depuis 2009-2010 alors que la moyenne était de 39,0 semaines, ce qui comprenait les semaines supplémentaires offertes dans le cadre des mesures temporaires introduites dans le budget de 2009-2010. La durée maximale moyenne des prestations régulières parmi les demandeurs saisonniers demeure légèrement au-deçà du niveau antérieur à la récession, qui était de 31,9 semaines en 2007-2008.

Par rapport aux prestataires réguliers non saisonniers, les prestataires réguliers saisonniers tendent à utiliser une plus faible proportion de leur période d'admissibilité. Par demande, les prestataires saisonniers ont utilisé, en moyenne, 62 % de leur période d'admissibilité pour les demandes présentées en 2013-2014¹⁰⁶. En comparaison, les prestataires non saisonniers ont utilisé 64 % de leur période d'admissibilité pour les demandes présentées en 2013-2014.

Par conséquent, la durée moyenne réelle des prestations régulières chez les prestataires saisonniers est plus courte que chez les prestataires non saisonniers. En 2013-2014, les prestataires réguliers saisonniers touchaient 17,9 semaines de prestations, comparativement à 20,1 semaines chez les prestataires réguliers non saisonniers. Il en était également de même pour les demandes présentées en 2012-2013, alors que les prestataires saisonniers touchaient en moyenne 18,1 semaines de prestations, et les prestataires non saisonniers 20,3.

2.7.5 Chevauchement des définitions de prestataires saisonniers et de prestataires fréquents : analyse interne

L'initiative Jumeler les Canadiens et les Canadiennes aux emplois disponibles, annoncée en 2010, a établi de nouvelles catégories de prestataires de l'assurance-emploi. Ces trois nouvelles catégories sont les travailleurs de longue date, les prestataires

fréquents et les prestataires occasionnels. Depuis, les prestataires fréquents sont définis comme étant les prestataires qui ont touché au moins trois fois des prestations régulières ou de pêcheur couvrant plus de 60 semaines au cours des cinq dernières années. Bien que les prestataires saisonniers ne soient pas officiellement définis dans la *Loi sur l'assurance-emploi* ou le *Règlement sur l'assurance-emploi*, ils sont définis aux fins de cette analyse comme étant les prestataires qui ont établi au moins trois demandes de prestations régulières ou de pêcheur au cours des cinq dernières années, dont deux au même moment de l'année que la demande actuelle¹⁰⁷.

Les définitions de prestataires réguliers saisonniers et de prestataires réguliers fréquents se chevauchent puisque les deux types de prestataires doivent avoir touché au moins trois fois des prestations au cours des cinq dernières années. Les définitions diffèrent cependant sur deux points :

1. Les prestataires fréquents sont également définis selon le nombre de semaines pendant lesquelles ils ont touché des prestations régulières ou de pêcheurs, alors que ce n'est pas le cas pour les prestataires saisonniers.
2. Bien qu'il y ait des critères concernant l'échéancier pour l'établissement de demandes pour les prestataires saisonniers, ce n'est pas le cas pour les prestataires fréquents.

Des analyses des prestataires réguliers fréquents et des prestataires réguliers saisonniers montrent que moins de prestataires peuvent être considérés comme des prestataires réguliers fréquents comparativement à ceux pouvant être qualifiés de prestataires réguliers saisonniers (voir tableau 41). Ceci indique que plusieurs prestataires réguliers saisonniers ne correspondent pas à la définition de prestataires réguliers fréquents puisqu'ils touchent moins de 60 semaines de prestations régulières. Ces prestataires peuvent donc être classés dans les catégories travailleurs de longue date et prestataires occasionnels. En revanche, plus de prestataires correspondent à la définition de prestataires saisonniers, car ils touchent moins de 60 semaines de prestations régulières et présentent leur demande environ au même moment au cours de l'année.

¹⁰⁶ L'analyse des données est fondée sur l'ensemble des demandes établies en 2013-2014 pour s'assurer que toutes les périodes de prestations rattachées à ces demandes avaient pris fin.

¹⁰⁷ Cette période est définie comme étant huit semaines avant et huit semaines après le commencement de la demande actuelle, pour un total de 17 semaines.

Tableau 41Prestataires saisonniers² et fréquents¹ de l'assurance-emploi, Canada, de 2007-2008 à 2014-2015

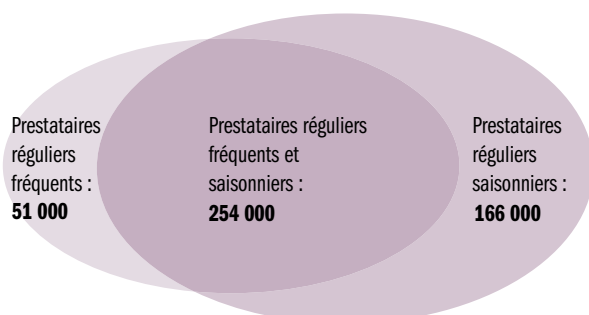
	2007-2008	2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015
Fréquent	286 950	292 030	300 370	309 230	321 040	319 580	309 780	304 700
Saisonnier	395 140	412 660	417 430	381 810	412 230	419 930	422 410	419 720

¹ Les demandes fréquentes de prestations régulières sont les demandes pour lesquelles au moins un dollar a été versé en prestations régulières et sont présentées par un demandeur ayant établi au moins trois demandes de prestations régulières ou de pêcheur et ayant reçu plus de 60 semaines de prestations au cours des cinq dernières années.

² Les demandes saisonnières de prestations régulières sont les demandes pour lesquelles au moins un dollar a été versé en prestations régulières et sont présentées par un demandeur ayant établi au moins trois demandes de prestations régulières ou de pêcheur au cours des cinq dernières années, dont deux au même moment de l'année que la demande en cours. Cette période est définie comme étant les huit semaines avant et les huit semaines après le début de la demande actuelle, pour un total de 17 semaines.

Remarque : Les totaux peuvent ne pas correspondre, puisque les données ont été arrondies.

Source : EDSC, Données administratives de l'assurance-emploi. Les données se fondent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'assurance-emploi.

Graphique 36Demandes de prestations régulières présentées par des prestataires fréquents¹ et saisonniers², Canada, 2014-2015

¹ Les demandes fréquentes de prestations régulières sont les demandes pour lesquelles au moins un dollar a été versé en prestations régulières et sont présentées par un demandeur ayant établi au moins trois demandes de prestations régulières ou de pêcheur et ayant reçu plus de 60 semaines de prestations au cours des cinq dernières années.

² Les demandes saisonnières de prestations régulières sont les demandes pour lesquelles au moins un dollar a été versé en prestations régulières et sont présentées par un demandeur ayant établi au moins trois demandes de prestations régulières ou de pêcheur au cours des cinq dernières années, dont deux au même moment de l'année que la demande en cours. Cette période est définie comme étant les huit semaines avant et les huit semaines après le début de la demande actuelle, pour un total de 17 semaines.

Source : EDSC, Données administratives de l'assurance-emploi. Les données se fondent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'assurance-emploi.

Des analyses plus approfondies ont permis de montrer que 254 000 demandes de prestations régulières correspondent aussi bien à la définition de prestataire fréquent qu'à celle de prestataire

saisonnier. Cela signifie que 51 000 demandes de prestations régulières (305 000 – 254 000) ne correspondent qu'à la définition de prestataires réguliers fréquents, alors que 166 000 (420 000 – 254 000) ne correspondent qu'à la définition de prestataires réguliers saisonniers (voir le graphique 36).

La répartition des demandes saisonnières de prestations régulières parmi les catégories de prestataires montre que les demandes présentées par des prestataires réguliers fréquents représentaient 61 % des demandes saisonnières de prestations régulières en 2014-2015, tandis que les demandes présentées par des prestataires réguliers occasionnels et des travailleurs de longue date représentaient 29 % et 10 % des demandes saisonnières de prestations régulières, respectivement (voir le graphique 37). L'analyse industrielle a montré que, dans l'ensemble du pays, l'industrie des services d'enseignement affichait le plus important écart entre les demandes présentées par des prestataires réguliers saisonniers et fréquents : 18 % des demandes saisonnières provenaient de cette industrie, comparativement à 5 % seulement pour les demandes de prestataires fréquents. Les demandes saisonnières représentent 52 % de l'industrie des services d'enseignement. D'autres répartitions de demandes de prestataires réguliers par industrie ont révélé des similitudes entre les prestataires fréquents et saisonniers : les demandes provenant de l'industrie de la construction représentaient 27 % et 25 % des demandes par des prestataires fréquents et saisonniers, respectivement, alors que ces proportions étaient de 10 % et de 9 % au sein de l'industrie de la fabrication.

De plus, les demandes saisonnières de prestations régulières représentent 83 % des demandes de prestataires réguliers fréquents, alors que les demandes de prestations régulières non saisonnières ne représentent que 17 % de ces demandes (voir le graphique 38). Inversement, les demandes saisonnières de prestations régulières représentent tout juste 17 % des travailleurs de longue date et 16 % des prestataires occasionnels, alors que les demandes de prestations régulières non saisonnières représentent 83 % et 84 % de ces deux catégories. Une analyse industrielle a montré que 49 % et 23 % des prestataires saisonniers réguliers de longue date occupent des postes au sein des industries des services d'enseignement et de la construction, respectivement. Parallèlement, 33 % et 23 % des prestataires saisonniers réguliers occasionnels travaillent dans ces deux industries.

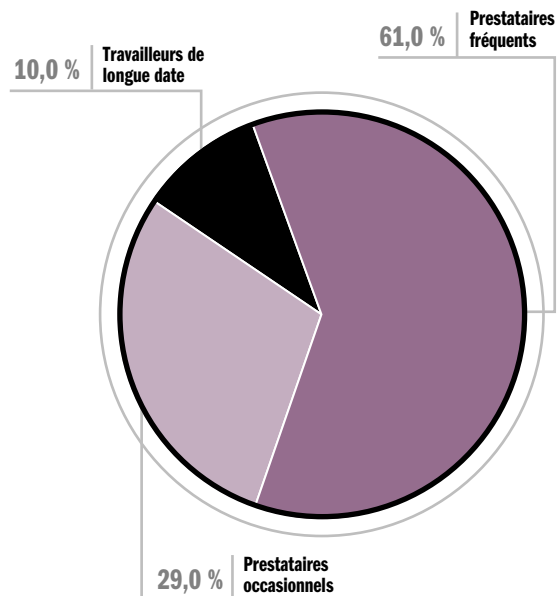
Pour terminer, les prestataires réguliers fréquents sont généralement admissibles à des prestations d'assurance-emploi même s'ils ont moins d'heures d'emploi assurables que les prestataires saisonniers : au cours des trois dernières années, les prestataires réguliers fréquents étaient admissibles à l'assurance-emploi avec 100 heures de moins que les travailleurs réguliers saisonniers (1 230 heures par rapport à 1 126 heures). Cette situation semble montrer que les prestataires réguliers fréquents occupent plus de postes temporaires et à temps partiel que les prestataires réguliers saisonniers.

2.8 Les prestations régulières d'assurance-emploi et la mobilité de la main-d'œuvre

Un déplacement important de la main-d'œuvre est observé au Canada, principalement à partir de régions où le taux de chômage est élevé et la rémunération est faible vers des régions où le taux de chômage est plus faible et les salaires plus élevés. Toutefois, les différences régionales entre les taux de chômage – qui existent depuis des décennies et qui se sont maintenues tout au long de la récession de 2008 et par la suite – peuvent donner à penser que la main-d'œuvre n'est pas suffisamment mobile pour les besoins du marché du travail canadien, du moins dans une certaine mesure. Malgré les débouchés offerts dans d'autres régions du pays, certains travailleurs ne sont pas aptes ou disposés à déménager, alors que d'autres ne sont pas nécessairement au courant des possibilités d'emploi en dehors de leur région de résidence. Cette situation contribue à créer des foyers régionaux de chômage élevé.

Graphique 37

Demandes saisonnières d'assurance-emploi régulières (AE)¹ par catégorie d'AE, Canada, 2014-2015



¹ Les demandes saisonnières de prestations régulières sont les demandes pour lesquelles au moins un dollar a été versé en prestations régulières et sont présentées par un demandeur ayant établi au moins trois demandes de prestations régulières ou de pêcheur au cours des cinq dernières années, dont deux au même moment de l'année que la demande en cours. Cette période est définie comme étant les huit semaines avant et les huit semaines après le début de la demande actuelle, pour un total de 17 semaines.

Source : EDSC, Données administratives de l'assurance-emploi (AE). Les données se fondent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'AE.

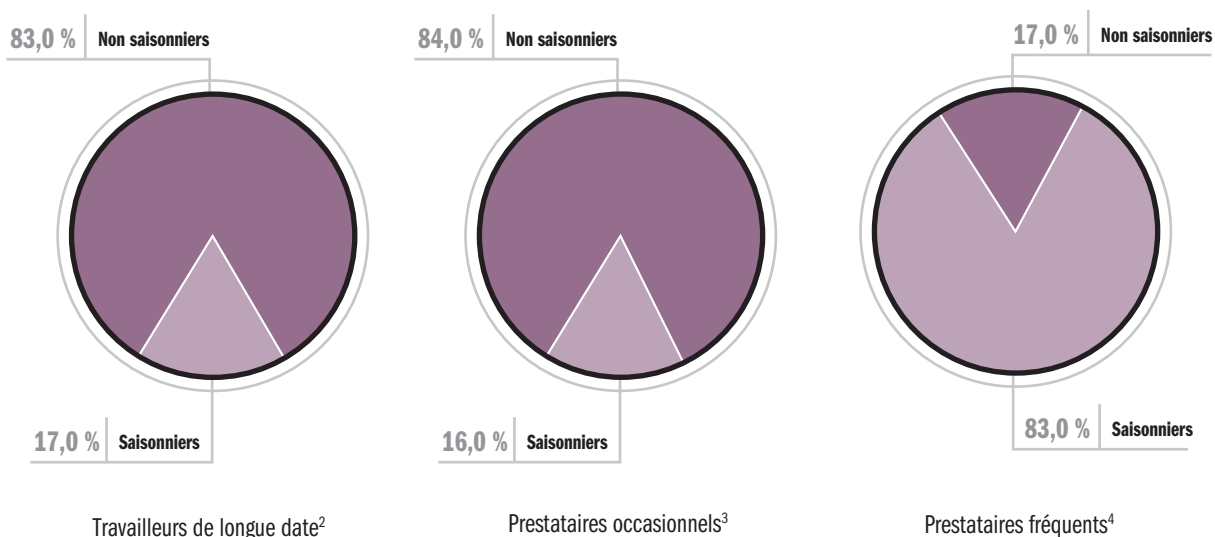
La sous-section 2.8.1 analyse la mobilité de la main-d'œuvre au Canada, principalement en ce qui concerne les mouvements migratoires entre les provinces et les territoires. La sous-section 2.8.2 examine les recherches récentes concernant l'incidence du régime d'assurance-emploi sur les décisions en matière de mobilité de la main-d'œuvre.

2.8.1 Mobilité de la main-d'œuvre au Canada

Selon les estimations démographiques de Statistique Canada sur la mobilité interprovinciale de la main-d'œuvre en 2014-2015, seules deux provinces, l'Alberta (+31 600) et la Colombie-Britannique (+13 600), affichaient un flux migratoire net positif au pays, comme le démontre le graphique 39. L'Ontario (-13 600), le Québec (-14 000) et le Manitoba (-7 700) affichaient les flux migratoires nets négatifs les plus élevés.

Graphique 38

Demandes saisonnières et non saisonnières de prestations régulières¹ par catégorie de prestataires de l'assurance-emploi, Canada, 2014-2015



¹ Les demandes saisonnières de prestations régulières sont les demandes pour lesquelles au moins un dollar a été versé en prestations régulières et sont présentées par un demandeur ayant établi au moins trois demandes de prestations régulières ou de pêcheur au cours des cinq dernières années, dont deux au même moment de l'année que la demande en cours. Cette période est définie comme étant les huit semaines avant et les huit semaines après le début de la demande actuelle, pour un total de 17 semaines.

² Les demandes régulières de prestations des travailleurs de longue date sont les demandes pour lesquelles au moins un dollar a été versé en prestations régulières et sont présentées par un demandeur ayant déboursé au moins 30 % du plafond annuel de cotisations à l'AE au cours d'au moins sept des dix dernières années, et à qui on a versé, au cours des cinq dernières années, 35 semaines ou moins de prestations régulières ou de pêcheur.

³ Les demandes occasionnelles de prestations régulières sont les demandes pour lesquelles au moins un dollar a été versé en prestations régulières et sont présentées par un demandeur ne faisant pas partie de la catégorie des travailleurs de longue date ni de la catégorie des prestataires fréquents de l'AE.

⁴ Les demandes fréquentes de prestations régulières sont les demandes pour lesquelles au moins un dollar a été versé en prestations régulières et sont présentées par un demandeur ayant établi au moins trois demandes de prestations régulières ou de pêcheur et ayant reçu plus de 60 semaines de prestations au cours des cinq dernières années.

Source : EDSC, Données administratives de l'assurance-emploi. Les données se fondent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'assurance-emploi.

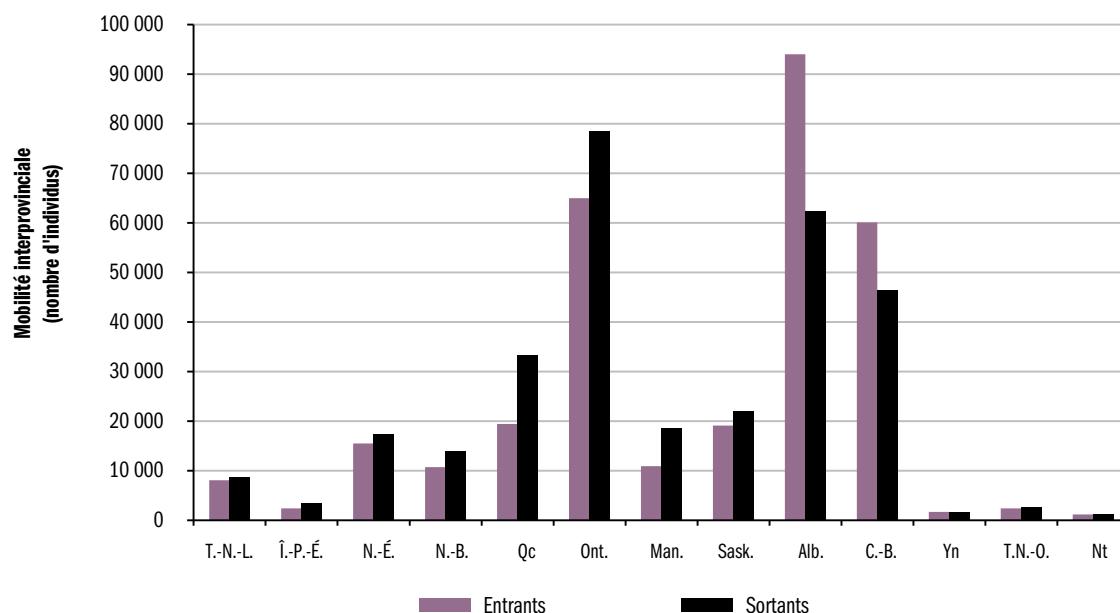
L'Alberta est la seule province qui affiche un solde migratoire net positif chaque année depuis 2010-2011. Au cours des cinq dernières années combinées, l'Alberta (+131 500), la Colombie-Britannique (+18 800) et, dans une moindre mesure, le Yukon (+700) et Terre-Neuve-et-Labrador (+300) ont affiché des flux migratoires nets positifs, alors que les autres provinces et territoires ont affiché des flux migratoires nets négatifs.

Les deux tendances les plus présentes en matière de mobilité interprovinciale au Canada concernent les déplacements de l'est vers l'ouest, et les déplacements vers l'Alberta. Selon une analyse des données sur la migration interprovinciale de Statistique Canada, parmi les personnes qui ont déménagé dans une autre province en 2014-2015¹⁰⁸, 60 % se sont dirigées vers l'ouest, alors que les 40 % restant ont migré vers l'est. Cette tendance est stable depuis les six dernières années.

¹⁰⁸ Les migrants qui sortent des territoires et qui entrent dans les territoires sont exclus, étant donné que leur axe de migration est principalement sud-nord.

Graphique 39

Mobilité interprovinciale au Canada, par province et territoire, 2014-2015



Remarque : Les données de 2014-2015 sont préliminaires.

Source : Statistique Canada, estimations de la population totale, Canada, provinces et territoires, tableau CANSIM 051-0017.

En 2014-2015, l'Alberta a été la destination de prédilection de tous les migrants interprovinciaux, puisque 30 % de ceux-ci l'ont choisie comme province de destination. Plus particulièrement, 49 % et 52 % des migrants ayant quitté la Saskatchewan et la Colombie-Britannique, respectivement, ont choisi l'Alberta, alors que ce chiffre s'élève à 32 % pour les migrants sortant des provinces de l'Atlantique.

L'économie en expansion de l'Alberta peut avoir conduit plusieurs personnes à migrer vers cette province. Au cours des cinq dernières années, l'Alberta a enregistré des gains d'emploi de 248 500 postes (+12 %), les plus importantes croissances s'étant manifestées dans les secteurs de la construction (54 800 postes ou +27 %), de l'extraction minière, pétrolière et gazière (33 400 postes ou +24 %) et des soins de santé et de l'assistance sociale (31 300 postes ou +14 %).

La mobilité de la main-d'œuvre (et plus particulièrement le mouvement de l'est vers l'ouest) est considérée par plusieurs universitaires comme

ayant une incidence positive sur l'économie nationale, dans la mesure où elle fournit aux travailleurs la possibilité d'avoir accès à d'autres marchés du travail et d'obtenir un emploi correspondant à leurs compétences. D'un point de vue national, la mobilité interprovinciale est désirable lorsque des travailleurs des provinces où le chômage est élevé et où il y a un surplus de main-d'œuvre déménagent vers des provinces où le taux de chômage est faible et où la demande de main-d'œuvre est élevée (c.-à-d. où il y a des pénuries de main-d'œuvre)¹⁰⁹.

Une étude réalisée par la Banque du Canada¹¹⁰ a examiné les possibles facteurs de migration régionale au Canada. Elle a trouvé que les différences régionales en matière de taux d'emploi et de revenus des ménages sont positivement reliées aux flux de migration (c.-à-d., les régions ont tendance à recevoir des migrants lorsque leur taux d'emploi et leur revenu médian des ménages sont supérieurs à ceux des régions d'où viennent les migrants), alors que les frontières entre les marchés du travail provinciaux et

¹⁰⁹ André Bernard, Ross Finnie et Benoit St-Jean, *Mobilité interprovinciale et gains*, Statistique Canada, Ottawa, 2008.

¹¹⁰ Davis Amirault, Daniel de Munnik et Sarah Miller, « Une analyse des profils migratoires régionaux au Canada », *Revue de la Banque du Canada*, Ottawa, printemps 2013.

les différences linguistiques y sont négativement reliées (c.-à-d., les régions ont tendance à recevoir moins de migrants des régions d'où viennent les migrants lorsqu'elles en sont séparées par une frontière provinciale ou lorsqu'il y a une barrière linguistique). Les auteurs suggèrent que si les obstacles liés aux frontières entre les marchés du travail provinciaux étaient éliminés (comme l'accréditation provinciale), la main-d'œuvre pourrait être plus mobile, ce qui aurait une incidence positive sur la croissance de la production au pays.

Une autre étude¹¹¹ sur l'emploi interprovincial au Canada a démontré que les disparités en matière de chômage encouragent les employés à migrer ou à devenir des employés interprovinciaux. Les employés interprovinciaux sont ceux qui acceptent des emplois dans une province autre que leur province de résidence (p. ex., qui font la navette ou sont transportés par navette aérienne). En 2011, il a été estimé que 420 000 personnes étaient des employés interprovinciaux (ou environ 3 % de la main-d'œuvre rémunérée canadienne). Les résultats de cette étude ont indiqué que dans les plus petites provinces (p. ex., les provinces de l'Atlantique), un plus fort pourcentage de la main-d'œuvre rémunérée participait à l'emploi interprovincial. De 2002 à 2011, environ 10 % de la main-d'œuvre rémunérée de Terre-Neuve-et-Labrador étaient des employés interprovinciaux, comparativement à seulement 1,7 % en Ontario. Les auteurs ont également trouvé que l'ensemble des salaires et traitements provenant de l'emploi interprovincial représentait un pourcentage considérable des salaires et traitements totaux agrégés des petites provinces. Pour tous les employés résidant à Terre-Neuve-et-Labrador en 2011, 8,5 % des salaires et traitements totaux provenaient de l'emploi interprovincial, les pourcentages correspondant respectivement à 6,2 %, 4,5 % et 4,6 % pour l'Île-du-Prince-Édouard, la Nouvelle-Écosse et le Nouveau-Brunswick. L'étude concluait que les employés interprovinciaux étaient plus susceptibles d'être des hommes et d'avoir moins de 25 ans.

Bien que plusieurs facteurs peuvent influencer les décisions des gens de se déplacer vers une autre province, notamment les possibilités d'emploi, la formation et les études ou des raisons familiales, le besoin d'améliorer son niveau de vie constitue une force motrice. Selon un rapport récent¹¹² sur les pénuries de compétences dans le Canada atlantique, même si la proportion d'emplois dans cette région exigeant un diplôme d'études postsecondaires a augmenté, les domaines d'études ou les compétences acquises ne correspondent pas nécessairement aux besoins des employeurs de cette région. Les compétences et l'éducation recherchées changent, en grande partie en raison de la restructuration du marché du travail, anciennement fondé sur la fabrication et de plus en plus axé sur les connaissances et les services. Par exemple, de 2004 à 2012, la région de l'Atlantique a affiché une perte d'environ 30 000 emplois dans le secteur de la fabrication, compensée par la création du même nombre d'emplois dans les services de santé et les services sociaux. Même si plusieurs compétences sont transférables entre les secteurs d'emploi, un certain degré de nouvelles compétences et d'éducation est généralement requis. La formation nécessaire peut être longue et onéreuse, ce qui entraîne une pénurie de travailleurs ayant les compétences recherchées par les employeurs.

Selon la même étude, au cours de la dernière décennie, en chiffres nets, le Canada atlantique a perdu environ 50 000 jeunes (âgés de 15 à 29 ans) au profit du reste du pays, principalement en raison du flux de migration vers l'Alberta. Cela peut être attribué à une pénurie d'emplois de niveau d'entrée dans la région de l'Atlantique, situation qui peut également nuire à l'arrivée de jeunes bien qualifiés sur le marché du travail des provinces de l'Atlantique. Si un grand nombre de jeunes quittent la région de l'Atlantique, les auteurs suggèrent que la majorité des étudiants universitaires souhaitent y demeurer, mais qu'ils sont forcés de la quitter dans le but de gagner des revenus plus substantiels et d'avoir accès à des possibilités d'emploi plus intéressantes.

¹¹¹ René Morissette et Hanqing Qiu, *L'emploi interprovincial au Canada, 2002 à 2011*, Statistique Canada, Division de l'analyse sociale et de la modélisation, Ottawa, 2015.

¹¹² Conseil économique des provinces de l'Atlantique, *Is There a Skills Shortage in Atlantic Canada?*, Conseil économique des provinces de l'Atlantique, Halifax, 2013. [en anglais] Tiré de : <https://www.apec-econ.ca/publications/view/?do-load=1&publication.id=231&site.page.id=2000>

2.8.2 Incidences du régime d'assurance-maladie sur la mobilité de la main-d'œuvre

Le régime d'assurance-emploi soutient la mobilité de la main-d'œuvre par l'entremise des deux principales politiques suivantes :

1. Si une personne reçoit des prestations d'assurance-emploi et décide de déménager afin de chercher un emploi, elle continuera de recevoir des prestations d'assurance-emploi sans que son niveau de prestations ou le nombre de semaines de prestations auxquelles elle a droit changent, étant donné que les prestations d'assurance-emploi sont fondées sur le lieu de résidence du prestataire au moment où la demande de prestations est établie.
2. Si une personne quitte volontairement son emploi pour suivre son conjoint, son conjoint de fait ou son enfant à charge¹¹³ vers un nouvel endroit, elle demeurera admissible aux prestations.

Plusieurs études menées au cours de la dernière décennie ont examiné les facteurs déterminants de la mobilité de la main-d'œuvre et la façon dont le régime d'assurance-emploi (p. ex., la norme variable d'admissibilité) influence le processus de décision de quitter une province afin de trouver un emploi. Selon les résultats de ces études, le régime d'assurance-emploi ne semble pas avoir de grandes répercussions sur les décisions liées à la mobilité¹¹⁴, alors que des facteurs comme les caractéristiques personnelles et celles du marché du travail régional (p. ex., l'âge, le sexe, les taux d'emploi, la taille de la population, etc.), ainsi que les coûts du déplacement, influencent grandement les décisions prises à cet égard¹¹⁵.

Une étude de 2011¹¹⁶ a permis de conclure que, parmi les prestataires réguliers de l'assurance-emploi, ceux vivant dans des régions à fort taux de chômage (12,1 % ou plus) étaient plus susceptibles de faire la navette entre une région économique de l'assurance-emploi et une autre pour travailler, mais

qu'ils avaient moins tendance à migrer de façon permanente vers une autre région économique. L'effet global des prestations d'assurance-emploi sur l'attachement géographique était toutefois très minime.

Une autre étude¹¹⁷ a comparé les habitudes des prestataires de l'assurance-emploi avec celles des non-prestataires en ce qui a trait aux déplacements et à la mobilité. Les conclusions ont révélé que l'assurance-emploi n'a pas d'effet dissuasif sur la mobilité des travailleurs. Il a été constaté que les prestataires de l'assurance-emploi étaient plus susceptibles de faire la navette entre la maison et le travail sur une distance de 30 kilomètres ou plus, et de travailler à l'extérieur de leur subdivision de recensement que les non-prestataires de l'assurance-emploi. De plus, les prestataires de l'assurance-emploi étaient plus susceptibles de déménager à plus de 100 kilomètres après une perte d'emploi que les non-prestataires.

De façon générale, les données disponibles tendent à démontrer que l'assurance-emploi n'est pas un obstacle à la mobilité et qu'elle ne joue pas un rôle important dans la décision d'une personne de déménager dans une autre province ou de faire la navette entre son domicile et son lieu de travail.

2.9 L'incidence des prestations régulières d'assurance-emploi sur la redistribution du revenu¹¹⁸

Le présent rapport se penche sur l'incidence des prestations régulières d'assurance-emploi (a.e.) sur la redistribution du revenu, un exercice similaire à l'analyse de l'incidence du total des prestations d'a.e. sur la redistribution du revenu trouvée à la section 1.6 de ce chapitre.

Pour évaluer le niveau de redistribution du revenu, les montants versés en prestations régulières à chaque province et territoire, industrie et groupe démographique ciblé ont été divisés par le montant total des cotisations d'a.e. recueillies. Ces ratios prestations régulières-cotisations (P/C) ont ensuite été rajustés de façon à ce que le ratio pour le Canada

¹¹³ Un enfant à charge malade ou blessé pourrait forcer une personne ou une famille à déménager de manière temporaire ou permanente afin d'être plus près des centres de traitement.

¹¹⁴ RHDCC, Répercussions des révisions des limites régionales de l'assurance-emploi sur la mobilité au Nouveau-Brunswick : Preuves de la DAL, RHDCC, Direction de l'évaluation, Ottawa, 2010.

¹¹⁵ André Bernard, Ross Finnie et Benoît St-Jean, *Mobilité interprovinciale et gains*, Statistique Canada, Ottawa, 2008.

¹¹⁶ RHDCC, Tendances régionales en matière de migration de sortie et de profils de transport des prestataires de l'assurance-emploi, RHDCC, Direction de l'évaluation, Ottawa, 2012.

¹¹⁷ RHDCC, Les comportements de déplacements et de mobilité des prestataires et non-prestataires de l'assurance-emploi, RHDCC, Direction de l'évaluation, Ottawa, 2011.

¹¹⁸ Cette section se penche sur l'incidence des prestations régulières d'a.e. sur la redistribution du revenu. La section 1.6 du chapitre II présente une analyse semblable de l'incidence des prestations d'a.e. totales.

soit égal à 1,0¹¹⁹. Les ratios en découlant, soit les ratios rajustés P/C, pour chaque juridiction, groupe démographique et industrie indiquent si ceux-ci ont reçu un montant en prestations régulières supérieur aux cotisations qu'ils ont contribuées au régime, par rapport au Canada dans son ensemble. Dans cette section, les montants payés en cotisations d'a.-e. sont tirés des plus récentes données fiscales de l'Agence du revenu du Canada (ARC), soit celles de 2013. Les données sur les prestations régulières utilisées pour analyser les ratios P/C datent donc également de 2013.

Puisque les cotisations ne sont pas réparties selon le type de prestations, le montant des cotisations d'a.-e. utilisé pour calculer les ratios P/C a été modifié afin que ces ratios et les ratios rajustés P/C tiennent compte de la réduction des cotisations liée aux prestations spéciales et appliquée en raison du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) et du Programme de réduction du taux de cotisation (PRTC). Pour prendre en considération le RQAP qui réduit le montant des cotisations payées par les employeurs et les employés au Québec¹²⁰, et le PRTC, qui réduit le montant des cotisations payées par les employeurs qui offrent à leurs employés un régime d'assurance-invalidité à court terme¹²¹, les ratios P/C (rajustés et non rajustés) ont été calculés en fonction d'une estimation des cotisations d'a.-e. qu'auraient payées les employés et les employeurs en l'absence du RQAP et du PRTC, plutôt qu'en fonction du montant réel qu'ils ont payé.

Lorsque le ratio rajusté d'une province, d'un territoire, d'un groupe démographique ou d'une industrie est supérieur à 1,0, cela signifie que la population concernée est un bénéficiaire net du régime d'a.-e., tandis qu'un ratio inférieur à 1,0 indique un cotisant net au régime, par rapport au Canada dans son ensemble. L'annexe 2.23 fournit un compte rendu détaillé des cotisations d'a.-e. payées et des montants versés en prestations régulières selon la province, le territoire, le groupe démographique (sexe et groupe d'âge) et l'industrie. Les sections qui suivent résument les principales constatations.

2.9.1 Ratios rajustés prestations régulières-cotisations, selon la province ou le territoire¹²²

Les provinces de l'Atlantique, le Québec et le Yukon sont demeurés des bénéficiaires nets des prestations régulières du régime d'assurance-emploi en 2013, comme ce fut le cas les années précédentes, avec des ratios rajustés supérieurs à 1,0. L'Ontario, les provinces de l'Ouest et les Territoires du Nord-Ouest, pour leur part, sont demeurés des cotisants nets, avec des ratios rajustés inférieurs à 1,0 (voir le graphique 40). Le Nunavut était l'unique région dont le ratio rajusté correspondait à 1,0.

De façon générale, les provinces dont le ratio P/C est plus élevé affichent aussi un taux de chômage plus élevé. En 2013, les provinces de l'Atlantique ont enregistré les plus hauts taux de chômage au pays, tandis que les plus faibles ont été observés dans les provinces de l'Ouest, grâce au solide rendement économique de la région.

2.9.2 Ratios rajustés prestations régulières-cotisations, selon le sexe et l'âge

Les travailleurs âgés (55 ans et plus) étaient des bénéficiaires nets des prestations régulières en 2013, avec un ratio rajusté P/C correspondant à 1,2. Ce résultat concorde avec les conclusions d'une étude d'évaluation¹²³, qui montre que les travailleurs âgés sont généralement plus susceptibles d'être des bénéficiaires nets des prestations régulières.

Les hommes étaient des bénéficiaires nets, avec un ratio rajusté P/C correspondant à 1,2. Toutefois, les femmes (ratio rajusté P/C de 0,8) étaient des cotisantes nettes du régime d'assurance-emploi en 2013 si l'on tient uniquement compte des prestations régulières, contrairement au ratio obtenu lorsque toutes les prestations d'a.-e. sont prises en compte (ratio rajusté P/C de 1,1). Cela correspond au fait que les taux de chômage sont plus élevés chez les hommes que chez les femmes.

¹¹⁹ Pour simplifier l'analyse, les ratios prestations-cotisations ont été rajustés de façon à ce que le ratio national soit égal à 1,0. Les chiffres pour les provinces et territoires, les groupes démographiques et les industries ont été normalisés afin de constituer une base standardisée aux fins de comparaison. Sans ce rajustement, le ratio du Canada serait inférieur à 1,0, surtout en raison du fait que le numérateur ne tient compte que des prestations régulières et n'inclut pas les autres types de prestations (p. ex., prestations spéciales). Si toutes les prestations d'a.-e. étaient prises en compte, le ratio du Canada serait plus près de 1,0.

¹²⁰ Depuis 2006, le Québec verse des prestations parentales, d'adoption, de maternité et de paternité en vertu du RQAP, qui remplacent le même type de prestations spéciales offertes en vertu du régime d'assurance-emploi. Par conséquent, le taux de cotisation est plus faible pour les employés et les employeurs du Québec comparativement au reste du pays, puisque la province s'occupe de recueillir les cotisations pour financer son propre régime.

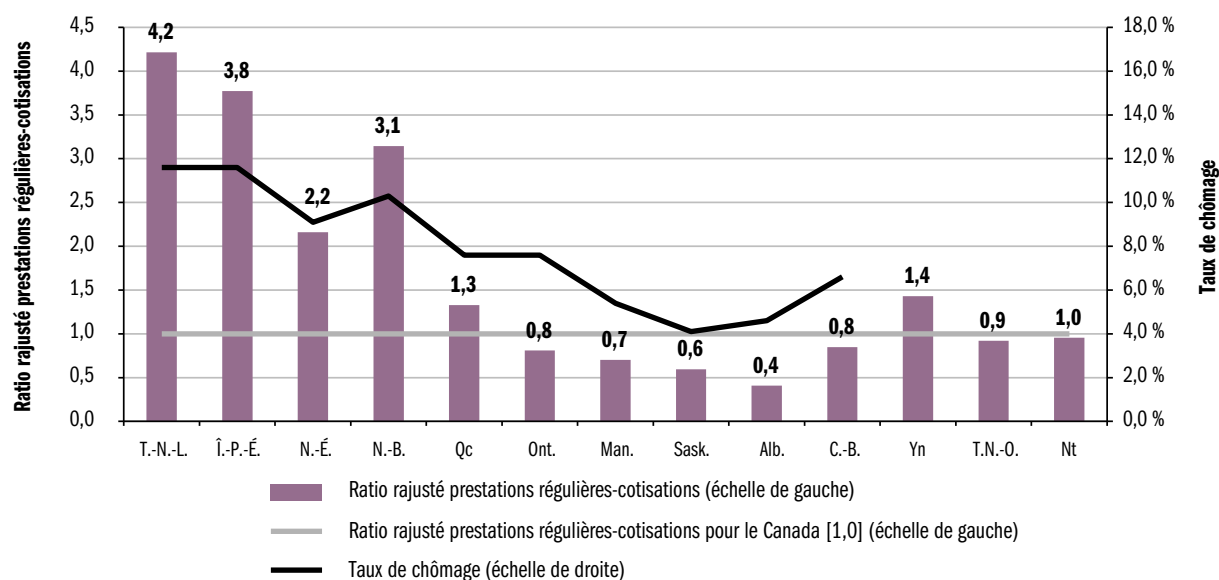
¹²¹ Le PRTC réduit les cotisations d'a.-e. que paient les employeurs lorsque leurs employés sont couverts par un régime d'assurance-invalidité à court terme qui répond à certaines exigences définies par la Commission de l'assurance-emploi du Canada ou les dépasse.

¹²² Le ratio P/C des provinces et territoires est déterminé en fonction de l'emplacement géographique de l'employeur en ce qui a trait aux cotisations, et en fonction de la résidence du prestataire pour ce qui est des prestations. Il est donc possible que certains ratios P/C soient sous-évalués ou surévalués si les cotisations sont attribuées à une province ou un territoire alors que l'emploi se trouve dans une autre province ou un autre territoire.

¹²³ RHDCC, Les paiements d'assurance-emploi et le système SRG (Ottawa, RHDCC, Direction de l'évaluation, 2009).

Graphique 40

Ratio rajusté prestations régulières-cotisations et taux de chômage, selon la province ou le territoire, Canada, 2013



Remarque : Les taux de chômage pour le Yukon, les Territoires du Nord-Ouest et le Nunavut ne sont pas disponibles.

Sources : Agence du revenu du Canada (ARC), relevé T4 avec revenu d'emploi (pour les données sur les cotisations); EDSC, données administratives de l'a.-e. (pour les données sur les prestations); et Statistique Canada, Enquête sur la population active, Tableau CANSIM 282-0087 (pour les données sur les taux de chômage). Les données de l'ARC se fondent sur un échantillon de 10 % des relevés T4 avec revenu d'emploi, et les données d'EDSC se fondent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'a.-e.

2.9.3 Ratios prestations régulières d'a.-e.-cotisations, selon l'industrie

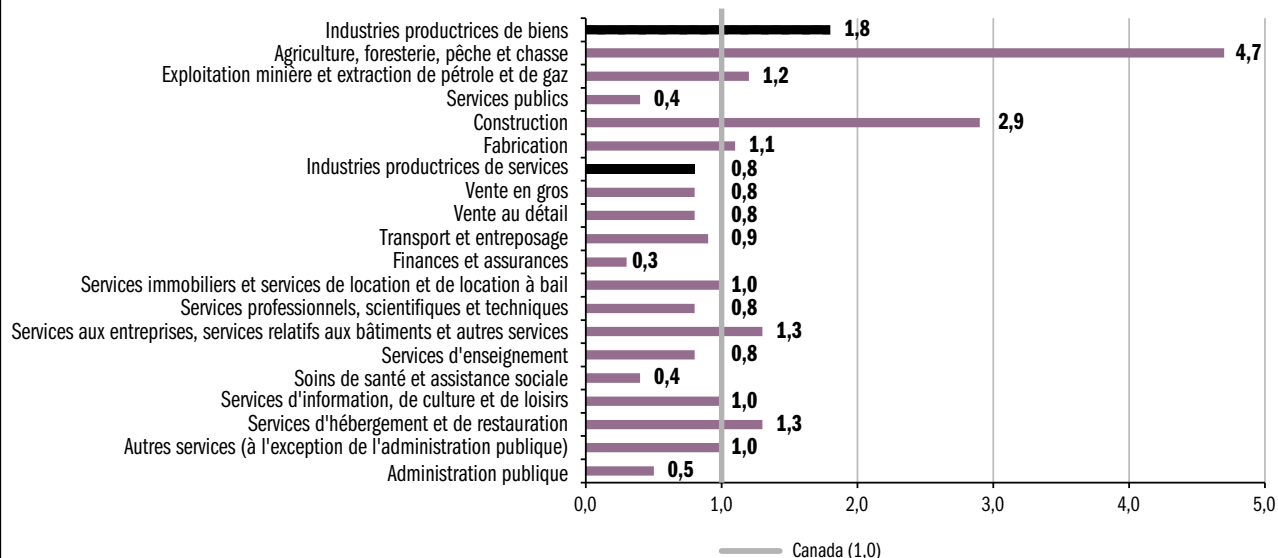
En 2013, les industries productrices de biens étaient, dans l'ensemble, des bénéficiaires nets des prestations régulières du régime d'a.-e., avec un ratio rajusté P/C de 1,8, tandis que les industries productrices de services étaient des cotisants nets, avec un ratio rajusté de 0,8. Comme il est mentionné à la section 2.1 du chapitre 1, en 2014-2015, les industries productrices de biens comptaient pour 22 % des emplois et 38 % de toutes les demandes de prestations régulières, de sorte que ce secteur était surreprésenté par rapport au nombre de demandes de prestations régulières d'a.-e. À l'inverse, les industries productrices de services regroupaient 78 % de l'emploi et 56 % de l'ensemble des demandes de prestations régulières, ce qui indique que ce secteur était sous-représenté en ce qui a trait aux demandes de prestations régulières d'a.-e.

Les industries productrices de biens comptent certaines industries où la proportion de travailleurs saisonniers est élevée et plus à risque d'être mise à pied et de toucher des prestations régulières, comme l'agriculture, la foresterie, la pêche et la chasse (ratio rajusté P/C de 4,7) et la construction (ratio rajusté P/C de 2,9) [voir le graphique 41]. Ces industries étaient d'importants bénéficiaires nets des prestations régulières en 2013, comme lors des années précédentes.

Au sein des industries productrices de services, deux secteurs ont été des bénéficiaires nets du régime, avec un ratio rajusté P/C supérieur à 1,0. Il s'agit de l'industrie des services aux entreprises, des services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien (ratio P/C de 1,3) et de l'industrie des services d'hébergement et de restauration (ratio P/C de 1,3).

Graphique 41

Ratio rajusté prestations régulières-cotisations, selon l'industrie, Canada, 2013



Source : Agence du revenu du Canada (ARC), relevé T4 avec revenu d'emploi (pour les données sur les cotisations); EDSC, données administratives de l'a.-e. (pour les données sur les prestations). Les données de l'ARC se fondent sur un échantillon de 10 % des relevés T4 avec revenu d'emploi, et les données d'EDSC se fondent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'a.-e.

3. Prestations de pêcheur d'assurance-emploi

Les prestations de pêcheur d'assurance-emploi (a.-e.) ont été créées en 1956 et sont versées aux pêcheurs indépendants admissibles qui ne remplissent pas les conditions requises pour recevoir des prestations régulières d'a.-e.

Aux fins de ces prestations, un pêcheur indépendant est défini comme un travailleur indépendant se livrant à la pêche (autre que pour son divertissement personnel). Cette définition comprend toute personne qui se livre à l'une des activités suivantes :

- i) la réalisation d'une prise;
- ii) les travaux se rapportant à la réalisation ou à la manutention d'une prise (par exemple, charger, décharger, ou transporter la prise faite par l'équipage dont elle est membre, ou encore préparer, réparer ou remiser le bateau de pêche ou les engins de pêche utilisés par cet équipage), pourvu qu'elle participe également à la réalisation de la prise;

- iii) la construction d'un bateau de pêche qu'elle-même ou l'équipage dont elle est membre utilisera pour faire une prise.

Les montants versés en prestations de pêcheur d'a.-e. sont induits par trois indicateurs clés : le nombre de demandes de prestations, le taux de prestations hebdomadaires moyen (c.-à-d. le niveau des prestations) et la durée des prestations. Généralement, une augmentation d'un de ces indicateurs aura une incidence positive sur les montants versés. Le nombre de demandes de prestations et les montants versés sont discutés dans la section qui suit (section 3.1), tandis que la durée et le niveau des prestations le sont dans les sections 3.3 et 3.4. Dans ces sections, les demandes de prestations de pêcheur font référence à des demandes à l'égard desquelles au moins un dollar a été versé en prestations de pêcheur.

3.1 Demandes de prestations de pêcheur d'assurance-emploi et montants versés

Le nombre de nouvelles demandes de prestations de pêcheur qui ont été établies en 2014-2015 a augmenté de 1,5 % par rapport à 2013-2014, année qui constituait un creux historique de 14 ans. Le nombre de nouvelles demandes s'établissait à 27 587 en 2014-2015, comparativement à 27 175 l'année précédente (voir le graphique 42). La tendance générale à la baisse qui est survenue au cours des dernières années est fortement corrélée avec la diminution du nombre de détenteurs de permis de pêche commercial au Canada qui a été observée entre 2003 et 2013, lequel a diminué de façon presque constante chaque année, passant de 27 600 permis en 2003 à 21 500 en 2013¹²⁴.

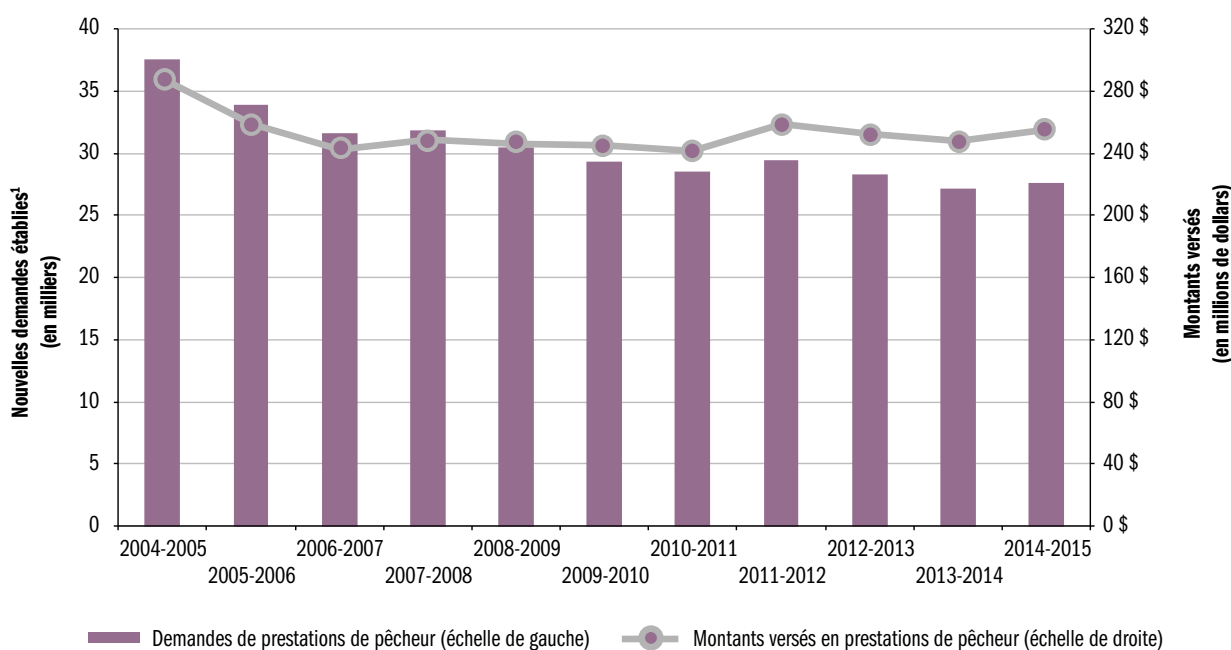
De plus, en 2014-2015, selon Statistique Canada, il y avait en moyenne dans un mois donné 11 200 prestataires recevant des prestations de pêcheur. Cela se compare à 11 130 prestataires en 2013-2014 (+0,6 %) ¹²⁵. Le nombre de prestataires correspond au nombre de ceux qui ont reçu au moins un dollar en prestations de pêcheur durant la période

de référence d'un mois (habituellement la semaine qui comprend le 15 du mois). Celui-ci est affecté par le nombre de prestataires qui reçoivent pour la première fois des prestations de pêcheur et ceux qui cessent d'en recevoir en raison principalement du fait qu'ils ont épuisé leurs prestations ou qu'ils ont trouvé un emploi.

Généralement, les demandes de prestations et le nombre de prestataires tendent à varier dans le même sens, sauf lorsque surviennent des changements dans la durée des prestations ou lors d'une augmentation ou d'une diminution soudaine et importante dans le nombre de demandes. Lors d'un choc économique, le volume de demandes augmente plus rapidement que le nombre de prestataires parce qu'il y a un retard entre le moment où les nouvelles demandes sont reçues et celui où la période de prestations est établie et que les prestations sont versées. En revanche, si le volume de demandes décroît, le nombre de prestataires demeurera élevé pendant un certain temps, en raison des demandes précédentes dont les prestations continuent d'être versées, jusqu'à ce que les prestations s'épuisent ou que les prestataires retrouvent du travail.

Graphique 42

Demandes de prestations de pêcheur d'assurance-emploi¹ et montants versés, Canada, 2004-2005 à 2014-2015



¹ Incluent les demandes à l'égard desquelles au moins un dollar a été versé en prestations de pêcheur.

Source: EDSC, données administratives de l'assurance-emploi (a.-e.). Les données se fondent sur un échantillon de 100 % des données administratives de l'a.-e., sauf pour les montants versés, lesquels se fondent sur un échantillon de 10 %.

¹²⁴ 2013 est la dernière année de données de Pêches et Océans Canada disponibles.

¹²⁵ Statistique Canada, Statistiques de l'assurance-emploi, Tableau CANSIM 276-0020.

Quant à eux, les montants versés en prestations se sont élevés à 256 millions de dollars en 2014-2015, en hausse de 3,1 % par rapport aux 248 millions de dollars versés en 2013-2014. Le nombre de demandes de prestations de pêcheur et les montants versés en prestations de pêcheur en 2014-2015 représentaient tous les deux seulement 2 % de toutes les demandes de prestations d'a.-e. et de l'ensemble des montants versés en prestations d'a.-e.

3.1.1 Demandes de prestations de pêcheur d'assurance-emploi et montants versés, selon la province et le territoire, le sexe et l'âge

Le nombre de nouvelles demandes de prestations de pêcheur d'a.-e. établies dans les provinces de l'Atlantique a peu varié en 2014-2015. Ces provinces comptaient pour 80 % de toutes les demandes de prestations de pêcheur, une proportion similaire à celle des trois exercices précédents (81 % chaque fois). Le principal changement est survenu en Colombie-Britannique qui a vu le nombre de demandes établies augmenter de 18,2 % en 2014-2015 par rapport à l'année précédente. Le nombre de demandes en 2014-2015 dans cette province est simplement revenu au niveau moyen observé entre 2009-2010 et 2011-2012, alors que les demandes établies en 2012-2013 et en 2013-2014 étaient inférieures à la moyenne historique.

Terre-Neuve-et-Labrador (avec 11 160 demandes établies) représentait 40 % de l'ensemble des demandes de prestations de pêcheur au Canada, suivie de la Nouvelle-Écosse (5 185 demandes établies ou 19 % du total), de la Colombie-Britannique (3 124 demandes ou 11 %), de l'Île-du-Prince-Édouard (2 844 demandes ou 10 %), du Nouveau-Brunswick (2 791 demandes ou 10 %) et du Québec (1 390 demandes ou 5 %).

En 2014-2015, les montants versés en prestations aux pêcheurs des provinces de l'Atlantique représentaient 78 % des prestations de pêcheur versées au Canada. Des 256 millions de dollars versés en prestations de pêcheur d'assurance-emploi, les pêcheurs de Terre-Neuve-et-Labrador avaient reçu la plus grande part (99 millions de dollars, soit une proportion de 39 %), suivis par ceux de la Nouvelle-Écosse (50 millions de dollars ou 20 %), de la Colombie-Britannique (32 millions de dollars ou 12 %), du Nouveau-Brunswick (27 millions de dollars ou 10 %), de l'Île-du-Prince-Édouard (24 millions de dollars ou 9 %) et du Québec (13 millions de dollars ou 5 %).

En 2014-2015, les hommes ont été responsables de 82 % des demandes de prestations de pêcheur et ont reçu 83 % des montants versés (soit les mêmes proportions que par le passé). Il est à noter que la proportion de demandes établies au profit des femmes variait énormément d'une province à l'autre : cette proportion atteignait un minimum de 5 % au Québec et culminait à 24 % à Terre-Neuve-et-Labrador et à l'Île-du-Prince-Édouard (voir le tableau 42).

Le vieillissement de la population a une incidence sur les travailleurs de l'industrie de la pêche ces dernières années. Même si le nombre de demandes de prestations de pêcheur qui ont été établies a diminué au fil du temps, les travailleurs âgés (55 ans et plus) ont fait établir un nombre croissant de demandes chaque année depuis l'exercice 2000-2001, et l'exercice 2014-2015 (+6,8 %) ne fait pas exception. En 2014-2015, les travailleurs âgés ont été responsables de 36 % de l'ensemble des demandes de prestations de pêcheur qui ont été établies. Au cours des six derniers exercices, la part des demandes établies qui ont été présentées par ceux-ci a ainsi augmenté de 7 points de pourcentage (alors qu'elle était de 29 % en 2009-2010).

Tableau 42

Proportion des demandes de prestations de pêcheur d'assurance-emploi¹ établies au profit des hommes et des femmes, selon la province et le territoire, Canada, 2014-2015

Province et territoire	Demandes établies au profit des...	
	Hommes	Femmes
Terre-Neuve-et-Labrador	76 %	24 %
Île-du-Prince-Édouard	76 %	24 %
Nouvelle-Écosse	91 %	9 %
Nouveau-Brunswick	92 %	8 %
Québec	95 %	5 %
Colombie-Britannique	82 %	18 %
Autres provinces et territoires	80 %	20 %
Canada	83 %	17 %

¹ Incluent les demandes à l'égard desquelles au moins un dollar a été versé en prestations de pêcheur.

Source : EDSC, données administratives de l'assurance-emploi (a.-e.). Les données se fondent sur un échantillon de 100 % des données administratives de l'a.-e.

À l'inverse, le nombre de demandes établies au profit des travailleurs d'âge moyen (25 à 54 ans), qui représentaient 60 % de toutes les nouvelles demandes de prestations de pêcheur en 2014-2015, a baissé de 1,9 %. Il s'agissait d'une troisième baisse annuelle consécutive. La part des nouvelles demandes établies qui ont été présentées par les travailleurs de ce groupe d'âge a graduellement diminué chaque année entre 2009-2010 et 2014-2015. La baisse a été de 7 points de pourcentage, passant de 67 % en 2009-2010 à 60 % en 2014-2015. Au sein de ce groupe d'âge, les travailleurs de 25 à 44 ans ont subi une baisse un peu plus prononcée que le groupe des 45 à 54 ans puisque la part des premiers a baissé de 35 % à 30 % sur la même période comparativement à une baisse de 32 % à 30 % pour les 45 à 54 ans.

Le nombre de nouvelles demandes établies au profit des jeunes (24 ans et moins) est quant à lui demeuré faible et leur part ne représentaient que 4 % de l'ensemble des demandes de prestations de pêcheur d'a.-e. en 2014-2015.

La répartition des montants de prestations versés suit une tendance similaire. Les travailleurs âgés ont reçu collectivement 10,8 % de plus en revenus de prestations de pêcheur en 2014-2015, comparativement à l'exercice précédent, et ont perçu 36 % de l'ensemble des montants versés en 2014-2015 (soit une augmentation de 8 points de pourcentage par rapport à 2009-2010). Les pêcheurs d'âge moyen, qui ont reçu 60 % des revenus de prestations de pêcheur (une diminution de 7 points de pourcentage par rapport à 2009-2010), ont vu la somme des montants qui leur ont été versés diminuer de 0,5 % en 2014-2015, après deux baisses annuelles de plus de 4,0 % constatées en 2012-2013 et en 2013-2014. Pour terminer, les montants en prestations d'a.-e. versés aux jeunes pêcheurs indépendants ne représentaient que 4 % seulement de l'ensemble des montants de prestations de pêcheur qui ont été versés en 2014-2015.

3.1.2 Demandes de prestations de pêcheur d'assurance-emploi et montants versés, selon la catégorie de prestataires¹²⁶ et la région économique de l'assurance-emploi

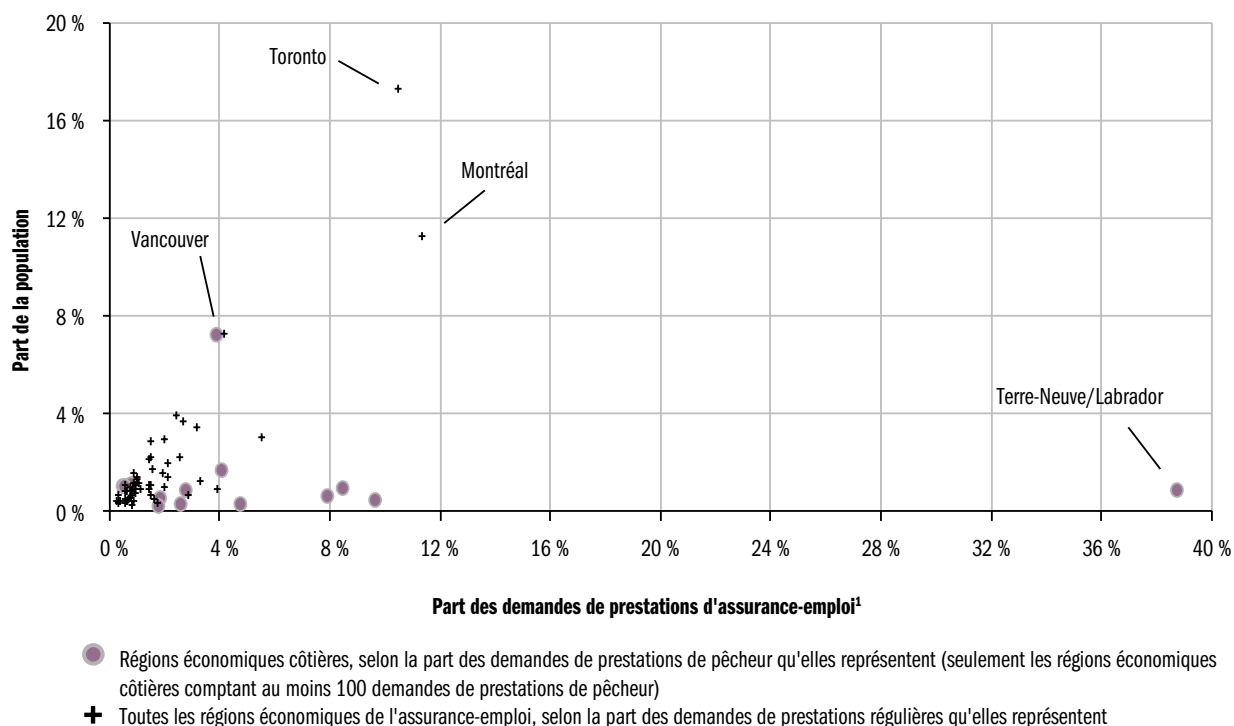
Les prestations de pêcheur ont un caractère saisonnier. Près de 9 demandes de prestations sur 10 (88 %) en 2014-2015 ont été établies au profit de prestataires fréquents, tandis que le 11 % des demandes ont été établies au profit de prestataires occasionnels et moins de 1 % des demandes, au profit de travailleurs de longue date. Les montants versés en prestations se répartissent dans les mêmes proportions. Ces proportions sont restées relativement stables dans les dernières années.

La majorité des personnes qui touchent des prestations de pêcheur d'a.-e. résident dans une collectivité rurale. Comme le montre le graphique 43, les demandes de prestations de pêcheur proviennent en effet surtout de pêcheurs résidant dans des régions économiques de l'a.-e. dont la population est petite. Chaque point sur le graphique représente une région économique de l'a.-e. et les régions côtières comptant un minimum de 100 demandes de prestations de pêcheur en 2014-2015 (représentées par les points bleus) se trouvent presque toutes dans la partie inférieure du graphique, c'est-à-dire la section du graphique où se situent les régions faiblement peuplées, l'exception étant la région économique de Vancouver. Cette situation contraste avec celle observée pour les demandes de prestations régulières, lesquelles se répartissent entre les régions économiques (représentées par les croix noires) de façon relativement proportionnelle à la taille de leur population, qu'elles soient de grande taille (comme Toronto, Montréal ou Vancouver) ou de petite taille. Ces constatations donnent à penser que les prestations de pêcheur comptent pour une part appréciable de l'économie des régions rurales situées sur les côtes. Cela est particulièrement le cas pour la région économique de Terre-Neuve/Labrador qui domine le pays avec une part de 39 % des nouvelles demandes de prestations de pêcheur établies au Canada en 2014-2015 alors qu'elle ne représente que 1 % de la population canadienne.

¹²⁶ Les trois catégories de prestataires d'a.-e. sont : les travailleurs de longue date, les prestataires occasionnels et les prestataires fréquents. Les travailleurs de longue date sont des prestataires d'assurance-emploi qui ont versé au moins 30 % de la cotisation maximale annuelle au régime d'assurance-emploi au cours de sept des dix dernières années, et qui ont touché des prestations d'assurance-emploi régulières ou de pêcheur pendant 35 semaines au plus au cours des cinq dernières années. Les prestataires fréquents sont des prestataires d'assurance-emploi comptant au moins trois demandes de prestations régulières ou de pêcheur, pour lesquelles ils ont touché des prestations pendant plus de 60 semaines, au cours des cinq dernières années. Les prestataires occasionnels sont des prestataires d'assurance-emploi qui ne répondent pas aux critères des travailleurs de longue date ni à ceux des prestataires fréquents.

Graphique 43

Régions économiques de l'assurance-emploi et régions économiques côtières, selon la taille relative de leur population et leur part relative de demandes d'assurance-emploi¹, Canada, 2014-2015



Remarque: Les régions économiques de l'assurance-emploi dont les frontières ont été redéfinies en 2014-2015 ne sont pas représentées sur le graphique.

¹ Incluent les demandes à l'égard desquelles au moins un dollar a été versé en prestations d'assurance-emploi (prestations régulières ou de pêcheur).

Source: Statistique Canada, Enquête sur la population active (pour les données sur la population); et EDSC, données administratives de l'assurance-emploi (a.-e.) (pour les données sur les demandes de prestations d'a.-e.). Les données d'EDSC se fondent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'a.-e., sauf pour les demandes de prestations de pêcheurs, lesquelles se fondent sur un échantillon de 100 %.

3.2 Prestations de pêcheur d'assurance-emploi : couverture, admissibilité et accessibilité

3.2.1 Couverture et admissibilité aux prestations de pêcheur d'assurance-emploi

Pour être couverte par les prestations de pêcheur d'a.-e., une personne doit correspondre à la définition d'un pêcheur indépendant et verser des cotisations d'a.-e. pendant la période de référence (généralement la période de 31 semaines qui précède la présentation de la demande de prestations).

On estime à entre 20 000 et 21 000 environ le nombre de pêcheurs indépendants couverts par le régime d'assurance-emploi¹²⁷.

L'admissibilité aux prestations de pêcheur est fondée sur la rémunération assurable qu'un travailleur tire de la pêche, plutôt que sur le nombre d'heures d'emploi assurable (c.-à-d. les heures de travail), comme c'est le cas pour les autres types de prestations d'a.-e.¹²⁸ Pour être admissible aux prestations de pêcheur, un demandeur doit être inadmissible aux prestations régulières d'a.-e. et doit avoir gagné, au cours de sa période de référence, une rémunération assurable minimale variant entre 2 500 \$ et 4 200 \$ en tant que pêcheur indépendant, selon le taux régional de

¹²⁷ Selon les données de l'Agence du revenu du Canada (ARC), il y avait 21 950 contribuables qui avaient déclaré des revenus de pêche en 2013 et 93 % d'entre elles, soit 20 400 personnes, avaient payé des cotisations d'a.-e. (les données de l'ARC se fondent sur un échantillon de 10 % des données fiscales provenant des déclarations T1).

¹²⁸ Voir la section 1 de l'Aperçu du programme, qui précède le Chapitre I, pour connaître les exigences en matière d'accès à l'a.-e.

Tableau 43

Seuil minimum de rémunération assurable pour les prestations de pêcheur de l'assurance-emploi, selon le taux régional de chômage, Canada, 2014-2015

Taux régional de chômage ¹	Rémunération assurable
6 % et moins	4 200 \$
Plus de 6 %, mais au plus 7 %	4 000 \$
Plus de 7 %, mais au plus 8 %	3 800 \$
Plus de 8 %, mais au plus 9 %	3 600 \$
Plus de 9 %, mais au plus 10 %	3 400 \$
Plus de 10 %, mais au plus 11 %	3 200 \$
Plus de 11 %, mais au plus 12 %	2 900 \$
Plus de 12 %, mais au plus 13 %	2 700 \$
Plus de 13 %	2 500 \$

¹ Les taux de chômage utilisés pour le régime d'assurance-emploi sont des moyennes mobiles des taux de chômage mensuels désaisonnalisés produits par Statistique Canada, conformément à l'article 17 du Règlement sur l'assurance-emploi.

Source : Règlement sur l'assurance-emploi (pêche), article 8.

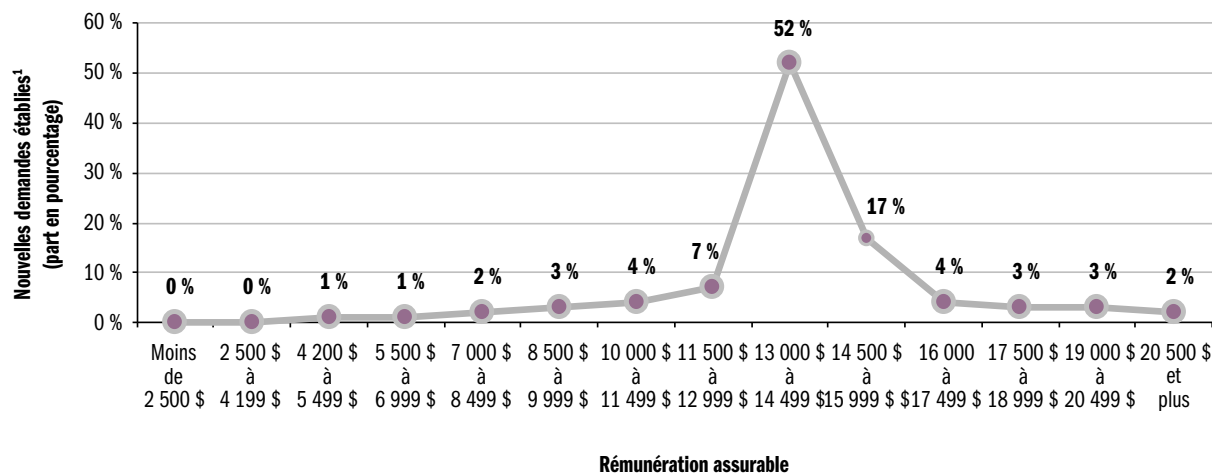
chômage de la région économique de l'a.-e. où il réside (voir le tableau 43)¹²⁹. Ces seuils de revenus sont demeurés les mêmes depuis 1996.

Les prestataires qui ont droit aux prestations de pêcheur peuvent recevoir des prestations pendant un maximum de 26 semaines par demande, et ils ont la possibilité de présenter deux demandes par année, soit l'une à l'hiver et l'autre à l'été (étant donné qu'il existe deux périodes de référence et de prestations distinctes pour les prestations de pêcheur : une période de référence hivernale correspondant à la saison de pêche hivernale, pour laquelle la période de prestations peut commencer en avril, et une période de référence estivale correspondant à la saison de pêche estivale, pour laquelle la période de prestations peut débuter en octobre).

Toutefois, une personne qui commence à travailler pour la première fois comme pêcheur indépendant, ou qui revient à la pêche après une absence d'une année ou plus avant la période de référence, est considérée comme une personne qui devient ou redevient membre de la population active (DEREMPA). Ces personnes doivent alors toucher une rémunération assurable d'au moins 5 500 \$ en tant que pêcheurs indépendants pour avoir droit à des prestations de pêcheur.

Graphique 44

Demandes de prestations de pêcheur¹, selon la rémunération assurable, Canada, 2014-2015



¹ Incluent les demandes à l'égard desquelles au moins un dollar a été versé en prestations de pêcheur.

Source : EDSC, données administratives de l'assurance-emploi (a.-e.). Les données se fondent sur un échantillon de 100 % des données administratives de l'a.-e.

¹²⁹ On trouvera un complément d'information au sujet des gains que doivent réaliser les pêcheurs indépendants pour avoir droit à des prestations de pêcheur dans la publication de Service Canada intitulée *Prestations de pêcheur de l'assurance-emploi*, au <http://www.servicecanada.gc.ca/fra/ae/publications/pecheur.pdf>.

Depuis environ dix ans, plus de 95 % des pêcheurs qui ont présenté et fait établir une demande de prestations de pêcheur y ont eu droit avec une rémunération assurable supérieure à 5 500 \$, laquelle constitue la condition d'admissibilité minimale dans le cas des pêcheurs qui sont des DEREMPA. En 2014-2015, cette proportion était de 99 % (voir le graphique 44).

3.2.2 Accessibilité aux prestations de pêcheur d'assurance-emploi

Même si 27 587 nouvelles demandes de prestation de pêcheur ont été établies en 2014-2015, seuls 19 732 pêcheurs ont présenté et fait établir une demande de prestations pendant cet exercice, soit une augmentation de 416 pêcheurs (+2,2 %) par rapport à 2013-2014. La grande différence entre le nombre de demandes de prestations de pêcheur et le nombre de pêcheurs qui présentent ces demandes s'explique par le fait que certains pêcheurs travaillent pendant les deux saisons de pêche (hiver et été) et sont admissibles aux prestations de pêcheur deux fois par année. Par conséquent, un certain nombre de pêcheurs ont présenté deux demandes en 2014-2015.

Parmi les principales provinces exerçant des activités de pêche au Canada en 2014-2015, on a constaté, par rapport à l'exercice précédent, une augmentation du nombre de pêcheurs ayant présenté et fait établir une demande de prestations en Colombie-Britannique (+493 pour s'établir à 3 081 pêcheurs), au Nouveau-Brunswick (+26 pour s'établir à 1 951 pêcheurs), en Nouvelle-Écosse (+9 pour s'établir à 3 805 pêcheurs) et à l'Île-du-Prince-Édouard (+8 pour s'établir à 1 904 pêcheurs). Terre-Neuve-et-Labrador (-118 pour s'établir à 7 172 pêcheurs) et le Québec (-13 pour s'établir à 828 pêcheurs) sont les seules provinces ayant enregistré une diminution du nombre de pêcheurs ayant fait établir une demande de prestations de pêcheur en 2014-2015.

En 2014-2015, 2 596 pêcheurs (soit 13 % du total) ont présenté et fait établir une demande de prestations de pêcheur seulement pendant la période de référence hivernale, tandis que 9 284 pêcheurs (soit 47 % du total) l'ont fait seulement pendant la période de référence estivale. Par ailleurs, au cours de la même période, 7 852 pêcheurs (soit 40 % du total) ont présenté et fait établir plus d'une demande de prestations de pêcheur. En conséquence, le nombre de demandes provenant de personnes qui ont présenté plus d'une demande (soit 15 707) représentait plus de la moitié (soit 57 %) de toutes les demandes de prestations de pêcheur qui ont été établies en 2014-2015. Comparativement à 2013-2014, le nombre de pêcheurs qui ont fait établir une seule demande en 2014-2015 a augmenté de 420 (+3,7 %), alors que le nombre de

pêcheurs qui ont fait établir plusieurs demandes a diminué de seulement 4 (-0,1 %).

Les provinces de l'Atlantique et le Québec regroupaient 98 % de tous les pêcheurs ayant fait établir plus d'une demande de prestations de pêcheur. Le nombre de pêcheurs qui ont présenté et fait établir plusieurs demandes a varié de la manière suivante en 2014-2015 : Terre-Neuve-et-Labrador (+60 pour s'établir à 3 987 pêcheurs), le Nouveau-Brunswick (+13 pour s'établir à 839 pêcheurs), l'Île-du-Prince-Édouard (+1 pour s'établir à 939 pêcheurs), le Québec (-6 pour s'établir à 562 pêcheurs) et la Nouvelle-Écosse (-48 pour s'établir à 1 380 pêcheurs). Les pêcheurs du Québec et de Terre-Neuve-et-Labrador étaient les plus susceptibles d'être actifs pendant les deux saisons, car 68 % et 56 % des prestataires de ces provinces, respectivement, ont présenté et fait établir plus d'une demande de prestations de pêcheur en 2014-2015.

3.3 Niveau des prestations de pêcheur d'assurance-emploi

Le taux de prestations hebdomadaires des pêcheurs est calculé en divisant la totalité de la rémunération assurable tirée de la pêche pendant la période de référence (généralement la période de 31 semaines qui précède la présentation de la demande de prestations) par le dénominateur correspondant au taux de chômage de la région économique de l'a.-e. dans laquelle réside le prestataire (voir le tableau

Tableau 44

Dénominateur servant au calcul des prestations de pêcheur, selon le taux régional de chômage, Canada, 2014-2015

Taux régional de chômage ¹	Dénominateur
6 % et moins	22
Plus de 6 %, mais au plus 7 %	21
Plus de 7 %, mais au plus 8 %	20
Plus de 8 %, mais au plus 9 %	19
Plus de 9 %, mais au plus 10 %	18
Plus de 10 %, mais au plus 11 %	17
Plus de 11 %, mais au plus 12 %	16
Plus de 12 %, mais au plus 13 %	15
Plus de 13 %	14

¹ Les taux de chômage utilisés pour le régime d'assurance-emploi sont des moyennes mobiles des taux de chômage mensuels désaisonnalisés produits par Statistique Canada, conformément à l'article 17 du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

Source : *Règlement sur l'assurance-emploi (pêche)*, article 8.2.

44), et en multipliant ensuite le résultat par le taux de remplacement du revenu de 55 %, sans dépasser la prestation hebdomadaire maximale permise, qui était de 514 \$ (en 2014) et 524 \$ (en 2015) [voir l'exemple dans l'encadré].

Le taux de prestations de pêcheur hebdomadaires moyen a augmenté de 4,1 %, passant de 465 \$ en 2013-2014 à 484 \$ en 2014-2015. Étant donné cette hausse, le taux de prestations hebdomadaires moyen qu'ont touché les pêcheurs demeurait, comme c'est le cas depuis plusieurs années, nettement plus élevé que celui versé aux prestataires réguliers (434 \$), soit un écart d'environ 10 %. Au cours des derniers exercices, les taux de prestations de pêcheur hebdomadaires moyens ont eu tendance à être systématiquement plus faibles en Colombie-Britannique que dans les autres provinces (écart de 5 à 10 % par rapport à la moyenne nationale). Cette tendance a été de nouveau observée en 2014-2015.

Le taux de prestations hebdomadaires moyen versé aux pêcheurs s'est maintenu près du taux de prestations hebdomadaire maximum de 514 \$ (en 2014) et de 524 \$ (en 2015). La proportion des demandes de prestations pour lesquelles les pêcheurs qui ont touché le taux de prestations maximum a augmenté de 67 % en 2013-2014 à 75 % en 2014-2015. Cette proportion est beaucoup plus élevée que celle des prestataires réguliers qui ont reçu le taux de prestations maximum (47 % en 2014-2015).

Cela s'explique en partie par le fait qu'en 2014-2015, 59 % des prestataires ayant fait établir une demande de prestations de pêcheur habitaient une région économique dont le taux de chômage était supérieur à 13 %, et que ceux-ci représentaient près des deux tiers (64 %) de toutes les demandes de prestations de pêcheur qui ont été établies. En habitant une région dont le taux de chômage est élevé, le dénominateur servant au calcul de la rémunération hebdomadaire est plus faible et le taux de prestations est par conséquent plus élevé, ce qui accroît la probabilité de toucher le taux de prestations maximum.

En comparaison aux prestataires réguliers qui ont reçu 6 950 \$ en prestations régulières en moyenne en 2014-2015, les pêcheurs qui ont fait établir une demande en 2014-2015 ont reçu des prestations de

Exemple :

Calcul du montant hebdomadaire des prestations de pêcheur

En 2015, Jean a gagné 9 865\$ en tant que pêcheur indépendant pendant les 31 semaines de sa période de référence. Le taux de chômage dans sa région de résidence est de 11,5 %; le dénominateur est donc 16. En divisant par 16 sa rémunération de 9 865\$ provenant de la pêche, on obtient une rémunération hebdomadaire assurable de 616,56 \$. Jean recevra alors 339 \$ par semaine en prestations de pêcheur, soit 55 % de 617 \$, montant qui est inférieur à la prestation hebdomadaire maximale (524 \$ en 2015). Si la rémunération hebdomadaire assurable de Jean avait été de 1000,00 \$, Jean aurait reçu la prestation hebdomadaire maximale de 524 \$ (et non pas 55 % de 1000 \$, ou 550\$).

pêcheurs d'une valeur moyenne de 10 646 \$, tandis que les pêcheurs qui ont fait établir deux demandes en 2014-2015 ont reçu 9 776 \$ en moyenne pour leur première demande et 8 754 \$ pour leur deuxième demande, pour une somme totale moyenne de 18 530 \$.

3.3.1 Travail pendant une période de prestations

Les données administratives de l'a.-e. indiquent que, parmi toutes les semaines de prestations de pêcheur versées en 2014-2015, 10 % de ces semaines ont été versées à des prestataires qui ont travaillé pendant la semaine en question. Comme il est mentionné à la section 2.3.1.3 du chapitre II, cette proportion est plus petite que celle observée pour les prestations régulières mais elle est plus élevée que celle pour les prestations parentales et les prestations de soignant.

3.4 Durées maximale et effective des prestations de pêcheur d'assurance-emploi¹³⁰

La durée maximale des prestations de pêcheur est fixe à 26 semaines par demande, quelle que soit la région au Canada où le prestataire réside.

¹³⁰ Les précédents *Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi* présentaient les données sur la durée effective des prestations de pêcheur d'a.-e. avec un retard d'un an sur la période couverte par le *Rapport* dans le but de garantir que les statistiques se rapportent à des demandes de prestations complètes.

À compter du *Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi 2014-2015*, les données sur la durée effective des prestations de pêcheur seront dorénavant présentées pour l'exercice couvert par le *Rapport*, et ce, afin de fournir des renseignements en temps opportun, pertinents et cohérents. Cela a été rendu possible grâce à des améliorations méthodologiques et à une disponibilité plus grande de données historiques. Cependant, les données pour l'exercice couvert par le *Rapport* seront présentées sur une base provisoire. Elles seront révisées, si nécessaire, dans le *Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi* suivant.

La durée effective moyenne des prestations de pêcheur en 2014-2015 a été de 20,7 semaines par demande (donnée provisoire)¹³¹, comparativement à 20,8 semaines en 2013-2014 et à 20,5 semaines en 2012-2013. Parmi les principales provinces exerçant des activités de pêche au Canada, les pêcheurs de la Colombie-Britannique, qui exercent généralement leurs activités pendant une seule saison, ont historiquement la plus longue durée effective moyenne de prestations, celle-ci étant de 23,2 semaines en légère hausse par rapport à 2013-2014 (22,8 semaines). La durée effective moyenne des prestations dans les provinces de l'Atlantique et au Québec a varié entre 19,5 et 20,7 semaines par demande, en légère baisse par rapport à 2013-2014 (variation entre 19,8 et 21,0 semaines).

Les pêcheurs qui ont fait établir une seule demande en 2014-2015 ont touché des prestations de pêcheur pendant 24,7 semaines en moyenne comparativement à 24,8 semaines en 2013-2014 et 24,5 semaines en 2012-2013. Ceux qui en ont fait établir deux ont touché des prestations pendant 20,3 semaines en moyenne dans le cas de la première demande (comparativement à 20,8 et à 20,1 semaines en 2013-2014 et en 2012-2013 respectivement) et pendant 18,2 semaines pour la seconde (comparativement à 17,8 et à 18,0 semaines en 2013-2014 et en 2012-2013 respectivement), ce qui représente une moyenne globale de 38,6 semaines de prestations au total pendant l'année (comparativement à 38,6 et à 38,0 semaines en 2013-2014 et en 2012-2013 respectivement).

4. Soutenir les travailleurs canadiens et leurs familles : les prestations spéciales d'assurance-emploi

En plus d'aider les Canadiens en situation de chômage, le régime d'assurance-emploi (a.-e.) fournit une aide financière temporaire aux employés et travailleurs indépendants assurés qui sont malades, enceintes, qui prennent soin de leur nouveau-né, de leur enfant nouvellement adopté ou de leur enfant gravement malade, ou encore qui s'occupent d'un membre de la famille gravement malade dont le risque de décès est important. Ces prestations aident grandement les travailleurs canadiens à concilier leurs responsabilités familiales et professionnelles.

Afin d'être admissibles aux prestations spéciales d'assurance-emploi, les personnes qui ont le statut d'employé doivent avoir accumulé un minimum de 600 heures d'emploi assurable au cours de leur période de référence (généralement la période de 52 semaines qui précède la présentation d'une demande de prestations)¹³². Pour y avoir droit, les travailleurs indépendants, quant à eux, doivent avoir participé au régime pendant au moins une année complète avant de présenter une demande de prestations spéciales d'a.-e., et doivent avoir versé des cotisations d'a.-e. et atteindre un seuil minimum de revenu provenant d'un travail indépendant durant l'année civile précédant leur demande. Ce seuil était de 6 515 \$ (revenus de 2013) pour une demande présentée en 2014 et de 6 645\$ (revenus de 2014) pour une demande présentée en 2015. Les pêcheurs indépendants peuvent également être admissibles aux prestations spéciales si la pêche leur a rapporté un revenu d'au moins 3 760 \$.

Dans les sections qui suivent, les différents types de prestations spéciales sont examinés un à un. La section 4.1 analyse l'ensemble des prestations spéciales d'a.-e. La section 4.2 examine les prestations de maternité et parentales. La section 4.3 porte sur les prestations de maladie. Les prestations de soignant sont analysées à la section 4.4, tandis que la section 4.5 porte sur les prestations pour parents d'enfants gravement malades. Enfin, la section 4.6 porte un regard sur l'utilisation des prestations spéciales par les travailleurs indépendants.

Les sections 4.1, 4.2 et 4.6 n'incluent pas de données ou d'analyses concernant les prestations de maternité ou les prestations parentales pour les employés ou les travailleurs indépendants du Québec, puisque ces prestations sont offertes aux résidents de cette province en vertu du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP). Toutefois, des renseignements concernant les prestations de maladie, de soignant et pour parents d'enfants gravement malades qui sont versées au Québec sont inclus dans leurs sections respectives.

4.1 Prestations spéciales d'assurance-emploi

Les montants versés en prestations spéciales d'a.-e. sont induits par trois indicateurs clés: le nombre de demandes de prestations, le taux de prestations hebdomadaires moyen (c.-à-d. le niveau des prestations) et la durée des prestations.

¹³¹ Les données pour 2014-2015 sont provisoires et seront révisées, si nécessaire, dans le prochain Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi (voir la note de bas de page précédente pour une explication).

¹³² Contrairement aux autres types de prestations d'a.-e., les conditions d'admissibilité aux prestations spéciales sont les mêmes pour toutes les régions économiques de l'assurance-emploi.

Généralement, une augmentation d'un de ces indicateurs aura une incidence positive sur les montants versés. Le nombre de demandes de prestations et les montants versés sont discutés dans la section qui suit (section 4.1.1), tandis que le niveau des prestations l'est dans la section 4.1.2. La durée des prestations est traitée ultérieurement dans les sections qui se rapportent aux différents types de prestations spéciales (sections 4.2, 4.3, 4.4 et 4.5). Dans la présente partie (section 4.1 et ses sous-sections), les demandes de prestations spéciales font référence à des demandes à l'égard desquelles au moins un dollar a été versé en prestations spéciales.

4.1.1 Demandes de prestations spéciales d'assurance-emploi et montants versés

Le nombre de demandes de prestations spéciales et la somme des montants versés en prestations tendent à être moins sensibles aux cycles économiques et aux conditions du marché du travail que ne le sont les demandes de prestations régulières. Par contre, les chiffres pour les demandes de prestations spéciales sont généralement plus sensibles aux changements d'ordre démographique et aux changements dans les caractéristiques de la population active.

En 2014-2015, 526 000 demandes de prestations spéciales ont été établies, ce qui représente une augmentation de 1,8 % par rapport au niveau de 2013-2014. Cette augmentation annuelle – la quatrième de suite – succède à une hausse de 1,3 % enregistrée en 2013-2014. Pour une sixième année consécutive, la croissance annuelle en pourcentage des demandes de prestations spéciales a surpassé celle des demandes de prestations régulières, en raison principalement de l'amélioration des conditions économiques qui a été observée depuis la récession de 2008 et qui a entraîné une baisse des demandes de prestations régulières.

De plus, en 2014-2015, selon Statistique Canada, il y avait en moyenne dans un mois donné environ 231 300 prestataires recevant des prestations spéciales. Cela se compare à 229 000 prestataires en 2013-2014 (+1,0 %) ¹³³. Le nombre de prestataires correspond au nombre de ceux qui ont reçu au moins un dollar en prestations spéciales durant la période de référence d'un mois (habituellement la semaine qui comprend le 15 du mois). Celui-ci est affecté par le nombre de prestataires qui reçoivent pour la première fois des prestations spéciales et ceux qui cessent d'en recevoir en raison principalement du fait

qu'ils ont épuisé leurs prestations ou qu'ils sont retournés au travail.

Généralement, les demandes de prestations et le nombre de prestataires tendent à varier dans le même sens, sauf lorsque surviennent des changements dans la durée des prestations ou lors d'une augmentation ou d'une diminution soudaine et importante du nombre de demandes. Lors d'une augmentation soudaine, le volume de demandes augmente plus rapidement que le nombre de prestataires parce qu'il y a un retard entre le moment où les nouvelles demandes sont reçues et celui où la période de prestations est établie et que les prestations sont versées. En revanche, si le volume de demandes décroît, le nombre de prestataires demeurera élevé un certain temps, en raison des demandes précédentes dont les prestations continuent d'être versées, jusqu'à ce que les prestations s'épuisent ou que les prestataires retournent au travail.

Parmi les différents types de prestations spéciales, c'est le nombre de demandes de prestations pour parents d'enfants gravement malades qui a enregistré la plus forte augmentation en pourcentage (+74,1 %), ce qui s'explique par le fait que ces prestations étaient offertes pendant les 12 mois complets de l'année pour la première fois depuis son introduction. ¹³⁴ Une hausse a été aussi enregistrée dans les demandes de prestations de maladie (croissance de 2,5 %), tandis que le nombre de demandes de prestations parentales (parents adoptifs) ont diminué de 3,7 % au cours de la même période par rapport à 2013-2014. Il y a eu peu de variation du côté des autres types de prestations (voir le tableau 45).

Les 526 000 demandes de prestations spéciales établies en 2014-2015 ont donné lieu au versement de 4,95 milliards de dollars en prestations, soit une hausse de 4,1 % par rapport à 2013-2014. Il s'agit là d'une quatrième hausse annuelle consécutive. De plus, les montants versés en prestations spéciales ont augmenté plus rapidement que les prestations régulières pour une cinquième année consécutive.

Ce sont les prestations pour parents d'enfants gravement malades qui ont enregistré la plus forte hausse au chapitre des montants versés (+112,7 %), tandis que les prestations parentales (parents adoptifs) ont connu la baisse la plus significative, soit -10,7 %. Les prestations de maladie ont également obtenu une croissance importante de 4,3 %.

¹³³ Statistique Canada, *Statistiques de l'assurance-emploi*, Tableau CANSIM 276-0020. Ne comprend pas les prestations pour parents d'enfants gravement malades.

¹³⁴ Les prestations pour parents d'enfants gravement malades sont offertes depuis le 9 juin 2013.

Tableau 45

Demandes de prestations spéciales d'assurance-emploi¹ et montants versés, par type de prestations, Canada, 2013-2014 et 2014-2015

	Nouvelles demandes établies ^{1,2}		Montants versés (En millions de dollars)	
	2013-2014	2014-2015	2013-2014	2014-2015
Type de prestations				
Maternité	169 640	169 080	1 029,5	1 064,3
Parentales (parents biologiques)	189 480	189 740	2 401,0	2 501,6
Parentales (parents adoptifs)	1 640	1 580	20,6	18,4
Maladie	336 800	345 070	1 276,8	1 331,7
Soignant	6 150	6 120	13,1	12,6
Parents d'enfants gravement malades	1 470	2 560	7,9	16,8
Canada	516 820	526 100	4 748,9	4 945,5

Remarque : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué.

¹ Incluent les demandes à l'égard desquelles au moins un dollar a été versé en prestations spéciales.

² La somme des chiffres indiqués dans ce tableau ne correspond pas au total indiqué, car les prestataires d'assurance-emploi peuvent recevoir plusieurs types de prestations dans une même demande.

Source : EDSC, données administratives de l'assurance-emploi (a.-e.). Les données sont basées sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'a.-e.

Dans les provinces et territoires, le nombre de nouvelles demandes de prestations spéciales a peu varié, sauf en Colombie-Britannique (hausse de 3 770 demandes ou 5,3 %) et en Alberta (hausse de 3 560 demandes ou 6,5 %) dont les augmentations expliquent presque entièrement la totalité de la croissance de 1,8 % au niveau national (voir le tableau 46). En pourcentage, c'est au Yukon (+13,6 %) et à l'Île-du-Prince-Édouard (+7,1 %) que les hausses ont été les plus prononcées.

Les montants versés ont augmenté dans presque toutes les provinces, mais ont diminué dans les trois territoires, les hausses les plus marquées ayant été enregistrées à l'Île-du-Prince-Édouard (+20,3 %), suivie de l'Alberta (+6,9 %), la Colombie-Britannique (+6,5 %) et la Nouvelle-Écosse (+6,5 %).

En 2014-2015, les femmes ont fait établir une proportion considérable (66 %) de demandes de prestations spéciales et ont reçu 83 % des montants versés. Ces chiffres sont similaires à ceux observés lors des années précédentes. Trois principaux facteurs expliquent pourquoi les femmes reçoivent une si grande proportion des prestations spéciales. Tout d'abord, seules les femmes sont admissibles aux prestations de maternité qui ont représenté, en

2014-2015, 22 % de l'ensemble des montants versés en prestations spéciales. Ensuite, les femmes ont fait établir la majorité des demandes de prestations parentales versées aux parents biologiques, soit 86 % en 2014-2015. Enfin, les femmes ont tendance à toucher des prestations pendant une plus longue période par rapport aux hommes. Par exemple, en 2014-2015, la durée moyenne des prestations parentales versées aux parents biologiques était de 32,1 semaines chez les femmes et de 16,7 semaines chez les hommes.

4.1.2 Niveau des prestations spéciales de l'assurance-emploi

En 2014-2015, la croissance annuelle du taux de prestations hebdomadaires moyen des prestations spéciales a été de 2,7 %, passant de 403 \$ à 414 \$. Cette augmentation concorde avec l'accroissement du maximum de la rémunération assurable. Le maximum de la rémunération assurable a augmenté de 1,9 % en 2014, passant ainsi de 47 400 \$ à 48 600 \$, et de 2,5 % en 2015, passant de 48 600 \$ à 49 500 \$. La croissance du taux de prestations hebdomadaires moyen a été positive pour tous les types de prestations spéciales (voir le tableau 47).

Tableau 46

Demandes de prestations spéciales d'assurance-emploi¹ et montants versés, selon la province et le territoire, Canada, 2013-2014 et 2014-2015

	Nouvelles demandes établies ¹		Montants versés (En millions de dollars)	
	2013-2014	2014-2015	2013-2014	2014-2015
Provinces et territoires				
Terre-Neuve-et-Labrador	11 660	11 970	93,5	98,0
Île-du-Prince-Edouard	5 930	6 350	33,0	39,7
Nouvelle-Écosse	21 150	21 660	154,2	164,3
Nouveau-Brunswick	24 220	24 920	157,3	156,8
Québec	105 400	107 700	367,5	375,2
Ontario	185 180	184 240	2 105,9	2 176,8
Manitoba	19 610	18 990	206,0	212,6
Saskatchewan	15 270	14 790	187,3	188,0
Alberta	54 880	58 440	712,7	761,7
Colombie-Britannique	71 580	75 350	705,4	750,9
Yukon	590	670	8,1 \$	7,7
Territoires du Nord-Ouest	690	600	10,7	8,5
Nunavut	380	350	6,0	5,0
Données manquantes	280	70	1,2	0,4
Canada	516 820	526 100	4 748,9	4 945,5

Remarque : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué.

¹ Incluent les demandes à l'égard desquelles au moins un dollar a été versé en prestations spéciales.

Source : EDSC, données administratives de l'assurance-emploi (a.-e.). Les données se fondent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'a.-e.

Tableau 47

Taux de prestations hebdomadaires moyen, selon le type de prestations spéciales, Canada, 2013-2014 et 2014-2015

	Taux de prestations hebdomadaires moyen		
	(En dollars) 2013-2014	(En dollars) 2014-2015	(Variation annuelle en pourcentage) 2014-2015
Type de prestations spéciales			
Maternité	416	427	2,6 %
Parentales (Parents biologiques)	425	436	2,6 %
Parentales (Parents adoptifs)	464	473	1,9 %
Maladie	388	398	2,6 %
Soignant	414	428	3,4 %
Pour parents d'enfants gravement malades	416	427	2,6 %
Canada	403	414	2.7%

Remarque : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué.

Source : EDSC, données administratives de l'assurance-emploi (a.-e.). Les données sont basées sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'a.-e.

Une façon d'évaluer le niveau de soutien offert est d'examiner la proportion des prestataires qui ont touché le taux de prestations hebdomadaires maximum. En 2014-2015, 41 % des demandeurs de prestations spéciales ont reçu le taux maximum contre 42 % en 2013-2014¹³⁵. Cette proportion est plus élevée que les niveaux observés au cours de la période de 2007-2008 à 2012-2013, alors qu'ils variaient entre 37 % et 38 %. Cette hausse soudaine de la proportion des demandes de prestations spéciales ayant touché le taux de prestations hebdomadaires maximum pourrait être attribuable à une plus grande proportion de demandes de prestations spéciales présentées par les hommes, qui représentaient 33,8 % de l'ensemble des demandes spéciales d'assurance-emploi en 2014-2015, comparativement à 31,7 % en 2007-2008. En effet, le taux de prestations hebdomadaires moyen des hommes était plus élevé que celui des femmes. L'augmentation pourrait également être attribuable à la hausse des gains des femmes présentant des demandes de prestations spéciales.

4.2 Prestations de maternité et prestations parentales de l'assurance-emploi

Depuis 1971, le régime d'assurance-emploi offre une aide financière temporaire aux cotisants qui doivent s'absenter du travail à la suite d'une grossesse ou de la naissance (ou adoption) d'un enfant.

Les prestations de maternité sont versées aux mères biologiques durant la grossesse et pour une période spécifique entourant la naissance de l'enfant. La raison d'être de ces prestations en vertu du régime actuel est de fournir aux mères biologiques un certain niveau de protection contre la perte de revenu attribuable à l'incapacité physique de travailler ou de chercher du travail dans les semaines entourant la naissance de l'enfant. Elles demeurent distinctes des prestations parentales qui elles sont versées aux parents pour s'occuper d'un enfant.

Pour recevoir des prestations de maternité en vertu du régime d'assurance-emploi, la prestataire doit démontrer qu'elle satisfait aux conditions d'admissibilité pour ce genre de prestations, à savoir que la prestataire doit avoir subi un arrêt de rémunération et accumulé 600 heures d'emploi assurable ou plus au cours de la période de référence¹³⁶.

Ces prestations peuvent être versées pendant un maximum de 15 semaines (excluant un délai de carence de deux semaines). Elles peuvent commencer à être versées à compter de la huitième semaine précédant la date prévue de l'accouchement et peuvent durer jusqu'à 17 semaines après la date réelle de naissance de l'enfant.

Quant aux prestations parentales de l'assurance-emploi, elles sont offertes depuis 1990 aux parents qui s'absentent du travail pour prendre soin d'un nouveau-né ou d'un enfant nouvellement adopté. Elles peuvent être versées à l'un ou l'autre des parents biologiques ou d'accueil, ou elles peuvent être partagées entre les deux parents pour un total combiné maximal de 35 semaines de prestations (excluant un délai de carence de deux semaines)

Afin de recevoir des prestations parentales en vertu du régime d'assurance-emploi, la ou le prestataire doit démontrer qu'il satisfait aux conditions d'admissibilité, lesquelles sont identiques à celles des prestations de maternité. En plus, il ou elle doit présenter une preuve de la date de naissance de l'enfant ou, si le placement est fait en vue d'une adoption, de la date du placement de l'enfant chez lui ou chez elle; il ou elle doit également fournir le nom de l'agence d'adoption ou de l'organisme autorisé à agir à ce chapitre.

Par ailleurs, notons que les prestations de maternité et parentales versées en vertu du régime d'assurance-emploi s'appliquent seulement aux parents qui résident à l'extérieur du Québec. Au Québec, c'est le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) qui verse des prestations aux salariés et travailleurs autonomes admissibles qui prennent un congé de maternité, un congé de paternité, un congé parental ou un congé d'adoption¹³⁷.

Les montants versés en prestations de maternité et en prestations parentales sont induits par trois facteurs clés: le nombre de demandes de prestations, le taux de prestations hebdomadaires moyen (c.-à-d. le niveau des prestations) et la durée des prestations. Généralement, une augmentation d'un de ces indicateurs aura une incidence positive sur les montants versés. Le nombre de demandes de prestations et les montants versés sont discutés dans la section 4.2.1 tandis que la durée et le niveau des prestations sont discutés dans les sections 4.2.3 et 4.2.4.

¹³⁵ Ces statistiques excluent les demandes de prestations pour les parents d'enfants gravement malades.

¹³⁶ Notons que ces prestations sont aussi accessibles aux femmes enceintes qui reçoivent déjà de prestations d'assurance-emploi.

¹³⁷ Ces prestations versées aux résidents du Québec, par le RQAP, remplacent les prestations de maternité, les prestations parentales et les prestations d'adoption qui étaient offertes aux nouveaux parents québécois en vertu du régime fédéral d'assurance-emploi.

Aux fins de cette partie, les demandes de prestations de maternité font référence à des demandes à l'égard desquelles au moins un dollar a été versé en prestations de maternité. De même, les demandes de prestations parentales font référence à des demandes à l'égard desquelles au moins un dollar a été versé en prestations parentales.

4.2.1 Demandes de prestations de maternité et de prestations parentales de l'assurance-emploi et montants versés

4.2.1.1 Demandes de Prestations de maternité de l'assurance-emploi et montants versés

Le nombre total de nouvelles demandes de prestations de maternité a baissé de 0,3 % (-560), passant de 169 640 en 2013-2014 à 169 080 en 2014-2015. C'est la seconde baisse consécutive depuis la hausse des demandes enregistrée en 2012-2013.

Contrairement à la baisse du nombre total de demandes de prestations de maternité, le total des prestations versées à titre de congé de maternité aux mères biologiques a augmenté de 3,4 %, passant de \$1 029,5 millions en 2013-2014 à \$1 064,3 millions en 2014-2015. Cette augmentation du total des prestations versées est attribuable à une hausse de 2,6 % des prestations hebdomadaires moyennes et à l'augmentation de la durée moyenne des prestations dans certaines provinces ayant enregistré une hausse du nombre de demandes, comme le montre l'annexe 2.12.

En 2014-2015, selon Statistiques Canada, il y avait en moyenne 48 526 prestataires qui recevaient des prestations de maternité d'a. e. chaque mois, ce qui représente une augmentation de 1,3 % par rapport à la moyenne de 47 923 prestataires en 2013-2014¹³⁸. Ce nombre correspond au nombre de prestataires d'assurance-emploi qui ont reçu au moins un dollar en prestations de maternité d'a.-e. pendant la période de référence du mois donné (normalement la semaine du quinzième jour du mois). Cette donnée est influencée par le nombre de prestataires qui reçoivent pour la première fois des prestations de maternité et celles qui cessent d'en recevoir en raison principalement du fait qu'elles ont épuisé le nombre de semaines de prestations auxquelles elles avaient droit ou qu'elles sont retournées au travail.

Généralement, les demandes de prestations et le nombre de prestataires tendent à varier dans le même sens, sauf lorsque surviennent des changements dans la durée des prestations ou lors d'une augmentation ou d'une diminution soudaine et importante du nombre de demandes. Lorsqu'il y a une augmentation soudaine mais temporaire, le volume de demandes augmente plus rapidement que le nombre de prestataires parce qu'il y a un retard entre le moment où les nouvelles demandes sont reçues et celui où la période de prestations est établie et que les prestations sont payables. En revanche, quand le volume de demandes décroît, le nombre de prestataires demeurera élevé pendant un certain temps, en raison des demandes précédentes dont les prestations continuent d'être versées, jusqu'à ce que les prestations s'épuisent ou que les prestataires retournent au travail.

4.2.1.2 Demandes de prestations de maternité de l'assurance-emploi et montants versés, par province et territoire, âge et industrie

En 2014-2015, le nombre total de nouvelles demandes de prestations et les montants versés variaient selon les provinces et territoires de résidence des prestataires, leur âge, et l'industrie dans laquelle elles travaillaient avant leur congé de maternité.

Le nombre de nouvelles demandes de prestations de maternité établies par les prestataires n'a augmenté que dans quatre provinces tandis qu'il a baissé dans les autres. L'augmentation la plus forte du nombre de demandes a eu lieu en Nouvelle-Écosse (+12,2 %) tandis que la baisse la plus prononcée a été observée au Manitoba (-9,2 %), comme le montre l'annexe 2.12. Comme en 2013-2014, 82 % des demandes de prestations étaient établies par des prestataires de l'Ontario, de l'Alberta et de la Colombie Britannique.

Comme l'illustre l'annexe 2.12, le nombre total de demandes de prestations de maternité était en très légère baisse pour tous les groupes d'âge. Par ailleurs, parmi les prestataires, celles âgées de 25 ans et plus avaient établi 89 % des demandes de prestations contre 11 % pour celles âgées de moins de 25 ans, comme ce l'était au cours des deux dernières années.

¹³⁸ Statistiques Canada, Statistique de l'assurance-emploi, Tableau CANSIM 276-0020.

Tout comme il a été constaté au cours de 2013-2014, environ 68 % des demandes de prestations de maternité étaient établies par des prestataires employées dans les secteurs industriels des Soins de santé et de l'assistance sociale (16,4 %), des Administrations publiques (11,2 %), des Services d'enseignement (11,0 %), du Commerce au détail (10,0 %), de l'Hébergement et des services de restauration (7,2 %), des Services professionnels, scientifiques et techniques (6,1 %), et Finance et assurances (6,4 %).

Montants payés aux mères ayant un enfant de moins de 12 mois

En 2014-2015, le montant total des prestations de maternité versées aux mères durant leur grossesse et la période entourant la naissance de leur enfant a augmenté dans sept provinces et baissé dans tous les territoires et deux provinces (Voir l'annexe 2.12). Ces hausses et baisses s'expliquent principalement par celles des taux de prestations hebdomadaires moyens et des demandes de prestations, comme on peut le constater dans l'annexe 2.12.

Comme l'illustre le Tableau 48, les montants payés en prestations, dans toutes les provinces et tous les territoires, étaient proportionnels au nombre de demandes des prestations établies, comme au cours des années passées. Par exemple, les provinces de l'Atlantique, qui comptaient pour 7,9 % de l'ensemble des demandes de prestations, avaient reçu 7,8 % des montants versés en prestations en 2014-2015.

Sur les 1 064,3 millions de dollars versées en prestations de maternité, en 2014-2015, les prestataires ayant établi leurs demandes en Ontario, Alberta et en Colombie Britannique ont reçu 82% des prestations versées pour 82 % de demandes établies. En plus, parmi les prestataires, celles âgées de 25 ans et plus ont reçu 92 % des prestations versées contre 8 % pour celles âgées de moins de 25 ans. Par ailleurs, parmi ces prestataires, ce sont celles ayant travaillé, avant leur congé de maternité, dans les secteurs industriels des Soins de Santé et de l'Assistance Sociale, des Administrations Publiques, des Services d'Enseignement, du Commerce au Détail, de l'Hébergement et des services de restauration, des Services professionnels, scientifiques et techniques, et de la Finance et des Assurances qui ont reçu la plus grosse proportion des prestations versées en 2014-2015, soit 70 % du total.

Tableau 48

Demandes de prestations de maternité de l'assurance-emploi¹ et montants versés, selon la province et le territoire, Canada, 2014-2015

	Nouvelles demandes établies ¹	Total des demandes de Prestations (%)	Montants versés (Million de dollar)	Montants versés (%)
Provinces et Territoires				
Terre-Neuve-et-Labrador	2 730	1,6	17,6	1,7
Île-du-Prince-Édouard	1 060	0,6	6,9	0,6
Nouvelle-Écosse	5 430	3,2	32,1	3,0
Nouveau-Brunswick	4 230	2,5	25,6	2,4
Quebec	0	0,0	0,0	0,0
Ontario	82 350	48,7	522,4	49,1
Manitoba	8 090	4,8	49,5	4,7
Saskatchewan	7 780	4,6	48,2	4,5
Alberta	31 070	18,4	198,1	18,6
Colombie-Britannique	25 690	15,2	159,7	15,0
Yukon	250	0,1	1,5	0,1
Territoires du Nord-Ouest	260	0,2	2,0	0,2
Nunavut	140	0,1	0,8	0,1
Canada	169 080	100,0 %	1 064,3	100,0 %

Remarque : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué.

¹ Incluent les demandes à l'égard desquelles au moins un dollar a été versé en prestations de maternité.

Source : EDSC, données administratives de l'assurance-emploi (a.-e.). Les données se fondent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'a.-e.

Table 49

Montants payés aux mères ayant un enfant de moins de 12 mois, par types de prestations, Canada, 2010-2011 à 2014-2015 (en million de dollars)

	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015
Types de Prestations					
Prestations de maternité, dont :	921,4 \$	933,6 \$	981,9 \$	1 029,5 \$	1 064,3 \$
Prestations de maladie	42,3 \$	44,6 \$	45,9 \$	48,1 \$	52,4 \$
Prestations parentales	375,3 \$	359,7 \$	367,2 \$	377,7 \$	399,8 \$
Prestations régulières	9,1 \$	7,5 \$	7,3 \$	6,9 \$	6,5 \$

Source : Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi (a.-e.).

Par ailleurs, sur les 169 080 demandes de prestations de maternité pour lesquelles des versements ont été effectués en 2014-2015, 161 660 contenaient des demandes de prestations parentales et 23 970 demandes de prestations de maladie. Conséquemment, le programme d'assurance-emploi a versé 52,4 millions de dollars en revenus de remplacement aux prestataires pour raison de maladie; 399,7 millions de dollars en prestations parentales pour permettre aux mères de s'occuper de leur enfant; et 6,4 millions de dollars en prestations régulières (voir le Tableau 49).

4.2.1.3 Demandes de prestations parentales (parents biologiques) de l'assurance-emploi et montants versés

En 2014-2015, le nombre total de nouvelles demandes de prestations parentales pour parents biologiques ainsi que le total des montants versés ont augmenté par rapport à l'année précédente, mais pas dans les mêmes proportions.

Le nombre de demandes de prestations a très légèrement augmenté, passant de 189 480 en 2013-2014 à 189 740 en 2014-2015, soit une croissance de 0,1 % (Voir l'annexe 2.13). Cette très légère hausse s'explique principalement par le déclin du nombre de demandes présentées en Ontario (-1650) et au Manitoba (-600) par rapport à l'année précédente. Par ailleurs, ces 189 740 demandes ont donné lieu au versement de 2 501,6 millions de dollars en prestations, soit une hausse de 4,2 % par rapport à l'année précédente. Cette augmentation s'explique principalement par la hausse des prestations hebdomadaires moyennes, qui ont augmenté de 2,6 % pour atteindre 436 \$ en 2014-2015, comme le montre l'annexe 2.13.

4.2.1.4 Demandes de prestations parentales (parents biologiques) de l'assurance-emploi et montants versés, par province et territoire, sexe, âge et industrie

En 2014-2015, le nombre de demandes de prestations parentales provenant de parents biologiques a augmenté dans quatre provinces et dans les territoires, et baissé dans les autres provinces, comme le montre l'annexe 2.13. Le nombre de demandes a plus augmenté en Nouvelle Écosse et en Alberta, et plus baissé au Manitoba et à Terre-neuve et-Labrador. Par ailleurs, comme en 2013-2014, 82 % des demandes de prestations étaient établies par les prestataires de l'Ontario, de l'Alberta et de la Colombie Britannique.

En 2014-2015, selon Statistiques Canada, il y avait en moyenne 115 458 prestataires qui recevaient des prestations parentales d'a. e. chaque mois, ce qui représente une augmentation d'environ 1 % par rapport à la moyenne de 114 507 prestataires en 2013-2014¹³⁹. Ce nombre correspond au nombre de prestataires d'assurance-emploi qui ont reçu au moins un dollar en prestations parentales d'a.-e. pendant la période de référence du mois donné (normalement la semaine du quinzième jour du mois). Cette donnée est influencée par le nombre de prestataires qui reçoivent pour la première fois des prestations parentales et ceux qui cessent d'en recevoir en raison principalement du fait qu'ils ont épuisé le nombre de semaines de prestations auxquelles ils avaient droit ou qu'ils sont retournés au travail.

¹³⁹ Statistiques Canada, Statistique de l'assurance-emploi, Tableau CANSIM 276-0020.

Pour ce qui est des prestations versées, en 2014-2015, on a noté qu'elles ont augmenté dans la plupart des provinces et diminué au Nouveau Brunswick et en Saskatchewan, comme l'illustre l'annexe 2.13. C'est à l'Île-du-Prince-Édouard et à Terre-Neuve-et-Labrador qu'ont été enregistrées les hausses les plus significatives. Par ailleurs, parmi tous les prestataires, ce sont ceux ayant établi des demandes de prestataires en Ontario, Alberta et Colombie-Britannique qui ont reçu la plus grande proportion des montants versés, soit 83 % du total des prestations versées en 2014-2015.

Sur les 189 740 demandes de prestations parentales pour parents biologiques, on a noté que 86 % étaient établies par des femmes tandis que 14 % étaient présentées par des hommes. Comme le montre l'annexe 2.13, les femmes ont reçu 92 % du total des prestations versées et les hommes 8 % en 2014-2015.

En plus, la répartition en groupes d'âge de ces hommes et femmes, ayant présenté des demandes de prestations parentales, nous indique que les prestataires âgés de 25 ans à 44 ans ont établi 91 % des demandes en 2014-2015 contre 9 % pour ceux âgés de moins de 25 ans. Ils ont reçu respectivement 93 % et 7 % des prestations versées, comme le montre l'annexe 2.13.

Par ailleurs, parmi ces prestataires, on a constaté que ce sont ceux employés dans les Administrations publiques (14,5 %) qui ont établi le plus grand nombre de demandes de prestations pour parents biologiques en 2014-2015. Ils étaient suivis par ceux employés dans les Soins de santé et assistance sociale (14,1 %), les Services d'enseignement (10 %), le Commerce de détail (9 %), Hébergement et Alimentation (6 %), Services professionnels, scientifiques et techniques (6%), Manufacture (6 %), et Finance et Assurance (6 %). Ensemble, ils comptaient pour 71 % de toutes les demandes en 2014-2015 contre 73 % l'année précédente et ils ont reçu 74 % des prestations versées au cours des deux années. Par opposition, les parents qui ont établi un faible nombre de demandes provenaient des secteurs industriels des Services d'utilité publique, de la Gestion des compagnies et des entreprises, des Arts, du divertissement et des loisirs, de l'extraction minière, du pétrole et du gaz, de l'agriculture, de la foresterie et de la chasse. Ensemble, ils comptaient pour 4% de toutes les demandes de prestations

établies et avaient reçu aussi 4% des prestations versées en 2014-2015.

4.2.1.5 Demandes de prestations parentales (parents adoptifs) de l'assurance-emploi et montants versés

Le nombre de demandes de prestations parentales provenant de parents adoptifs a diminué de 3,7 % en 2014-2015, pour s'établir à 1 580 demandes. Peu de demandes de ce type ont été présentées par des travailleurs autonomes. Au total, 18,4 millions de dollars ont été versés en prestations parentales aux parents adoptifs, soit une baisse de 10,7% par rapport à l'année précédente.

En général, les prestations sont partagées entre les deux parents. Aux fins de ce rapport, sauf indication contraire, la durée moyenne correspondra au nombre de semaines de prestations utilisées par famille. En 2014-2015, la durée moyenne¹⁴⁰ des prestations parentales pour les parents adoptifs était de 25 semaines par famille, soit une baisse de 6,4% (-1,7 semaine) par rapport 2013-2014, où la durée moyenne était de 26,7 semaines. En 2014-2015, la durée moyenne des prestations parentales pour les parents biologiques était de 30 semaines par demande, soit 5 semaines de plus que pour les parents adoptifs contre 3,7 semaines de plus l'année précédente.

4.2.2 Accessibilité aux prestations de maternité et aux prestations parentales de l'assurance-emploi

D'après l'Enquête sur la couverture de l'assurance-emploi de 2014, le nombre de mères ayant un enfant de 12 mois ou moins a augmenté de 2,7 % en 2014, pour atteindre 411 358, comparativement à 400 456 en 2013. 74,7% de ces mères disposaient d'un revenu assurable avant d'accoucher ou d'adopter un enfant, comparativement à 77,0 % en 2013. Parmi ces mères couvertes par l'assurance-emploi, 89 % ont reçu des prestations de maternité ou des prestations parentales, ce qui marque une diminution de 2,9 points de pourcentage par rapport à 2013 (91,9 %). Dans l'ensemble, 66,5% de mères ayant un enfant de moins de 12 mois ont reçu des prestations de maternité ou des prestations parentales en 2014, ce qui équivalait aux deux tiers de toutes les nouvelles mères¹⁴¹.

¹⁴⁰ Afin de veiller à ce que toutes les demandes soient terminées, les données concernant la durée des demandes ne s'appliquent qu'aux demandes commençant durant la première moitié de l'exercice financier.

¹⁴¹ Statistiques Canada, Enquête sur la couverture de l'assurance-emploi, 2014.

Dans l'ensemble des provinces, la proportion de pères qui ont pris ou avaient l'intention de prendre un congé parental a baissé en 2014, pour passer à 27,1 % contre 30,8 % en 2013.

Au Québec, la mise sur pied du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) a eu une incidence considérable sur le nombre de pères qui ont demandé des prestations parentales ou qui ont envisagé de le faire. Le régime prévoit un congé s'adressant exclusivement aux pères biologiques (congé de paternité). Depuis sa mise sur pied le 1^{er} janvier 2006, la proportion de pères qui, au Québec, prennent ou prévoient prendre un congé de paternité ou parental a augmenté, passant de 27,8 % à 78,3 % en 2014. Toutefois, cette proportion a baissé de 4,7 points de pourcentage en 2014 par rapport à 2013 (83,0 %). Les statistiques fournies ci-dessus sont tirées de l'Enquête sur la couverture de l'assurance-emploi de 2014 et tiennent compte des parents du Québec qui ont reçu des prestations en vertu du régime provincial.

4.2.3 Niveau des prestations de maternité et des prestations parentales de l'assurance-emploi

Le taux des prestations de maternité hebdomadaires moyennes a continué d'augmenter en 2014-2015; pour atteindre 427 \$ (+2,6%) par rapport à 416 \$ en 2013-2014.

De même, les prestations parentales hebdomadaires moyennes versées aux parents biologiques ont augmenté de 2,6% pour s'établir à 436 \$ en 2014-2015, comparativement à 425 \$ au cours de l'exercice précédent. La proportion de demandeurs de prestations parentales ayant touché la prestation hebdomadaire maximale était de 53 %, ce qui était quasiment égale à la proportion de 53,1% observée en 2013-2014.

Les prestations parentales hebdomadaires moyennes versées à des parents adoptifs ont augmenté de 1,9 %, pour atteindre 473 \$ en 2014-2015 contre 464 \$ en 2013-2014. Au cours du même exercice, 71% de ces demandeurs ont touché la prestation hebdomadaire maximale, une augmentation de 4 points de pourcentage par rapport à 67 % en 2013-2014.

4.2.4 Durée effective des prestations de maternité et des prestations parentales de l'assurance-emploi

Aux fins d'évaluation, des données administratives liées à l'assurance-emploi se rattachant à différentes périodes ont été utilisées afin de garantir une analyse exacte de la durée des prestations spéciales. Dans ce rapport, seules les demandes présentées au cours de la première moitié de l'exercice 2014-2015 ont été prises en compte en vue d'évaluer la durée moyenne des prestations parentales, et ce dans le but de veiller à ce que les données soient basées sur le plus grand nombre possible de demandes de prestations parentales terminées. Puisque les prestations de maternité sont de plus courte durée, toutes les demandes établies en 2014-2015 ont été utilisées.

En 2014-2015, tout comme lors des exercices financiers précédents, les prestataires ont utilisé la quasi-totalité des semaines de prestations parentales auxquelles ils avaient droit. Bien que la grande majorité des mères (90,5 %) aient touché des prestations pendant les 15 semaines complètes qui leur étaient offertes, la durée moyenne des prestations de maternité s'est maintenue autour de 14,6 semaines.

Cependant, la durée moyenne des prestations parentales peut-être rajustée pour tenir compte du fait que les deux parents partagent souvent les 35 semaines de prestations parentales qui leur sont offertes. En 2014-2015, la durée moyenne des prestations parentales pour les parents biologiques, qui est calculée par famille, était de 32,5 semaines pour les parents qui ont décidé de partager les prestations parentales et de 32,1 semaines pour ceux qui ont décidé de ne pas les partager. Les prestataires qui ont touché à la fois des prestations de maternité et des prestations parentales ont utilisé en moyenne 47,1 semaines sur les 50 semaines à leur disposition en 2014-2015, dont 32,5 semaines de prestations parentales et 14,6 semaines de prestations de maternité. Comme pour l'an dernier, les prestataires à faible revenu qui ont touché des prestations de maternité, des prestations parentales et le supplément familial ont reçu des prestations de maternité et des prestations parentales pendant 46,6 semaines en moyenne, dont 32 semaines de prestations parentales et 14,6 semaines de prestations de maternité.

De même, la décision des parents biologiques de partager les prestations parentales a eu un effet restreint sur la durée moyenne des prestations. Comme le montre le graphique 45, en 2014-2015, lorsque les prestations parentales sont partagées, les femmes utilisent en moyenne 22,6 semaines, tandis que les hommes en utilisent 10,6. Lorsque les prestations parentales ne sont pas partagées, les femmes utilisent 32,7 semaines en moyenne, tandis que les hommes en utilisent 28,8, un résultat semblable à celui des années précédentes.

4.3 Prestations de maladie de l'assurance-emploi

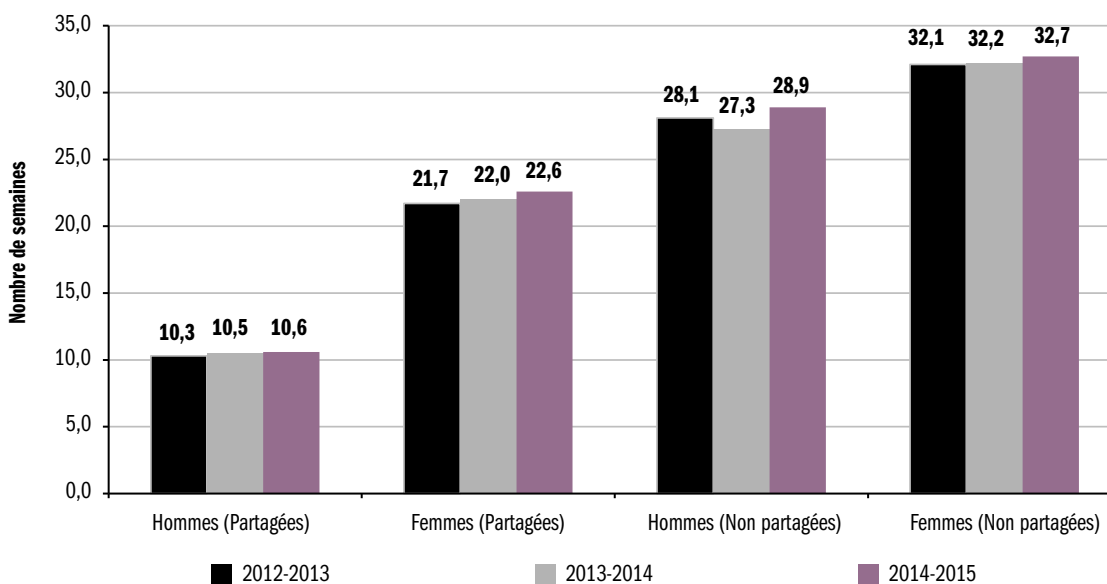
L'assurance-emploi (EI) offre une aide financière temporaire pour un maximum de 15 semaines aux demandeurs admissibles qui sont incapables de travailler en raison d'une maladie, d'une blessure ou d'une mise en quarantaine. La durée maximale exacte des prestations offertes auxquelles a droit un bénéficiaire de prestations de maladie dépend des recommandations de son médecin. Avec la protection de l'emploi qu'assurent le Code canadien du travail et les lois provinciales et territoriales en droit du

travail, les prestations de maladie de l'a.e. permettent aux prestataires de se rétablir tout en conservant leur lien avec le marché du travail. Les employeurs qui offrent à leurs employés des régimes d'assurance-santé et d'assurance-salaire au moins équivalents aux prestations de maladie de l'a.e. peuvent s'inscrire auprès de la Commission de l'assurance-emploi pour obtenir une réduction de leurs cotisations d'assurance-emploi par le biais du Programme de réduction du taux de cotisation (PRTC).

Le montant payé en prestations de maladie de l'a.e. dépend de trois indicateurs clés : le nombre de demandes, la durée des prestations et le taux hebdomadaire moyen des prestations (niveau des prestations). En général, une hausse de l'un de ces trois indicateurs aura un impact positif sur le montant total payé. Il sera question à la section 4.3.1 du nombre de demandes et du montant payé, alors que la durée et le niveau des prestations régulières seront abordés aux sections 4.3.2 et 4.3.3. Aux fins de ces sections, les demandes de prestations de maladie de l'a.e. sont les demandes pour lesquelles au moins 1 \$ a été versé en prestations de maladie.

Graphique 45

Nombre moyen de semaines de prestations parentales utilisées par demande, par les parents qui décident de les partager et ceux qui décident de ne pas les partager, Canada, par sexe, de 2012-2013 à 2014-2015



Source Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi (a-e).

4.3.1 Demandes de prestations de maladie de l'assurance-emploi et montant payé

En 2014-2015, le nombre de demandes de prestations de maladie de l'a.e. a augmenté de 2,5 %, passant de 336 800 en 2013-2014 à 345 070. De même, le montant payé en prestations de maladie de l'a.e. a connu une hausse de 4,3 %, passant de 1 277 millions de dollars en 2013-2014 à 1 331,7 millions de dollars en 2014-2015. Cette augmentation est attribuable à une hausse du nombre de demandes (2,5 %), à la durée des prestations (2,0 %) et aux taux de prestations hebdomadaires moyens (2,6 %).

En 2014-2015, selon Statistique Canada, une moyenne de 67 330 bénéficiaires ont reçu chaque mois des prestations de maladie de l'AE, soit une hausse de 1,2 % par rapport à la moyenne de 66 514 bénéficiaires de prestations de maladie en 2013-2014.¹⁴² Le nombre des bénéficiaires représente le nombre de prestataires d'assurance-emploi qui ont reçu au moins 1 \$ en prestations de maladie de l'AE au cours de la période de référence (qui comprend habituellement le 15^e jour du mois) et il varie en fonction de l'ajout de nouveaux bénéficiaires de prestations de maladie de l'AE et du retrait d'autres prestataires qui cessent d'en recevoir, principalement parce qu'ils ont épuisé les prestations auxquelles ils avaient droit ou qu'ils sont retournés au travail.

En règle générale, il y a corrélation entre les demandes et les bénéficiaires, sauf si des changements sont apportés à la durée moyenne des prestations ou s'il survient une hausse ou une baisse soudaine et significative du nombre des nouvelles demandes. En cas de hausse rapide mais temporaire, le nombre des demandes augmentera avant celui des bénéficiaires en raison du délai entre le moment de la réception d'une nouvelle demande et celui où une période de prestations est établie et les prestations deviennent payables. Le nombre des bénéficiaires demeurera élevé après la chute du volume des nouvelles demandes, puisque des prestations continuent d'être versées pour des demandes précédentes, jusqu'à épuisement des prestations auxquelles les prestataires ont droit, ou jusqu'à ce qu'ils soient retournés au travail.

4.3.1.1 Demandes de prestations de maladie de l'assurance-emploi et montants payés selon la province/le territoire, le sexe et l'âge

Le nombre total de demandes de prestations de maladie de l'a.e. a augmenté en 2014-2015 dans toutes les régions du Canada, à l'exception de la Saskatchewan, qui a connu une baisse de 2,3 %. Les provinces qui ont connu la hausse la plus forte du nombre de demandes de prestations de maladie sont l'Île-du-Prince-Édouard (9,3 %) et la Colombie-Britannique (7,3 %). D'importantes hausses en pourcentage ont aussi été observées dans le nombre de demandes de prestations de maladie de l'a.e. (et dans le montant payé en prestations de maladie de l'a.e.) dans les territoires.

De la même façon, les montants payés en prestations de maladie ont augmenté dans toutes les provinces, à l'exception de la Nouvelle-Écosse, qui a enregistré une baisse de 1,7 % en 2014-2015. Les provinces qui ont connu les plus fortes hausses du montant payé sont notamment la Colombie-Britannique (10,9 %), le Manitoba (9,5 %) et l'Île-du-Prince-Édouard (8,3 %).

En 2014-2015, les demandes de prestations de maladie de l'a.e. présentées par des hommes ont augmenté de 3,7 % alors que celles présentées par des femmes ont augmenté de 1,5 %. Leurs proportions respectives des demandes sont demeurées semblables à celles de l'année précédente – approximativement 57 % et 43 %. Le montant payé en prestations de maladie aux hommes et aux femmes a suivi la même tendance à la hausse – augmentant de 3,3 % pour les hommes, pour atteindre 621,1 millions de dollars, et de 5,2 % pour les femmes, jusqu'à 710,6 millions de dollars.

Les bénéficiaires de prestations de maladie âgés de 25 à 44 ans représentaient 41 % de toutes les demandes de prestations de maladie de l'a.e. présentées en 2014-2015 et 40 % du total des prestations payées. Ceci n'est guère surprenant compte tenu du fait que ce groupe représente la plus vaste catégorie de travailleurs sur le marché du travail (43 %). Inversement, 26 % de la totalité des demandes provenaient de prestataires âgés de 55 ans et plus qui représentaient 20 % des effectifs et qui ont reçu 27 % du total des prestations payées, ce qui indique que ce groupe d'âge est surreprésenté dans le nombre de demandes de prestations de

¹⁴² Statistique Canada, Statistiques de l'assurance-emploi, Tableaux CANSIM 276-0020.

maladie. Parmi les groupes d'âge qui ont connu une hausse du nombre des demandes de prestations de maladie, l'augmentation la plus importante a été celle des demandes présentées par des prestataires âgés de 55 ans et plus (7 %), suivis par ceux de 25 à 44 ans (2 %). À la différence de la variation dans le nombre de leurs demandes, tous les groupes d'âge ont enregistré une hausse dans le total des prestations de maladie payées en 2014-2015, les prestataires de 55 ans et plus ayant enregistré la plus forte augmentation du montant des prestations payées (8 %). Le nombre de demandes de prestations de maladie présentées par des travailleurs plus âgés (ceux de 55 ans et plus), de même que le montant payé aux travailleurs plus âgés, devraient continuer d'augmenter avec le vieillissement de la population canadienne.

4.3.1.2 Demandes de prestations de maladie de l'assurance-emploi et montants payés, selon la catégorie de prestataire et la branche d'activité

Comme c'était le cas en 2013-2014, les demandes de prestations de maladie étaient plus susceptibles d'être présentées par des prestataires occasionnels

et des travailleurs de longue date que par des prestataires fréquents. En effet, sur les 345 070 demandes de prestations de maladie de l'AE présentées en 2014-2015, 57 % des prestations ont été versées à des prestataires occasionnels, 31 % à des travailleurs de longue date, et 12 % à des prestataires fréquents, comparativement à 53 %, 35 % et 12 % au cours de l'année précédente¹⁴³. En fait, comme qu'indiqué au Tableau 50 plus bas, la proportion des nouvelles demandes de prestations de maladie présentées et le montant total payé à des prestataires occasionnels et fréquents a augmenté de façon significative, jusqu'à 9,8 % et 14,7 %, respectivement.

Sur le nombre des demandes de prestations de maladie de l'AE présentées en 2014-2015, la plus grande part des prestations a été versée à des personnes travaillant dans les branches d'activité suivantes, comme indiqué au Tableau 51 : commerce de détail (12 %), soins de santé et assistance sociale (12 %), fabrication (11 %) et construction (10 %). Le Tableau 51 présente une ventilation semblable des montants payés en prestations de maladie selon la branche d'activité.

Tableau 50

Demandes de prestations de maladie¹ de l'assurance-emploi et montant payé, selon la catégorie de prestataire de l'assurance-emploi, Canada, 2013-2014 et 2014-2015

	Nouvelles demandes ¹ présentées			Montant payé		
	2013-2014	2014-2015	2014-2015 Proportion	2013-2014 (millions \$)	2014-2015 (millions \$)	2014-2015 Proportion
Catégorie de prestataire de l'assurance-emploi						
Travailleurs de longue date	117 200	105 780	31 %	514,2 \$	479,5 \$	36 %
Prestataires occasionnels	179 110	196 750	57 %	622,8 \$	715,6 \$	54 %
Prestataires fréquents	40 490	42 540	12 %	139,8 \$	136,6 \$	10 %
Canada	336 800	345 070	100 %	1276,8 \$	1331,7 \$	100 %

Nota : Certains nombres ayant été arrondis, les totaux ne sont pas toujours exacts.

¹ 1 Comprend les demandes pour lesquelles au moins 1 \$ de prestations de maladie de l'assurance-emploi a été versé.

Source: EDSC, données administratives de l'assurance-emploi (AE). Les données sont fondées sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'assurance-emploi.

¹⁴³ Les travailleurs de longue date sont des prestataires de l'assurance-emploi (AE) qui ont payé au moins 30 % de la cotisation annuelle maximale d'assurance-emploi pendant au moins sept des dix dernières années et qui, au cours des cinq dernières années, ont reçu 35 semaines ou moins de prestations régulières ou de pêcheur de l'assurance-emploi. Les prestataires fréquents sont des prestataires d'assurance-emploi qui ont présenté trois demandes ou plus de prestations régulières ou de pêcheur de l'assurance-emploi et reçu des prestations pendant plus de 60 semaines au cours des cinq dernières années. Les prestataires occasionnels sont des prestataires d'assurance-emploi qui ne sont ni des travailleurs de longue date, ni des prestataires fréquents.

Tableau 51

Demandes de prestations de maladie de l'assurance-emploi¹ et montant payé, par branche d'activité, Canada, 2013-2014 et 2014-2015

	Nouvelles demandes ¹ présentées			Montant payé		
	2013-2014	2014-2015	2014-2015 Proportion	2013-2014 (millions \$)	2014-2015 (millions \$)	2014-2015 Proportion
Branche d'activité						
Industries productrices de biens	88 970	88 630	25,7 %	362,8 \$	362,0 \$	27,2
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	13 370	13 060	3,8 %	43,4	44,0 \$	3,3 %
Extraction minière et extraction de pétrole et de gaz	3 010	3 050	0,9 %	15,7	\$13,0	1,0 %
Services publics	520	490	0,1 %	2,0	\$2,7	0,2 %
Construction	32 600	33 820	9,8 %	148,9	\$146,2	11 %
Fabrication	39 470	38 210	11,1 %	152,9	\$156,1	11,7 %
Industries productrices de services	247 830	256 440	74,3 %	914 \$	969,7 \$	72,8 %
Commerce de gros	13 390	13 040	3,8 %	52,8	52,5 \$	4,0 %
Commerce de détail	41 630	41 730	12,1 %	130,1	136,8 \$	10,3 %
Transport et entreposage	18 130	17 470	5,1 %	81,1	77,9 \$	6,0 %
Finance et assurances	4370	4600	1,3 %	18,0	20,9 \$	1,6 %
Services immobiliers et services de location et de location à bail	5260	5820	1,7 %	20,0	22,0 \$	1,7 %
Services professionnels, scientifiques et techniques	9000	9520	2,8 %	36,1	37,7 \$	2,8 %
Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien ²	26 570	26 820	7,8 %	96,7	105,1 \$	7,9 %
Services d'enseignement	9760	9320	2,7 %	33,1	34,1 \$	2,6 %
Soins de santé et assistance sociale	39 820	40 870	11,8 %	160,8	164,2 \$	12,3 %
Industrie de l'information et industrie culturelle ³	7600	7030	2,0 %	27,3 \$	25,7 \$	1,9 %
Hébergement et services de restauration	26 330	25 140	7,3 %	77,4	80,9 \$	6,1 %
Autres services (à l'exclusion des administrations publiques)	14 550	14 070	4,1 %	54,4	52,1 \$	3,9 %
Administrations publiques	21 070	22 040	6,4 %	95,9	101,5 \$	7,6 %
Non classifiées	10 350	18 970	5,5 %	30,4	58,2 \$	4,4 %
Canada	336 800	345 070	100,0 %	1276,8	1331,7 \$	100 %

Nota : Certains nombres ayant été arrondis, les totaux ne sont pas toujours exacts.

¹ 1 Comprend les demandes pour lesquelles au moins 1 \$ de prestations de maladie de l'assurance-emploi a été versé.

² Cette industrie comprend les industries dont le code est 55 (gestion de sociétés et d'entreprises) et 56 (services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement) selon le *Système de classification des industries de l'Amérique du Nord*.

³ Cette industrie comprend les industries dont le code est 51 (industrie de l'information et industrie culturelle) et 71 (arts, spectacles et loisirs) selon le *Système de classification des industries de l'Amérique du Nord*.

Source : EDSC, données administratives de l'assurance-emploi (AE). Les données sont fondées sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'assurance-emploi.

4.3.2 Niveau des prestations de maladie de l'assurance-emploi

Comme pour les prestations régulières, le niveau des prestations de maladie de l'AE payées est lié au maximum de la rémunération assurable. Aux termes de la *Loi sur l'assurance-emploi*, le taux des prestations hebdomadaires d'assurance-emploi qui peuvent être versées à des personnes qui sont devenues incapables de travailler en raison d'une maladie, d'une blessure ou d'une mise en quarantaine s'établit à 55 % de la rémunération hebdomadaire moyenne assurable, jusqu'à concurrence d'un montant maximal de prestations hebdomadaires d'AE. À compter du 1^{er} janvier 2014, le maximum de la rémunération annuelle assurable était de 48 600 \$ et le montant maximal qu'un prestataire pouvait recevoir par semaine était de 514 \$. Pour les prestataires admissibles dont le revenu est faible et qui ont des enfants à charge, le supplément au revenu familial peut augmenter le taux des prestations hebdomadaires jusqu'à concurrence de 80 % de leur rémunération hebdomadaire assurable moyenne.

En 2014-2015, le montant hebdomadaire moyen des prestations de maladie a augmenté de 2,6 % pour atteindre 398 \$. La proportion des prestataires ayant reçu le taux maximal de prestations (fondé sur le MRA) en 2014-2015 était de 33 %, ce qui était comparable à 2013-2014 (34 %).

Les hommes qui ont présenté des demandes de prestations de maladie ont reçu en moyenne 438 \$ par semaine tandis que les femmes ont touché en moyenne 368 \$ par semaine en 2014-2015. Indépendamment du sexe, ce sont les prestataires âgés de 25 à 44 ans et de 45 à 54 ans qui ont reçu les montants hebdomadaires moyens les plus élevés en prestations de maladie (406 \$ et 407 \$, respectivement, en 2014-2015).

Parmi les catégories de prestataires, ce sont les travailleurs de longue date qui ont reçu le taux hebdomadaire moyen le plus élevé de prestations de maladie en 2014-2015 (439 \$), suivi des prestataires fréquents (426 \$ en 2014-2015) au cours de la même période. Bien que les prestataires occasionnels aient compté pour 57 % de la totalité des demandes présentées en 2014-2015, ce sont eux qui ont reçu le plus faible taux hebdomadaire moyen de prestations de maladie pendant cette période, soit 370 \$.

En 2014-2015, les prestataires ayant travaillé dans l'extraction minière et l'extraction de pétrole et de gaz ont reçu le taux hebdomadaire moyen le plus élevé de prestations de maladie (504 \$ par demande), suivi des personnes ayant travaillé dans la construction (480 \$ par demande). En revanche, les prestataires qui avaient travaillé dans l'hébergement et les services de restauration ont reçu le plus faible taux hebdomadaire moyen de prestations de maladie (304 \$ par demande), suivis des personnes issues du commerce de détail (323 \$ par demande).

4.3.3 Admissibilité, durée et épuisement des prestations de maladie de l'assurance-emploi

4.3.3.1 Admissibilité et durée des prestations de maladie de l'assurance-emploi

Selon la *Loi sur l'assurance-emploi*, la durée maximale pendant laquelle des prestations de maladie de l'assurance-emploi (a.e.) peuvent être versées aux demandeurs admissibles, dans le cas d'une maladie, d'une blessure ou d'une mise en quarantaine est 15 semaines. En 2014-2015, la durée moyenne des prestations de maladie était de 10 semaines, ce qui représente 66,7 % de la durée maximale de 15 semaines, par rapport à 9,7 semaines ou 65 % de la durée maximale au cours des deux dernières années. Précisons toutefois que la durée maximale des prestations de maladie de l'a.e. variait selon les provinces et les territoires, le sexe, l'âge, les industries et les catégories de demandeurs.

En 2014-2015, la durée moyenne des prestations de maladie de l'a.e. était plus élevée dans les provinces de l'Ouest (10,7 semaines en Colombie-Britannique et en Alberta) que dans les autres provinces (8,7 semaines au Nouveau-Brunswick). La durée moyenne était également légèrement plus élevée pour les femmes (10,1 semaines), par rapport aux hommes (9,9 semaines), ainsi que pour les catégories de personnes plus âgées (10,7 semaines pour les personnes de 55 ans et plus, par rapport à 9 semaines pour celles de moins de 25 ans). Ces chiffres correspondent aux tendances de l'année précédente.

En 2014-2015, les demandeurs de prestations de maladie de l'a.e. qui travaillaient dans les domaines de l'administration et du soutien, de la gestion des déchets et du commerce au détail ont présenté la durée moyenne des prestations de maladie la plus longue (10,4 semaines, respectivement), tandis que les demandeurs qui travaillaient dans les domaines de l'agriculture, de la foresterie, des pêches et de la chasse ont présenté la moyenne la plus basse (8,1 semaines). Par comparaison, en 2013-2014, les demandeurs de prestations de maladie de l'AE qui travaillaient dans le domaine des finances et de l'assurance ont présenté la durée moyenne des prestations de maladie de l'AE la plus élevée (10,6 semaines), tandis que les demandeurs qui travaillaient dans les domaines de l'agriculture, de la foresterie, des pêches et de la chasse ont présenté la moyenne la plus basse (7,9 semaines).

4.3.3.2 Épuisement des prestations de maladie de l'assurance-emploi

En 2014-2015, tout comme lors de l'année précédente, la probabilité d'épuiser ses prestations de maladie était plus grande dans le cas des demandeurs âgés de 55 ans et plus, des femmes, des travailleurs permanents de longue date ou des demandeurs des provinces du Centre ou de l'Ouest.

On peut voir au tableau 52 que parmi toutes les demandes de prestations de maladie de l'AE présentées en 2014-2015, 34,8 % des demandeurs ont épuisé la période maximale de 15 semaines d'admissibilité aux prestations. Ce chiffre constitue une hausse de 1,4 % par rapport aux demandes présentées lors de l'année précédente, et il s'agit d'une troisième hausse consécutive. Précisons que même si l'admissibilité porte sur une durée maximale de 15 semaines, les demandeurs de prestations de maladie n'ont pas tous droit à cette période maximale, car la durée est fixée en fonction de la recommandation d'un médecin.

Le tableau 52 montre que les différents demandeurs (province, âge, sexe, catégories de demandeurs) ont eu droit à une hausse de l'épuisement de leur admissibilité aux prestations de maladie de l'a.e., sauf les personnes de Terre-Neuve-et-Labrador et de l'Île-du-Prince-Édouard, dont les taux d'épuisement de l'admissibilité ont diminué¹⁴⁴.

4.3.4 Programme de réduction des cotisations

Le programme d'a.e. appuie le versement de prestations de maladie par les employeurs en vertu du Programme de réduction des cotisations (PRC). Pour les employeurs et les employés participants, le PRC offre une réduction des cotisations si les entreprises offrent à leurs employés des prestations de maladie qui sont au moins équivalentes à celles offertes par l'a.e. et si le régime de l'employeur est le premier payeur.

En 1971, lorsque le gouvernement fédéral a décidé de verser des prestations d'assurance-chômage aux travailleurs assurés qui sont absents temporairement de leur travail en raison d'une maladie, d'une blessure ou d'une quarantaine, il a modifié par le fait même la *Loi sur l'assurance-chômage* afin de mettre en place le PRC, dans le but d'inciter les employeurs à continuer à offrir les régimes d'assurance-salaire et à accepter le risque du premier payeur lorsque leurs employés sont temporairement absents de leur travail en raison d'une maladie ou d'une blessure. Ainsi, lorsqu'un employeur offre à ses employés un régime d'assurance-salaire en cas de blessure ou de maladie, le montant des prestations de maladie de l'a.e. versé aux employés assurés est réduit. Ces employeurs peuvent être admissibles à une réduction des cotisations d'a.e., pourvu que ces régimes soient inscrits auprès de la Commission de l'assurance-emploi du Canada et qu'ils respectent les exigences précisées dans la *Loi sur l'assurance-emploi* et les *Règlements d'assurance-emploi*.

Afin d'être admissible à une réduction des cotisations d'a.e., le régime d'assurance-salaire offert par un employeur à ses employés doit être inscrit auprès de la Commission et respecter ou dépasser les exigences précisées dans les *Règlements d'assurance-emploi*, notamment celles-ci :

- offrir au moins 15 semaines de prestations pour une invalidité de courte durée;
- offrir des prestations équivalentes ou supérieures à celles qui sont disponibles en vertu du programme des prestations de maladie de l'a.e.;
- verser les prestations aux employés dans les 14 jours suivant une maladie ou des blessures;
- être offert aux employés dans les trois mois suivant l'embauche;
- protéger les employés 24 heures sur 24;
- verser aux employés auxquels le régime s'adresse au moins cinq douzièmes (5/12) de la réduction des cotisations.

¹⁴⁴ Les taux d'épuisement correspondent au pourcentage de demandes de prestations de maladie de l'assurance-emploi pour lesquelles les 15 semaines d'admissibilité aux prestations sont payées.

Tableau 52

Taux d'épuisement de l'admissibilité, prestations de maladie de l'assurance-emploi présentées, 2013-2014 et 2014-2015

	2013-2014	2014-2015
Provinces et territoires		
Terre-Neuve-et-Labrador	35 %	32,8 %
Île-du-Prince-Édouard	22,5 %	20,4 %
Nouvelle-Écosse	30,7 %	33 %
Nouveau-Brunswick	21,6 %	23,7 %
Québec	27,3 %	29,5 %
Ontario	39,1 %	39,6 %
Manitoba	36,5 %	40,5 %
Saskatchewan	38,6 %	39,2 %
Alberta	40 %	41,3 %
Colombie-Britannique	38,1 %	39,4 %
Yukon	29,6 %	16,7 %
Territoires du Nord-Ouest	32,4 %	46,2 %
Nunavut	25 %	33,3 %
Sexe		
Homme	31,3 %	32,4 %
Femme	35 %	35,9 %
Âge		
Moins de 25 ans	23 %	27,4 %
De 25 à 44 ans	30,1 %	31,4 %
De 45 à 54 ans	36,3 %	36,5 %
55 ans et plus	39,8 %	41,3 %
Catégories de prestataires		
Travailleurs de longue date	37,1 %	38,6 %
Prestataires occasionnels	34,8 %	36,2 %
Prestataires fréquents	17,1 %	18,5 %
Canada	33,4 %	34,8 %

Remarque : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué.

Source : EDSC, Données administratives de l'assurance-emploi (AE). Les données proviennent d'un échantillon de 10 % des données administratives de l'assurance-emploi.

En vertu du PRC, il y a deux types et quatre catégories de régimes d'assurance-salaire pour lesquels une réduction des cotisations d'a.e. peut être accordée. Les deux types de plans qui peuvent être admissibles en vertu des *Règlements d'assurance-emploi* sont le régime d'indemnité hebdomadaire et le régime cumulatif de congés de maladie payés¹⁴⁵.

D'après les conclusions de la dernière étude complémentaire du Ministère sur le PRC¹⁴⁶, en 2013, 26 650 employeurs avaient droit à une réduction des cotisations d'a.e. par l'entremise du PRC, par rapport à 31 040 en 2000. Il s'agit d'une diminution de 2,2 % du taux de participation de 2013. Les grandes sociétés étaient plus susceptibles de participer au PRC. En effet, 59,3 % des sociétés qui comptaient plus de 500 employés ont participé en 2013; 31,7 %

¹⁴⁵ Service Canada, Programme de réduction du taux de cotisation d'assurance-emploi - Guide à l'intention des employeurs qui offrent à leurs employés un régime d'assurance-invalidité de courte durée (Ottawa : Service Canada, 2011). Téléchargé à l'adresse suivante : http://publications.gc.ca/collections/collection_2011/servicecanada/SG5-54-2011-fra.pdf

¹⁴⁶ EDSC, *Remboursement des charges sociales d'assurance-emploi : Les caractéristiques des sociétés qui tirent avantage du Programme de réduction des cotisations d'assurance-emploi, 2000-2013* (Ottawa : EDSC, Direction de l'évaluation, 2016).

des sociétés qui avaient de 200 à 499 employés; 17,1 % des sociétés qui avaient un effectif de 100 à 199 employés. Le taux de participation des entreprises qui avaient moins de 50 employés était de moins de 10 %. Toutefois, les changements observés quant à la participation des employeurs n'ont pas entraîné une diminution du pourcentage des travailleurs assurés : le nombre de travailleurs et la proportion des travailleurs assurés ont augmenté au cours de cette période. En 2013, 7,1 millions (34,8 %) des travailleurs travaillaient pour une entreprise qui avait droit à une réduction des cotisations. Le nombre moyen d'employés assurés par les entreprises a aussi augmenté, de façon générale, passant de 182 employés en 2000 à 268 employés en 2013. En outre, en 2013, les entreprises de la Saskatchewan et du Manitoba faisaient preuve des taux de participation les plus élevés, soit 4,8 % et 3,8 % respectivement, tandis que les entreprises de la région de l'Atlantique étaient moins susceptibles de participer au PRC.

Une réduction des cotisations a été observée pour un tiers des entreprises de l'administration publique et environ un cinquième (22,1 %) des entreprises du secteur des services publics. D'autres secteurs présentent des taux de participation de moins de 5 %, sauf les services d'enseignement (7 %), la fabrication (6,7 %), les finances et les assurances (5,6 %) et les services d'information et culturels (5,1 %). Fait intéressant, bon nombre des industries qui affichent le nombre de demandes de prestations de maladie le plus élevé (comme on peut le voir à la section 4.3.1.2) sont surreprésentées quant au taux de participation au PRC; plus précisément, les industries du commerce de détail, commerce de gros et de la fabrication ont le plus grand nombre de demandes de maladie établie mais restent surreprésentés dans le nombre d'entreprises participant à PRP. Ces trois industries représentent 9,8 %, 7,9 % et 12,4 % des entreprises participantes au Canada, mais seulement 8 %, 4 % et 4 % de toutes les entreprises du Canada, respectivement.

4.4 Prestations d'assurance-emploi pour soignants

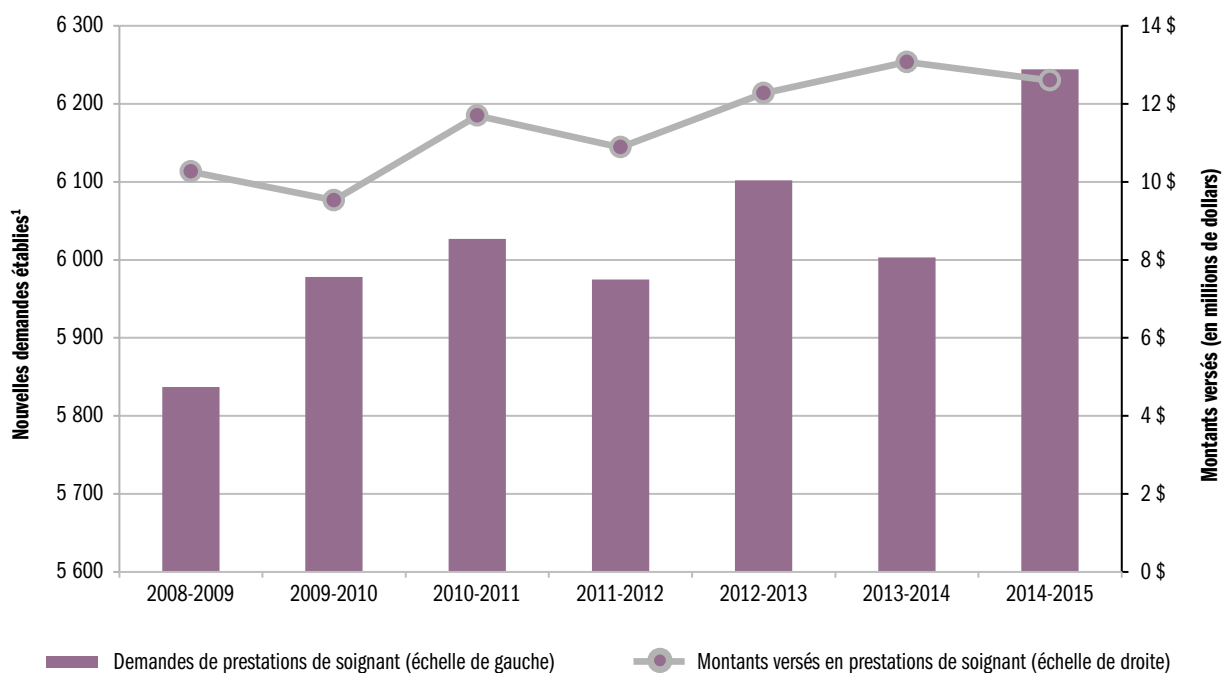
Pour les individus qui doivent faire face à des situations difficiles où un membre de la famille est mourant ou risque de mourir, les charges émotionnelles et financières liées aux soins des personnes peuvent mettre en péril l'emploi et la sécurité financière d'un individu. Le régime d'assurance-emploi (a.-e.) offre jusqu'à six semaines de prestations pour soignants aux personnes qui doivent s'absenter temporairement du travail pour prodiguer des soins ou offrir du soutien à un membre de leur famille gravement malade qui risque de mourir au cours des 26 semaines suivantes.

Les travailleurs indépendants qui ont choisi de cotiser à l'a.-e. sont aussi admissibles à recevoir les prestations pour soignants 12 mois après avoir reçu la confirmation de leur inscription à l'a.-e. Les travailleurs indépendants au Québec ont le droit de faire établir une demande de prestations pour soignants par l'intermédiaire du régime d'assurance-emploi, plutôt que par l'intermédiaire du Régime québécois d'assurance parentale, qui est utilisé par les travailleurs indépendants au Québec pour les prestations de maternité, de paternité et parentales.

Dans cette section (sauf dans la sous-section 4.4.2), les demandes de prestations d'a.-e. pour soignants feront référence aux demandes pour lesquelles au moins 1 \$ en prestations pour soignants a été versé.

4.4.1. Demandes de prestations d'assurance-emploi pour soignants et montants versés

En 2014-2015, il y a eu 6 244 nouvelles demandes de prestations pour soignants établies, une augmentation de 4 % par rapport au nombre de demandes établies en 2013-2014 (6 003). Le montant versé en prestations s'élevait à 12,6 M\$ en 2014-2015, une baisse de 3,8 % par rapport au 13,1 M\$ de prestations pour soignants totales versées en 2013-2014 (voir le graphique 46).

Graphique 46Demandes de prestations de soignant¹ et montants versés, Canada, 2008-2009 à 2014-2015

¹ Incluent les demandes à l'égard desquelles au moins un dollar a été versé en prestations de soignant.

Source: EDSC, données administratives de l'assurance-emploi (a.-e.). Les données sont fondées sur un échantillon de 100 % des données administratives de l'a.-e., sauf pour les montants versés, lesquels sont fondés sur un échantillon de 10 %.

En 2014-2015, 44 % de toutes les demandes de prestations pour soignants établies au Canada provenaient de l'Ontario, 17 % du Québec et 15 % de la Colombie-Britannique. Comme le montre le tableau 53, il n'y a eu que de petites variations dans les proportions en pourcentage des demandes de prestations pour soignants établies dans chaque province depuis 2011-2012, bien qu'il y ait eu quelques fluctuations en ce qui concerne le montant versé, particulièrement en Ontario, en Alberta et au Québec.

Les provinces qui ont accusé les plus fortes croissances d'une année à l'autre dans le nombre de demandes établies en 2014-2015 étaient l'Alberta (+22 %), Terre-Neuve-et-Labrador (+19 %) et le Nouveau-Brunswick (+17 %), alors que les provinces qui ont accusé les plus importants déclin en pourcentage dans le nombre de demandes établies entre 2013-2014 et 2014-2015 étaient la Saskatchewan (-21 %) et le Manitoba (-7 %).

En 2014-2015, quatre des dix provinces ont connu une augmentation dans le montant des prestations pour soignants versées, alors que cinq provinces ont connu des déclin. Les provinces du Nouveau-Brunswick (+50 %) et de la Nouvelle-Écosse (+25 %) ont enregistré le taux de croissance le plus élevé en prestations totales versées. En revanche, les provinces de l'Île-du-Prince-Édouard, la Saskatchewan et la Colombie-Britannique ont connu les plus importantes diminutions en pourcentage dans le montant des prestations pour soignants versées.

La grande variabilité des augmentations et des diminutions en pourcentage dans le montant total des demandes et des prestations versées d'une année à l'autre est principalement causée par le faible nombre total de demandes établies et de montants versés dans la plupart des provinces et des territoires, ce qui signifie que des changements relativement petits dans le nombre total de demandes établies ou dans les montants versés d'une année à l'autre peuvent considérablement influencer les variations annuelles en pourcentage.

Tableau 53

Proportion des demandes de prestations pour soignants établies¹ et montants versés, selon la province et territoire, Canada, 2011-2012 à 2014-2015

	Nouvelles demandes établies ¹				Montants versés			
	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015
Province et territoire								
Terre-Neuve-et-Labrador	1 %	1 %	1 %	1 %	1 %	1 %	1 %	1 %
Île-du-Prince-Édouard	1 %	1 %	1 %	1 %	1 %	1 %	1 %	0 %
Nouvelle-Écosse	3 %	3 %	3 %	3 %	4 %	2 %	3 %	4 %
Nouveau-Brunswick	2 %	2 %	2 %	2 %	2 %	2 %	2 %	2 %
Québec	17 %	17 %	15 %	17 %	16 %	15 %	12 %	14 %
Ontario	46 %	44 %	45 %	44 %	46 %	48 %	44 %	43 %
Manitoba	4 %	4 %	4 %	4 %	5 %	2 %	4 %	5 %
Saskatchewan	3 %	2 %	3 %	3 %	3 %	3 %	4 %	2 %
Alberta	8 %	9 %	9 %	11 %	8 %	10 %	13 %	12 %
Colombie-Britannique	15 %	16 %	16 %	15 %	17 %	14 %	17 %	16 %
Territoires	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	1 %
Canada	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Remarque : les totaux peuvent ne pas correspondre, puisque les données ont été arrondies.

¹ Comprend toutes les demandes pour lesquelles au moins 1 \$ en prestations pour soignants a été versé.

Source : EDSC, Données administratives du régime d'assurance-emploi (a.-e.). Les données sont fondées sur la totalité, c'est-à-dire 100 %, des données administratives d'a.-e. à l'exception du montant versé, qui est fondé sur un échantillon de 10 %.

Les femmes ont fait établir 71 % des demandes de prestations pour soignants en 2014-2015 et les hommes, 29 %. En comparaison avec l'ensemble de la population active, les femmes représentaient 47,6 % de la population active et les hommes, 52,4 %. De 2013-2014 à 2014-2015, le nombre de demandes de prestations pour soignants établies a augmenté à un rythme plus rapide pour les hommes (+11 %) alors que le nombre de demandes de prestations pour soignants pour les femmes est demeuré stable (+1 %). Entre 2012-2013 et 2014-2015, les hommes affichaient des taux de croissance plus élevés dans le nombre de demandes établies que les femmes, choisissant généralement plus souvent de profiter des prestations pour soignants disponibles, alors que le nombre de femmes qui ont choisi de faire établir une demande de prestations pour soignants est demeuré comparativement stable au cours de la même période.

Le groupe d'âge présentant la plus grande proportion de demandes de prestations pour soignants en 2014-2015 était celui des personnes âgées de 25 à 54 ans (68 % de toutes les demandes), suivi des personnes âgées de 55 ans et plus (30 % de toutes les demandes), puis des personnes âgées de 25 ans et moins (2 % de toutes les demandes). En comparaison avec l'ensemble de la population

active du Canada, les jeunes (de 15 à 24 ans) représentaient 15 %, les travailleurs d'âge moyen (de 25 à 54 ans) représentaient 65,6 % et les travailleurs âgés (55 ans et plus) représentaient 19,4 % de la population active. Il ressort de ces résultats que les prestataires de prestations pour soignants en 2014-2015 surreprésentaient les travailleurs âgés au sein de la population active et sous-représentaient la proportion des jeunes dans l'ensemble de la population active.

Par rapport à l'exercice financier précédent, le nombre de demandes a augmenté particulièrement pour les jeunes (+18 % entre 2013-2014 et 2014-2015) et les demandes établies par les personnes de 25 à 54 ans ont le moins augmenté (+2 %). La forte augmentation du pourcentage des demandes des personnes de moins de 25 ans s'explique en partie par le fait que ce groupe d'âge représentait un petit nombre total de toutes les demandes de prestations pour soignants au cours des deux années (équivalant à 2 % de toutes les demandes de prestations pour soignants établies en 2014-2015), ce qui signifie que de petits changements dans les totaux enregistrés d'une année à l'autre sont reflétés comme de grandes variations du pourcentage dans les totaux annuels.

4.4.2. Accessibilité aux prestations d'assurance-emploi pour soignants

Lorsque le prestataire présente une demande de prestations pour soignants, il doit indiquer sa relation avec son conjoint ou le membre de la famille dont il prend soin et fournir un certificat médical attestant du fait que cette personne est gravement malade et qu'elle risque fortement de mourir au cours des 26 semaines suivantes. Depuis juin 2006, des modifications réglementaires ont élargi la définition de « membre de la famille » de façon à ce que les frères, les sœurs, les grands-parents, les petits-enfants, les parents du conjoint (p.ex. les beaux-pères, belles-mères, tantes, oncles, cousins, nièces et neveux), les parents de famille d'accueil, les enfants en tutelle ou toute autre personne considérée comme membre de la famille par la personne gravement malade qui nécessite les soins, ou par son représentant, puissent être admissibles aux prestations pour soignants.

Tableau 54

Prestataires de prestations pour soignants, selon le lien de parenté avec la personne gravement malade, 2012-2013

Lien de parenté	Proportion des prestataires de prestations pour soignants
Mère ou père	55,9 %
Conjoint ou époux	26,0 %
Enfant	6,8 %
Frère ou sœur	4,4 %
Autre	6,9 %
Canada	100,0 %

Remarque : les totaux peuvent ne pas correspondre, puisque les données ont été arrondies.

Remarque : Le tableau comprend toutes les demandes dans lesquelles une demande de prestations pour soignants a été faite, et non seulement celles pour lesquelles au moins 1 \$ en prestations pour soignants a été versé.

Source : EDSC, *Prestations pour soignants : Mise à jour*. Ottawa, Direction de l'évaluation d'EDSC, 2015

Une étude supplémentaire complétée en 2015 sur les données concernant les prestataires de prestations pour soignants a révélé qu'une grande majorité (81,9 %) des demandeurs de prestations pour soignants¹⁴⁷ l'ont fait pour prendre soin d'un parent (55,9 %) ou d'un époux ou conjoint (26 %) en 2012-2013¹⁴⁸. Les personnes qui présentaient des demandes de prestations pour soignants pour prendre soin d'un enfant (leur enfant, celui d'un époux ou d'un conjoint de fait) représentaient 6,8 % de tous les demandeurs, et ceux qui en présentaient pour prendre soin d'un frère ou d'une sœur représentaient 4,4 %. Ces proportions concordaient avec les taux enregistrés au cours des années précédentes.

La même étude a aussi montré que le taux d'acceptation (défini comme la proportion des demandes de prestations pour soignants, selon le lien de parenté, ou les prestations a été versé) des demandes de prestations pour soignants était plus élevé parmi les demandeurs qui cherchaient à obtenir des prestations pour prendre soin d'un frère ou d'une sœur (70,8 %), suivi par ceux prenant soin d'un époux ou d'un conjoint (69,3 %) et par ceux qui prenaient soin de leur mère ou de leur père (68,1 %). Les demandeurs de prestations pour soignants cherchant à recevoir des prestations pour un enfant avaient le plus bas taux d'acceptation de demandes établies (52,4 %). Finalement, l'étude établit aussi que 75,9 % des personnes qui recevaient des soins de demandeurs de prestations pour soignants avaient plus de 55 ans et que les demandes où le bénéficiaire de soins avait plus de 55 ans enregistraient aussi les taux d'acceptation de demandes de prestations pour soignants établies les plus élevés.

4.4.3 Niveau des prestations d'assurance-emploi pour soignants

En 2014-2015, le taux moyen de prestations hebdomadaires pour soignants a augmenté à 428 \$ (+3,4 % comparativement au taux moyen de prestations hebdomadaires de 414 \$ en 2013-2014). Comme mentionné dans les sections précédentes, les augmentations dans les taux de prestations hebdomadaires sont expliquées en partie par les augmentations de la rémunération hebdomadaire moyenne nominale et la hausse du maximum de rémunération assurable pour l'assurance-emploi d'une année à l'autre.

¹⁴⁷ Il est à noter que les pourcentages indiqués dans ce paragraphe font référence aux proportions en pourcentage des demandeurs de prestations pour soignants qui ont fait établir une demande de prestations, et non celles pour lesquelles les prestations ont été versées. La proportion des demandeurs des prestations pour soignants diffère du nombre de prestataires de prestations pour soignant établies, terme faisant référence aux prestataires de prestations pour soignants qui avaient des demandes établies et qui avaient versé au moins 1 \$ de prestations pour soignants.

¹⁴⁸ EDSC, *Prestations pour soignants : Mise à jour*. (Ottawa : EDSC, Direction de l'évaluation, 2015.)

4.4.4 Durée maximale et durée réelle des prestations d'assurance-emploi pour soignants

La durée maximale des prestations pour soignants est de six semaines par demande et les prestations peuvent être partagées avec d'autres membres de la famille s'ils sont aussi admissibles à ces prestations. En moyenne, les prestataires d'assurance-emploi ont utilisé 4,7 semaines de prestations pour soignants, ou 78 % de la période d'admissibilité maximale de six semaines pour les prestations pour soignants en 2014-2015. La proportion de prestataires qui ont utilisé toute leur période d'admissibilité s'est établie à 71 % en 2014-2015, une proportion légèrement plus faible que celle de 2013-2014 (72 %) et que celle de 2012-2013 (73 %) dans le cadre de cette mesure.

Bien que des membres de la famille admissibles puissent partager les six semaines de prestations pour soignants, il n'y a eu que 123 demandes (2 % de toutes les demandes de prestation pour soignants établies) où le partage des prestations s'est effectué en 2014-2015. Le taux de participation et le niveau de partage des prestations pour soignants étaient semblables à ceux des années précédentes.

Une étude récente sur l'utilisation et la durée des prestations pour soignants a montré que la principale raison pour laquelle un prestataire ne reçoit ou n'utilise pas toute la période d'admissibilité de six semaines est que la personne dont il prend soin décède pendant la période de prestations. Les prestataires qui s'occupent de leur époux sont plus susceptibles d'utiliser toute la période de six semaines que ceux qui s'occupent d'un autre membre de la famille, et que les prestataires qui habitent avec la personne gravement malade sont plus susceptibles d'utiliser la période complète par rapport à ceux qui n'habitent pas avec elle. Enfin, les prestataires qui combinent les prestations pour soignants avec un autre type de prestations sont plus susceptibles d'utiliser toute la période de six semaines que ceux qui ne touchent que des prestations pour soignants¹⁴⁹.

4.5 Prestations pour les parents d'enfants gravement malades

Depuis le 9 juin 2013, les cotisants à l'assurance-emploi admissibles et les travailleurs autonomes admissibles qui ont cotisé à l'assurance-emploi peuvent recevoir des prestations d'assurance-emploi pour les parents d'enfants gravement malades (PEGM). En vertu de celles-ci, les prestataires peuvent toucher jusqu'à 35 semaines de prestations d'assurance-emploi (incluant un délai de carence de deux semaines) qui peuvent être réparties en segment dans le cadre de la période d'admissibilité de 52 semaines, ou partagées entre les parents admissibles.

Les bénéficiaires de prestations pour les PEGM doivent être en mesure de démontrer que leurs gains hebdomadaires réguliers provenant du travail, ou le nombre d'heures consacré à leur entreprise dans le cas des travailleurs indépendants, ont chuté de plus de 40 % en raison de soins prodigués à un enfant gravement malade ou blessé. Ils doivent également être les parents de cet enfant, et être capables de prouver que celui-ci sera âgé de moins de 18 ans au cours de la période de 52 semaines pendant lesquelles les prestations peuvent être versées (en fonction de la date à laquelle le médecin spécialiste a certifié que l'enfant est devenu gravement malade ou qu'il s'est blessé).

Les employés admissibles doivent avoir travaillé un minimum de 600 heures au cours de la période d'admissibilité afin de pouvoir toucher des prestations pour les PEGM, tandis que les travailleurs indépendants doivent démontrer qu'ils ont bien confirmé leur inscription aux prestations spéciales de l'assurance-emploi douze mois avant la présentation de leur demande, et prouver qu'ils répondent bien aux exigences en matière de gains minimums pour l'année visée par la demande.

Le montant versé en prestations pour les PEGM est influencé par trois indicateurs clés : le nombre de demandes, la durée des prestations et le taux de prestations hebdomadaires moyen (niveau de prestations). En général, une hausse de l'un de ces indicateurs entraîne une augmentation du montant total de prestations versées.

¹⁴⁹ EDSC, *Prestations pour soignants : Mise à jour*. (Ottawa : EDSC, Direction de l'évaluation, 2015.)

Les sections suivantes traiteront du montant versé, du nombre de demandes et du niveau et de la durée des prestations pour les PEGM au cours des deux années pendant lesquelles les prestations étaient disponibles. Aux fins de la présente section, les demandes de prestations pour les PEGM établies désignent les demandes pour lesquelles au moins un dollar a été versé en prestations. Les montants versés en prestations indiqués tiennent également compte des paiements reçus en vertu du supplément familial par les personnes ayant présenté une demande de prestations.

En général, les changements dans le nombre de demandes et de prestataires se produisent au même rythme, à l'exception des changements touchant la durée moyenne des prestations, ou d'une augmentation ou diminution soudaine et considérable du nombre de nouvelles demandes. Le nombre de prestataires demeurera élevé en dépit d'une chute du nombre de nouvelles demandes, car il y a encore paiements de prestations liées à d'anciennes demandes. Cette situation se poursuivra jusqu'à ce que les prestations soient épuisées ou jusqu'à ce que les prestataires retournent au travail.

Puisque les demandes de prestations pour les PEGM continuent d'être traitées par l'entremise du système manuel de paiement contrairement à toutes les autres prestations d'assurance-emploi, et que ce type de prestations est toujours relativement nouveau comparativement aux autres prestations spéciales, la quantité de données disponibles pour les étudier continuent d'être limitée¹⁵⁰. Par exemple, les données portant sur la durée des demandes qui tiennent compte du partage des prestations entre les parents et les données sur l'industrie des professions exercée par les prestataires n'étaient pas disponibles au moment de la publication du Rapport annuel de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi 2014-2015.

4.5.1 Demandes pour les prestations pour les parents d'enfants gravement malades établies et montants versés

L'exercice financier 2014-2015 fut le premier au cours duquel les prestations pour les PEGM ont été offertes aux Canadiens tout au long de l'année, ce qui a mené à une augmentation considérable du nombre de nouvelles demandes établies. Le nombre de nouvelles demandes de prestations pour les

PEGM établies à l'échelle du pays a augmenté de 74 %, passant de 1 469 demandes en 2013-2014 à 2 560 en 2014-2015.

Les prestataires demeurant en Ontario ont fait établir le plus grand nombre de demandes de prestations pour les PEGM en 2014-2015, avec 893 demandes (soit 35 % de toutes les demandes), suivis du Québec avec 637 demandes (25 %) et de l'Alberta avec 350 demandes (14 %). Les proportions de nouvelles demandes dans l'ensemble des provinces n'ont pas beaucoup changé en 2014-2015 comparativement à celles observées en 2013-2014.

En 2014-2015, les provinces ayant enregistré les plus importantes hausses du nombre de demandes d'une année à l'autre étaient Terre-Neuve-et-Labrador (+211 %), le Nouveau-Brunswick (+177 %) et l'Alberta (+132 %), tandis que la Nouvelle-Écosse avait affiché la plus petite hausse en pourcentage (+77 %). Cette augmentation considérable était en partie attribuable au fait que les prestations pour les PEGM avaient été disponibles tout au long de l'année lors de l'exercice 2014-2015, alors qu'elles ne l'avaient été que pendant dix mois en 2013-2014. Aucune province et aucun territoire n'ont signalé une diminution du nombre de demandes établies entre ces deux exercices.

Le montant versé en prestations pour les PEGM a plus que doublé en 2014-2015, ayant augmenté de 113 % pour s'établir à 16,8 millions de dollars, comparativement à 7,9 millions en 2013-2014. L'ensemble des provinces a observé une augmentation du montant versé, alors qu'ensemble¹⁵¹, les Territoires du Nord-Ouest et le Nunavut (-21 %) furent les seules régions à signaler un déclin. Le Nouveau-Brunswick avait enregistré la plus grande augmentation (+300 %), suivi du Québec (+186 %) et de la Colombie-Britannique (+164 %). En revanche, les provinces de l'Île-du-Prince-Édouard et de la Saskatchewan ont affiché la plus petite augmentation en pourcentage, soit +46 % et +50 % respectivement.

Les femmes représentaient 78 % de toutes les demandes de prestations pour les PEGM établies et 79 % (13,2 millions) de toutes les prestations de ce genre versées en 2014-2015, tandis que les hommes représentaient 22 % de toutes les demandes établies et 21 % (3,6 millions de dollars) des prestations versées.

¹⁵⁰ Tous les renseignements disponibles sur les prestations pour les parents d'enfants gravement malades, y compris les renseignements des années précédentes, se trouvent à l'annexe 2.17.

¹⁵¹ Pour des raisons de confidentialité, les données relatives aux prestations pour les PEGM pour les territoires ne sont pas divulguées.

Les prestataires âgés de 25 à 44 ans représentaient la grande majorité du nombre total de prestations établies (86 %) et versées (85 %) en 2014-2015, ce qui correspond aux résultats de 2013-2014 (soit 84 % des prestations établies et 84 % des prestations versées). Ceux âgés de 45 à 54 ans avaient affiché la deuxième plus importante proportion du nombre total de prestations établies (6 %) et versées (10 %) pour ce même exercice, suivis des prestataires âgés de moins de 24 ans (6 % des prestations établies et 5 % des prestations versées).

4.5.2 Niveau des prestations pour les parents d'enfants gravement malades

En 2014-2015, le taux de prestations hebdomadaires moyen pour les PEGM a augmenté pour atteindre 427 \$ (+2,6 % comparativement au taux de 416 \$ en 2013-2014). Les provinces ayant affiché les taux de prestations hebdomadaires moyens les plus élevés en 2014-2015 furent la Saskatchewan (453 \$), l'Alberta (447 \$) et l'Ontario (427 \$), tandis que celles ayant affiché les taux les plus faibles furent l'Île-du-Prince-Édouard (368 \$), la Nouvelle-Écosse (396 \$) et le Nouveau-Brunswick (406 \$). Les territoires canadiens ont enregistré les plus hauts taux de prestations hebdomadaires moyens. Toutefois, ces taux étaient influencés par le petit nombre de demandes et de prestations versées dans chacun des territoires en 2014-2015.

En 2014-2015, les femmes ont continué d'afficher de plus faibles taux de prestations pour les PEGM hebdomadaires moyens (420 \$) comparativement aux hommes (453 \$). Cependant, l'augmentation annuelle du taux de prestations hebdomadaires moyen chez les femmes (+4,5 %) n'a cessé de croître, alors que le taux a chuté (-1 %) chez les hommes entre 2013-2014 et 2014-2015.

Les personnes âgées de 25 à 44 ans ont enregistré le plus haut taux de prestations hebdomadaires moyen (433 \$) parmi tous les groupes d'âge, alors que les personnes âgées de 24 ans et moins ont enregistré le plus faible taux (337 \$) en 2014-2015. Tous les groupes d'âge ont affiché une hausse de leur taux de prestations hebdomadaires moyen entre 2014-2015 et 2013-2014. Les travailleurs âgés affichèrent la hausse la plus importante (+9,5 %), alors que les travailleurs plus jeunes affichèrent la plus petite augmentation (+1 %).

Comme il est mentionné dans les sections précédentes, les hausses des taux de prestations hebdomadaires moyens sont attribuables en grande partie à une hausse des gains nominaux hebdomadaires moyens et du maximum de la rémunération assurable (MRA) d'une année à l'autre.

4.5.3 Durée des prestations pour les parents d'enfants gravement malades

En moyenne, les bénéficiaires de prestations pour les PEGM ont utilisé 16,0 semaines de prestations en 2014-2015, soit une augmentation de 17 % par rapport à la moyenne nationale de 13,7 semaines en 2013-2014. La durée nationale moyenne de ces prestations en 2014-2015 correspondait à 46 % de l'attribution maximale de 35 semaines. En tout, 414 prestataires, soit 16 % de toutes les demandes établies, ont épuisé la totalité des 35 semaines de prestations pour les PEGM auxquelles ils avaient droit en 2014-2015, pendant que 855 demandes, soit 33 % de toutes les demandes établies en 2014-2015, ont été d'une durée de 20 semaines ou plus.

Puisque les données sur les prestations pour les PEGM sont limitées en raison de leur traitement manuel, la durée moyenne des prestations ne tient pas compte des époux qui décident de les partager. En effet, chaque époux est considéré comme un prestataire distinct dans les plus récents tableaux. Il est vraisemblable que les données sur le nombre de personnes ayant épuisé leurs prestations ne reflètent que les personnes monoparentales, puisque dans les données disponibles, uniquement la durée individuelle des prestations touchées par les couples ou les époux est indiquée, et non la durée moyenne des prestations partagées entre les deux. Le système manuel de paiement utilisé pour traiter les demandes de prestations pour les PEGM ne dispose d'aucune méthode permettant d'établir des liens entre les prestations établies en tant que prestations partagées. C'est pourquoi les moyennes présentées ci-dessus sous-estiment vraisemblablement la durée des prestations. En 2014-2015, la province ayant enregistré la durée moyenne la plus importante fut Terre-Neuve-et-Labrador, avec 21,8 semaines, suivies de la Nouvelle-Écosse avec 18,5 semaines et de la Saskatchewan avec 16,9 semaines. Les plus courtes durées furent observées à l'Île-du-Prince-Édouard (10,1 semaines), au Manitoba (15,0 semaines) et au Québec (15,1 semaines).

Les provinces ayant affiché la plus importante augmentation en pourcentage de la durée moyenne des prestations pour les PEGM entre 2013-2014 et 2014-2015 furent la Saskatchewan (+48 %), le Nouveau-Brunswick (+40 %) et la Nouvelle-Écosse (+27 %). Les diminutions les plus considérables furent enregistrées à l'Île-du-Prince-Édouard (-33 %) et au Manitoba (-27 %).

La durée moyenne des prestations pour les PEGM était légèrement plus élevée chez les femmes, soit 16,4 semaines, par rapport à la moyenne de 14,6 semaines observée chez les hommes. Toutefois, 17,7 % des hommes avaient enregistré un taux d'augmentation plus rapide au fil des ans comparativement aux femmes (+14,7 %).

Le tableau 55 fournit un aperçu général des résultats pour les prestations pour les PEGM en 2014-2015.

4.6 Prestations spéciales d'assurance-emploi pour les travailleurs indépendants

Depuis le 31 janvier 2010, les prestations spéciales d'a.-e. sont accessibles aux travailleurs indépendants qui s'inscrivent volontairement au programme d'assurance-emploi, et ce, en concluant une entente avec la Commission de l'assurance-emploi du Canada (CAEC) et en versant des cotisations d'a.-e. Les prestations spéciales offertes aux travailleurs indépendants sont les mêmes que celles offertes aux employés salariés. Elles ont commencé à être versées aux travailleurs indépendants le 1^{er} janvier 2011.

Tableau 55

Données sur les prestations pour les parents d'enfants gravement malades, 2014-2015

	Nouvelles demandes	% de l'ensemble des demandes pour parents d'enfants gravement malades	Taux de prestations hebdomadaires moyen (\$ par semaine)	Montant versé (en \$) ²
Province et territoire				
Terre-Neuve-et-Labrador	28	1 %	408 \$	0,2 \$
Île-du-Prince-Édouard	8	0,3 %	368 \$	0,0 \$
Nouvelle-Écosse	62	2,4 %	396 \$	0,5 \$
Nouveau-Brunswick	72	2,8 %	406 \$	0,4 \$
Québec	637	24,9 %	419 \$	4,0 \$
Ontario	893	34,9 %	427 \$	6,0 \$
Manitoba	82	3,2 %	424 \$	0,5 \$
Saskatchewan	51	2,0 %	453 \$	0,3 \$
Alberta	350	13,7 %	447 \$	2,4 \$
Colombie-Britannique	305	11,9 %	425 \$	2,1 \$
Yukon ¹	5	Non disponible ^c	Non disponible ^c	0,0 \$
Territoires du Nord-Ouest ¹		Non disponible ^c	Non disponible ^c	0,0 \$
Nunavut ¹		Non disponible ^c	Non disponible ^c	0,0 \$
Données manquantes	67	2,6 %	Non applicable	0,4 \$
Sexe				
Hommes	563	22,0 %	453 \$	3,6 \$
Femmes	1 997	78,0 %	420 \$	13,2 \$
Âge				
24 ans et moins (jeunes)	162	6,3 %	337 \$	0,8
25 à 44 ans	2 193	85,7 %	433 \$	14,3
45 à 54 ans	194	7,6 %	425 \$	1,7
55 ans et plus (travailleurs âgés)	11	0,4 %	391 \$	0,1
Canada¹	2 560	100,0 %	427 \$	16,8 \$

¹ Pour des raisons de confidentialité, certaines des données pour les territoires ne sont pas divulguées. Par conséquent, le nombre total de demandes pourrait ne pas correspondre au total indiqué ci-dessus.

² Incluent les demandes à l'égard desquelles au moins un dollar a été versé en prestations pour les PEGM.

^c Non disponible pour des raisons de confidentialité.

Source : EDSC, données administratives de l'assurance-emploi. Les données se fondent sur un échantillon de 100 % des données administratives de l'assurance-emploi.

Afin d'être admissible aux prestations spéciales pour les travailleurs indépendants, une personne doit :

1. s'inscrire auprès de la CAEC;
2. attendre 12 mois après la date de son enregistrement auprès de la CAEC avant de faire une demande de prestations spéciales d'a.-e.;
3. avoir réduit de plus de 40 % le temps qu'elle consacre aux activités de son entreprise;
4. avoir gagné au moins la rémunération minimale établie à titre de travailleur indépendant au cours de l'année civile précédant l'année où elle fait sa demande de prestations d'a.-e. Ce seuil était de 6 515 \$ (revenus de 2013) pour une demande présentée en 2014 et de 6 645\$ (revenus de 2014) pour une demande présentée en 2015;
5. verser des cotisations d'assurance-emploi au même taux que les employés salariés pendant au moins une année avant de pouvoir faire une demande de prestations¹⁵².

Le tableau 56 montre que du 1^{er} avril 2014 au 31 mars 2015, 1 448 nouveaux travailleurs indépendants ont conclu une entente volontaire avec

la CAEC afin d'être admissibles aux prestations spéciales d'a.-e. et 498 ont résilié leur inscription, ce qui porte le total de travailleurs indépendants qui sont inscrits au régime d'assurance-emploi depuis janvier 2010 à 15 842 participants.

4.6.1 Demandes de prestations spéciales d'assurance-emploi pour les travailleurs indépendants et montants versés

En 2014-2015, 749 demandes de prestations spéciales ont été établies au profit des travailleurs indépendants. Les montants versés en prestations se sont chiffrés à 7,7 millions de dollars.

Le type de prestations spéciales le plus fréquemment demandé était les prestations parentales, celles-ci comptant pour 62 % des montants versés.

De plus, les demandes de prestations spéciales pour les travailleurs indépendants ont principalement été établies en Ontario (dans une proportion de 46%) et pour des femmes (dans une proportion de 96%) [voir le tableau 57].

Tableau 56

Travailleurs indépendants ayant adhéré au régime d'assurance-emploi, Canada, 2009-2010 à 2014-2015

Exercice financier	Inscriptions au régime (Nombre de participants)	Résiliations de l'inscription au régime (Nombre de participants)	Adhésions nettes (Nombre de participants)	Adhésions nettes - Total cumulatif à la fin de l'exercice financier (Nombre de participants)
2009-2010 (du 31 janvier au 31 mars 2010)	2 145	191	1 954	1 954
2010-2011	6 806	1 646	5 160	7 114
2011-2012	4 887	1 526	3 361	10 475
2012-2013	3 315	926	2 389	12 864
2013-2014	2 063	533	1 530	14 394
2014-2015	1 946	498	1 448	15 842

Remarque : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué.

Sources : EDSC, données administratives de Mon dossier Service Canada.

¹⁵² On trouvera un complément d'information au sujet des prestations spéciales de l'a.-e. pour les travailleurs indépendants en consultant le http://www.edsc.gc.ca/fr/assurance_emploi/sb_autonomes/admissibilite.page

Tableau 57

Demandes de prestation spéciales d'assurance-emploi pour les travailleurs indépendants¹ et montants versés, selon le type de prestations, la province et le territoire et le sexe, Canada, 2010-2011 à 2014-2015

Type de prestations, province et territoire et sexe	Nouvelles demandes établies ¹					Montants versés (En millions de dollars)				
	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015
Type de prestations²										
Maternité	190	455	497	558	565	0,5	1,8	1,9	2,1	2,8
Parental	214	505	548	593	602	0,2	4,3	3,5	5,8	4,8
Maladie	41	107	135	162	148	0,0	0,3	0,3	0,3	0,1
Soignant	0	3	2	4	4	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Parents d'enfants gravement malades	0	0	0	1	2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Province et territoire										
Terre-Neuve-et-Labrador	7	11	11	8	17	0,0	0,2	0,0	0,1	0,3
Île-du-Prince-Édouard	4	2	3	3	6	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Nouvelle-Écosse	5	14	14	20	24	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0
Nouveau-Brunswick	3	13	14	15	12	0,0	0,4	0,1	0,3	0,1
Québec	11	15	34	48	29	0,0	0,0	0,1	0,0	0,1
Ontario	130	270	309	332	341	0,2	2,3	2,3	3,6	3,5
Manitoba	7	22	19	22	34	0,0	0,1	0,2	0,0	0,2
Saskatchewan	9	19	25	28	27	0,1	0,1	0,0	0,4	0,1
Alberta	33	112	98	110	114	0,2	1,6	1,0	1,7	0,8
Colombie-Britannique	49	137	158	167	143	0,1	1,5	1,8	2,0	2,3
Yukon	0	1	0	0	2	0,0	0,1	0,0	0,0	0,2
Territoires du Nord-Ouest	0	1	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Nunavut	0	0	0	1	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Données manquantes	1	0	0	1	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Sexe										
Hommes	23	29	23	37	29	0,0	0,2	0,1	0,2	0,3
Femmes	236	588	662	718	720	0,7	6,2	5,6	8,1	7,4
Canada	259	617	685	755	749	0,7	6,4	5,7	8,2	7,7

Remarque : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué.

¹ Incluent les demandes à l'égard desquelles au moins un dollar a été versé en prestations spéciales d'assurance-emploi pour les travailleurs indépendants.

² La somme des chiffres pour les demandes par type de prestations ne correspond pas au total indiqué, car les prestataires d'assurance-emploi peuvent recevoir plusieurs types de prestations dans une même demande.

Source: EDSC, données administratives de l'assurance-emploi (a.-e.). Les données se fondent sur un échantillon de 100 % des données administratives de l'a.-e, sauf pour les montants versés, lesquels se fondent sur un échantillon de 10 %.

4.6.2 Niveau des prestations spéciales d'assurance-emploi pour les travailleurs indépendants

En 2014-2015, le taux de prestations hebdomadaires moyen pour les prestations spéciales versées aux travailleurs indépendants était de 309 \$ par demande. En comparaison, le taux de prestations hebdomadaires moyen pour les mêmes prestations versées aux employés salariés s'établissait à 414\$.

5. Prestations du Travail partagé de l'assurance-emploi (a.-e.)

Travail partagé est un programme d'adaptation conçu pour aider des employeurs et des travailleurs à éviter les mises à pied à la suite d'une diminution temporaire du niveau normal d'activité d'une entreprise, laquelle est indépendante de la volonté des employeurs. Le programme fournit un soutien du revenu sous forme de prestations pour travail partagé de l'a.-e. aux travailleurs admissibles qui acceptent de réduire temporairement leur semaine de travail pendant la période de redressement de l'entreprise. L'objectif est de faire en sorte que tous les employés participants puissent retrouver leur niveau normal d'heures de travail d'ici la fin d'un accord de Travail partagé.

Le programme permet aux employeurs de maintenir en poste leur personnel qualifié et d'éviter les coûts liés à l'embauche et à la formation de nouveaux employés. Également, il aide les employés à maintenir leurs compétences à jour et à conserver leur emploi, tout en leur offrant un complément salarial pour les jours où ils ne travaillent pas, mais auraient été disposés à le faire dans des conditions normales de travail.

Les accords de Travail partagé sont prévus pour une durée de 6 à 26 semaines consécutives, laquelle peut être prolongée de jusqu'à 12 semaines supplémentaires (pour atteindre un total de 38 semaines) dans des circonstances exceptionnelles, notamment une période de repli économique imprévu et prolongé. Pour être admissible aux prestations pour le programme Travail partagé, un groupe de personnes touchées dans une unité de travail doit faire l'objet d'une réduction d'au moins 10 % de sa rémunération hebdomadaire normale.

Dans le cadre d'un accord de Travail partagé, le travail disponible se partage au moyen d'une réduction des heures entre l'ensemble des employés au sein d'une(es) unité(s) de travail d'une entreprise. Les personnes touchées doivent être des salariées travaillant tout au long de l'année, répondre aux critères d'admissibilité aux prestations régulières de l'a.-e. et accepter de réduire le nombre normal d'heures de travail pour pouvoir participer dans le cadre d'un accord.

Pour être admissible au programme, un employeur doit être soit une société par actions, une société privée ou un organisme à but non lucratif qui se heurte à des réductions de ses activités

commerciales pour des raisons indépendantes de sa volonté et avoir été en activité à longueur d'année au Canada pendant au moins deux ans avant de pouvoir faire établir une demande. Ce dernier doit être prêt à mettre en œuvre un plan de redressement permettant aux unités touchées de retourner au niveau normal de dotation et au nombre d'heures de travail d'ici la fin de la période d'un accord conclu. Pour pouvoir participer au programme Travail partagé, un employeur doit aussi embaucher au moins deux salariés admissibles à l'a.-e. dans l'unité de travail concerné. De plus, il faut conclure un accord avec les employés touchés, les employeurs et Service Canada.

Un employeur qui négocie des régimes de travail temporaire ou saisonnier avec des employés ou qui est assujéti à des arrêts de travail en raison d'un conflit de travail n'est pas admissible à participer dans le cadre d'un accord de Travail partagé.

De plus, un employeur qui fait face à un ralentissement des activités commerciales attribuable à des pénuries saisonnières de travail prévisibles ou à tout autre ralentissement récurrent de la production n'est pas admissible à participer au programme Travail partagé. Également, un employeur qui est directement impliqué dans un cas d'arrêt de travail imputable à un conflit de travail est inadmissible à participer à un accord de Travail partagé.

En 2014-2015, on a finalisé une évaluation interne du programme Travail partagé pour examiner et déterminer l'incidence et les répercussions générales des modifications temporaires aux politiques apportées pendant et après la période de récession de 2008. D'après les résultats de cette évaluation, le programme continue d'être pertinent et s'était surtout révélé efficace au cours du ralentissement économique. Toujours d'après ces résultats, les entreprises ayant participé dans le cadre du programme étaient peu susceptibles de fermer complètement leurs portes après la fin de leur accord. Cela indique que le programme ne retarde pas la fermeture des portes d'entreprises en difficulté, mais plutôt qu'il soutient les entreprises qui se heurtent à des pénuries de travail en raison de ralentissements temporaires des activités. Par exemple, les résultats de l'examen de l'évaluation des dossiers du programme ont confirmé que dans 74 % des 226 dossiers approuvés d'accords de Travail partagé examinés, les entreprises avaient retrouvé leur niveau normal d'activités commerciales avant la fin de leurs accords¹⁵³.

¹⁵³ EDSC. Évaluation du programme Travail partagé. Direction de l'évaluation 2015

Dans le cadre de l'évaluation, il a été proposé plusieurs recommandations, notamment :

- analyser des possibilités d'améliorer le processus de reddition de compte pour les petites entreprises ;
- améliorer la rapidité de la distribution des prestations aux employés ;
- analyser des possibilités de simplifier davantage les pouvoirs de signature multiples pour des accords au titre desquels des travailleurs mis à pied sont rappelés au travail ;
- intensifier les activités de sensibilisation auprès des employeurs et des employés ;
- accroître la cohérence et l'efficacité de l'offre du programme partout dans les régions ;
- trouver de nouvelles méthodes pour accroître le recours au programme par des secteurs autres que celui de la fabrication.

La somme versée en prestations pour le programme Travail partagé de l'a.-e. est influencée par trois principaux indicateurs, notamment le nombre de demandes, la durée des prestations et le taux moyen des prestations hebdomadaires (niveau des prestations). De façon générale, la hausse de l'un de ces indicateurs fera augmenter la somme totale des prestations versées. Les sections suivantes porteront sur la somme versée, le nombre des prestations, le niveau et la durée des prestations au titre du programme Travail partagé au cours des dernières années. Aux fins de la présente section, les demandes de prestations au titre du programme Travail partagé de l'a.-e. font référence aux demandes pour lesquelles on a versé au moins un 1 \$ en prestations pour le programme.

5.1 Demandes de prestations pour le programme Travail partagé de l'a.-e.¹⁵⁴ et versements

Le recours aux prestations pour le programme Travail partagé est anticyclique. Le nombre total de demandes établies et la somme versée en prestations de l'a.-e. progressent normalement en période de contraction du marché du travail et régressent en période d'expansion économique. Comme indique le graphique 47, le nombre de nouvelles demandes de prestations pour le programme Travail partagé a plafonné en 2009-2010, ayant atteint un total d'un peu plus de 127 000 demandes, et cela en raison des incidences de la récession de 2008 et des modifications temporaires à l'a.-e. apportées par le gouvernement¹⁵⁵. Alors que l'économie reprenait au cours des années suivantes, le nombre de demandes de prestations pour le programme Travail partagé a grandement chuté. En 2014-2015, on comptait 8 024 nouvelles demandes de prestations pour le programme, ce qui représentait une chute de 31 % par rapport au nombre enregistré en 2013-2014. En raison de l'amélioration continue de l'économie entre 2013-2014 et 2014-2015, le nombre de demandes de prestations pour le programme Travail partagé était bien inférieur aux niveaux d'avant la récession, les employeurs étant moins nombreux à avoir besoin d'un appui pour maintenir leurs activités économiques au niveau normal.

En 2014-2015, il y avait en moyenne 2 685 personnes qui touchaient des prestations au titre du programme Travail partagé mensuellement, soit une baisse de 26 % par rapport à la moyenne mensuelle de 3 636 bénéficiaires enregistrée en 2013-2014¹⁵⁶. Le nombre de prestataires représente celui des personnes ayant touché au moins un 1 \$ en prestations au titre du programme Travail partagé de l'a.-e. au cours de la période de référence du mois concerné (généralement la semaine de la 15^e journée) et est influencé par l'arrivée de nouveaux prestataires et le départ de prestataires qui ont cessé de recevoir des prestations au titre du programme.

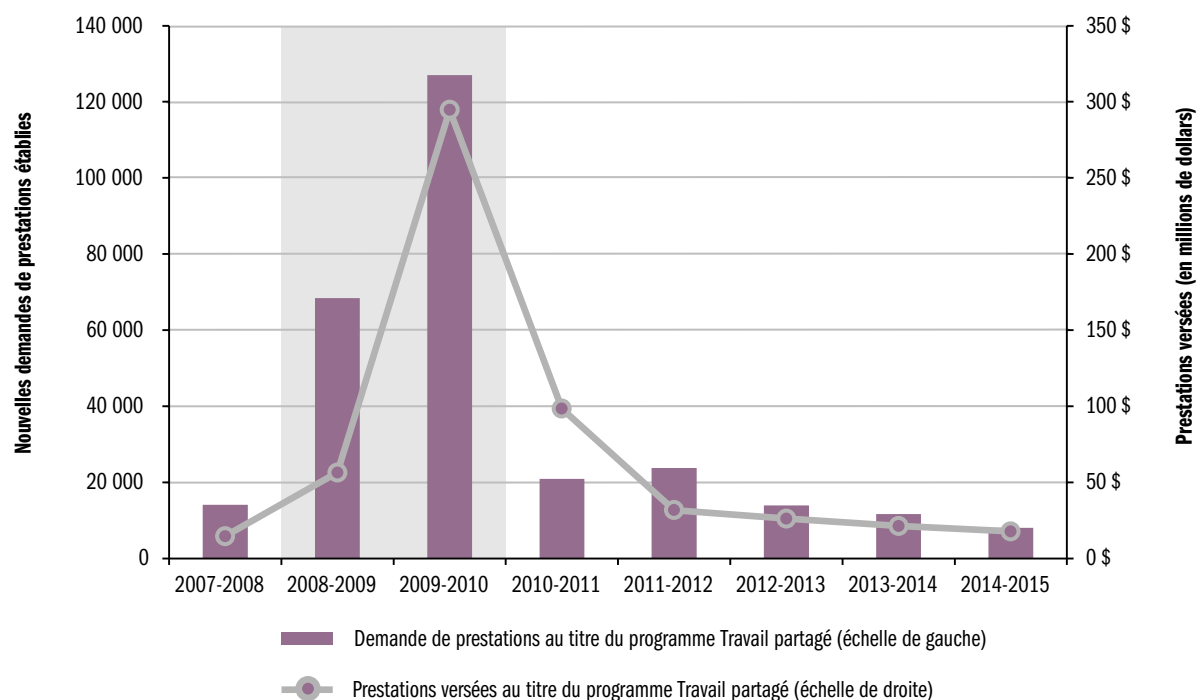
¹⁵⁴ Les demandes de prestations pour Travail partagé diffèrent des accords de Travail partagé. Les employés qui sont assujettis à un accord de Travail partagé conclu avec l'employeur ont fait établir ces demandes. Au terme d'un accord de Travail partagé, il peut avoir de nombreux travailleurs et des demandes multiples à la fois.

¹⁵⁵ Conscient du niveau d'incertitude auquel faisaient face les employeurs et les travailleurs pendant la récession de 2008, le gouvernement fédéral a apporté des modifications temporaires au programme Travail partagé afin d'atténuer les effets du ralentissement. Mises en place par l'entremise du Plan d'action économique de 2009, ces mesures temporaires ont permis de prolonger la durée des accords, de simplifier les processus administratifs et d'assouplir les critères d'éligibilité pour les employeurs. Des mesures temporaires ont aussi été mises en place dans le cadre des budgets de 2010 et de 2011 et de la mise à jour économique et financière de 2011. Toutes les mesures temporaires relatives au programme Travail partagé ont pris fin en octobre 2012. Veuillez consulter l'annexe 7 pour en savoir davantage sur certaines de ces mesures temporaires.

¹⁵⁶ Statistique Canada. Enquête sur la population active. Tableau CANSIM 276-0020

Graphique 47

Demandes de prestations pour le programme Travail partagé de l'AE¹ et versements, Canada, 2007-2008 à 2014-2015



¹ Comprend les demandes pour lesquelles on a versé au moins 1 \$ en prestations pour le programme Travail partagé.

Remarque : La partie grise correspond à la période de récession pour ce qui est de l'économie canadienne. Cette partie correspond aussi à la prise de mesures temporaires liées au programme Travail partagé.

Source : EDSC, données administratives de l'AE, selon un échantillonnage composé de 100 % de données administratives de l'AE.

D'une manière générale, les changements du nombre des demandes et des prestataires ont tendance à évoluer ensemble, à l'exception des changements relatifs à la durée moyenne des prestations ou d'une hausse/baisse soudaine et importante du nombre des nouvelles demandes. En situation de choc économique, les volumes des demandes seront supérieurs à ceux des prestataires en raison d'un écart entre la réception d'une nouvelle demande, l'établissement d'une période de prestations et le versement de ces dernières. Le nombre de prestataires restera élevé après la baisse du volume des nouvelles demandes et que les demandes antérieures continuent de faire l'objet de paiements, jusqu'à ce qu'on arrive à l'épuisement des prestations, et que les prestataires retrouvent leur niveau normal d'heures de travail ou que l'accord de Travail partagé prend fin.

La somme versée en prestations au titre du programme a augmenté considérablement au lendemain de la récession de 2008. Depuis, elle a baissé. En 2014-2015, dans le cadre du programme, la somme totale versée aux prestataires de l'a.-e. s'est élevée à 17,7 M\$, soit une diminution de 17 % comparativement à celle de 21,3 M\$ enregistrée en 2013-2014 et une forte baisse par rapport à la somme record de 295 M\$ versée en prestations en 2009-2010.

Les facteurs qui ont contribué à l'importante hausse de la somme des prestations versées au cours des dernières années comprennent le plus grand volume des demandes établies lors de la récession de 2008 et les modifications temporaires aux politiques apportées dans le cadre des budgets de 2009, 2010 et 2011.

5.1.1 Demandes de prestations au titre du programme Travail partagé de l'a.-e. et versements, selon la province ou le territoire (P/T), le sexe, l'âge, le secteur

Comme l'indique le tableau 58, le Québec représentait 45 % des demandes de prestations établies au titre du programme et de la somme versée en 2014-2015, alors que l'Ontario comptait pour 28 % de ces demandes de prestations établies et 30 % de la somme totale versée. Ensemble, ces deux provinces intervenaient pour 73 % des demandes de prestations établies et 76 % de la somme versée en 2014-2015.

La province de Saskatchewan a enregistré les augmentations les plus importantes du nombre total des nouvelles demandes établies et de la somme versée au titre du programme Travail partagé entre 2013-2014 (1 % des demandes établies et 1 % des prestations versées) et 2014-2015 (9 % des demandes établies et 14 % des prestations versées). Ensemble, les provinces de l'Atlantique comptaient pour 1 % des nouvelles demandes de prestations établies et 2 % de la somme versée en 2014-2015, alors que les provinces de l'Ouest représentaient 26 % de l'ensemble des nouvelles demandes de prestations et 23 % de la somme versée en 2014-2015. On n'a enregistré aucune nouvelle demande établie ni de prestations versées au terme du programme pour ce qui est des travailleurs dans les territoires du Canada en 2014-2015.

Les hommes continuent d'être plus susceptibles de recourir au programme Travail partagé, représentant 74 % des nouvelles demandes de prestations et 80 % des prestations versées au titre du programme Travail partagé en 2014-2015. Par catégorie d'âge, les travailleurs de 25 à 44 ans recouraient le plus au programme, représentant 43 % des demandes de prestations et 47 % des prestations versées dans le cadre du programme Travail partagé en 2014-2015. Collectivement, les personnes du principal groupe d'âge actif (celles âgées de 25 à 54 ans) représentaient 73 % des demandes de prestations et 76 % des prestations versées au titre du programme, ce qui représentait un pourcentage supérieur des prestataires du programme Travail partagé par rapport à celui de leur part de l'emploi total au pays. De leur côté, les jeunes étaient sous-représentés quant aux nouvelles demandes établies et aux

prestations versées pour ce qui est de leur part totale de l'emploi (voir le tableau 58).

Historiquement, les travailleurs du secteur de la fabrication ont recouru le plus souvent au programme Travail partagé. Et cette tendance s'est poursuivie en 2014-2015. Ces travailleurs représentaient 63 % des demandes établies et 63 % des prestations versées au titre du programme Travail partagé de l'a.-e., même s'ils ne comptent que pour 10 % de la part totale de l'emploi des industries canadiennes (voir le tableau 58). Ces chiffres sont légèrement inférieurs à la part des demandes établies et des prestations versées attribuée au secteur de la fabrication au cours des années antérieures (73 % des demandes et 69 % des prestations versées en 2013-2014, et 77 % des demandes et 73 % des prestations versées en 2012-2013). Cela signifie que ce secteur continue d'être surreprésenté quant au nombre de demandes et aux prestations versées, par rapport à sa part de l'emploi total au sein de toutes les industries.

5.2 Niveau et durée des prestations pour programme Travail partagé de l'a.-e.

La section suivante donne une description du niveau des prestations versées aux participants au programme Travail partagé et la durée moyenne des prestations versées au terme des accords de Travail partagé conclus par Service Canada, les employeurs et les employés.

En 2014-2015, le taux moyen des prestations hebdomadaires versées au titre du programme Travail partagé était de 129 \$, soit une hausse de 10,3 % par rapport à celui de 117 \$ enregistré en 2013-2014. Cela représente la troisième hausse annuelle consécutive du niveau de ces prestations. De plus, ce niveau était supérieur à celui des prestations versées au lendemain de la récession de 2008, ce qui cadrait avec à l'amélioration de la conjoncture économique et les hausses salariales enregistrées au cours de cette période.

La Nouvelle-Écosse (202 \$) et la Saskatchewan (196 \$) ont bénéficié du taux moyen de prestations hebdomadaires le plus élevé, alors que le Nouveau-Brunswick (80 \$) en a bénéficié du plus bas. Comme dans le cas des années précédentes, on a enregistré un niveau élevé de variabilité entre les moyennes des prestations hebdomadaires versées dans chacune des provinces en 2014-2015 (voir le graphique 48).

Tableau 58

Demandes de prestations au titre du programme Travail partagé de l'a.-e.¹, versements et total d'emploi, selon le P/T, le sexe, l'âge et le secteur (part de l'emploi total), Canada, 2014-2015

Catégories	Nouvelles demandes établies	Prestations versées	Emploi
Province et territoire			
Québec	45 %	45 %	23 %
Ontario	28 %	31 %	39 %
Saskatchewan	9 %	14 %	3 %
Les autres P/T	18 %	11 %	35 %
Sexe			
Hommes	74 %	80 %	52 %
Femmes	26 %	20 %	48 %
Âge			
24 ans et moins (jeunes)	6 %	5 %	14 %
25 à 54 ans	73 %	76 %	66 %
55 ans et plus (travailleurs âgés)	21 %	19 %	20 %
Secteur			
Fabrication	63 %	63 %	10 %
Services professionnels, scientifiques et techniques	11 %	13 %	8 %
Commerce de gros	11 %	14 %	15 %
Les autres secteurs	16 %	11 %	68 %
Canada	100 %	100 %	100 %

¹ Comprenant les demandes pour lesquelles il a été versé au moins 1 \$ en prestations pour le programme Travail partagé.

Remarque : Les chiffres ayant été arrondis, leur total peut ne pas correspondre.

Sources : EDSC, données administratives de l'a.-e. (pour les données sur les nouvelles demandes établies et les prestations versées); et Statistique Canada, Enquête sur la population active, tableau CANSIM 282-0087 (pour les données sur l'emploi). Les données d'EDSC se fondent sur un échantillon composé de 100 % de données administratives de l'a.-e..

Les hommes ont bénéficié d'un taux moyen de prestations hebdomadaires de 135 \$, alors que les femmes en ont reçu 112 \$ en 2014-2015.

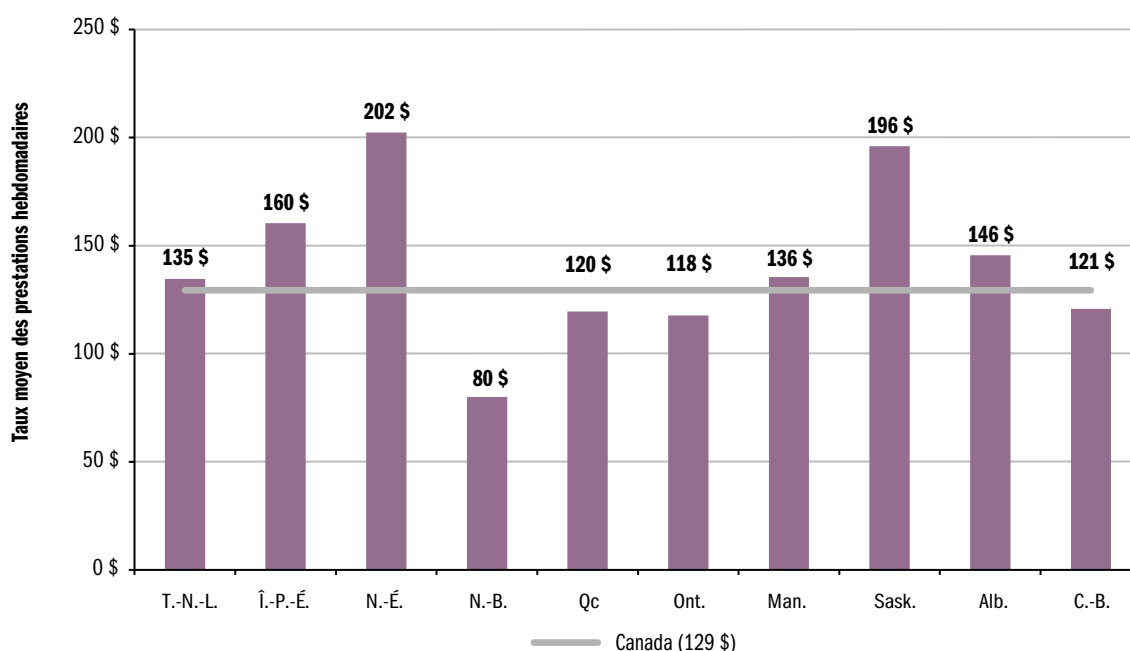
Dans le cadre du programme Travail partagé, la branche qui a enregistré le taux moyen de prestations hebdomadaires le plus élevé était celle de l'extraction minière, pétrolière et gazière (198 \$), suivie par celles du commerce de gros (169 \$), du transport et de l'entreposage (157 \$). De leur côté, les secteurs des services publics (n'ayant bénéficié d'aucune prestation), des arts, des spectacles et des loisirs (83 \$) ont enregistré le taux moyen de prestations hebdomadaires le plus bas au titre du programme en 2014-2015. Comme dans le cas des chiffres publiés à l'échelle provinciale, on a aussi enregistré une

variation importante du taux moyen des prestations hebdomadaires en fonction de la classification des secteurs, ce qui était partiellement imputable à une variabilité importante des salaires moyens dans les différentes professions de ces secteurs et du nombre de demandes établies par secteur.

La durée moyenne des demandes de prestations établies au titre du programme Travail partagé en 2014-2015 était de 15,5 semaines, soit une hausse par rapport à 2013-2014 (14,3 semaines) et 2012-2013 (13,6 semaines). La durée moyenne actuelle est également supérieure à la durée moyenne de 13,1 semaines pour les demandes de prestations établies en 2007-2008, soit avant la récession.

Graphique 48

Taux moyen de prestations hebdomadaires pour le programme Travail partagé, Canada, selon la province, 2014-2015



Remarque : Au titre du programme Travail partagé, aucune demande n'a été présentée dans les Territoires du Nord-Ouest, au Yukon ou au Nunavut en 2014-2015.
Source : EDSC, données administratives de l'AE. Les données se reposent sur un échantillon composé de 100 % de données

5.3 Accords de Travail partagé de l'a.-e.

Analogue au nombre des demandes établies au titre du programme Travail partagé et à la somme versée, le nombre d'accords de Travail partagé conclus au cours d'un exercice donné a tendance à suivre un modèle anticyclique, avec la hausse du nombre de nouveaux accords conclus en périodes de chocs économiques et la baisse de ce nombre en périodes de croissance économique.

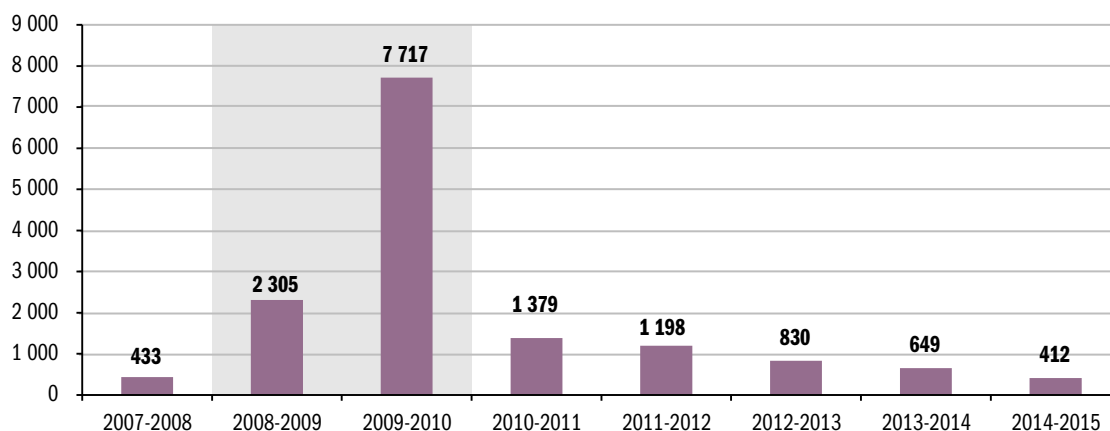
Conforme à la période de reprise économique de 2014-2015, le nombre de nouveaux accords de Travail partagé a chuté pour le cinquième exercice consécutif, passant de 649 en 2013-2014 à 412 en 2014-2015, soit une chute de 36,5 %. Le nombre de nouveaux accords a fortement fléchi depuis le niveau record de 7 717 enregistré en 2009-2010. Et pour la première fois depuis le commencement de la récession de 2008, le nombre de nouveaux accords est tombé en deçà des niveaux d'avant la récession en 2014-2015 (voir le graphique 49).

5.3.1 Accords de Travail partagé de l'a.-e., selon le P/T, le secteur et la taille de l'entreprise

En 2014-2015, l'Ontario (137 accords) et le Québec (173 accords) représentaient ensemble 75 % des accords de Travail partagé. De leur côté, les provinces de l'Ouest, grâce à un nombre total de 89 accords, comptaient pour 22 % des accords, alors que les provinces de l'Atlantique n'intervenaient que pour 3 % des accords de Travail partagé en 2014-2015. On n'a pas conclu d'accords de Travail partagés dans les territoires du Canada en 2014-2015.

Graphique 49

Nombre total d'accords de Travail partagé, Canada, 2007-2008 à 2014-2015



Remarque : La partie grise correspond à une période de récession pour l'économie canadienne. Également cette partie correspond à la prise de mesures temporaires liées au programme Travail partagé.

Source : EDSC Système commun des subventions et contributions

Avec un nombre de 227, le secteur de la fabrication a enregistré le plus grand nombre d'accords de Travail partagé en 2014-2015. Ce nombre équivalait à 55 % de l'ensemble des accords conclus. Ce secteur a été suivi par ceux des services professionnels, scientifiques et techniques avec un nombre de 56 accords (14 % de tous les accords), du commerce de gros, 34 accords (8 % du nombre total des accords), de la construction, 28 accords (7 % des accords). Semblables au cas des demandes au titre du programme Travail partagé et des prestations versées, les accords de Travail partagé du secteur de la fabrication étaient surreprésentés parmi les industries puisque ce dernier comptait pour 10 % de l'ensemble de l'emploi au Canada au cours de l'exercice 2014-2015 (voir le tableau 59). Selon les résultats observés depuis 2007-2008, le secteur des biens de l'économie du pays représentait la plupart des accords de Travail partagé conclus (plus de 60 % des accords pour chaque année examinée) par rapport aux entreprises du secteur des services.

Évaluées par taille, les microentreprises (celles ayant un effectif de moins de 5 salariés) et les petites entreprises (celle ayant un effectif de moins de 50 salariés) représentaient 75,7 % de l'ensemble des accords de Travail partagé en 2014-2015. Ensemble, les petites, moyennes et microentreprises intervenaient pour 99,8 % du nombre total des accords de Travail partagé, ce qui cadrait bien avec celui des exercices précédents. On ne comptait qu'un accord impliquant une grande entreprise (une

comptant un effectif d'au moins 500 salariés). Les résultats de l'exercice de 2014-2015 cadraient bien avec ceux d'exercices précédents depuis la récession de 2008, avec une part importante des accords de Travail partagé conclus visant à permettre d'aider les petites, moyennes et microentreprises à surmonter les perturbations de leur niveau normal d'activités commerciales.

5.3.2 Accords de Travail partagé de l'a.-e. assujettis à une fin anticipée

La « fin anticipée » désigne la fin d'un accord de Travail partagé avant la date prévue de celui-ci, ce qui indique que l'entreprise assujettie à l'accord a retrouvé son niveau normal d'activités avant le délai énoncé dans son plan de redressement ou que cette dernière ne souhaite plus participer au programme pour d'autres raisons. Des 412 accords de Travail partagé conclus en 2014-2015, un nombre de 124 ont pris fin de façon anticipée, ce qui représentait 30 % de l'ensemble des accords conclus au cours de cette année.

Des 124 accords ayant pris fin de façon anticipée, 110 (soit 89 %) l'ont été en raison d'entreprises participantes qui avaient retrouvé leur niveau normal d'emploi ; alors que dans 11 % des cas où des accords avaient pris fin avant la date prévue, les entreprises n'avaient pas retrouvé leur niveau d'emploi normal (voir le tableau 60).

Tableau 59

Part des accords du programme Travail partagé, Canada, selon le secteur, 2007-2008 à 2014-2015

	2007-2008	2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015
Secteur des biens	63 %	69 %	63 %	61 %	68 %	68,5 %	69 %	65 %
Construction	1 %	2 %	5 %	7 %	6 %	5 %	5,5 %	7 %
Fabrication	61 %	65 %	56 %	52,5 %	61 %	62 %	59 %	55 %
Secteur des services	13 %	22 %	36 %	39 %	32 %	31,5 %	31 %	35 %
Commerce de gros	2 %	5,5 %	8 %	7 %	7 %	5 %	7 %	8 %
Commerce de détail	1 %	3 %	4 %	6,5 %	6 %	6 %	4 %	4 %
Services professionnels, scientifiques et techniques	4 %	5 %	9 %	9 %	8 %	9 %	12 %	14 %
Secteurs non classés	24 %	9 %	1 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Canada	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Remarque : Les chiffres ayant été arrondis, leur total peut ne pas correspondre. Le graphique indique les parts des cinq premiers secteurs ayant conclu des accords de Travail partagé ainsi que celles de l'ensemble des secteurs des biens et des services.

Source : EDSC, Système commun des subventions et contributions

La part des accords de Travail partagé qui a pris fin de façon anticipée en 2014-2015 (soit 30 %) était inférieure à celles de 2013-2014 (41 %) et de 2012-2013 (43 %). Se concentrant en Ontario (23 accords), au Québec (28 accords) et en Colombie-Britannique (8 accords), les entreprises du secteur manufacturier ont enregistré la plupart des cas (56,4 %) où des accords de Travail partagé avaient connu une fin anticipée en raison d'un retour au niveau normal des activités.

5.4 Nombre estimatif de mises à pied évitées au titre des accords de Travail partagé

L'un des principaux objectifs du programme Travail partagé est d'essayer d'aider une entreprise à éviter le nombre de mises à pied auquel elle devra procéder et les employés participants à retourner au niveau normal d'heures de travail d'ici la fin d'un accord de Travail partagé.

Tableau 60

Accords de Travail partagé de l'a.-e., selon la fin anticipée, 2014-2015

Catégories	Nombre	Part des accords de Travail partagé (2014-2015)
Accords ayant pris fin à l'échéance	288	70 %
Accords ayant pris fin avant l'échéance	124	30 %
<i>Fin anticipée en raison d'un retour au niveau de l'emploi normal</i>	110	27 %
<i>Fin anticipée en dépit d'un non- retour au niveau de l'emploi normal</i>	14	3 %
Canada	412	100 %

Remarque : Les chiffres ayant été arrondis, leur total peut ne pas correspondre.

Source : EDSC, Système commun des subventions et contributions

Dans le cadre d'une récente étude sur le programme menée par ESDC, on a essayé de quantifier le nombre de mises à pied évitées grâce aux interventions effectuées au terme d'un accord de Travail partagé¹⁵⁷. Lors de l'évaluation des résultats du programme Travail partagé depuis 2007-2008, il a été constaté que, dans chaque exercice, le nombre de mises à pied évitées variait de 1 546 en 2007-2008 à 24 906 en 2009-2010¹⁵⁸.

Le nombre de mises à pied évitées ou retardées dans le cadre des accords de Travail partagé a tendance à varier en fonction du nombre des participants au titre du programme Travail partagé au cours d'un exercice donné. De même, le nombre net de mises à pied évitées grâce aux accords de Travail partagé, exprimé en un pourcentage du total estimatif de mises à pied évitées ou retardées, a tendance à diminuer en période de point de récession, alors que le nombre de mises à pied évitées a tendance à augmenter en périodes de début de reprise économique, à mesure que l'économie renoue avec la croissance. Par conséquent, le rendement rapporté selon lequel les accords de Travail partagé permettent d'éviter d'avoir à procéder à des mises à pied en période de récession est renforcé par le fait que ces accords permettent d'obtenir des résultats encore plus efficaces lorsqu'on essaie d'éviter des mises à pied en périodes d'expansion économique, lorsque les circonstances des interruptions du niveau normal d'activités d'une entreprise sont de nature plus locale ou ciblée (p. ex. elles sont particulières à la situation économique locale) ou découlent d'un ralentissement économique d'une durée plus courte et moins intense.

Depuis le commencement de 2010-2011, le nombre net de mises à pied évitées grâce aux accords de Travail partagé a varié de 66,5 % en 2010-2011 à 83 % en 2014-2015, chaque année depuis 2011-2012 faisant état d'une part nette de mises à pied évitées supérieure à 70 % (voir le tableau 61).

6. Les prestations d'assurance-emploi et les entreprises¹⁵⁹

La présente section dresse un profil des prestataires d'assurance-emploi (a.-e.) selon des caractéristiques propres aux entreprises et fournit des données à jour sur le crédit au titre de l'embauche aux petites entreprises. La section 6.1 donne un aperçu global du nombre d'entreprises comptant des employés qui reçoivent des prestations d'a.-e. La section 6.2 porte sur les entreprises et les employés qui touchent des prestations régulières, tandis que la section 6.3 fait une analyse des entreprises comptant des employés qui touchent des prestations spéciales. En outre, la section 6.4 présente une analyse des répercussions du crédit pour l'embauche visant les petites entreprises qui a été annoncé dans le budget de 2011 et prolongé en vertu du budget de 2013.

6.1 Les entreprises comptant des employés qui touchent des prestations d'assurance-emploi

Le nombre d'entreprises¹⁶⁰ exploitées au Canada en 2013 est demeuré relativement stable et a diminué de seulement 0,2 %, pour passer de 1 166 700 à 1 164 500.

La proportion d'entreprises qui comptaient un employé ayant touché des prestations d'a.-e. a diminué de 1,1 point de pourcentage pour atteindre 32,3 % en 2013¹⁶¹. Un déclin de la proportion d'entreprises comptant au moins un employé touchant des prestations régulières a également été observé en 2013 (26,4 %), comparativement à 2012 (27,7 %). Ces baisses étaient en grande partie attribuable à l'amélioration des conditions du marché du travail lors de la période suivant la récession.

Les entreprises comptant des employés touchant des prestations d'a.-e. représentaient 86,7 % de l'emploi global en 2013, comparativement à 87,0 % en 2012.

¹⁵⁷ ESDC, Recours au programme Travail partagé : 2000-2001 à 2014-2015. Direction de l'évaluation. 2015

¹⁵⁸ Pour pouvoir examiner cette question, une étude complémentaire du programme Travail partagé a soulevé un certain nombre d'hypothèses au sujet de ce dernier pour parvenir à ses conclusions, notamment : la part des heures de travail réduites au titre d'un accord de Travail partagé est égale à celle des employés qui auraient été mis à pied si aucun accord de Travail partagé n'avait été mis en œuvre (p. ex. une réduction de 20 % du nombre d'heures de travail équivaudrait à la mise à pied de 20 % du personnel de l'unité de travail touchée). Le nombre net de mises à pied évitées est également présumé être égal à la différence entre le nombre de postes dans l'unité de travail concerné qui aurait été supprimés, moins le nombre de mises à pied auquel une entreprise a dû procéder dans les 26 semaines de la réception de leurs derniers paiements hebdomadaires au titre du programme Travail partagé. Cet indicateur permet de souligner le degré d'efficacité du programme pour ce qui est de permettre d'éviter des mises à pied au-delà du délai de la période d'un accord de Travail partagé.

¹⁵⁹ Comme certains renseignements dans cette section sont régis par l'intermédiaire du régime fiscal, les données les plus récentes disponibles pour cette section concernent l'année d'imposition 2013.

¹⁶⁰ Une « entreprise » est une organisation qui possède un numéro de compte de retenues sur la paye (niveau à neuf chiffres) attribué par l'Agence du revenu du Canada (ARC) et qui a au moins un employé touchant un revenu d'emploi selon un relevé T4. Cette définition s'applique aux entreprises des secteurs public et privé, ainsi qu'aux petites entreprises, aux pêcheurs et à une partie des travailleurs indépendants. Il convient de préciser que la définition englobe des entreprises qui n'ont versé aucune cotisation d'a.-e..

¹⁶¹ Les données qui ont servi à cette analyse proviennent des données administratives de l'a.-e. et de l'ARC. Les données de l'ARC pour 2013 sont appelées à changer.

Tableau 61Nombre estimatif et part nette de mises à pied évitées grâce aux accords de Travail partagé, Canada, 2007-2008 à 2014-2015¹

Exercice financier	Nombre estimatif de mises à pied évitées ou retardées en vertu des accords ²	Nombre de mises à pied enregistré ³	Nombre net de mises à pied évitées ⁴	Nombre net de mises à pied évitées exprimé en pourcentage du nombre estimatif de mises à pied évitées ou retardées au terme des accords
2007-2008	4 000	2 947	1 053	26 %
2008-2009	22 000	10 811	11 189	51 %
2009-2010	35 500	11 115	24 385	69 %
2010-2011	6 000	2 047	3 953	66 %
2011-2012	7 000	1 959	5 041	72 %
2012-2013	4 500	1 346	3 154	70 %
2013-2014	3 500	1 057	2 443	70 %
2014-2015 ⁵	2 500	435	2 065	83 %
Total	85 000	31 717	53 283	63 %

Remarque :

¹ Supposant que la réduction totale de l'emploi est identique au terme du programme Travail partagé ou d'options de mises à pied. Supposant également que la réduction moyenne de l'emploi est la même pendant les semaines ne pouvant pas faire l'objet d'évaluation.

² Le nombre estimatif de mises à pied évitées figurant dans cette colonne n'est pas identique à celui des demandes de prestations établies au titre du programme Travail partagé. Le nombre estimatif de mises à pied évitées ou retardées est présumé être égal à celui des postes de l'unité de travail touchée qui auraient été supprimés si on n'avait pas conclu d'accords de Travail partagé.

³ Le nombre de mises à pied est égal à celui des prestataires du programme Travail partagé qui ont demandé des prestations régulières de l'a.-e. dans les 26 semaines de la réception de leurs dernières prestations au titre du programme.

⁴ Le nombre net de mises à pied évitées représente la différence entre le nombre de postes de l'unité de travail touché qui auraient été supprimés moins celui des mises à pied auxquelles a dû procéder une entreprise dans les 26 semaines de la réception de leur dernier versement hebdomadaire au titre du programme.

⁵ Les résultats de 2014-2015 sont susceptibles d'être différents dans les années à venir étant donné qu'il y a un décalage quant à la réception des renseignements liés aux demandes de prestations pour Travail partagé ayant pris fin.

Source : EDSC, données administratives de l'a.-e. selon un échantillon composé de 100 %.

Cette diminution était principalement attribuable au fait que les entreprises comptant des employés touchant des prestations régulières représentaient 81,9 % de l'emploi global, une baisse par rapport à la proportion de 82,5 % enregistrée en 2012.

Somme toute, ces résultats révèlent que même si le nombre d'entreprises est demeuré relativement stable en 2013, celles-ci ont licencié une plus petite proportion d'employés cette année-là que durant l'année précédente.

6.2 Les entreprises et les prestations régulières d'assurance-emploi

Le recours aux prestations régulières d'a.-e. par les employeurs en 2013 peut être examiné en fonction de l'emplacement géographique de l'entreprise par province et territoire, de sa taille et du type d'industrie. L'analyse présentée dans cette section

porte sur les prestations régulières, puisqu'elles représentent la majeure partie des prestations d'a.-e. versées (64,5 % en 2014-2015).

6.2.1 Les entreprises et les prestations régulières d'assurance-emploi, selon l'emplacement de l'entreprise

Le tableau 62 montre que 87,0 % des entreprises au Canada se situaient en Ontario, au Québec, en Colombie-Britannique et en Alberta en 2013. Si l'on compare la répartition provinciale et territoriale des entreprises (première colonne) avec la répartition des effectifs (deuxième colonne), on constate que le nombre d'entreprises est surreprésenté en Colombie-Britannique et en Alberta et qu'il est sous-représenté en Ontario et au Québec, ce qui indique que les entreprises ontariennes et québécoises ont des effectifs plus importants que les entreprises des autres provinces.

Le tableau 62 montre également que les provinces de l'Atlantique et du Québec étaient surreprésentées en ce qui a trait aux prestataires réguliers (troisième colonne) comparativement à leurs effectifs (deuxième colonne). Par exemple, tandis que les provinces de l'Atlantique comptaient 12,4 % de prestataires réguliers, elles représentaient seulement 5,9 % des effectifs. Toutes les autres provinces étaient sous-représentées en comparant leur effectif à leurs prestataires réguliers.

Si l'on compare la répartition des prestataires réguliers selon l'endroit où leur entreprise est située (troisième colonne) et leur lieu de résidence (quatrième colonne), on constate que les employés des entreprises ontariennes et albertaines étaient surreprésentés en ce qui a trait à l'emplacement de leur résidence. En 2013, 33,6 % des prestataires réguliers travaillaient pour une entreprise ontarienne, tandis que seulement 30,2 % de ceux-ci demeuraient en Ontario. De même, les entreprises albertaines comptaient 8,4 % de tous les prestataires réguliers, et 6,4 % de ceux-ci demeuraient en Alberta. Toutes les autres provinces étaient sous-représentées.

Tableau 62

Entreprises, emploi et prestataires réguliers d'assurance-emploi, selon la province et le territoire, Canada, 2013

	Répartition des entreprises ¹	Répartition de l'effectif des entreprises ^{1,2}	Répartition des prestataires réguliers d'assurance-emploi des entreprises ^{1,3}	Répartition des prestataires réguliers d'assurance-emploi (selon le lieu de résidence) ⁴
Province et territoire				
Terre-Neuve-et-Labrador	1,5 %	1,2 %	3,4 %	4,7 %
Île-du-Prince-Édouard	0,4 %	0,4 %	0,9 %	1,2 %
Nouvelle-Écosse	2,3 %	2,5 %	3,9 %	4,5 %
Nouveau-Brunswick	2,0 %	1,8 %	4,2 %	5,3 %
Québec	20,1 %	22,4 %	30,4 %	31,8 %
Ontario	36,4 %	41,6 %	33,6 %	30,2 %
Manitoba	3,2 %	3,2 %	2,5 %	2,7 %
Saskatchewan	3,4 %	2,6 %	1,7 %	2,1 %
Alberta	15,2 %	12,2 %	8,4 %	6,4 %
Colombie-Britannique	15,4 %	11,7 %	10,5 %	10,7 %
Yukon	0,1 %	0,1 %	0,2 %	0,1 %
Territoires du Nord-Ouest	0,1 %	0,1 %	0,2 %	0,1 %
Nunavut	0,0 %	0,1 %	0,1 %	0,1 %
Canada	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %

Remarque : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué.

¹ L'emplacement d'une entreprise, son effectif et ses prestataires réguliers sont établis en fonction de l'emplacement de son siège social, qui est déterminé par le Registre des entreprises de Statistique Canada. Si le siège social de l'entreprise est situé à l'extérieur du Canada, son emplacement est alors déterminé selon l'emplacement de l'emploi indiqué sur le relevé T4.

² Le nombre de travailleurs dans une entreprise correspond au nombre de personnes auxquelles l'entreprise verse un revenu d'emploi selon un relevé T4. Le nombre de travailleurs est rajusté afin que chaque membre de la population active ne soit compté qu'une fois et que l'on tienne compte des personnes qui ont travaillé pour plus d'une entreprise. Par exemple, si un employé a gagné 25 000 \$ dans l'entreprise 1 et 25 000 \$ dans l'entreprise 2, il est alors compté comme 0,5 employé dans la première, et comme 0,5 employé dans la seconde.

³ Il s'agit du nombre de personnes touchant des prestations régulières d'a.-e. en 2013.

⁴ Le lieu de résidence d'un prestataire régulier d'a.-e. est l'endroit où le prestataire demeurait lorsqu'il a présenté sa demande.

Source : EDSC, données administratives de l'assurance-emploi (a.-e.). Les données se fondent sur un échantillon de 100 % des données de l'a.-e.; données administratives de l'ARC. Les données de l'ARC se fondent sur un échantillon de 100 %.

6.2.2 Les entreprises et les prestations régulières d'assurance-emploi, selon la taille de l'entreprise

Les petites entreprises représentaient 90,7 % de toutes les entreprises au Canada en 2013¹⁶². Le reste des entreprises étaient des entreprises de petite à moyenne taille (7,8 %), de moyenne à grande taille (1,3 %) et de grande taille (0,3 %). Ces chiffres sont semblables à ceux de 2012.

Le tableau 63 indique que les travailleurs dans les grandes entreprises étaient sous-représentés parmi les prestataires réguliers, car ils représentaient 43,1 % des travailleurs, mais seulement 30,5 % des prestataires réguliers. Toutes les autres catégories d'entreprises étaient surreprésentées en ce qui a trait aux prestataires réguliers. Par exemple, les petites entreprises comptaient 21,7 % et 27,7 % des travailleurs et des prestataires réguliers, respectivement. Ces résultats sont semblables à ceux des deux dernières années.

Des prestations régulières d'a.-e. ont été versées à des employés dans 20,9 % des petites entreprises en 2013. En comparaison, 76,8 % des entreprises de petite à moyenne taille, 96,0 % des entreprises de moyenne à grande taille et 99,5 % des grandes entreprises comptaient des employés qui avaient touché des prestations régulières d'a.e.

En outre, parmi les entreprises comptant des employés qui ont touché des prestations régulières, environ un tiers des employés de petites entreprises (31,5 %) en ont reçu. Les entreprises de petite à moyenne taille affichaient également une proportion supérieure à la moyenne nationale de 11,2 %, puisque 14,4 % de leurs employés ont touché des prestations régulières d'a.-e. Même si la quasi-totalité des entreprises de moyenne à grande taille et des grandes entreprises comptaient des employés ayant touché des prestations régulières en 2013, 10,3 % et 6,5 % des travailleurs au service de ces entreprises en ont touché, respectivement. Ces chiffres concordent avec ceux de 2012.

Tableau 63

Entreprises, emploi et prestataires réguliers d'assurance-emploi, selon la taille de l'entreprise, Canada, 2013

Taille des entreprises	Répartition des entreprises ¹	Répartition de l'effectif des entreprises ^{1,2}	Répartition des prestataires réguliers d'assurance-emploi des entreprises ^{1,3}
Petite	90,7 %	21,7 %	27,7 %
Petite à moyenne	7,8 %	19,4 %	24,6 %
Moyenne à grande	1,3 %	15,8 %	17,2 %
Grande	0,3 %	43,1 %	30,5 %
Canada	100,0 %	100,0 %	100,0 %

Remarque : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué.

¹ L'emplacement d'une entreprise, son effectif et ses prestataires réguliers sont établis en fonction de l'emplacement de son siège social, qui est déterminé par le Registre des entreprises de Statistique Canada. Si le siège social de l'entreprise est situé à l'extérieur du Canada, son emplacement est alors déterminé selon l'emplacement de l'emploi indiqué sur le relevé T4.

² Le nombre de travailleurs dans une entreprise correspond au nombre de personnes auxquelles l'entreprise verse un revenu d'emploi selon un relevé T4. Le nombre de travailleurs est rajusté afin que chaque membre de la population active ne soit compté qu'une fois et que l'on tienne compte des personnes qui ont travaillé pour plus d'une entreprise. Par exemple, si un employé a gagné 25 000 \$ dans l'entreprise 1 et 25 000 \$ dans l'entreprise 2, il est alors compté comme 0,5 employé dans la première, et comme 0,5 employé dans la seconde.

³ Il s'agit du nombre de personnes touchant des prestations régulières d'a.-e. en 2013.

Source : EDSC, données administratives de l'assurance-emploi (a.-e.). Les données se fondent sur un échantillon de 100 % des données de l'a.-e.; données administratives de l'ARC. Les données de l'ARC se fondent sur un échantillon de 100 %.

¹⁶² Les catégories relatives à la taille des entreprises sont tirées d'une publication de Statistique Canada intitulée *La dynamique des entreprises au Canada*. Les petites entreprises sont celles qui emploient de 1 à 19 employés. Les entreprises de petite à moyenne taille comptent de 20 à 99 employés, et les entreprises de moyenne à grande taille, de 100 à 499 employés. Les grandes entreprises emploient 500 travailleurs ou plus.

De façon générale, cette analyse du recours aux prestations régulières d'a.-e. selon la taille de l'entreprise suggère que divers facteurs contribuent à la surreprésentation des petites entreprises et à la sous-représentation des grandes entreprises parmi les entreprises comptant des prestataires réguliers. Dans le cas des plus petites entreprises, ce phénomène s'explique peut-être par le fait qu'elles sont moins nombreuses à recourir aux prestations régulières; cependant, compte tenu de leur plus petite taille, il est probable qu'une proportion plus élevée de leurs employés toucheront des prestations régulières. À l'opposé, il est plus probable que les grandes entreprises comptent des employés qui toucheront des prestations régulières, mais cela représentera une plus faible proportion de l'effectif.

6.2.3 Les entreprises et les prestations régulières d'assurance-emploi, selon l'industrie

L'analyse selon l'industrie montre des divergences entre la répartition des entreprises, la répartition de l'effectif des entreprises et la répartition des prestataires réguliers d'a.-e. des entreprises. Le tableau 64 montre que les entreprises dans le secteur de la construction, le secteur des services aux entreprises, des services relatifs aux bâtiments et des autres services de soutien, et le secteur des autres services représentaient 12,4 %, 12,4 % et 9,7 % de toutes les entreprises au Canada en 2013, respectivement. Les industries du secteur de la production de biens représentaient 22,0 % de toutes les entreprises, tandis que les industries du secteur des services représentaient les 78,0 % restantes.

Les travailleurs du secteur de la production de biens étaient surreprésentés en tant que prestataires réguliers; alors qu'ils représentaient 20,1 % des travailleurs, ils constituaient 38,0 % des prestataires réguliers. La surreprésentation des prestataires réguliers d'a.-e. dans le secteur de la production de biens est principalement attribuable à l'industrie de la construction : même si ces travailleurs représentaient 6,9 % de l'effectif, ils constituaient 20,1 % des prestataires réguliers en 2013. Dans une moindre mesure, les travailleurs de l'industrie de la fabrication et des secteurs de l'agriculture, de la foresterie, de la pêche et de la chasse étaient également surreprésentés en tant que prestataires réguliers, avec 9,4 % et 1,7 % des travailleurs et 11,5 % et 4,1 % des prestataires réguliers, respectivement.

En comparaison, les travailleurs du secteur des services étaient sous-représentés en tant que prestataires réguliers en 2013, avec seulement 62,0 % des prestataires réguliers, mais 79,9 % des travailleurs. Plus précisément, les travailleurs des secteurs des administrations publiques, du commerce de détail, ainsi que de l'information, de la culture et des loisirs représentaient 9,8 %, 11,4 % et 8,3 % des travailleurs, mais seulement 5,1 %, 7,0 % et 4,1 % des prestataires réguliers, respectivement.

6.3 Les entreprises et les prestations spéciales d'assurance-emploi

L'analyse présentée dans cette section porte sur les prestations spéciales d'a.-e., étant donné qu'elles représentent 31,3 % des prestations versées en 2014-2015.

6.3.1 Les entreprises et les prestations spéciales d'assurance-emploi, selon l'emplacement de l'entreprise

Si l'on compare la répartition de l'effectif pour les bénéficiaires de prestations spéciales d'a.-e., le tableau 65 montre que les provinces de l'Atlantique étaient surreprésentées en ce qui a trait aux bénéficiaires de prestations spéciales, avec 9,2 % comparativement à 5,9 % de l'effectif. Contrairement aux prestataires réguliers (voir la section 6.2.1), le Québec est sous-représenté en ce qui a trait aux bénéficiaires de prestations spéciales. Cela s'explique par le fait que le Québec administre son propre programme de prestations de maternité et parentales.

Dans le même ordre d'idées que ce qui a été observé à la section 6.2.1, si l'on compare la répartition des bénéficiaires de prestations spéciales selon l'emplacement de leur entreprise et leur lieu de résidence, on constate que les employés des entreprises ontariennes et albertaines étaient surreprésentés en ce qui a trait à leur lieu de résidence. En 2013, 43,1 % des bénéficiaires de prestations spéciales travaillaient pour une entreprise ontarienne tandis que seulement 35,5 % d'entre eux demeuraient en Ontario. Dans une moindre mesure, les entreprises albertaines comptaient 11,0 % de tous les bénéficiaires de prestations spéciales, et 10,7 % de ceux-ci demeuraient en Alberta. Toutes les autres provinces étaient sous-représentées, notamment le Québec : 17,4 % des bénéficiaires de prestations spéciales travaillaient pour une entreprise située dans cette province, tandis que 20,6 % de ceux-ci y résidaient.

Tableau 64

Entreprises, emploi et prestataires réguliers d'assurance-emploi, selon l'industrie, Canada, 2013

Industrie	Répartition des entreprises ¹	Répartition de l'effectif des entreprises ^{1,2}	Répartition des prestataires réguliers d'assurance-emploi des entreprises ^{1,3}
Industries du secteur de la production de biens	22,0 %	20,1 %	38,0 %
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	4,5 %	1,7 %	4,1 %
Exploitation minière et extraction de pétrole et de gaz	0,8 %	1,4 %	1,9 %
Services publics	0,1 %	0,7 %	0,4 %
Construction	12,4 %	6,9 %	20,1 %
Fabrication	4,3 %	9,4 %	11,5 %
Industries du secteur des services	78,0 %	79,9 %	62,0 %
Commerce de gros	4,2 %	4,7 %	3,9 %
Commerce de détail	8,9 %	11,4 %	7,0 %
Transport et entreposage	5,4 %	4,1 %	4,3 %
Finance et assurances	2,6 %	3,6 %	3,5 %
Immobilier, location et crédit-bail	2,6 %	3,9 %	1,4 %
Services professionnels, scientifiques et techniques	4,3 %	1,7 %	1,5 %
Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien ⁴	12,4 %	5,6 %	4,4 %
Services d'enseignement	5,4 %	7,1 %	7,9 %
Soins de santé et assistance sociale	1,1 %	7,3 %	9,1 %
Information, culture et loisirs ⁵	8,4 %	8,3 %	4,1 %
Services d'hébergement et de restauration	6,3 %	7,5 %	5,4 %
Autres services (sauf les administrations publiques)	9,7 %	4,0 %	3,5 %
Administrations publiques	0,5 %	9,8 %	5,1 %
Non classifié	5,9 %	0,8 %	0,9 %
Canada	100,0 %	100,0 %	100,0 %

Remarque : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué.

¹ L'emplacement d'une entreprise, son effectif et ses prestataires réguliers sont établis en fonction de l'emplacement de son siège social, qui est déterminé par le Registre des entreprises de Statistique Canada. Si le siège social de l'entreprise est situé à l'extérieur du Canada, son emplacement est alors déterminé selon l'emplacement de l'emploi indiqué sur le relevé T4.

² Le nombre de travailleurs dans une entreprise correspond au nombre de personnes auxquelles l'entreprise verse un revenu d'emploi selon un relevé T4. Le nombre de travailleurs est rajusté afin que chaque membre de la population active ne soit compté qu'une fois et que l'on tienne compte des personnes qui ont travaillé pour plus d'une entreprise. Par exemple, si un employé a gagné 25 000 \$ dans l'entreprise 1 et 25 000 \$ dans l'entreprise 2, il est alors compté comme 0,5 employé dans la première, et comme 0,5 employé dans la seconde.

³ Il s'agit du nombre de personnes touchant des prestations régulières d'a.-e. en 2013.

⁴ Cette industrie comprend les industries ayant les codes 55 (gestion des entreprises) et 56 (services administratifs et de soutien, de gestion des déchets et de médiation) du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN).

⁵ Cette industrie comprend les industries ayant les codes 51 (secteurs de l'information et de la culture) et 71 (arts, divertissement et loisirs) du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord.

Source : EDSC, données administratives de l'assurance-emploi (a.-e.). Les données se fondent sur un échantillon de 100 % des données de l'a.-e.; données administratives de l'ARC. Les données de l'ARC se fondent sur un échantillon de 100 %.

Tableau 65

Entreprises, emploi et bénéficiaires de prestations spéciales d'assurance-emploi, selon la province et le territoire, Canada, 2013

	Répartition des entreprises ¹	Répartition de l'effectif des entreprises ^{1,2}	Répartition des bénéficiaires de prestations spéciales d'assurance-emploi de l'entreprise ^{1,3}	Répartition des bénéficiaires de prestations spéciales d'assurance-emploi (selon le lieu de résidence) ⁴
Province et territoire				
Terre-Neuve-et-Labrador	1,5 %	1,2 %	1,7 %	2,3 %
Île-du-Prince-Édouard	0,4 %	0,4 %	0,7 %	1,1 %
Nouvelle-Écosse	2,3 %	2,5 %	3,4 %	4,2 %
Nouveau-Brunswick	2,0 %	1,8 %	3,4 %	4,9 %
Québec	20,1 %	22,4 %	17,4 %	20,6 %
Ontario	36,4 %	41,6 %	43,1 %	35,5 %
Manitoba	3,2 %	3,2 %	3,4 %	3,7 %
Saskatchewan	3,4 %	2,6 %	2,6 %	2,9 %
Alberta	15,2 %	12,2 %	11,0 %	10,7 %
Colombie-Britannique	15,4 %	11,7 %	13,0 %	13,7 %
Yukon	0,1 %	0,1 %	0,1 %	0,1 %
Territoires du Nord-Ouest	0,1 %	0,1 %	0,1 %	0,2 %
Nunavut	0,0 %	0,1 %	0,1 %	0,1 %
Canada	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %

Remarque : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué.

¹ L'emplacement d'une entreprise, son effectif et ses bénéficiaires de prestations spéciales sont établis en fonction de l'emplacement de son siège social, qui est déterminé par le Registre des entreprises de Statistique Canada. Si le siège social de l'entreprise est situé à l'extérieur du Canada, son emplacement est alors déterminé selon l'emplacement de l'emploi indiqué sur le relevé T4.

² Le nombre de travailleurs dans une entreprise correspond au nombre de personnes auxquelles l'entreprise verse un revenu d'emploi selon un relevé T4. Le nombre de travailleurs est rajusté afin que chaque membre de la population active ne soit compté qu'une fois et que l'on tienne compte des personnes qui ont travaillé pour plus d'une entreprise. Par exemple, si un employé a gagné 25 000 \$ dans l'entreprise 1 et 25 000 \$ dans l'entreprise 2, il est alors compté comme 0,5 employé dans la première, et comme 0,5 employé dans la seconde.

³ Il s'agit du nombre de personnes touchant des prestations spéciales d'a.-e. en 2013.

⁴ Le lieu de résidence d'un bénéficiaire de prestations spéciales d'a.-e. est l'endroit où le prestataire demeurait lorsqu'il a présenté sa demande.

Source : EDSC, données administratives de l'assurance-emploi (a.-e.). Les données se fondent sur un échantillon de 100 % des données de l'a.-e.; données administratives de l'ARC. Les données de l'ARC se fondent sur un échantillon de 100 %.

6.3.2 Les entreprises et les prestations spéciales d'assurance-emploi, selon la taille de l'entreprise

Comme le montre la section 6.2.2, les petites entreprises représentaient 90,7 % de toutes les entreprises au Canada en 2013¹⁶³, tandis que les grandes entreprises ne représentaient que 0,3 % de celles-ci. Tandis que la section 6.2.2 montre

d'importants écarts dans la répartition de l'effectif et des bénéficiaires de prestations régulières, le tableau 66 indique que la situation est différente pour les bénéficiaires de prestations spéciales. La répartition de l'effectif des entreprises et des bénéficiaires de prestations spéciales était relativement similaire selon la taille de l'entreprise; le plus grand écart de points de pourcentage (2,6) se rapportait aux petites entreprises.

¹⁶³ Les catégories relatives à la taille des entreprises sont tirées d'une publication de Statistique Canada intitulée *La dynamique des entreprises au Canada*. Les petites entreprises sont celles qui emploient de 1 à 19 employés. Les entreprises de petite à moyenne taille comptent de 20 à 99 employés, et les entreprises de moyenne à grande taille, de 100 à 499 employés. Les grandes entreprises emploient 500 travailleurs ou plus.

Même si les grandes entreprises étaient légèrement sous-représentées en ce qui a trait aux bénéficiaires de prestations spéciales (43,1 % de l'effectif par rapport à 42,3 % des bénéficiaires de prestations spéciales), l'importance de la sous-représentation était beaucoup plus faible que celle se rapportant aux bénéficiaires de prestations régulières. Les petites entreprises étaient sous-représentées en ce qui a trait aux bénéficiaires de prestations spéciales; même si elles comptaient 21,7 % des travailleurs, elles ne comptaient que 19,1 % des bénéficiaires de prestations spéciales. Les entreprises de petite à moyenne taille et de moyenne à grande taille étaient surreprésentées en ce qui a trait aux bénéficiaires de prestations spéciales, comme c'était le cas pour les prestataires réguliers (voir la section 6.2.2).

En résumé, la section sur les entreprises a mis en lumière plusieurs faits intéressants : 1) les grandes entreprises étaient grandement sous-représentées au moment de comparer la répartition de l'effectif à celle des prestataires réguliers, tandis qu'il en va tout autrement pour les petites entreprises; 2) les industries du secteur de la production de biens étaient surreprésentées en ce qui a trait aux prestataires réguliers par rapport à leurs effectifs, tandis que les industries du secteur des services étaient sous-représentées, et 3) il existe d'importants écarts entre la répartition de l'effectif des entreprises et la répartition des bénéficiaires de prestations spéciales, selon la province.

6.4 Les entreprises et le crédit temporaire pour l'embauche visant les petites entreprises

À la lumière des défis que devaient relever les petites entreprises partout au pays, la création d'un crédit temporaire pour l'embauche visant les petites entreprises (CEPE), en vigueur pendant deux ans, a été annoncée dans le budget de 2011. Les employeurs dont la somme des cotisations d'a.-e. était d'au plus 10 000 \$ en 2010 ont reçu un remboursement correspondant à l'augmentation (quelle qu'elle soit) des cotisations qu'ils avaient versées en 2011 par rapport à celles payées en 2010, jusqu'à un maximum de 1 000 \$. Cette mesure s'appliquait également aux cotisations d'a.-e. de 2012.

Une prolongation d'un an du crédit temporaire a été annoncée dans le budget de 2013, et ce crédit a été étendu aux employeurs dont les cotisations d'assurance-emploi étaient de 15 000 \$ ou moins en 2012, pour un crédit maximal de 1 000 \$.

Tableau 66

Entreprises, emploi et bénéficiaires de prestations spéciales d'assurance-emploi, selon la taille de l'entreprise, Canada, 2013

Taille des entreprises	Répartition des entreprises ¹	Répartition de l'effectif des entreprises ^{1,2}	Répartition des bénéficiaires de prestations spéciales d'assurance-emploi de l'entreprise ^{1,3}
Petite	90,7 %	21,7 %	19,1 %
Petite à moyenne	7,8 %	19,4 %	21,0 %
Moyenne à grande	1,3 %	15,8 %	17,5 %
Grande	0,3 %	43,1 %	42,3 %
Canada	100,0 %	100,0 %	100,0 %

Remarque : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué.

¹ L'emplacement d'une entreprise, son effectif et ses bénéficiaires de prestations spéciales sont établis en fonction de l'emplacement de son siège social, qui est déterminé par le Registre des entreprises de Statistique Canada. Si le siège social de l'entreprise est situé à l'extérieur du Canada, son emplacement est alors déterminé selon l'emplacement de l'emploi indiqué sur le relevé T4.

² Le nombre de travailleurs dans une entreprise correspond au nombre de personnes auxquelles l'entreprise verse un revenu d'emploi selon un relevé T4. Le nombre de travailleurs est rajusté afin que chaque membre de la population active ne soit compté qu'une fois et que l'on tienne compte des personnes qui ont travaillé pour plus d'une entreprise. Par exemple, si un employé a gagné 25 000 \$ dans l'entreprise 1 et 25 000 \$ dans l'entreprise 2, il est alors compté comme 0,5 employé dans la première, et comme 0,5 employé dans la seconde.

³ Il s'agit du nombre de personnes touchant des prestations spéciales d'a.-e. en 2013.

Source : EDSC, données administratives de l'assurance-emploi (a.-e.). Les données se fondent sur un échantillon de 100 % des données de l'a.-e.; données administratives de l'ARC. Les données de l'ARC se fondent sur un échantillon de 100 %.

Tableau 67Crédit temporaire au titre de l'embauche aux petites entreprises, Canada, 2011 à 2013¹

	2011	2012	2013
Total des crédits (en millions de dollars)	210,4	219,2	235,3
Employeurs ayant touché un crédit	552 043	554 146	562 870
Crédit moyen	381 \$	396 \$	418 \$
Employeurs ayant touché le crédit maximum de 1 000 \$	87 055	92 368	107 707

¹ Ces chiffres sont en date du 29 février 2016.

Source : Données administratives de l'ARC. Les données de l'ARC se fondent sur un échantillon de 100 % du relevé T4.

En 2013, 562 870 entreprises ont reçu le CEPE, pour un total de 235,3 M\$ (voir le tableau 67). Ces chiffres se comparent à 554 146 entreprises à un coût total de 219,2 M\$ en 2012. Le crédit moyen pour les entreprises était de 418 \$ en 2013 comparativement à 396 \$ en 2012. En outre, 107 707 entreprises ont reçu le crédit maximum de 1 000 \$ en 2013 comparativement à 92 368 en 2012. En 2011, 552 043 entreprises ont reçu le crédit, pour un total de 210,4 M\$. Les entreprises ont reçu en moyenne 381 \$, et 87 055 d'entre elles ont obtenu le crédit maximum de 1 000 \$ en 2011.

7. Données financières de l'assurance-emploi

Le régime d'assurance-emploi est entièrement financé par les cotisations que versent les employés et les employeurs sur la rémunération assurable. Afin de comptabiliser toutes les opérations financières se rapportant à l'assurance-emploi, le gouvernement fédéral a établi le Compte des opérations de l'assurance-emploi. Toutes les sommes reçues en vertu de la Loi sur l'assurance-emploi sont versées au Trésor et créditées au Compte, tandis que toutes les prestations et les frais d'administration prévus en vertu de la Loi sont payés à même le Trésor et débités du Compte. Le Compte des opérations a été créé le 1er janvier 2009 avec un solde de zéro, en remplacement de l'ancien Compte d'assurance-emploi. Les sections suivantes fournissent de l'information sur le taux de cotisation à l'assurance-emploi et les tendances récentes en matière de revenus et de dépenses imputés au Compte des opérations de l'assurance-emploi.

7.1 Taux de cotisation à l'assurance-emploi

Le régime d'assurance-emploi (a.-e.) s'appuie sur le principe de la couverture universelle pour tous les travailleurs occupant un emploi assurable. Les employés occupant un emploi assurable doivent verser des cotisations d'a.-e. pour chaque tranche de 100 \$ de leur rémunération assurable, jusqu'à concurrence du maximum de la rémunération annuelle assurable¹⁶⁴. Les cotisations que versent les employeurs correspondent à 1,4 fois celles de leurs employés. C'est donc dire que les employés financent les 5/12 des coûts du régime, contre 7/12 pour les employeurs.

En 2015, le taux de cotisation pour les employés (qui n'étaient pas couverts par un régime provincial d'assurance parentale) était de 1,88 \$ par tranche de 100 \$ de rémunération assurable, soit le même niveau qu'en 2014 et 2013. Par conséquent, de 2013 à 2015, le taux de cotisation des employeurs est aussi demeuré inchangé, à 2,632 \$ par tranche de 100 \$ de rémunération assurable.

Le régime d'a.-e. prévoit une réduction du taux de cotisation à l'égard des employés qui sont couverts par un régime provincial d'assurance parentale. Pour les employés résidant dans une province qui a établi un tel régime, le taux de cotisation était de 1,54 \$ en 2015, 1,53 \$ en 2014 et 1,52 \$ en 2013 par tranche de 100 \$ de rémunération assurable. Pour leurs employeurs, le taux était donc de 2,156 \$ en 2015, 2,142 \$ en 2014 et 2,128 \$ en 2013 par tranche de 100 \$ de rémunération assurable (voir tableau 68).

¹⁶⁴ En vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*, le maximum de la rémunération assurable (MRA) est indexé chaque année en fonction de la rémunération moyenne dans l'ensemble des industries au Canada, telle que publiée par Statistique Canada. Le MRA était de 47 400 \$ en 2013, 48 600 \$ en 2014 et 49 500 \$ en 2015. Le MRA est aussi pris en compte dans le calcul du taux de prestations maximum qu'un prestataire de l'a.-e. peut recevoir (pour obtenir plus de renseignements, voir la section 1.4 de l'Aperçu du programme, qui précède le chapitre I).

Tableau 68

Taux de cotisation à l'assurance-emploi pour les employés et les employeurs, Canada, 2013 à 2015

		Taux de cotisation par tranche de 100 \$ de rémunération assurable		
		2013	2014	2015
Résidents d'une province où il n'existe pas de régime provincial d'assurance parentale	Employés	1,88 \$	1,88 \$	1,88 \$
	Employeurs (calculé au taux de 1,4 fois la cotisation des employés)	2,632 \$	2,632 \$	2,632 \$
Résidents d'une province où il existe un régime provincial d'assurance parentale	Employés	1,52 \$	1,53 \$	1,54 \$
	Employeurs (calculé au taux de 1,4 fois la cotisation des employés)	2,128 \$	2,142 \$	2,156 \$

Source : Gouvernement du Canada, Comptes publics du Canada 2015, volume I : Revue et états financiers consolidés (Ottawa : Receveur général du Canada, 2015).

Le Québec est présentement la seule province qui administre son propre régime. En effet, depuis 2006, le Québec verse des prestations parentales, d'adoption, de maternité et de paternité dans le cadre du Régime québécois d'assurance parentale, lesquelles remplacent les prestations spéciales du même type offertes par le régime d'assurance-emploi. Ainsi, le taux de cotisation est plus bas au Québec qu'ailleurs au Canada parce que la province prélève elle-même les cotisations pour financer son régime.

Le Programme de réduction du taux de cotisation (PRTC) réduit aussi les cotisations d'a.-e. des employeurs lorsque leurs employés sont couverts par un régime d'assurance-invalidité de courte durée – c.-à-d. un régime de congés de maladie cumulatifs payés ou un régime d'indemnités hebdomadaires – qui remplit ou dépasse certaines exigences établies par la Commission de l'assurance-emploi du Canada. Pour être admissibles, les employeurs doivent démontrer de quelle manière ils remettent à leurs employés la part des économies qui leur revient (c.-à-d. 5/12 des économies totales) et qui sont générées par la réduction du taux de cotisation. Des renseignements supplémentaires sur le PRTC sont présentés à la section 5.2 du chapitre II.

Enfin, le régime d'a.-e. comporte également une disposition pour les cotisants qui ont peu de chances d'être admissibles aux prestations d'a.-e. Les employés dont la rémunération assurable est égale ou inférieure à 2 000 \$ au cours d'une année civile ont droit au remboursement complet de leurs

cotisations au moment de produire leur déclaration de revenus. Des renseignements supplémentaires sur la disposition relative au remboursement des cotisations sont présentés à la section 1.5 du chapitre II.

7.2 Tendances récentes en matière de revenus et de dépenses

Selon les Comptes publics du Canada, en 2014-2015, le total des revenus (23,0 milliards de dollars) a dépassé les dépenses de l'assurance-emploi (19,7 milliards de dollars), ce qui a entraîné un excédent de 3,3 milliards de dollars, en comparaison d'un excédent de 3,2 milliards de dollars en 2013-2014 et de 2,0 milliards de dollars en 2012-2013.

Au 31 mars 2015, l'excédent accumulé dans le Compte des opérations de l'assurance-emploi se chiffrait à 0,5 milliard de dollars, comparativement à un déficit accumulé de 2,7 milliards au 31 mars 2014 et de 6,0 milliards de dollars au 31 mars 2013. Cette augmentation du solde s'explique essentiellement par une diminution des demandes de prestations qui ont été établies, attribuable au fait que le taux de chômage a baissé depuis le sommet atteint lors de la récession de 2008. L'annexe 5 présente un sommaire des revenus et des dépenses de l'assurance-emploi pour les trois derniers exercices qui sont rapportés dans les états financiers du Compte des opérations de l'assurance-emploi et publiés dans les *Comptes publics du Canada*.

CHAPITRE III

Incidence et efficacité des prestations d'emploi et mesures de soutien (PEMS – Partie II de la Loi sur assurance-emploi)

Les activités réalisées en vertu de la partie II de la Loi sur l'assurance-emploi aident les chômeurs canadiens à se préparer au travail, ainsi qu'à trouver et à conserver un emploi convenable. Sous l'égide des Prestations d'emploi et mesures de soutien (PEMS), ces activités comprennent les programmes offerts par les provinces et les territoires en vertu des Ententes sur le développement du marché du travail (EDMT), de même que les programmes pancanadiens du gouvernement du Canada et les fonctions du Service national de placement (SNP).

Ce chapitre présente les résultats obtenus pour les programmes en vertu de la partie II de la Loi sur l'assurance-emploi au cours de la période de référence de 2014-2015. La section 1 du présent chapitre, intitulé Aperçu pour l'ensemble du pays, offre une vue d'ensemble des programmes semblables aux PEMS qui sont offerts au pays, conformément aux EDTM et par les signataires des ententes relatives à la Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi destinées aux Autochtones (SFCEA). La section 2, soit Sommaire des provinces et des territoires, présente les activités

liées aux programmes d'emploi des provinces et territoires, de même qu'une description des priorités relatives au marché du travail et à l'emploi pour chaque administration. La section 3 présente les résultats de l'analyse des impacts différentiels des EDTM pour les prestataires de l'a.-e. dans la catégorie des « travailleurs de longue date », et a une analyse coûts-avantages de toutes les EDTM. Enfin, la section 4 traite des résultats de la prestation des activités pancanadiennes par Emploi et Développement social Canada (EDSC) et de l'administration de certaines fonctions du SNP

Notes à l'intention des lecteurs

- i. Les données qui ont servi à l'analyse des activités liées aux PEMS ont été recueillies auprès des provinces, des territoires, et des signataires des ententes de la SFCEA. Ces données ont donc été traitées par plusieurs systèmes à partir de différentes sources. Les gouvernements continuent à améliorer la qualité et le mode de collecte des données pour garantir l'exactitude, la fiabilité et la cohérence de l'information. Bien que tous les ensembles de données soient vérifiés avant leur publication, les changements apportés aux systèmes et aux modalités opérationnelles peuvent avoir une incidence sur la comparabilité des données d'une année à l'autre. Ces cas sont indiqués, s'il y a lieu.
- ii. Tout au long de ce chapitre, le cadre de référence en ce qui concerne le niveau moyen d'activité, ainsi que les sommets et les creux atteints est la période de 10 ans allant de 2004-2005 à 2014-2015.
- iii. La source des données sur le marché du travail, qui sont présentées dans ce rapport, est l'Enquête sur la population active (EPA) de Statistique Canada. Les données pour le Canada et les provinces correspondent aux moyennes établies pour l'exercice financier à l'aide de données non corrigées, alors que les données mensuelles ont été désaisonnalisées. Dans le cas des Territoires du Nord-Ouest, du Yukon et du Nunavut, les données ont été calculées à partir des données désaisonnalisées de la moyenne mobile sur trois mois. Dans les analyses portant sur les tendances relatives à l'emploi selon le secteur d'activité, les titres normalisés sont ceux du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN).
- iv. Les données du PIB réel et les autres indicateurs macroéconomiques non tirés de l'EPA proviennent des Comptes économiques canadiens de Statistique Canada. Les prévisions se fondent sur les analyses publiées par la Banque du Canada, le Conference Board du Canada, les banques canadiennes, l'OCDE et Statistique Canada, ainsi que sur une analyse interne réalisée à l'aide de données disponibles en février 2016.

1. Aperçu pour l'ensemble du pays

1.1 Contexte

1.1.1 Conjoncture économique

Le produit intérieur brut (PIB) réel du Canada a augmenté modérément de 2,4 % en 2014, ce qui est légèrement supérieur à la croissance de 2,1 % enregistrée en 2013. À l'échelle infranationale, la croissance du PIB réel la plus forte enregistrée en 2014 était dans les Territoires du Nord-Ouest (+ 5,9 %), suivie par l'Alberta (+ 4,5 %), le Nunavut (+ 3,6 %), la Colombie-Britannique (+ 2,6 %) et l'Ontario (+ 2,5 %). Les taux de croissance au Manitoba (+ 2 %), en Saskatchewan (+ 1,6 %), à l'Île-du-Prince-Édouard (+ 1,5 %), au Québec (+ 1,4 %) et en Nouvelle-Écosse (0,7 %) se situaient sous la moyenne nationale. Le Nouveau-Brunswick (- 0,3 %), le Yukon (- 0,8 %) et Terre-Neuve-et-Labrador ont tous affiché un taux de croissance négatif (-2,3%).

L'économie canadienne a enregistré une légère récession au cours de la première moitié de 2015. La croissance du PIB réel du Canada devrait être autour de 1,2 % pour l'exercice en entier. L'importante chute des prix du pétrole brut a freiné l'économie du pays. Depuis qu'ils avaient atteint un sommet à 107 \$ US le baril en juin 2014, les prix du pétrole ont affiché une baisse continue, se situant en moyenne à moins de 50 \$ US le baril durant le premier trimestre de 2015¹. Cette chute a eu des répercussions sur le secteur de l'énergie du Canada, puisque les producteurs de pétrole à coût élevé ont répondu en annulant les projets d'immobilisation, en réduisant les activités de forage et en effectuant des mises à pied.

En 2014, l'économie du Canada a été principalement menée par une augmentation des dépenses de consommation finales des ménages (+2,8 %), les dépenses en biens (+ 3,4 %) et en services (+2,2 %) ayant progressé. Les dépenses pour des produits durables (+5,3 %), semi-durables (+3,6 %) et non durables (+2,4 %) ont augmenté. Le revenu disponible des ménages (en dollars courants) a augmenté de 3,4 %, la croissance la plus lente enregistrée depuis cinq ans. Par conséquent, le taux d'épargne des ménages a diminué, passant de 5,2 % en 2013 à 4,0 % en 2014.

En 2014, les exportations ont progressé de 5,4 % après avoir augmenté de 2,0 % au cours de l'année précédente. L'exportation de biens a augmenté de 6,0 %, tandis que l'exportation de services a

enregistré une croissance de 2,3 %. Les importations ont augmenté de 1,7 %, suivant une hausse de 1,3 % l'année précédente. Les importations de biens ont enregistré une croissance de 2,4 % et ont été partiellement contrebalancées par une chute de 1,3 % dans l'importation de service.

La formation brute de capital fixe des gouvernements a diminué (-2,3 %) pour la quatrième année consécutive en raison de contraintes budgétaires au sein de nombreux gouvernements provinciaux et territoriaux tout au long de 2014-2015.

L'extraction minière, pétrolière et gazière, ainsi que la fabrication ont mené la croissance globale du secteur de la production de biens (+2,4 %). La construction et les services publics ont aussi progressé. Les gains ont été partiellement contrebalancés par une diminution dans les secteurs de l'agriculture et de la foresterie, entraînés vers le bas par la chute de la production agricole après avoir enregistré une forte croissance en 2013. Le commerce de gros et de détail; les finances et les assurances; le secteur public (l'enseignement, la santé et les administrations publiques combinés); les services de transport et d'entreposage; les services professionnels; ainsi que les services d'hébergement et de restauration, ont contribué à l'augmentation enregistrée dans le secteur des services (+2,4 %).

En 2014, la productivité des entreprises du Canada a affiché une hausse de 2,5 %, à la suite d'un gain de 1,2 % l'année précédente. La productivité des entreprises a augmenté dans chaque province et territoire à l'exception du Yukon, de Terre-Neuve-et-Labrador, et du Nouveau-Brunswick. La croissance de la productivité des entreprises était supérieure à la moyenne nationale au Nunavut (10 %) et en Colombie-Britannique (3 %), tandis que l'Alberta (2,6 %), le Québec (2,5 %), l'Ontario (2,4 %) et la Saskatchewan (2,3 %) ont enregistré une croissance semblable à celle du taux de croissance national. La productivité des entreprises est demeurée la même au Nouveau-Brunswick, tandis que celle de Yukon et Terre-Neuve-et-Labrador a diminué de -10 % et -1,5 %, respectivement.

À l'échelle internationale, la croissance annuelle du PIB réel du Canada devrait être de 2,4 % en 2014, ce qui est supérieur à la moyenne de 1,8 % de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE). Parmi les pays du G-7, le Canada, ainsi que les États-Unis, se classent au deuxième rang pour ce qui est des prévisions de 2014, juste derrière le Royaume-Uni. En 2015, le Canada devrait diminuer dans le classement, avec un

¹ http://www.eia.gov/dnav/pet/pet_pri_spt_s1_d.htm (en anglais seulement)

taux de croissance du PIB réel d'à peine plus de 1 %. Le Royaume-Uni, les États-Unis et l'Allemagne devraient enregistrer une croissance plus forte². Les faibles prix du pétrole ont eu des répercussions négatives nettes sur l'économie du Canada tout en créant d'importantes différences au niveau des régions. Selon le Conference Board du Canada, l'industrie pétrolière du Canada devrait afficher une perte avant impôts de 2,1 milliards de dollars en 2015, comparativement à un profit de près de 6 milliards de dollars l'année précédente³.

1.1.2 Contexte du marché du travail

Dans l'ensemble, les conditions du marché du travail se sont améliorées au Canada pour la cinquième année consécutive, les niveaux d'emploi ayant atteint un sommet record de 17,8 millions, et un gain net de 103 000 emplois enregistré en 2014-2015. Cela représentait une augmentation d'une année à l'autre de 0,6 %. De plus, les emplois à temps plein et à temps partiel se sont accrus de 0,4 % et de 1,2 %, respectivement. La population active s'est élargie de 1,1 % pour atteindre un total de 29,06 millions, tandis que la population active a affiché une croissance de 0,4 % (19,1 millions).

1.1.3 Tendance de la clientèle

Les provinces et les territoires ont offert du soutien à un nombre décroissant de clients des programmes des EDMT (-3,1 %) en 2014-2015 prenant part à des interventions liées aux PEMS. Le nombre des trois types de clients a diminué, les prestataires de l'a.-e. actifs ayant chuté de 2,7 %, les anciens prestataires ayant légèrement baissé de 6,0 % et les clients non assurés ayant diminué de 2,7 %. La proportion des prestataires actifs (49,3 %) a baissé de 0,2 point de pourcentage d'une année à l'autre, tandis que celle des anciens prestataires (12,5 %) a chuté de 0,4 point de pourcentage. La proportion de clients non assurés a augmenté de 0,2 point de pourcentage pour atteindre un total de 38,2 %, représentant un sommet inégalé, tandis que les provinces et les territoires ont offert davantage de services d'aide à l'emploi (mesures de soutien) aux clients non assurés.

1.1.4 Tendances en matière de prestation des programmes

En 2014-2015, le nombre d'interventions liées aux PEMS effectuées par les provinces, les territoires et les organismes autochtones a chuté de 2,8 %. Les prestations d'emploi et les mesures de soutien ont diminué d'une année à l'autre de -4,8 % et de -2,7 %,

Canada

Faits saillants relatifs aux PEMS

Clients servis : 689 459		
Prestataires de l'a.-e. actifs et anciens	Clients non assurés	Échelle pancanadienne ¹
431 794 ↓	257 665 ↓	15 378 ↑
Actifs	Anciens	Non assurés
49,3 % ↓	13,3 % ↓	37,4 % ↓
Jeunes (15 à 24 ans) ²	Âge moyen (25 à 54 ans)	Travailleurs âgés (55 ans et plus)
19,4 % –	68,1 % ↓	12,5 % ↑
Total des interventions : 1 106 750		
2014-2015		Variation annuelle
Prestations d'emploi	142 389	4,8 % ↓
Mesures de soutien : SAE	936 144	2,7 % ↓
Programmes pancanadiens	28 217	7,0 % ↑
Proportion relative des interventions		
2014-2015		Variation annuelle
Prestations d'emploi	13,2 %	0,2 ↓
Mesures de soutien : SAE	86,6 %	0,2 ↑
Affectation : 2 076,6 millions de dollars		
2014-2015 (millions \$)		Variation annuelle
Prestations d'emploi	1 149,2 \$	2,4 % ↓
Mesures de soutien : SAE	629,9 \$	6,1 % ↑
PMT et R et I	160,7 \$	1,2 % ↑
Programmes pancanadiens	116,7 \$	0,2 % ↓
Dépenses totales³	2 056,6 \$	0,5 % ↑
Gestion fondée sur les résultats		
Indicateur	Total	Variation annuelle
Prestataires actifs servis	339 795	2,6 % ↓
Retours au travail (actifs et anciens prestataires)	173 593	1,0 % ↑
Prestations non versées (en millions de dollars)	1 121,98 \$	5,7 % ↑

¹ Dans le contexte des activités pancanadiennes de la partie II de l'assurance-emploi, les services aux particuliers sont offerts par le biais de la Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi destinée aux Autochtones.

² La somme des pourcentages correspondant à la répartition selon l'âge n'est pas égale à 100 %. La date de naissance n'est pas recueillie auprès des clients du volet apprentis du DC et des services de ce groupe.

³ Les chiffres étant arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué; les redressements comptables n'ont pas été pris en compte.

² Récupéré en octobre 2015 : <https://data.oecd.org/fr/gdp/previsions-du-pib-reel.htm>

³ http://www.conferenceboard.ca/press/newsrelease/15-10-28/canadian_oil_industry_to_lose_more_than_2_billion_in_2015.aspx (en anglais seulement)

respectivement. La proportion des mesures de soutien, qui représentaient 86,8 % de toutes les interventions, a augmenté de 0,3 point de pourcentage puisque les clients ont davantage eu recours aux interventions à court terme pour un retour au travail plus rapide dans un marché du travail florissant.

1.2 Principaux résultats

Au cours de la période de référence 2014-2015, les provinces, les territoires et les organismes autochtones ont aidé un total de 689 459 clients à se préparer au travail, ainsi qu'à trouver et à conserver un emploi. Cela représentait une diminution de 3,0 % d'une année à l'autre. Les chômeurs du Canada ont eu recours à un nombre inférieur (1 106 750) d'interventions liées aux PEMS (-2,8 % d'une année à l'autre). De même, le ratio du nombre d'interventions par client a légèrement augmenté, atteignant 1,61 comparativement à 1,60 l'année précédente. Le nombre de prestataires actifs et anciens de l'a.-e. retournant au travail, après une participation aux programmes semblables aux PEMS, a atteint 173 593 (+1,0 %), tandis que les prestations non versées en provenance du Compte de l'assurance-emploi ont connu une hausse considérable, atteignant 1 121 980 \$ en 2014-2015 (+5,7 %).

1.2.1 Marché du travail canadien

Indicateurs clés du marché du travail

En 2014-2015, le marché du travail du Canada a enregistré une croissance modérée, mais continue. L'emploi a augmenté légèrement de 0,6 %, créant 103 000 emplois, comparativement à la croissance

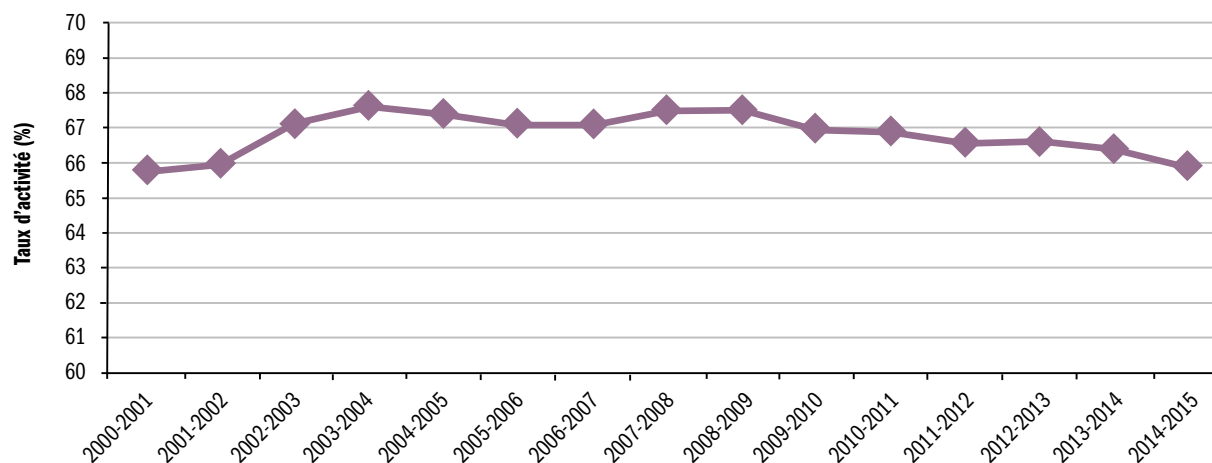
de 1,2 % l'année précédente. Le chômage a chuté de 2,3 % d'une année à l'autre (-30 600), faisant baisser le taux de chômage du Canada à 6,9 %. Cette année constituait le premier exercice depuis 2008-2009 avec un taux de chômage en dessous de 7 %.

Pour une deuxième année consécutive, le taux d'emploi a légèrement diminué en 2014-2015, chutant à 61,4 %. Aussi, le taux d'activité sur le marché du travail a diminué, pour atteindre 65,9 %, une baisse de 0,5 point de pourcentage, le plus bas taux depuis 2000-2001. Bien que l'économie ait continué à prendre de l'expansion depuis la récession de 2008-2009, la tendance à la baisse du taux d'activité demeurera probablement en place à moyen terme avec le départ à la retraite de la génération des baby-boomers et peu de nouveaux venus sur le marché du travail pour les remplacer.

En 2014-2015, les gains d'emploi étaient concentrés dans le secteur des services (+128 000), qui a compensé largement les pertes d'emploi dans le secteur de la production de biens (-25 000). Toutes les industries du secteur de la production de biens ont enregistré des pertes d'emploi, à l'exception de la construction qui a connu une croissance nette de 3 900 emplois. Le secteur de la fabrication est généralement perçu comme étant le segment de l'économie canadienne qui profite le plus de la chute des prix du pétrole, par le biais de l'affaiblissement du dollar canadien qui en résulte. Cependant, la croissance de l'exportation a été plus faible que ce qui était initialement prévu, retenant de possibles gains d'emploi. Le secteur des services a été soutenu par une forte croissance de l'emploi dans : les soins de santé et l'assurance sociale (+42 400); les services d'hébergement et de restauration (+35 400); et, les services d'enseignement

Graphique 1

Taux d'activité sur le marché du travail du Canada 2000-2001 à 2014-2015



(+30 200). Les pertes d'emploi du secteur des services ont été observées dans : les autres services (-12 200); l'information, la culture et les loisirs (-4 700); et les services aux entreprises, les services relatifs aux bâtiments et les autres services de soutien (-1 600).

Resserrement du marché du travail

Selon l'Enquête sur la rémunération auprès des entreprises (ERE)⁴ de Statistique Canada, les entreprises canadiennes ont rapporté en moyenne 235 300 postes vacants en 2014-2015, représentant une augmentation de 10 % par rapport à la moyenne de 214 000 rapportée en 2013-2014. En termes absolus, la croissance du nombre de postes vacants était concentrée en Ontario, au Québec, et en Colombie-Britannique, enregistrant respectivement des augmentations de 14 200 (21,8 %), 4 700 (11,6 %) et 4 400 (14,7 %). Le nombre de postes vacants a chuté en Alberta (-2 800 ou -5,8 %) et au Manitoba (-1 300 ou -12,8 %) et est demeuré relativement stable dans les autres provinces.

Au cours de la même période, le nombre de chômeurs dans l'ensemble du Canada était 1,317 millions, par rapport à 1,348 millions en 2013-2014, soit une diminution de 2,3 % d'une année à l'autre⁵. Les plus importantes baisses du nombre de chômeurs ont été enregistrées en Ontario (-23 800), en Colombie-Britannique (-11 200) et au Québec (-2 800). L'Alberta et Terre-Neuve-et-Labrador ont affiché la plus forte hausse du nombre de chômeurs, enregistrant des bonds de 9 500 et 1 000 respectivement.

Le resserrement du marché du travail est souvent évalué à l'aide du ratio chômeurs-postes vacants⁶. Pour chaque emploi vacant, on dénombrait 5,6 personnes cherchant un emploi en 2014-2015 par rapport à 6,3 l'année précédente. La diminution de ce ratio, c'est-à-dire le nombre de chômeurs pour chaque poste vacant, suggère que les employeurs éprouvent davantage de difficultés à pourvoir les postes vacants puisque le nombre de chômeurs diminue ou parce qu'ils ont de plus en plus de difficulté à trouver un travailleur possédant les compétences requises pour leurs offres d'emploi.

Tableau 1

Resserrement du marché du travail, 2013-2014 à 2014-2015

Canada	2013-2014	2014-2015	Variation sur 12 mois
Nombre de chômeurs	1 348 millions	1 317 millions	-2,3 %
Nombre de postes vacants	214 000	235 300	+10 %
Ratio chômeurs-postes vacants	6,3	5,6	-11,1 %

À l'échelle infranationale, la plus importante chute en ce qui a trait au ratio chômeurs-postes vacants a été observée à l'Île-du-Prince-Édouard, passant de 17,3 à 8,8 d'une année à l'autre. Des baisses modérées du ratio chômeurs-postes vacants ont aussi été observées en Nouvelle-Écosse (de 10 à 8,4), en Ontario (de 8,5 à 6,7) et en Colombie-Britannique (de 5,3 à 4,3), indiquant un resserrement du marché du travail d'une année à l'autre. Le Nouveau-Brunswick, le Manitoba et l'Alberta ont enregistré des hausses modestes (0,3, 0,5 et 0,5, respectivement) concernant leur ratio chômeurs-postes vacants, ce qui suggère une augmentation du relâchement au sein du marché du travail par rapport à 2013-2014. Néanmoins, l'Alberta et le Manitoba ont continué d'enregistrer les plus faibles ratios au Canada (2,7 et 4,1, respectivement), indiquant un resserrement du marché du travail.

Depuis 2011-2012, le ratio chômeurs-postes vacants national a diminué légèrement, passant de 5,8 à 5,6 puisque le nombre de chômeurs a observé un déclin constant (-5,4 %). Cela suggère un resserrement global du marché du travail canadien au cours de cette période⁷. La tendance devrait se poursuivre au cours des années à venir alors qu'un nombre important de travailleurs prendront leur retraite et qu'un faible nombre de jeunes travailleurs les remplaceront.

⁴ En ce qui a trait aux emplois vacants, l'Enquête sur la rémunération auprès des entreprises de Statistique Canada présente de l'information à l'échelle des régions et des industries, mais ce n'est pas le cas pour les professions. Le taux de postes vacants présenté dans cette section utilise les données de Statistique Canada disponible au moment de la production. En août 2015, Statistique Canada a publié ses premières données trimestrielles concernant la nouvelle Enquête sur les postes vacants et les salaires (EPVS), fournissant des renseignements plus exhaustifs sur les emplois vacants selon les industries du secteur. Lorsque des données plus exhaustives seront disponibles, cette analyse utilisera les données de l'EPVS dans les éventuelles versions du Rapport de contrôle et d'évaluation pour analyser les demandes actuelles et émergentes concernant le marché du travail.

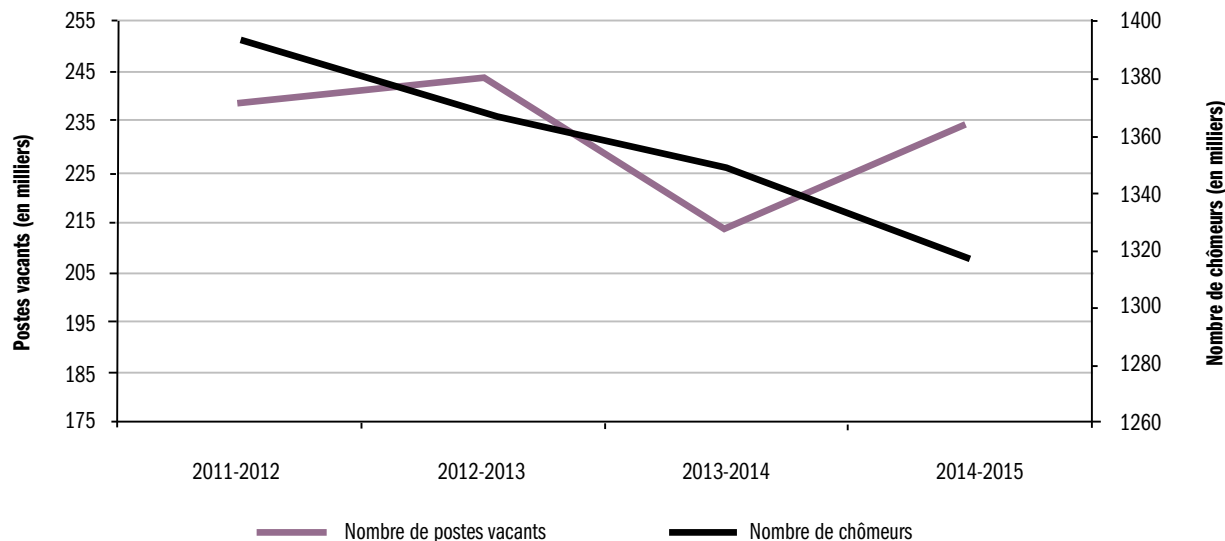
⁵ Selon les niveaux de chômage utilisés pour dériver les statistiques relatives aux emplois vacants. Les niveaux d'emploi totaux issus de l'Enquête sur la population active sont susceptibles d'être différents.

⁶ Cependant, aucun indicateur du marché du travail ne peut, à lui seul, présenter en tout temps une image claire et cohérente des conditions du marché du travail. Une évaluation approfondie des conditions du marché du travail s'appuie sur plusieurs indicateurs du marché du travail complémentaires.

⁷ Cela peut indiquer un meilleur jumelage des compétences au sein du marché du travail.

Graphique 2

Nombre de chômeurs par rapport aux postes vacants au Canada (2011-2012 à 2014-2015)



Proportion de postes vacants selon l'industrie

Selon la moyenne annuelle de 235 300 postes vacants de l'Enquête sur la rémunération auprès des entreprises de 2014-2015, les industries suivantes affichaient le plus grand nombre d'emplois à pourvoir :

- Soins de santé et assistance sociale (39 800; 16,9 %);
- Service d'hébergement et d'alimentation (31 100; 13,2 %);
- Commerce de détail (26 700; 11,3 %);
- Fabrication (17 000; 7,2 %); et,
- Construction (16 000, 6,8 %).

Comparativement à leur croissance de l'emploi⁸ en 2014-2015, ces industries ont enregistré les plus importants gains d'emploi : l'emploi dans les soins de santé et l'assistance sociale a augmenté de 2,0 %; les services d'hébergement et de restauration ont augmenté de 1,9 %; le commerce de détail a augmenté de 0,7 %, et l'emploi dans la construction a augmenté de 3,5 %. L'emploi dans la fabrication a chuté de 0,3 %, malgré son classement au 4^e rang parmi les industries canadiennes pour ce qui est des postes vacants au cours de la même période.

Dans l'ensemble des industries, la finance et les assurances (1,6), ainsi que les soins de santé et l'assistance sociale (1,3), ont affiché les ratios chômeurs-postes vacants les plus faibles. Cela suggère que les conditions du marché du travail sont plus serrées dans ces industries que dans toutes les autres. À l'inverse, les ratios les plus élevés ont été enregistré dans les arts, les spectacles et les loisirs (8,6), l'extraction minière, l'exploitation en carrière, et l'extraction de pétrole et de gaz (7,6) et les services d'enseignement (7,6). Ces ratios élevés indiquent qu'il y a davantage de chômeurs que de postes vacants dans ces industries dans l'ensemble du Canada.

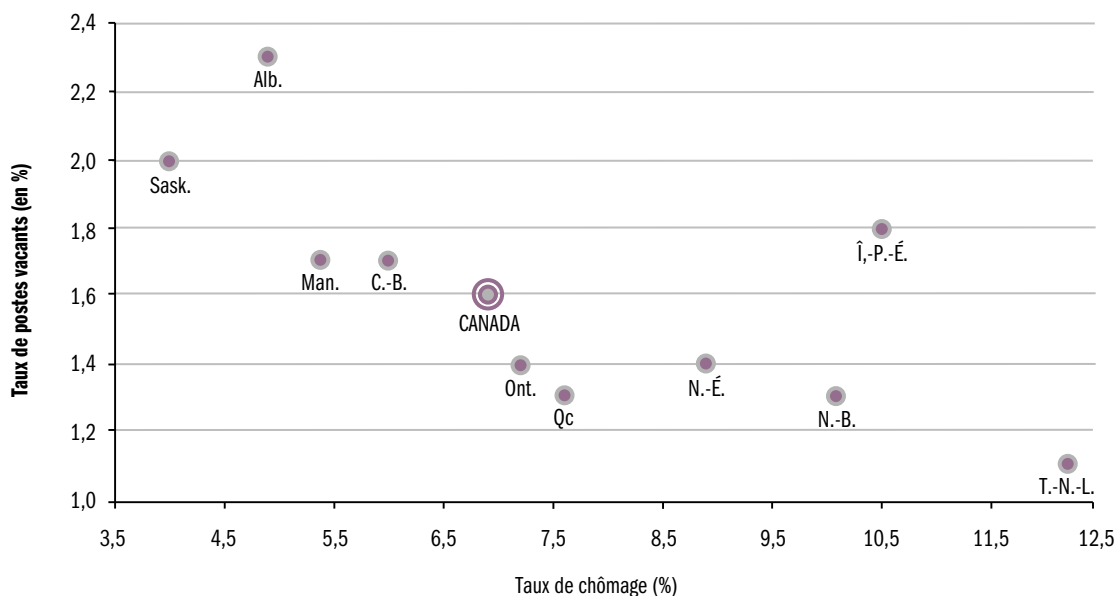
Taux de postes vacants et taux de chômage selon la province

Parmi toutes les provinces, celles de l'Ouest canadien ont enregistré les taux de postes vacants les plus élevés (désigne la proportion d'emplois inoccupés par rapport à l'ensemble des emplois salariés disponibles) et les taux de chômage les plus faibles. Malgré les récents ralentissements dans le secteur des ressources de l'Alberta et de la Saskatchewan, les deux provinces ont affiché les taux de postes vacants les plus élevés et les taux de chômage les plus faibles puisque le secteur de la production de biens et le secteur des services des

⁸ Estimations de l'emploi à l'aide des données de l'Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail.

Graphique 3

Taux de postes vacants et taux de chômage, selon la province, 2014-2015



Sources : Statistique Canada; Enquête sur la population active et Enquête sur la rémunération auprès des entreprises.

deux économies ont enregistré une croissance de l'emploi. La croissance des secteurs principaux du Manitoba, comme la fabrication, l'agriculture et la construction, a eu des répercussions positives sur le marché du travail. La province a enregistré un taux de chômage de 5,4 %, soit un taux bien en dessous de la moyenne nationale. Au Québec et en Ontario, la faible croissance des secteurs du commerce des provinces a entraîné un relâchement des marchés du travail. Les taux de chômage relativement élevés et les faibles taux de postes vacants du Canada atlantique suggèrent un important déséquilibre entre les chercheurs d'emploi et les postes à pourvoir.

Compétences recherchées – Croissance de l'emploi selon le type de compétences⁹

En 2014-2015, l'emploi au Canada s'est accru de 103 000, pour atteindre 17,8 millions; ce qui représente une augmentation de 0,6 % par rapport à l'année précédente. Selon le type de compétences, les plus importantes croissances de l'emploi proportionnellement sont survenues dans :

- Ventes et services (+59 300 ou +1,4 %)
- Sciences naturelles et appliquées et professions apparentées (+47 400 ou +3,6 %)

- Enseignement, droit et services sociaux, communautaires et gouvernementaux (+23 600 ou 1,2 %)
- Arts, culture, loisirs et sports (+13 300 ou +2,5 %)
- Santé (+10 000 ou +0,8 %).

Des pertes d'emploi ont été enregistrées dans : la gestion (-65 300 ou -4,0 %) et les ressources naturelles, l'agriculture et la production connexe (-3 200 ou -0,8 %).

1.3 Profil des clients et participation

Le nombre de clients de PEMS a diminué de 3,0 % en 2014-2015, atteignant un total de 689 459 en raison de l'amélioration des conditions du marché du travail de l'économie canadienne. Le nombre des trois types de clients a chuté : les prestataires actifs (-2,6 %), les anciens prestataires (-5,6 %) et les clients non assurés (-2,7 %).

⁹ Enquête sur la population active, tableau 282-0141.

1.3.1 Types de clients

Trois types de clients peuvent avoir accès aux PEMS : les prestataires actifs, les anciens prestataires et les clients non assurés. En 2014-2015, la répartition des clients selon le type a continué de révéler tendance à la hausse de la part des clients non assurés des provinces et des territoires. Leur proportion de tous les clients a augmenté pour atteindre un sommet inégalé de 38,2 % (une hausse de 0,2 point de pourcentage), tandis que la proportion des prestataires actifs a augmenté de 0,2 point de pourcentage pour atteindre un total de 49,3 % et les anciens prestataires ont vu leur proportion diminuer, s'établissant à 12,5 % comparativement à 12,9 % l'année précédente.

Depuis 2005-2006, le nombre de clients non assuré a augmenté de 50,9 %, tandis que le nombre de prestataires actifs et d'anciens prestataires a chuté de 6,1 % et 3,3 %, respectivement. L'augmentation du nombre de clients non assurés peut être attribuée au recours accru des provinces et territoires aux mesures de soutien permettant d'effectuer des interventions rapides et de court terme pour aider les chômeurs qui autrement éprouveraient de la difficulté à trouver un emploi de leur propre initiative.

Les **prestataires actifs** sont ceux dont la demande de prestations régulières relevant de la partie I de l'assurance-emploi est active au moment où ils demandent de l'aide en vertu de la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Ils ont généralement des liens

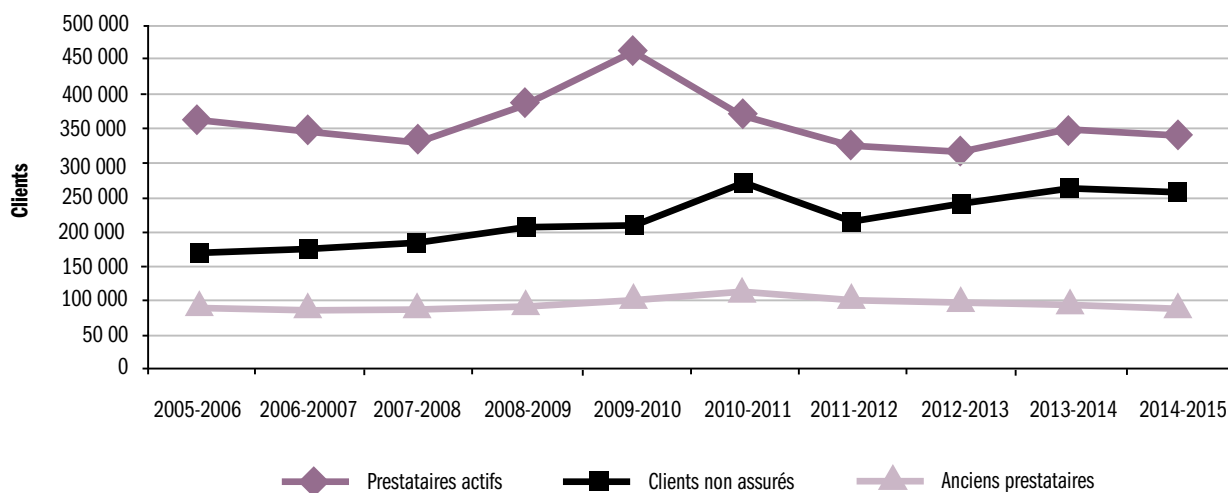
récents et solides avec le marché du travail et sont plus aptes à retourner rapidement au travail que les personnes ayant été peu actives sur le marché du travail. Les prestataires actifs qui sont prêts à retourner au travail sont souvent à la recherche d'interventions de courte durée relevant de la partie II de l'assurance-emploi afin de trouver leur prochaine possibilité d'emploi. D'autres clients ont besoin de prestations d'emploi de plus longue durée pour mettre à jour leurs compétences, obtenir un certificat ou mettre au point leurs stratégies de recherche d'emploi.

Le nombre total de prestataires actifs servis au Canada a diminué pour s'établir à 339 795, un déclin d'une année à l'autre de 2,6 %. Leur proportion de tous les clients a légèrement augmenté (+0,2 point de pourcentage) pour atteindre 49,3 % d'une année à l'autre. La proportion de prestataires actifs qui retourne au travail après une participation à un programme semblable aux PEMS était de 45,8 %, comparativement à 43,6 % en 2013-2014.

Les **anciens prestataires** sont ceux dont la période de prestations d'assurance-emploi a pris fin au cours des trois dernières années ou qui ont commencé à recevoir des prestations parentales ou de maternité au cours des cinq dernières années. Ils ne peuvent plus bénéficier de la partie I de l'assurance-emploi, mais ils demeurent admissibles à la partie II, s'ils satisfont à certains critères.¹⁰ Les anciens prestataires ne reçoivent aucun soutien du revenu relevant de la partie I de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

Graphique 4

Volumes selon le type de clients des PEMS (2005-2006 à 2014-2015)



¹⁰ L'article 58 de la *Loi sur l'assurance-emploi* fournit une définition détaillée du terme « ancien prestataire ».

pendant la durée de leur intervention liée aux prestations d'emploi; ils peuvent cependant bénéficier d'une aide en vertu de la partie II pendant qu'ils achèvent leur plan d'action pour le retour au travail.

Au cours de la période de référence 2014-2015, le nombre d'anciens prestataires a chuté pour atteindre 91 999 (-5,6 %) d'une année à l'autre. De plus, leur proportion de tous les clients des PEMS a diminué pour atteindre 12,5 % (-0,4 point de pourcentage). Le nombre d'anciens prestataires retournant au travail a diminué modérément (-3,0 %), pour atteindre un total de 22 424, ce qui représente 24,4 % des 91 999 anciens prestataires servis.

Les **clients non assurés** sont des chômeurs qui ne sont ni des prestataires actifs ni des anciens prestataires d'assurance-emploi. Les clients non assurés n'ont habituellement aucun attachement significatif ou récent au marché du travail. Ce groupe comprend les nouveaux venus sur le marché de l'emploi et des anciens travailleurs indépendants. Bien que ces clients n'aient pas droit aux prestations d'emploi en vertu de la partie II de l'assurance-emploi, ils peuvent avoir accès à des interventions semblables aux SAE.

En 2014-2015, le nombre de clients de non assuré a chuté de 2,7 % pour atteindre 257 665. Toutefois, leur proportion parmi tous les types de clients a augmenté à 37,4 % (+0,2 point de pourcentage). Depuis la période de référence 2004-2005, la proportion de clients non assurés a bondi de 13,2 points de pourcentage, contrairement aux deux autres types de clients qui ont vu leurs proportions diminuer au cours de la même période. Dans l'ensemble, 41 954 clients non assurés sont retournés au travail en 2014-2015 à la suite de leur participation aux PEMS, ce qui représente une augmentation de 6,5 % comparativement à l'année précédente¹¹.

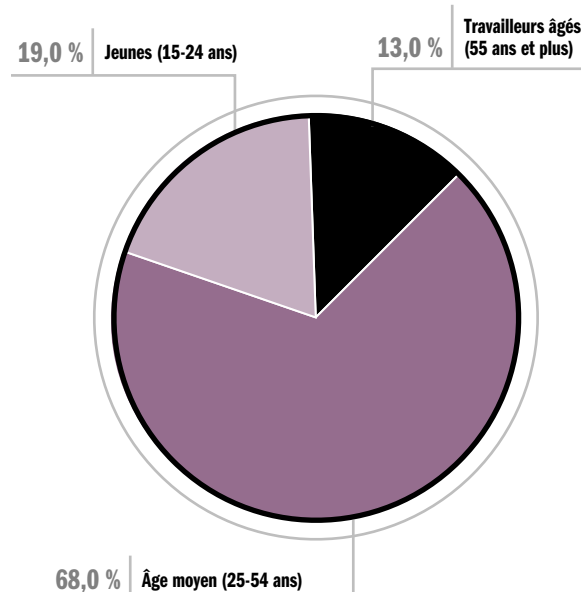
1.3.2 Répartition selon l'âge¹²

Comme pour la croissance de la population âgée du Canada, la taille de la catégorie des travailleurs âgés (55 ans et plus) était le groupe d'âge à enregistrer une augmentation du recours aux PEMS. Cette catégorie a augmenté de 5 %, servant 73 170 clients. Sa proportion de la répartition totale selon l'âge s'est

accrue de 0,9 point de pourcentage pour atteindre 12,5 %. Au cours de la dernière décennie, la proportion de travailleurs âgés a affiché une croissance constante parmi tous les clients des PEMS, reflétant un plus grand recours aux programmes actifs d'emploi afin d'améliorer leur employabilité. Le taux d'activité des travailleurs âgés reflète ces tendances; une cohorte représentant désormais 35 % de la population active du Canada. En 2014-2015, le nombre de travailleurs âgés dans la population active dépassait les 10 millions, grâce à la vigueur de la croissance rapide enregistrée au cours des 10 dernières années qui a ajouté 1,5 million de travailleurs âgés dans la population active. Cela représente une croissance de 66 % dans ce groupe d'âge, soit une augmentation beaucoup plus importante que dans tous les autres groupes d'âge. Conformément à ces tendances, les travailleurs âgés ont davantage recours à l'aide à l'emploi; cela est d'ailleurs cohérent avec le fait que leur proportion est de plus en plus importante au sein de la population active du Canada.

Graphique 5

Répartition selon l'âge, 2014-2015



¹¹ Les retours au travail des clients non assurés dépendent des confirmations transmises par un gestionnaire de cas. Le niveau de suivi peut varier de façon importante, selon l'administration.

¹² La date de naissance n'est pas recueillie auprès des clients du volet apprentis du Développement des compétences et des services de groupe. Par conséquent, les données sur les clients dans le graphique 5 ne correspondent pas au nombre total de clients figurant à l'annexe 3.5.

Le nombre total de travailleurs d'âge moyen (25 à 54 ans) a chuté de 3,7 % d'une année à l'autre pour atteindre 399 428. La proportion des travailleurs d'âge moyen, parmi celles de tous les groupes d'âge, a diminué de 0,9 point de pourcentage, s'établissant à 68,1 % en 2014-2015. Parmi les travailleurs d'âge moyen, tous les sous-groupes ont enregistré des baisses, la plus importante touchant les travailleurs âgés de 50 à 54 ans (-4 462 ou -7,1 %). Cette tendance parmi les travailleurs d'âge moyen est conforme aux indicateurs du marché du travail : le nombre total de chômeurs parmi les travailleurs d'âge moyen a chuté de 20 000 (-2,7 %) d'une année à l'autre. De plus, le taux de chômage de ce groupe (5,7 % en 2014-2015) continue d'afficher une tendance à la baisse depuis qu'il avait atteint un sommet de 7,2 % en 2009-2010.

À la suite d'une croissance de deux ans, la participation des jeunes (15 à 24 ans) a diminué de 3 359 ou -2,9 % d'une année à l'autre pour atteindre un total de 113 492 jeunes clients. Sa proportion relative est demeurée la même à 19,4 % d'une année à l'autre. Bien que les jeunes continuent d'éprouver des difficultés sur le marché du travail, leurs perspectives d'emploi commencent à s'améliorer. En 2014-2015, le taux de chômage chez les jeunes a chuté pour atteindre 13,3 %. Cette tendance à la baisse générale est observée depuis les cinq dernières années, soit depuis que le taux de chômage chez les jeunes avait atteint un sommet générationnel de 15,6 % en 2009-2010. D'autres indicateurs de l'amélioration des conditions pour les jeunes en 2014-2015 comprennent : une hausse de l'emploi de 14 400 d'une année à l'autre et une baisse du chômage de 8 000 au cours de la même période. Le taux d'emploi et le taux d'activité chez les jeunes ont augmenté pour une deuxième année consécutive, s'établissant à 55,7 % et 64,3 %, respectivement.

1.3.3 Groupes désignés¹³

Pour veiller à l'application des principes d'équité en matière d'emploi, EDSC a recueilli de l'information au sujet de la participation aux PEMS des femmes, des Autochtones, des membres des minorités visibles et des personnes handicapées.

- Les femmes ont pris part à 471 765 interventions liées aux PEMS en 2014-2015, une baisse de 2,9 % d'une année à l'autre. Les femmes représentaient 44,1 % de tous les participants, ce qui est légèrement moins que

leur proportion de 2013-2014. Semblablement à l'année dernière, la grande majorité des femmes (92,1 %) ont profité des SAE, alors que les hommes affichaient un taux de participation plus faible, soit de 81,8 %. Cette tendance s'explique par une plus faible participation des femmes au volet apprentissage du programme de développement des compétences, et par le fait qu'elles sont plus susceptibles d'occuper des postes à temps partiel. Cette situation entraîne des taux d'admissibilité à l'a.e. plus faibles et, de ce fait, un accès moindre aux prestations d'emploi. Au total, 47,7 % des participantes aux PEMS n'étaient pas assurées cette année, comparativement à 37,4 % des participants masculins.

- En tout, 104 063 participants aux PEMS ont déclaré faire partie des personnes handicapées. La proportion de personnes handicapées a augmenté de 0,6 point de pourcentage pour atteindre 9,7 %. Les clients non assurés représentaient 57 % de ce groupe de participants, une légère hausse de 0,1 point de pourcentage sur 12 mois.
- Les Autochtones ont participé à 79 687 interventions liées aux PEMS, soit 5,1 % de plus que l'année précédente. Ils ont pris part à 7,5 % de toutes les interventions liées aux PEMS réalisées en 2014-2015, y compris les programmes offerts dans le cadre de la SFCEA. Au total, 38,3 % de ce segment de la clientèle ont participé en tant que clients non assurés. La proportion de la participation des Autochtones aux prestations d'emploi parmi toutes les interventions réalisées a augmenté, passant de 3,8 % à 3,9 % d'une année à l'autre.
- Les membres des minorités visibles ont participé à 42 788 interventions, une baisse importante de 23,1 % sur 12 mois. Coïncidant avec ce déclin, la proportion des minorités visibles parmi le nombre total de participants aux PEMS a chuté de 4 %, une diminution de 1,1 point de pourcentage d'une année à l'autre. Il convient de souligner que des changements en ce qui a trait aux comportements en termes d'auto-déclaration, de même que les tendances démographiques récentes, peuvent influencer sur le taux de représentation.

¹³ Cette information est recueillie à l'étape de l'intervention et provient de l'ensemble de données sur les participants aux programmes liés à PEMS. Les participants déclarent volontairement leur appartenance, de sorte que les variations sur 12 mois s'expliquent dans une certaine mesure par les changements dans l'auto-identification.

1.3.4 Langues officielles

EDSC soutient l'engagement du gouvernement du Canada de promouvoir la pleine reconnaissance et l'utilisation du français et de l'anglais dans la société canadienne en veillant à ce que les services et les programmes relatifs au marché du travail soient offerts dans les deux langues officielles. Dans ce contexte, tous les EDMT renferment des engagements des provinces et des territoires pour la prestation dans les deux langues officielles des programmes et des services, dans les régions où la demande le justifie.

Les programmes des EDMT continuent d'évoluer alors que les provinces et les territoires adaptent la conception des programmes et la prestation des services afin de satisfaire aux besoins locaux. EDSC travaille avec les provinces et les territoires dans le but d'améliorer la collecte des données sur les langues officielles, ce qui permettra d'évaluer avec plus de précision de quelle manière les exigences en matière de langues officielles sont conformes.

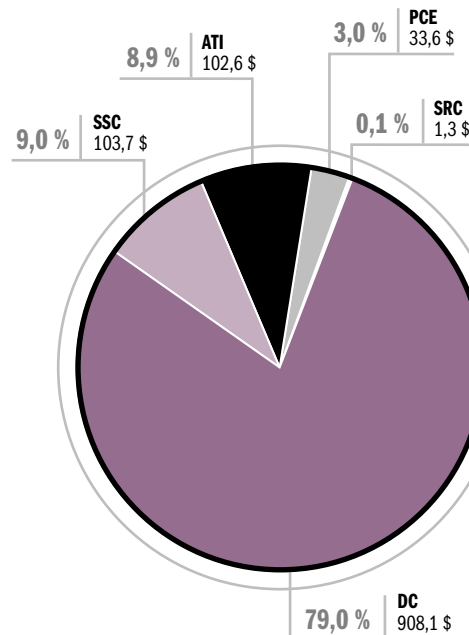
1.4 Interventions : Prestations d'emploi

Les prestations d'emploi sont offertes uniquement aux clients assurés (prestataires actifs et anciens prestataires). Les prestations d'emploi ont toujours été des interventions à long terme visant à offrir aux participants la possibilité d'accroître leurs compétences ou de bénéficier d'une expérience de travail afin qu'ils puissent décrocher un nouvel emploi. En vertu des EDMT, les provinces et territoires offrent des prestations d'emploi semblables aux six types de prestations suivantes : les volets régulier et apprentis du Développement des compétences (DC), les Subventions salariales ciblées (SSC), l'Aide au travail indépendant (ATI), les Partenariats pour la création d'emplois (PCE) et les Suppléments de rémunération ciblés (SRC).

Le nombre total d'interventions réalisées en lien avec les prestations d'emploi a diminué pour une quatrième année consécutive pour atteindre 142 389. De plus, ces interventions duraient en moyenne deux jours de plus, soit une augmentation de 1,9 % par rapport à la période de référence précédente. La proportion des prestations d'emploi, qui représentait 13,2 % des PEMS, continue d'afficher un déclin d'une année à l'autre, ce qui témoigne de l'importance accrue qu'on attache aux interventions à court terme pour aider les chômeurs à retourner plus rapidement au travail. Les dépenses engagées au titre des prestations d'emploi totalisaient 1,15 milliard de dollars, une baisse de 2,4 % depuis l'année précédente.

Graphique 6

Dépenses engagées au titre des prestations d'emploi, selon le type d'intervention, 2014-2015 (en millions de \$)



1.4.1 Développement des compétences

Le programme Développement des compétences (DC) est la prestation d'emploi la plus communément offerte dans le cadre des EDMT. Cette prestation aide les clients assurés à assumer les coûts qu'entraîne l'acquisition de nouvelles compétences dont ils ont souvent besoin lorsqu'ils sont confrontés à un changement de carrière. En 2014-2015, le recours aux interventions du volet régulier du DC a enregistré un déclin considérable de 10,1 % d'une année à l'autre pour atteindre 49 091. Qui plus est, la proportion des interventions du volet régulier du DC par rapport à l'ensemble des prestations a diminué pour une cinquième année consécutive, chutant à 34,5 %. En comparaison, le nombre d'interventions réalisées dans le cadre du volet apprentis du DC a augmenté de 4,1 % pour atteindre 68 437. Parallèlement à cette augmentation, la proportion des interventions réalisées dans le cadre du volet apprentis du DC a légèrement augmenté pour atteindre 48,1 % en raison de la demande constante en lien avec les métiers spécialisés dans l'ensemble du Canada. Les dépenses pour le DC ont affiché un déclin de 46,3 M\$ (-4,9 %), totalisant 908 millions de dollars.

Les PEMS dans les faits : Volet régulier du Développement des compétences

Yukon

Le Yukon utilise le programme du volet régulier du DC pour aider les clients admissibles à acquérir des compétences améliorant l'employabilité, que ce soit des compétences de base ou de plus haut niveau, en leur offrant une aide directe pour couvrir certains coûts liés à un cours, un programme, une instruction ou une formation. Les participants admissibles sont ceux qui correspondent à la définition de « participant » conformément à la *Loi sur l'assurance-emploi* et qui ont été désignés par un gestionnaire de cas comme ne possédant pas suffisamment de compétences professionnelles ou recherchées pour réussir à obtenir un emploi. Les principes clés du programme comprennent : le renforcement du fait que les participants qui planifient leur futur développement, qui s'engagent à suivre un plan d'action et qui contribuent à la mise en œuvre de ce plan sont plus susceptibles de réussir; un plan d'action qui détermine le manque de compétences recherchées comme étant un obstacle à l'emploi, et qui démontre qu'une intervention liée au volet régulier du DC appuiera le retour au travail; la négociation du niveau d'aide offert à un participant admissible qui participe à un cours, un programme, une instruction ou une formation; un mécanisme permettant aux participants d'apporter une contribution financière appropriée aux coûts de l'intervention, le cas échéant; et la démonstration que les activités de formation appuient la capacité des participants à perfectionner leurs compétences afin d'obtenir et de conserver un emploi.

Les PEMS dans les faits : Volet apprentis du Développement des compétences

Ontario

Le programme du volet apprentis du DC de l'Ontario fournit un soutien du revenu temporaire aux apprentis admissibles qui suivent une formation en classe à temps plein. Puisque les apprentis ne travaillent pas pendant la durée de leur formation en classe, ils peuvent être touchés par d'importantes répercussions financières pendant cette partie de leur programme de formation en apprentissage. Les participants comprennent les personnes qui sont présentement admissibles aux prestations de l'assurance-emploi ou qui ont reçu des prestations d'assurance-emploi au cours des trois à cinq dernières années. Bien que la majorité des formations aient lieu en milieu de travail, l'élément de la formation en classe est essentiel à la réussite des participants puisqu'il fournit aux participants la formation théorique qui appuie la formation pratique en cours d'emploi. La formation en classe à temps plein peut durer jusqu'à huit semaines et a généralement lieu de deux à trois fois pendant au cours d'un programme de formation en apprentissage. En plus des coûts de subsistance de base, ce programme fournit un soutien financier personnel comprenant une indemnité pour les personnes à charge, les frais de déplacement, les indemnités d'éloignement et une indemnité d'invalidité.

Les PEMS dans les faits : Volet apprentis du Développement des compétences

Alberta

Les prestations du volet apprentis du DC offrent un soutien financier aux personnes afin qu'elles prennent leurs propres dispositions pour acquérir des compétences liées à l'emploi, y compris la formation en apprentissage. Le système d'apprentissage et de formation en industrie de l'Alberta est un système axé sur l'industrie qui veille à ce que la province ait une main-d'œuvre compétente, professionnelle et concurrentielle sur le plan international au sein de plus de 50 métiers et professions désignés. L'*Alberta Apprenticeship and Industry Training Board* travaille avec l'industrie afin d'établir les normes en matière de formation et de certification. Il formule des recommandations pour le gouvernement afin de répondre aux besoins de travailleurs qualifiés et formés du marché du travail albertain et au sujet de la désignation de métiers et de professions. La priorité du gouvernement albertain est de s'assurer que les 60 000 apprentis et plus qui en sont actuellement à différentes étapes de leur carrière d'apprenants satisfont aux exigences de la certification de compagnon et qu'ils sont donc en mesure de contribuer à l'essor continu de la province.

Nunavut

Le Programme de soutien à l'apprentissage et à la formation des adultes demeure le programme phare relatif au marché du travail pour ce qui est du perfectionnement des compétences pour les apprentis et les personnes qui ne sont pas apprentis du territoire. En vertu du Programme, les apprentis ont accès à du soutien pendant leur formation technique. Les clients qui ne sont pas apprentis ont accès au Programme pour suivre une formation qui répond aux demandes et aux occasions du marché du travail.

1.4.2 Subventions salariales ciblées

Les Subventions salariales ciblées (SSC) encouragent les employeurs à embaucher des personnes qu'ils n'embaucheraient pas en temps normal, offrant ainsi à ces personnes l'occasion d'effectuer une transition de carrière réussie. En 2014-2015, le nombre d'interventions liées aux SSC a fortement diminué de 7,2 % sur 12 mois, pour atteindre 11 643. La proportion que représentent les SSC par rapport à l'ensemble des interventions liées aux prestations d'emploi a chuté à 8,2 %. Bien que les dépenses totales rattachées aux SSC aient augmenté de 28,3 % pour atteindre 103,7 millions de dollars, ce qui témoigne d'une hausse du coût moyen par interventions dans la plupart des provinces et territoires, la durée des interventions liées aux SSC a diminué, en moyenne, de 0,6 % d'une année à l'autre.

Les PEMS dans les faits : Subventions salariales ciblées

Yukon

Le Yukon appuie le programme des Subventions salariales ciblées (SSC), programme qui aide les personnes qui manquent d'expérience de travail en perfectionnant leurs compétences au moyen de l'emploi. Une subvention salariale est fournie à l'employeur afin qu'il embauche une personne qu'il n'embaucherait pas sans cette subvention. Les personnes qui sont approuvées pour les SSC sont notamment les personnes qui n'ont pas d'expérience de travail récente, qui auraient besoin d'une formation importante offerte par l'employeur et/ou qui ont de la difficulté à se faire une place dans le marché du travail pour toute autre raison. Les emplois offerts dans le cadre des SSC fournissent aux personnes une expérience en cours d'emploi à temps plein (ou à temps partiel pour les personnes handicapées). Le salaire gagné par la personne est assurable et fourni directement par l'employeur. L'employeur est ensuite remboursé au moyen d'une subvention qui équivaut à un pourcentage précis du salaire. Une aide financière peut être offerte à l'employeur pour couvrir les coûts liés à l'emploi (notamment les coûts réels d'indemnisation des travailleurs). Cependant, dans la plupart des cas, les employeurs sont invités à couvrir ces coûts. La durée et le niveau de la subvention sont fondés sur les besoins du participant. L'objectif des SSC est de contrebalancer les coûts liés à l'embauche d'une personne et non de résoudre les problèmes en matière de ressources humaines ou de trésorerie de l'employeur. Habituellement, on s'attend à ce que la subvention mène à un emploi permanent chez l'employeur.

1.4.3 Aide au travail indépendant

L'intervention liée à l'Aide au travail indépendant (ATI) aide les clients assurés à démarrer leur propre entreprise grâce à des services de consultation et d'expansion en lien avec le lancement d'une nouvelle entreprise. En 2014-2015, la participation à l'ATI a chuté de 8,3 % pour atteindre 7 361 interventions. La proportion de l'ATI par rapport à l'ensemble des prestations d'emploi a légèrement diminué pour s'établir à 5,2 % (-0,2 point de pourcentage). Conformément à ces tendances, les dépenses totales en lien à l'ATI ont chuté de 8,5 millions de dollars (-7,7 %) pour un total de 102,5 millions de dollars en 2014-2015.

Les PEMS dans les faits : Aide au travail indépendant

Nouveau-Brunswick

Le programme d'Aide au travail indépendant (ATI) aide les clients assurés à démarrer leur propre entreprise grâce à des services de consultation et d'expansion en lien avec le lancement d'une nouvelle entreprise ou la façon de devenir travailleur autonome. La composante d'Aide au travail indépendant du programme d'Accroissement de l'emploi du Nouveau-Brunswick aide les personnes à se créer leur propre emploi en démarrant leur nouvelle entreprise. Le programme offre diverses formes de soutien au cours de la phase initiale de développement d'une entreprise, notamment une aide financière, une assistance professionnelle et des conseils techniques. L'assistance professionnelle est adaptée aux besoins individuels de chacun et peut comprendre des sujets comme l'élaboration d'un plan d'affaires, la comptabilité, et le marketing. Ce programme est offert en partenariat avec des organismes à but non lucratif, des organismes du secteur privé et public.

1.4.4 Partenariats pour la création d'emplois

Les Partenariats pour la création d'emplois (PCE) permettent aux clients assurés d'acquérir une expérience de travail tout en aidant la collectivité et l'économie locale. Les provinces et les territoires ont réalisé 3 165 interventions dans le cadre des PCE, une importante augmentation (+9,5 %). La proportion des PCE par rapport à l'ensemble des prestations d'emploi s'est légèrement accrue de 0,3 point de pourcentage pour s'établir à 2,2 %. Les dépenses liées aux PCE ont atteint 33,6 millions de dollars (+19,4 %), une augmentation de 5,5 millions de dollars.

Les PEMS dans les faits : Partenariats pour la création d'emplois

Colombie-Britannique

Les Partenariats pour la création d'emplois (PCE) permettent aux clients assurés de l'a.-e. d'acquérir une expérience de travail tout en aidant la collectivité et l'économie locale. En Colombie-Britannique, un certain nombre de projets de PCE ont été financés afin d'offrir aux personnes des occasions d'acquérir une expérience de travail menant à un emploi permanent. Ces projets comprennent :

- **Qatuwas 2014** : Les participants étaient des membres de la collectivité des Premières Nations Heiltsuk qui ont travaillé à la préparation, la production et la postproduction de la célébration culturelle de la culture canoë des Premières Nations côtières. Leurs activités comprenaient la construction d'estrades, et de kiosques, l'installation d'une signalisation, la récolte, la préparation d'une cuisine traditionnelle et la confection de cadeaux cérémonieux. Les participants ont acquis des compétences liées à la préparation d'événements tout en renouant des liens avec leur héritage culturel.
- **Lake Babine Timber** : Les participants ont pris part à un projet de 47 semaines visant à construire des hangars d'entreposage pour le bois de chauffage et deux ponts en bois. Ils devaient aussi effectuer des coupes de bois générales. Les Premières Nations de Lake Babine prévoient construire une usine de biomasse pour chauffer les maisons de la région. Les participants ont acquis des compétences liées à la foresterie et la charpenterie qui devraient les préparer à la construction de l'usine de biomasse.
- **Plan@t** : Les participants étaient des personnes handicapées qui ont évalué diverses entreprises situées dans le Lower Mainland et ont ensuite fourni une cote concernant l'accessibilité de ces entreprises pour le site Web Plan@t de la Fondation Rick Hansen. Les gens peuvent utiliser ce site pour effectuer des recherches et évaluer l'accessibilité de lieux autour du monde.

1.4.5 Suppléments de rémunération ciblés

Les Suppléments de rémunération ciblés (SRC) permettent l'offre de mesures incitant les clients assurés à accepter un emploi. En 2014-2015, le Québec offrait le Supplément de retour au travail, un programme semblable aux SRC. Cette prestation semblable aux SRC a aidé 2 692 participants en 2014-2015, une baisse importante de 53,3 % d'une année à l'autre. Parallèlement à la diminution du nombre d'interventions réalisées, les dépenses totales du Québec au titre de cette prestation ont chuté de 54,4 % pour atteindre 1,3 million de dollars.

1.5 Interventions : Mesures de soutien

La partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi* prévoit trois mesures de soutien : les Services d'aide à l'emploi (SAE), les Partenariats du marché du travail (PMT) et le programme Recherche et Innovation (R et I). En vertu des EDMT, les provinces et les territoires sont chargés de l'exécution de ces mesures à l'échelle locale et régionale, tandis que les activités pancanadiennes liées aux PMT et à la R et I demeurent la responsabilité d'EDSC (voir la section 4). Tous les chômeurs canadiens, y compris les clients non assurés, peuvent se prévaloir des mesures de soutien, bien que les PMT et la R et I ne soient généralement pas rattachés aux services offerts directement aux clients et qu'ils n'impliquent par le fait même aucun participant ni intervention. Offerte par les provinces et territoires, la composante des SAE des mesures de soutien fournit une gamme complète de services autogérés et assistés, dont la détermination des objectifs de carrière grâce au counselling d'emploi, l'amélioration des techniques de recherche d'emploi, l'établissement d'un plan d'action pour le retour au travail et l'accès à l'information sur le marché du travail pour éclairer les choix de carrière.

1.5.1 Interventions SAE

Les provinces et territoires conçoivent et offrent des interventions semblables aux SAE dont peuvent se prévaloir tous les chômeurs canadiens. En plus d'aider les clients assurés de l'assurance-emploi, les interventions des SAE constituent une aide essentielle pour les personnes qui se sont absentes du marché du travail pendant une période prolongée ou qui ont une faible participation au marché du travail. Les SAE peuvent aussi venir en aide aux nouveaux immigrants et aux jeunes qui font leur entrée sur le marché du travail canadien. Ces interventions s'inscrivent dans l'une des trois catégories suivantes : services d'emploi, services de groupe et counselling individuel. Au total, en 2014-2015, 936 144 interventions des SAE ont été réalisées, ce qui représente une baisse considérable de 2,7 % d'une année à l'autre. Ce déclin reflète l'amélioration des conditions du marché du travail et un recours moins fréquent des chômeurs à des mesures actives d'emploi à court terme. Cependant, sa proportion relative par rapport à l'ensemble des interventions liées aux PEMS a augmenté pour atteindre 86,8 % en 2014-2015; une hausse de 0,3 point de pourcentage d'une année à l'autre. Les dépenses totales liées aux SAE ont augmenté à 629,9 millions de dollars (+6,1 %) en 2014-2015.

En 2014-2015, les interventions semblables aux services d'emploi étaient toujours le type d'interventions des SAE le plus commun, comptant pour 61,8 % de toutes les interventions des SAE. En tout, 578 292 interventions des services d'emploi ont été réalisées auprès des chômeurs canadiens, ce qui représentait un déclin de 2,7 % par rapport à 2013-2014. De plus, le nombre d'interventions a chuté de 44 652 ou 7,2 % en 2014-2015 par rapport à 2008-2009, exercice au cours duquel les provinces et les territoires ont dû lutter contre une augmentation subite du chômage au début de la récession.

Les PEMS dans les faits : Services d'aide à l'emploi

Manitoba

Le programme des Services d'aide à l'emploi (SAE) fournit une aide à l'emploi aux chômeurs et aux personnes sous-employées du Manitoba en leur offrant une orientation professionnelle et en les aidant à trouver un emploi. Le Manitoba offre des SAE directement par l'entremise de 13 Centres d'emplois et de développement des compétences dirigés par la province, ainsi que de manière indirecte au moyen d'un vaste réseau de fournisseurs de services de tierce partie. En plus d'appuyer les fournisseurs de services réguliers qui offrent aussi des services à tous les Manitobains, la province a établi des partenariats avec un certain nombre d'organismes spécialisés afin d'aider les immigrants et les réfugiés dans diverses collectivités ayant une large population de nouveaux arrivants, notamment Winnipeg, Brandon, Steinbach, Winkler et Morden. Ces organismes fournissent un soutien adapté afin de répondre aux besoins en matière d'emploi des nouveaux arrivants, notamment l'offre de services bilingues. En 2014-2015, ces organismes avaient aidé près de 1 000 nouveaux arrivants.

Yukon

Le programme des SAE du Yukon aide les participants admissibles à trouver et à conserver un emploi, ou à acquérir les compétences nécessaires pour conserver un emploi. Les bénéficiaires admissibles sont les personnes provenant d'entreprises (y compris les sociétés d'État), d'organismes (formels, spéciaux ou partenaires), des municipalités, des organismes des Premières Nations, des gouvernements et des conseils, et des établissements de santé publique et d'enseignement postsecondaire. Les participants admissibles sont ceux qui sont au chômage, qui sont légalement autorisés à travailler au Canada et qui sont disponibles et cherchent activement un emploi. Les clients travaillent avec leur gestionnaire de cas dans un processus collaboratif afin d'évaluer, de planifier et de faciliter les activités et les services qui répondront aux besoins en matière d'emploi du participant. Chaque étape du processus de gestion est importante pour l'élaboration d'un plan d'action qui reflète de manière exacte les circonstances, les compétences actuelles, les obstacles à l'emploi et les interventions connexes du participant. Un plan d'action doit être élaboré à l'aide d'un apport actif et de l'accord du participant et du gestionnaire de cas.

Les PEMS dans les faits : Services d'aide à l'emploi

Terre-Neuve-et-Labrador

L'exercice 2014-2015 était la première année complète de prestations des SAE à Terre-Neuve-et-Labrador au moyen du réseau de prestation de services interne pour la majorité des clients à la suite de la décision prise en 2013 concernant l'intériorisation des mesures de soutien et les services de supports and services auparavant offerts par l'entremise de contrats avec des tierces parties pour les SAE. Afin d'améliorer l'accès des clients, Terre-Neuve-et-Labrador a amélioré l'utilisation du service de demandes en ligne ainsi que des cours et des ateliers en ligne, tout en en faisant la promotion. En 2013, le Employment and Training Assessment (ETA) avait été mis en place pour permettre aux clients d'effectuer en ligne une autoévaluation guidée de préparation à l'emploi et faire une demande de soutien à l'emploi et à la formation. De plus, une gamme d'ateliers accessibles en ligne visant à aider les personnes dans leur processus de planification de carrière et d'emploi, et à aider les employeurs aux prises avec une multitude de besoins liés aux ressources humaines a été élaborée conjointement avec la plateforme de gestion de l'apprentissage Bluedrop CoursePark. En 2014-2015, 3 570 ateliers ont été consultés par des personnes et des employeurs.

Nunavut

Les clients du Nunavut peuvent recevoir des SAE en personne grâce à des agents de perfectionnement professionnel (APP) situés dans un des trois bureaux régionaux de Pangnirtung, Rankin Inlet et Cambridge Bay, ou dans les collectivités de Arviat, Baker Lake, Igloolik, Iqaluit, et Kugluktuk. Les agents de perfectionnement professionnel sont responsables d'effectuer des visites dans les collectivités où un APP n'est pas disponible sur place. Les clients peuvent aussi communiquer avec les bureaux régionaux en composant un numéro sans frais.

1.5.1.2 Services de groupe

En tout, 37 849 interventions de services de groupe ont eu lieu en 2014-2015, ce qui représente une importante chute de 19,5 %. Dans ce contexte, la proportion des services de groupe par rapport à l'ensemble des interventions des SAE a diminué de 0,9 point de pourcentage pour atteindre un total de 4,0 %.

1.5.1.3 Counselling individuel

En plus de constituer l'intervention initiale pour l'établissement d'un plan d'action et l'accès potentiel aux prestations d'emploi, le counselling individuel peut s'avérer une mesure importante pour les clients faisant face à de multiples obstacles. En tout, 320 003 interventions liées au counselling individuel ont été réalisées en 2014-2015. Cela représentait une chute de 0,4 % d'une année à l'autre. Le counselling individuel comptait pour 34,2 % de toutes les interventions des SAE, augmentant légèrement par rapport à sa proportion de 33,4 % en 2013-2014. Le recours au counselling individuel concorde avec l'augmentation du nombre de clients faisant face à de multiples obstacles prenant part aux programmes semblables aux PEMS à la suite d'un épisode de chômage de courte durée, de même qu'à une indication de la participation des travailleurs déplacés¹⁴.

1.5.2 Partenariats du marché du travail

Les Partenariats du marché du travail (PMT) favorisent la collaboration des employeurs, des associations d'employeurs et d'employés, des groupes communautaires et des collectivités dans le but d'élaborer des solutions pour les déséquilibres relatifs à la population active comme un chômage élevé continu ou des pénuries de compétences. Les dépenses liées aux PMT se sont contractées pour la deuxième année consécutive, chutant considérablement pour atteindre un total de 128,6 millions de dollars en 2014-2015 (-10,5 %). Presque toutes les provinces et tous les territoires ont effectué d'importants investissements dans les initiatives liées aux PMT en 2014-2015, les engagements les plus solides ayant été pris par le Québec, l'Ontario, l'Île-du-Prince-Édouard, le Nouveau-Brunswick, la Colombie-Britannique et le Manitoba.

Les PEMS dans les faits : Partenariats du marché du travail

Ontario

Le financement des PMT de l'Ontario fournit une aide financière aux collectivités locales, aux employeurs, aux groupes sectoriels et aux associations d'employés et d'employeurs afin d'aider à l'élaboration et à la mise en œuvre de stratégies qui répondent aux adaptations de la population active, à l'évolution de l'économie locale et aux besoins de planification des ressources humaines. Par exemple, un financement a été versé à un fournisseur de services d'Emploi Ontario à Windsor qui cherchait à mieux comprendre les enjeux auxquels les employeurs doivent faire face lorsqu'ils recrutent, embauchent et maintiennent en poste des femmes dans les métiers spécialisés. Ce financement a permis au fournisseur de trouver des stratégies qui favorisent l'emploi et qui déterminent les stratégies politiques possibles qui font la promotion de l'embauche des femmes dans les métiers. Un financement a aussi été versé à un intervenant communautaire ayant de l'expérience dans la réponse aux enjeux liés au marché du travail afin de déterminer les facteurs de réussite communs chez les personnes qui ont réussi à trouver un emploi et à entreprendre un programme d'apprentissage. De plus, le projet a étudié les facteurs de réussite des industries et de métiers précis pour voir s'il y avait des différences selon certaines considérations comme la scolarité, les formations connexes, et la disposition à voyager.

1.5.3 Recherche et innovation

Les initiatives de Recherche et Innovation (R et I) aident à trouver de meilleures façons d'aider les gens à se préparer au travail, à reprendre un emploi ou à le conserver, et à devenir plus productifs sur le marché du travail. En 2014-2015, les provinces et les territoires ayant recours à des programmes liés aux R et I ont augmenté leurs investissements dans ce domaine, faisant plus que doubler les dépenses, passant de 15,1 millions de dollars à 32,1 millions de dollars d'une année à l'autre. Cinq provinces et territoires¹⁵ ont utilisé 21 millions de dollars de financement en vertu des EDT au moyen de projets relatifs aux R et I afin d'évaluer la portée et les répercussions de la Subvention canadienne pour l'emploi (SCE). La SCE encourage la participation des employeurs et l'investissement de ceux-ci dans la formation en fournissant aux employeurs une aide financière fondée sur le partage des coûts pour aider les Canadiens à acquérir les compétences nécessaires pour occuper les emplois disponibles.

¹⁴ Organisation de coopération et de développement économiques, *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2013 - La situation du Canada*, OCDE, Paris, juillet 2013. Sur Internet : <http://www.oecd.org/fr/els/emp/perspectives-de-l-emploi-de-l-ocde-19991274.htm>

¹⁵ Le Nouveau-Brunswick, l'Ontario, le Manitoba, la Colombie-Britannique et les Territoires du Nord-Ouest ont eu recours aux EDT comme source de financement pour faire progresser leurs initiatives respectives relatives à la SCE et aux R et I.

Les PEMS dans les faits : Partenariats du marché du travail

Nouvelle-Écosse

En 2014-2015, le financement des PMT en Nouvelle-Écosse a été utilisé exclusivement pour le Programme des conseils sectoriels, un partenariat entre le ministère du Travail et de l'Enseignement supérieur et divers organismes du secteur industriel pour appuyer le développement des ressources humaines, l'attraction et la rétention, et la formation. L'objectif du Programme des conseils sectoriel est d'appuyer les approches menées par les industries en ce qui a trait au développement des ressources humaines adaptées pour répondre aux besoins du marché du travail du secteur industriel. Le Programme s'assure que les petites et moyennes entreprises de la Nouvelle-Écosse aient un meilleur accès à de l'expertise, des ressources et du soutien dans le domaine de la planification des ressources humaines. Les trois domaines prioritaires du Programme comprennent : la planification des ressources humaines; l'attraction et la rétention; et, la formation. Le Programme des conseils sectoriels a été créé comme projet pilote de trois ans, et une évaluation a été effectuée au cours de la dernière année du projet. Les résultats de l'évaluation ont démontré que les objectifs présentés dans le Programme étaient les bons, et que le modèle de financement de trois ans permettait une planification et des investissements stratégiques, et de rejoindre la collectivité d'employeurs. Le Programme a obtenu un appui important et devrait se poursuivre.

Territoires du Nord-Ouest

Dans les Territoires du Nord-Ouest, le financement des PMT appuie Compétence Canada des T.N.-O. pour les aider à réaliser leur mission de promouvoir les emplois dans les métiers spécialisés et dans la technologie auprès des jeunes du Nord. L'organisme accomplit cette mission au moyen de clubs de compétences, de conférences destinées aux jeunes, de concours de compétences régionaux et de concours de compétences territoriaux, ainsi qu'en faisant participer une équipe aux Olympiades nationales de Compétences Canada. L'organisme accueille aussi des salons des carrières pendant ses concours et fait des présentations sur les emplois dans les métiers spécialisés. Compétence Canada des T.N.-O. est bien placé pour jumeler les jeunes, les employeurs et les éducateurs. L'organisme collabore avec des intervenants dans de nombreux secteurs, notamment l'éducation, le gouvernement et l'industrie.

Saskatchewan

En partenariat avec le Nouveau-Brunswick, des organismes communautaires et la Fondation canadienne pour le développement de carrière, la Saskatchewan a contribué à la recherche fondée sur des preuves pour le champ d'activité du perfectionnement professionnel. Lancée en juillet 2014 et terminée en 2015, la phase II du Projet des indicateurs communs, Transformer la culture de l'évaluation dans les services d'emploi (Transforming the Culture of Evaluation in Career and Employment Services), a été menée par la Fondation canadienne pour le développement de carrière. Le projet visait à déterminer les changements vécus par les chercheurs d'emploi après avoir eu recours aux programmes et aux services d'emploi. L'étude a cerné les types d'interventions et les moyens de prestation les mieux adaptés pour atteindre des résultats auprès des chercheurs d'emploi admissibles à l'a.-e. En Saskatchewan, 31 spécialistes en carrière et 249 chercheurs d'emploi ont participé au projet. Le projet a fourni un modèle et des ressources supplémentaires permettant d'améliorer les habiletés et les compétences professionnelles des spécialistes en carrière afin de mieux répondre aux besoins des chercheurs d'emploi de la Saskatchewan. De plus, le projet a servi à améliorer l'évaluation par la province de la façon dont les programmes et les services liés aux carrières et aux emplois répondent aux besoins des divers chercheurs d'emplois, aident les chercheurs d'emploi à faire des progrès significatifs en ce qui a trait à l'employabilité et à lier les chercheurs d'emploi avec les emplois.

Les PEMS dans les faits : Activités de recherche et d'innovation (R et I)

Île-du-Prince-Édouard

L'Île-du-Prince-Édouard continue d'appuyer les projets de R et I visant à déterminer des façons créatives d'aider les Prince-Édouardiens à se préparer pour un emploi, à retourner au travail ou à conserver un emploi afin qu'ils deviennent des membres productifs de la population active. Dans le contexte des taux élevés de chômage chez les jeunes, la province continue d'élaborer des stratégies pour s'assurer que les jeunes sont au courant des perspectives de carrière future et reçoivent le soutien dont ils ont besoin pour effectuer une transition réussie vers la formation et l'emploi. En 2014-2015, une collaboration entre les systèmes secondaires et postsecondaires de la province a entraîné la création du *Student Graduation and Transition Planner*. Ce projet pilote est conçu pour aider tous les élèves du secondaire à planifier leur parcours postsecondaire, leurs transitions postsecondaires et leur participation au marché du travail. Le *Student Graduation and Transition Planner* comprendra des outils de planification de carrière axés sur les renseignements pertinents liés à la population active. L'objectif est de présenter des choix de carrière plus éclairés et d'offrir une fondation pour aider les élèves du secondaire à s'engager dans un processus de planification complet et personnalisé de trois ans visant à établir des objectifs personnels et de carrière au cours de leur secondaire. Les enseignants, les élèves, les parents ou gardiens, et les partenaires en éducation postsecondaire collaboreront pour s'assurer que des objectifs d'études et de transition de carrière éclairés sont établis et définis.

Ontario

En 2014-2015, l'Ontario a lancé la Subvention Canada-Ontario pour l'emploi à l'aide des fonds de la R et I, et en travaillant avec les petites, moyennes et grandes entreprises pour établir des approches pilotes qui incitent les employeurs à assumer un rôle plus important dans le perfectionnement des compétences et dans les investissements liés au développement de la main-d'œuvre. Les trois approches pilotes étaient :

program helps businesses purchase short-term training for new or existing workers that will help meet workforce performance needs.

- **Subvention Canada-Ontario pour l'emploi (SCOPE)** : le programme aide les entreprises à acheter des formations à court terme pour les travailleurs, nouveaux ou en poste, pour les aider à répondre aux besoins en matière de rendement de la main-d'œuvre.
- **Volet pilote Formation sur mesure de la SCOPE** : appuie les partenariats entre les employeurs et les établissements de formation afin d'élaborer et de mettre en place des compétences techniques ou essentielles propres aux entreprises là où de telles formations n'existent pas.
- **Le volet pilote Perfectionnement professionnel de la SCOPE** : appuie les partenariats entre les employeurs et les fournisseurs de formation pour élaborer et faire la prestation de formations axées sur les compétences techniques et intégrées propres aux secteurs afin de répondre aux besoins des employeurs, visant précisément les professions faiblement et moyennement spécialisées.

À la suite du lancement, l'Ontario a estimé qu'environ 2 500 clients profiteraient de ce nouveau programme pendant la première année.

1.6 Dépenses

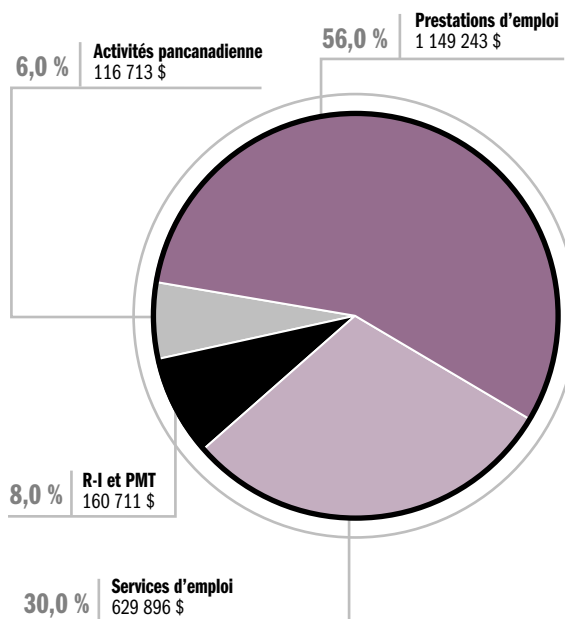
En 2014-2015, le total des dépenses engagées au titre de la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi* a augmenté de 0,5 % pour atteindre 2,06 milliards de dollars¹⁶. De cette somme, les prestations d'emploi sont demeurées la catégorie de dépenses la plus importante, représentant 55,9 % du total, tandis que sa proportion relative avait diminué de 1,6 point de pourcentage depuis l'année précédente. Les

dépenses pour les PMT et la R et I ont augmenté de 1,2 % pour atteindre un total de 160,1 millions de dollars. Les dépenses des SAE se sont accrues de 6,1 %, représentant une proportion plus importante de l'ensemble des dépenses (30,6 %, ou une augmentation de 1,6 point de pourcentage). Les dépenses des programmes pancanadiens sont demeurées inchangées à l'exception d'une légère baisse de 242 000 \$ pour atteindre 116,7 millions de dollars (-0,2 %).

¹⁶ Des fonds supplémentaires au titre de la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi* ont été mis à la disposition du Québec en 2014-2015 au moyen d'une modification d'une durée limitée à son EDT. Cette modification temporaire a été apportée afin d'offrir de l'aide aux travailleurs touchés par le déraillement de train survenu à Lac-Mégantic en juillet 2013.

Graphique 7

Dépenses engagées au titre des PEMS, 2014-2015
(en millions de \$)

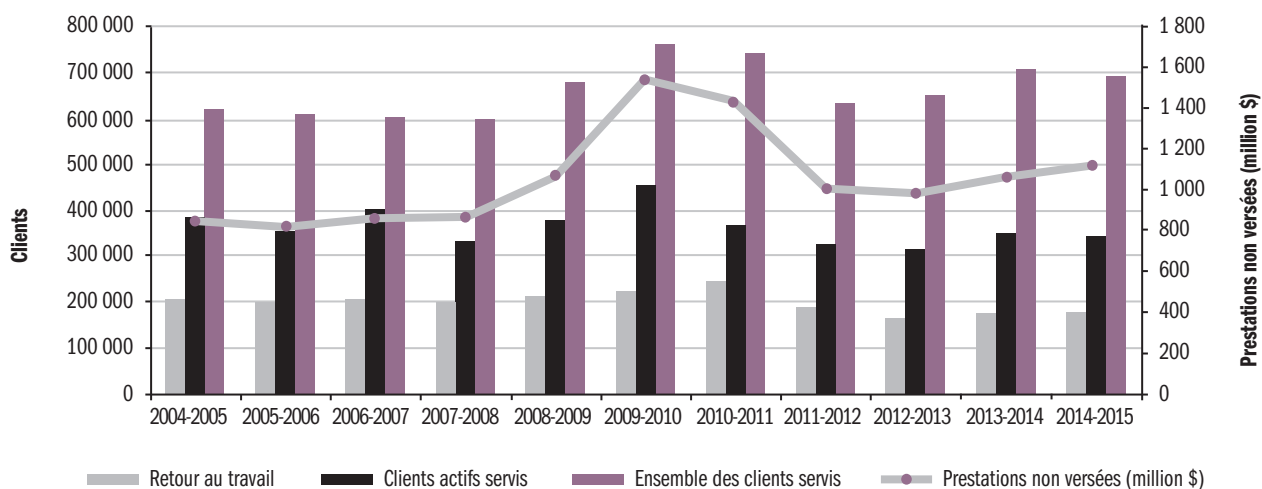
**1.7 Principaux indicateurs de rendement¹⁷**

EDSC surveille les résultats des programmes semblables aux PEMS qu'offrent les provinces et les territoires à l'aide de trois indicateurs de rendement clés :

- le nombre de prestataires actifs de l'assurance-emploi qui ont reçu des services;¹⁸
- le nombre de clients (actifs et anciens) de l'assurance-emploi qui sont retournés au travail à la suite d'une intervention;¹⁹
- le montant des prestations d'assurance-emploi non versées au titre de la partie I en raison des retours au travail.

Graphique 8

Indicateurs de rendement clés (2004-2005 à 2014-2015)



Important : En réponse à la récession de 2008-2009, le gouvernement du Canada a investi en tout 1,0 milliard de dollars sur deux ans, soit 2009-2010 et 2010-2011, dans la prestation des programmes de la partie II de l'assurance-emploi.

¹⁷ Des problèmes d'exhaustivité des données ayant été relevés dans les systèmes de gestion de l'information nouvellement mis en place peuvent avoir une incidence sur les comparaisons d'une année à l'autre à l'échelon provincial, territorial et national.

¹⁸ Le Québec inclut les anciens prestataires dans son principal indicateur de rendement pour ce qui est des clients servis.

¹⁹ Les clients de l'assurance-emploi regroupent les prestataires actifs et les anciens prestataires.

En 2014-2015, les trois principaux indicateurs de rendement reflétaient dans l'ensemble le rendement du marché du travail du Canada. Le nombre de clients employés (173 593) a augmenté de 1,0 % d'une année à l'autre, tandis que le nombre de prestataires actifs servis (332 099) a chuté de 2,7 %. Par conséquent, les prestations non versées (1 122 millions de dollars) ont augmenté de 5,7 %. Cela dit, la durée moyenne des interventions liées aux prestations d'emploi s'est accrue de 2 jours (106 jours), découlant de l'augmentation de la durée de toutes les prestations.

1.8 Mesures d'interventions rapides à l'intention des clients de l'assurance-emploi

Le gouvernement du Canada s'est engagé à travailler de concert avec les provinces et les territoires intéressés pour offrir des mesures actives d'aide à l'emploi aux prestataires d'a.-e. dès le début de leurs prestations, et pour étudier les répercussions que pourraient avoir de telles mesures. En 2013-2014, cela comprenait des projets de collaboration avec des représentants officiels de la Colombie-Britannique et du Manitoba qui ont permis d'évaluer les répercussions qu'ont les interventions rapides sur les prestataires d'a.-e. Les résultats suggèrent que les projets de collaboration ont été plus efficaces lorsque les interventions rapides étaient axées sur les clients avec un potentiel de réemploi élevé.

Ces résultats complètent les travaux d'évaluation interne dont il a été question dans le *RCE de 2013-2014* de l'a.-e. concernant le moment où il y a un recours au SAE. Cette étude a montré que les participants qui ont entrepris leur intervention dans les quatre semaines suivant leur demande d'a.-e. sont retournés au travail plus rapidement et ont affiché une hausse de leur revenu à court et à moyen terme à la suite de leur participation.

Ce type de preuves a fourni la justification nécessaire pour l'élaboration d'un outil national de Repérage, référence et rétroaction (RRR) pour aider les provinces et les territoires à déterminer et à cibler les demandeurs des programmes d'emploi de l'a.-e. selon les besoins des marchés du travail locaux. Des outils semblables destinés aux interventions ciblées ont été mis en œuvre aux États-Unis, en Australie et au Danemark afin d'offrir aux chômeurs des services d'emploi actifs. La province de Québec a été la première à élaborer l'outil de RRR avec le gouvernement du Canada, et en 2014, elle a mis en

œuvre un système national de RRR amélioré. La Colombie-Britannique a aussi mis en œuvre le système de RRR à l'automne 2015 afin de promouvoir les interventions rapides auprès des clients.

2. Activités provinciales et territoriales liées aux PEMS

Cette section présente une analyse de l'environnement économique et des activités semblables aux PEMS des provinces et des territoires en 2014-2015, en établissant un lien entre les tendances sur le plan des clients servis, des interventions et des dépenses et la situation des marchés du travail locaux, de même que les priorités en matière de programmes d'emploi.

2.1 Contexte

Afin de contrer les difficultés auxquelles sont confrontés leurs marchés du travail respectifs, les provinces et territoires offrent des programmes d'emploi en vertu de l'Entente de développement sur le marché du travail (EDMT) que chaque administration a négocié avec le gouvernement du Canada. Conformément aux EDMT, les provinces et territoires reçoivent des fonds qui leur permettent de soutenir la prestation de programmes et de services semblables aux PEMS qui relèvent de la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi*.²⁰ Les provinces et territoires conçoivent et exécutent pratiquement tous les programmes d'emploi financés par l'assurance-emploi, à l'exception des activités pancanadiennes dont il sera question à la section 4 de ce chapitre.

En 2014-2015, la majorité des provinces et des territoires ont enregistré une croissance économique allant de modeste à modérée. Dans ce contexte, la demande pour des programmes semblables aux PEMS a diminué dans la majorité des provinces et territoires en raison du nombre en déclin de tous les types de clients (actifs, anciens et non assurés), découlant d'une légère amélioration des conditions du marché du travail. Pour ce qui est des interventions, toutes les prestations d'emploi ont affiché une baisse, à l'exception du volet apprentis du Développement des compétences et des Partenariats pour la création d'emplois qui ont enregistré une modeste augmentation. Pour les provinces et les territoires, les formations en apprentissage font partie intégrante des moyens visant à préparer leur population active aux métiers spécialisés.

²⁰ Bien que les données et les analyses soient présentées en fonction des catégories traditionnelles d'interventions des PEMS, les provinces et les territoires peuvent offrir des programmes semblables aux PEMS sous des noms distincts. La liste de ces noms de programmes, ainsi que les catégories d'interventions de PEMS équivalentes, est incluse dans le sommaire de chaque administration. Des comparaisons entre les administrations pourraient être trompeuses en raison des différences dans les programmes et les conditions du marché du travail. Les données administratives de PEMS présentées dans cette section ne comprennent pas les activités pancanadiennes.

Le vieillissement de la population active ainsi que les pénuries de compétences et de main-d'œuvre représentaient encore les principaux problèmes relevés par les provinces et territoires, problèmes auxquels ils entendaient remédier à l'aide des programmes semblables aux PEMS. Les provinces et les territoires ont aussi canalisé leur attention sur la création et la prestation de formations professionnelles afin de répondre aux exigences actuelles et futures en matière de compétences, et sur l'amélioration de l'offre de la main-d'œuvre en place en travaillant à accroître la participation des groupes sous-représentés au sein de la population active, comme les immigrants, les personnes handicapées et les jeunes.

Afin d'offrir des programmes aux clients de l'a.-e. plus rapidement dans leur demande d'a.-e., certaines provinces et certains territoires ont mis en œuvre des mécanismes afin d'appuyer les interventions rapides ciblées visant un retour au travail plus rapide. Il sera question de certaines de ces stratégies dans cette section, sous le sommaire des provinces et des territoires. Les administrations ont également établi des cibles pour les trois principaux indicateurs de rendement, soit les clients servis, les clients qui sont retournés au travail et les prestations non versées en provenance du Compte des opérations de l'assurance-emploi.

2.2 Terre-Neuve-et-Labrador²¹

En 2014, Terre-Neuve-et-Labrador a enregistré un taux de croissance négatif alors que le PIB réel diminuait de 3,0 %. En 2015, le PIB réel devrait aussi chuter d'environ 2,0 %. Les faibles prix des produits de base ont présenté des défis importants pour l'économie de Terre-Neuve-et-Labrador. Cependant, la faiblesse du dollar canadien a eu des répercussions positives sur le secteur de la fabrication de la province.

En 2014-2015, Terre-Neuve-et-Labrador a affiché une moyenne de 2 200 postes vacants (+100 d'une année à l'autre), la demande en matière de main-d'œuvre ayant été la plus forte dans les soins de santé, la construction et le commerce de détail. Le taux de postes vacants de 1,1 % de la province se situait sous la moyenne nationale de 1,6 %, ce qui suggère un relâchement du marché du travail correspondant au déclin du PIB réel de la province en 2014.

Terre-Neuve-et-Labrador :

Faits saillants relatifs aux PEMS

Clients servis : 12 489		
Clients de l'a.-e.		Clients non assurés
11 363	▲	1 126 ▼
Interventions totales : 24 336		
Type d'interventions	2014-2015	Variation annuelle
Prestations d'emploi	8 591	15,5 % ▲
Mesures de soutien : SAE	15 745	43,1 % ▲
Proportion relative des interventions		
Type d'interventions	2014-2015	Variation annuelle (p. p.)
Prestations d'emploi	35,3 %	5,0 ▼
Mesures de soutien : SAE	64,7 %	5,0 ▲
Affectation totale : 128,0 millions de dollars		
Dépenses totales	2014-2015 (millions \$)	Variation annuelle
Prestations d'emploi	115,7 \$	7,0 % ▲
Mesures de soutien : SAE	5,0 \$	9,1 % ▲
PMT et R et I	1,5 \$	49,9 % ▼
Dépenses totales ¹	122,2 \$	5,6 % ▲
Prestations non versées (millions \$)		
2013-2014	2014-2015	Variation annuelle
25,69 \$	25,35 \$	1,3 % ▼

¹ Les chiffres étant arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué; les redressements comptables n'ont pas été pris en compte.

Dans ce contexte économique, le taux de chômage à Terre-Neuve-et-Labrador a légèrement augmenté de 0,6 point de pourcentage pour atteindre 12,2 %. L'emploi a diminué, s'établissant à 237 100 (-4 800), l'emploi à temps plein chutant de 6 000 et l'emploi à temps partiel augmentant de 1 200. Le taux de chômage de la province a augmenté de 3 % (+1 000). Le taux d'activité de Terre-Neuve-et-Labrador s'établissait à 60,8 %, une chute de 0,7 point de pourcentage d'une année à l'autre.

²¹ En 2013-2014, Terre-Neuve-et-Labrador a mis en œuvre un modèle de prestation d'un service d'emploi à guichet unique qui comprenait la mise en place d'un nouveau système de gestion de cas et la cessation des contrats avec des tiers fournisseurs de services d'emploi. En raison de cette transition, les données administratives de 2014-2015 sur les clients et les interventions présentées dans ce rapport pour la province sont des estimations fondées sur un dénombrement partiel et d'autres sources d'information comme les états financiers vérifiés et les données de transition temporaires représentatives des processus pour cette période. La province a entrepris une analyse supplémentaire et adaptera le processus de collecte de données pour son nouveau système afin de veiller à ce que les données comptabilisées soient complètes pour le *Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi de 2015-2016*.

L'emploi dans les industries du secteur de la production de biens a légèrement diminué de 1 800 pour atteindre un total de 54 300 en 2014-2015. Les pertes les plus importantes ont été enregistrées dans les industries de la fabrication (-1 200) et de la foresterie, la pêche et l'extraction minière, pétrolière et gazière (-900). L'emploi dans le secteur des services a chuté de 182 800 (-3 000 ou -1,6 %). Les pertes d'emploi étaient concentrées dans : les autres services (-2 300 ou -16,3 %); les administrations publiques (-2 200 ou -11,5 %); les services d'enseignement (-1 300 ou -6,8 %); ainsi que dans les soins de santé et l'assistance sociale (-1 300 ou -3,3 %). De forts gains d'emploi ont été enregistrés dans les services professionnels, scientifiques et techniques (+1 400 ou +14,6 %) et le commerce (+3,3 % ou +1 300).

Les pénuries et les disparités de compétences font toujours partie des principaux enjeux auxquels est confronté le marché du travail de Terre-Neuve-et-Labrador. Les autres enjeux comprennent le vieillissement de la population combiné au déclin de la croissance de la population, et une proportion relativement importante de la population active dans les régions rurales de la province (47 % contre 16 % au Canada). La province a déterminé un certain nombre de priorités relatives au marché du travail en 2014-2015 pour répondre aux pénuries et aux disparités de compétences. Afin de s'assurer que suffisamment de travailleurs qualifiés sont disponibles, Terre-Neuve-et-Labrador a concentré ses efforts sur le recrutement et le maintien en

poste, et sur les stratégies de développement des compétences en faisant d'importants investissements dans les programmes d'emploi et de formation, ainsi qu'en collaborant étroitement avec les intervenants, notamment son réseau récemment établi de 27 centres d'emploi visant à mettre en œuvre des objectifs de formation en matière d'enseignement et d'emploi.

En 2014-2015, le nombre de clients servis par Terre-Neuve-et-Labrador a diminué pour atteindre 12 489 (-2,0 %) par rapport à 12 739 en 2013-2014. Cette chute a été enregistrée dans le contexte d'une tendance à la baisse depuis les cinq dernières années. Deux des trois types de clients se sont élargis, le nombre de prestataires actifs (8 850) et d'anciens prestataires (2 513) ayant augmenté, mais à un rythme différent (+0,2 % et +30,3 %, respectivement). Parallèlement, les proportions des prestataires actifs (70,9 %) et des anciens prestataires (20,1 %) ont augmenté, le premier augmentant de 1,6 point de pourcentage et le deuxième affichant une augmentation plus importante de (+5,0 points de pourcentage) conformément au changement survenu dans leurs nombres respectifs. En revanche, le nombre de clients non assurés a chuté considérablement, passant de 1 980 en 2013-2014 à 1 126, influant sur le nombre total de clients servis. Dans le même ordre d'idée, la proportion des clients non assurés par rapport à l'ensemble des clients servis s'est aussi fortement resserrée pour atteindre 9,0 % (-6,5 points de pourcentage).

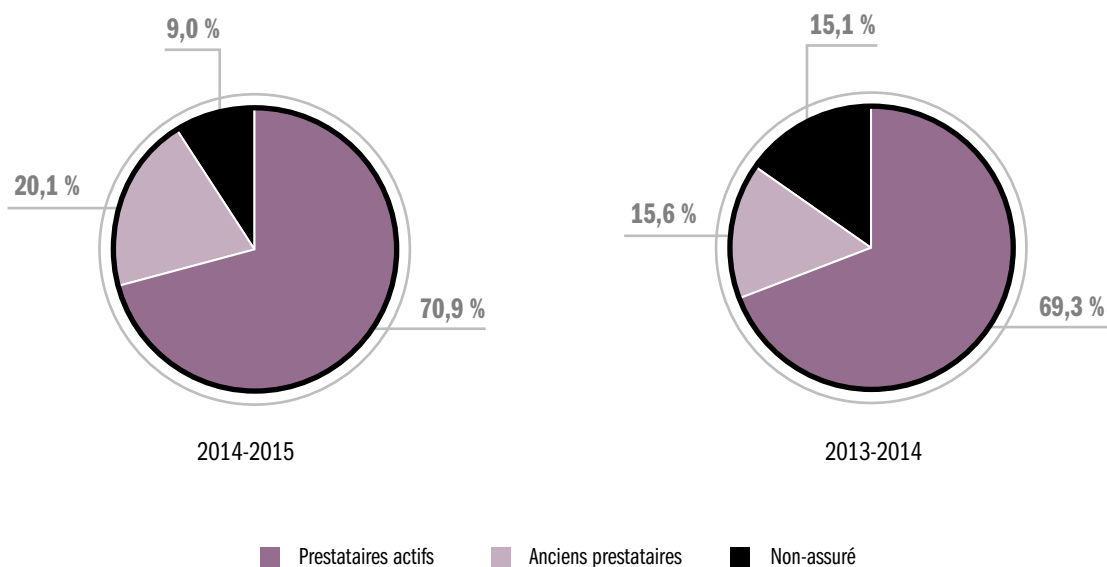
Tableau 2

Terre-Neuve-et-Labrador : Programmes semblables aux PEMS (2014-2015)

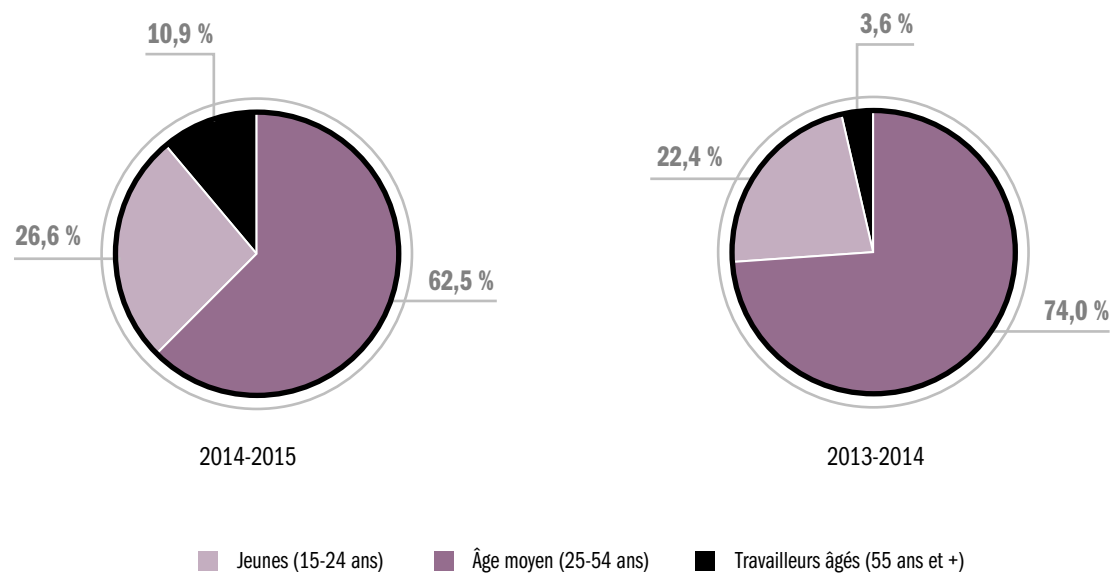
		Interventions	Variation annuelle	Dépenses (milliers \$)
Prestations d'emploi				
SSC	Subventions salariales à Terre-Neuve-et-Labrador	880	+22,1 %	7 860
ATI	Support au travail indépendant à Terre-Neuve-et-Labrador	179	-5,8 %	5 382
PCE	Partenariats pour la création d'emplois à Terre-Neuve-et-Labrador	1 196	+42,6 %	8 156
DC (régulier)	Développement des compétences à Terre-Neuve-et-Labrador	3 609	+7,3 %	94 319
DC (apprentis)	Développement des compétences à Terre-Neuve-et-Labrador	2 727	+17,1 %	
Mesures de soutien				
SAE	Services d'aide à l'emploi à Terre-Neuve-et-Labrador	15 745	+43,1 %	4 973
PMT	Partenariats du marché du travail à Terre-Neuve-et-Labrador	S. O.	S. O.	1 521
R et I	Recherche et innovation	S. O.	S. O.	-

Graphique 9

Répartition des clients, selon le type

**Graphique 10**

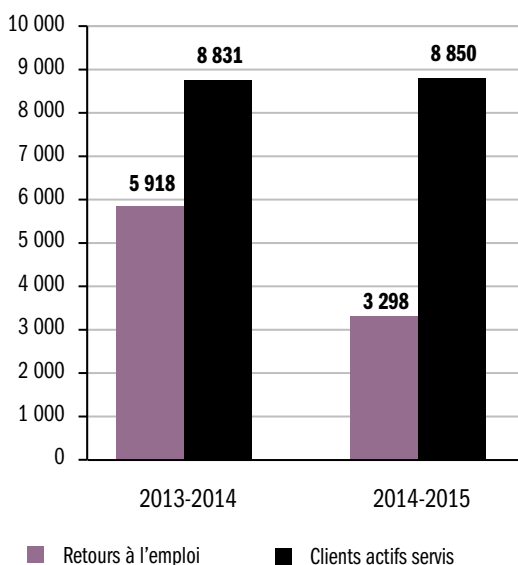
Répartition des clients, selon l'âge



Les clients de Terre-Neuve-et-Labrador ont eu recours à un nombre croissant (24 336) d'interventions liées aux programmes semblables aux PEMS en 2014-2015, une augmentation considérable de 32,0 % d'une année à l'autre fortement attribuable à la reprise de la mesure de soutien relative aux services de groupe par la province. Les prestations d'emploi représentaient une proportion en déclin de 35,3 %, tandis que le nombre d'interventions avait augmenté pour atteindre un total de 8 591 (+15,5 %) par rapport à 7 441 l'année précédente. Conformément au changement du nombre d'interventions liées aux SAE, sa proportion par rapport à l'ensemble des interventions s'est accrue pour s'établir à 64,7 % comparativement à 59,6 % l'an dernier. Le nombre total de clients de l'a.-e. qui sont retournés au travail après avoir participé au programme (3 298) a fortement diminué (-44,3 % sur 12 mois). Les dépenses liées aux programmes semblables aux PEMS étaient de 122,2 millions de dollars des fonds alloués, soit 128 millions de dollars.

Graphique 11

Clients, d'une année à l'autre



2.2.1 Prestations d'emploi

En 2014-2015, la province a offert un plus grand nombre d'interventions liées aux prestations d'emploi pour atteindre 8 591 (+15,5 % d'une année à l'autre). Le recours aux interventions dans le cadre du Développement des compétences s'est accru, le volet régulier (3 609) et le volet apprentis (2 727) du

DC augmentant de 7,3 % et de 17,1 %, respectivement. Les PCE (1 196) sont un autre type d'interventions lié aux prestations d'emploi qui ont enregistré une croissance importante (+42,6 %). De plus, les SSC (880) ont affiché une croissance pour une deuxième année consécutive, enregistrant une hausse importante de 22,1 % en 2014-2015, tandis que l'ATI (179) a chuté cette année (-5,8 %) après s'être élargie en 2013-2014. Pour ce qui est des proportions des types de prestations, le volet régulier du DC représentait une proportion à la baisse par rapport à l'ensemble des prestations, s'établissant à 42,0 %, mais la proportion du volet apprentis du DC avait augmenté légèrement à 31,7 % (+0,4 point de pourcentage). Ensemble, les volets régulier et apprentis du DC représentaient une proportion de 73,8 % par rapport à l'ensemble des prestations, comparativement à 76,5 % l'année précédente, reflétant la concentration des efforts sur le développement et le perfectionnement des compétences. Les dépenses totales liées aux prestations d'emploi ont augmenté considérablement pour atteindre 115,7 millions de dollars (+7,0 %), ce qui correspond à l'augmentation du nombre d'interventions dans le cadre des prestations d'emploi réalisées.

2.2.2 Mesures de soutien : SAE

Après avoir enregistré un déclin pendant quatre années consécutives, le recours aux SAE à Terre-Neuve-et-Labrador a augmenté considérablement en 2014-2015, le nombre total d'interventions atteignant son point le plus élevé en cinq ans à 15 745 (+43,1). Les types de SAE offerts dans la province ont tous enregistré des gains importants, mais à des rythmes différents. Les services d'emploi, le SAE le plus utilisé, ont affiché une croissance importante pour atteindre un total de 8 238 (+5,6 %), et le counselling individuel (4 500) a fortement augmenté (+40,6 %). De plus, les services de groupe, une intervention qui avait été utilisée pour la dernière fois en 2009-2010 et qui a été reprise en 2014-2015, a réalisé un total de 3 007 interventions. L'augmentation significative du nombre de SAE peut être attribuée à la croissance de la demande pour des programmes d'emploi en raison de l'affaiblissement des conditions du marché du travail. Les dépenses liées aux SAE ont atteint un total de 5,0 millions de dollars (+9,1 %), ce qui correspond à l'augmentation du nombre d'interventions liées aux SAE.

2.2.3 Autres mesures de soutien : PMT

Après une augmentation considérable ayant atteint 6,4 millions de dollars en 2012-2013, le total des dépenses pour les PMT de Terre-Neuve-et-Labrador a diminué au cours des deux dernières années pour atteindre 1,5 million de dollars en 2014-2015. Cela représentait près de la moitié de la valeur des dépenses de l'année dernière et le plus bas niveau en 10 ans. Les dépenses liées aux PMT représentaient une plus petite proportion (1,2 %) comparativement à la proportion de l'exercice précédent (2,6 %) 2013-2014.

2.2.4 Gestion fondée sur les résultats

Terre-Neuve-et-Labrador effectue une gestion fondée sur les résultats au moyen de son nouveau système de gestion de l'information, le *Labour Market Programs Support System (LaMPSS)*, qui est fonctionnel depuis 2014-2015. Le LaMPSS devrait maximiser l'efficacité et améliorer la prestation des programmes et des services relatifs au marché du travail. Les données concernant les interventions réalisées en 2014-2015 sont des estimations fondées sur les résultats produits au moyen du réseau de la prestation régionale de services de Terre-Neuve-et-Labrador. Cependant, la province a entrepris une analyse des données supplémentaire afin d'améliorer la qualité des données pour 2015-2016.

2.3 Île-du-Prince-Édouard

Le PIB réel de l'Île-du-Prince-Édouard a augmenté de 1,2 % en 2014 et devrait augmenter de 1,5 % en 2015. La force des industries de la construction et de la fabrication, ainsi que l'importante augmentation des exportations de la province ont contribué à cette croissance. La forte demande de homard aux États-Unis et en Europe devrait stimuler l'industrie de la pêche, qui représente près du tiers du secteur primaire de l'Île. Après une excellente année pour le tourisme en 2014, la faiblesse du dollar canadien continuera d'attirer des visiteurs des États-Unis et favorisera la circulation à l'intérieur du pays. Cependant, une faible croissance des services non commerciaux comme l'enseignement et les soins de santé et l'assistance sociale a été observée au cours d'une période de restrictions budgétaires imposées par le gouvernement.

En 2014-2015, l'Île-du-Prince-Édouard a enregistré une moyenne de 1 000 postes vacants (+500 d'une année à l'autre), la demande en matière de main-d'œuvre ayant été la plus importante dans les soins

Île-du-Prince-Édouard :

Faits saillants relatifs aux PEMS

Total des clients servis : 4 800		
Clients de l'a.-e.		Clients non assurés
3 330	↓	1 470 ↑
Interventions totales : 7 588		
Type d'interventions	2014-2015	Variation annuelle
Prestations d'emploi	1 991	6,8 % ↓
Mesures de soutien : SAE	5 597	6,1 % ↑
Proportion relative des interventions		
Type d'interventions	2014-2015	Variation annuelle (p. p.)
Prestations d'emploi	26,2 %	2,6 ↓
Mesures de soutien : SAE	73,8 %	2,6 ↑
Affectations totales : 25,7 millions de dollars		
Dépenses totales	2014-2015 (millions \$)	Variation annuelle
Prestations d'emploi	18,6 \$	6,3 % ↓
Mesures de soutien : SAE	4,7 \$	3,7 % ↑
PMT et R et I	2,4 \$	38,0 % ↑
Dépenses totales ¹	25,7 \$	1,6 % ↓
Prestations non versées (millions \$)		
2013-2014	2014-2015	Variation annuelle
7,19 \$	60,8 \$	15,4 % ↓

¹ Les chiffres étant arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué; les redressements comptables n'ont pas été pris en compte.

de santé et l'assistance sociale, le commerce de détail et la fabrication. Le taux de postes vacants à l'Î.-P.-É. (1,8 %) a dépassé la moyenne nationale de 1,6 %, ce qui suggère un marché du travail relativement restreint.

Parallèlement à sa croissance économique modérée, le marché du travail de l'Île-du-Prince-Édouard a réagi en conséquence. Le taux de chômage a diminué d'un point de pourcentage, passant de 11,5 % à 10,5 %. L'emploi est demeuré le même, soit 73 900, l'emploi à temps plein ayant légèrement augmenté de 1 000 et l'emploi à temps partiel ayant légèrement diminué de 900. Le taux d'activité a chuté à 68,4 %, une baisse d'un point de pourcentage d'une année à l'autre.

L'emploi dans le secteur de la production de biens a augmenté de 3,3 % pour atteindre 17 900, stimulé par la croissance de l'industrie de la fabrication (+19,2 % ou +1 000). Après plusieurs années de croissance au sein du secteur des services, l'emploi a chuté de 0,8 % pour atteindre 56 100. Les déclinés au niveau de l'emploi étaient concentrés dans l'information, la culture et les loisirs (-11,6 %); les soins de santé et l'assistance sociale (-6,6 %); ainsi que dans les services d'enseignement (-5,0 %). Certaines de ces pertes ont été contrebalancées par des gains dans le transport et l'entreposage (+18 %); les services aux entreprises, les services relatifs aux bâtiments et les autres services de soutien (+10,3 %); ainsi que dans les autres services (+10,2 %).

En 2014-2015, l'Île-du-Prince-Édouard continue de faire face aux enjeux suivants liés au marché du travail : la disparité des compétences; la participation à court terme au marché du travail pour certains groupes, principalement lié à une économie saisonnière dominante; le vieillissement de la population; ainsi que la migration interprovinciale et l'exode. Afin de s'assurer que sa population active acquiert les compétences nécessaires à une transition réussie vers un emploi durable, la province a continué à appuyer la formation axée sur les compétences et le perfectionnement des compétences pour tous ses habitants. L'Île-du-Prince-Édouard a investi dans l'établissement d'un réseau pour faciliter le contact entre les employeurs du secteur privé et les chercheurs d'emploi en

continuant à fournir des services et des programmes d'emploi ciblés. La province a déterminé des priorités clés relatives au marché du travail visant à faire progresser le perfectionnement des compétences, la croissance économique et le développement, notamment le soutien des petites et moyennes entreprises (PME) et la participation aux tables rondes conjointes des intervenants, la diversification de l'économie au moyen d'innovations, et l'appui de la collaboration entre le gouvernement, les entreprises et les établissements postsecondaires. De plus, la province a continué de collaborer avec les autres provinces de l'Atlantique en ce qui a trait aux programmes actifs d'emploi.

En tout, l'Île-du-Prince-Édouard a servi 4 800 clients en 2014-2015, un déclin modéré de 3,0 % d'une année à l'autre. La province a servi moins de clients de l'a.e., le nombre de prestataires actifs (2 709) et d'anciens prestataires (621) affichant un important déclin de 8,6 % et 11,7 % respectivement. En revanche, les clients non assurés ont enregistré une hausse considérable, atteignant un nombre total de 1 470 (+14,4 %). Pour ce qui est de la proportion de ces types de clients, les proportions des prestataires actifs (56,4 %) et des anciens prestataires (12,9 %) ont diminué (-3,4 et -1,3 points de pourcentage, respectivement), tandis que celle des clients non assurés a augmenté considérablement, conformément à ses nombres respectifs, atteignant 30,6 % par rapport à 26,0 % l'année précédente.

Tableau 3

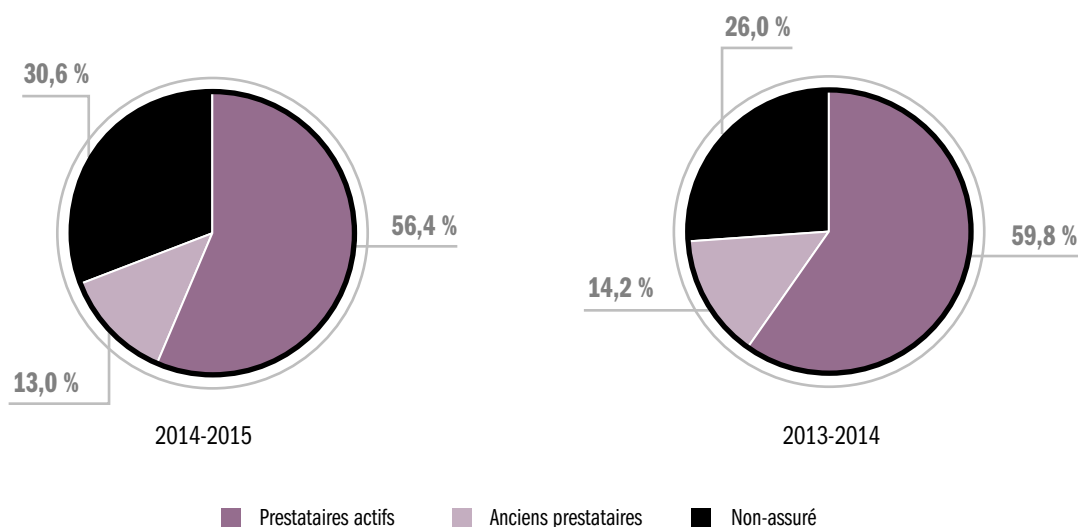
Île-du-Prince-Édouard : Programmes semblables aux PEMS (2014-2015)

		Interventions	Variation annuelle	Dépenses (milliers \$)
Prestations d'emploi				
SSC	Mesure d'emploi de l'Î.-P.-É.	437	+8,7 %	2 135
ATI	Aide au travail indépendant à l'Î.-P.-É.	118	-19,7 %	1 579
PCE	Expérience de travail à l'Î.-P.-É.	108	-36,1 %	1 381
DC (régulier)	Formation à l'Î.-P.-É. – individuelle	1 013	-9,2 %	13 487*
DC (apprentis)	Formation à l'Î.-P.-É. – apprentis	315	+4,3 %	
Mesures de soutien				
SAE	Services d'aide à l'Emploi	5 597	+6,1 %	4 686
PMT	Partenariats du marché du travail	S. O.	S. O.	2 143
R et I	Recherche et innovation	S. O.	S. O.	245

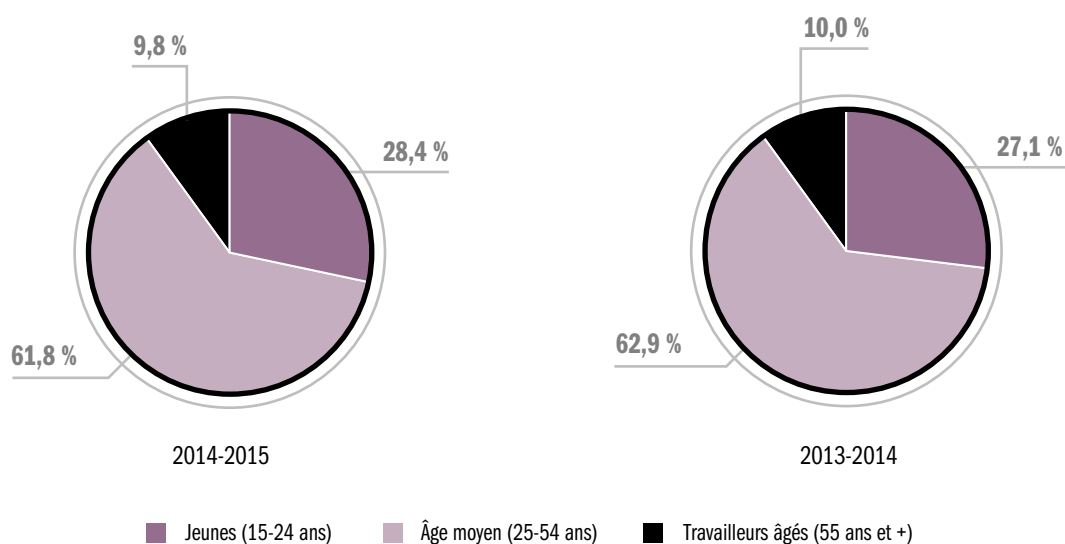
* Combinaison des investissements pour les volets régulier et apprentis du DC.

Graphique 12

Répartition des clients, selon le type

**Graphique 13**

Répartition des clients, selon l'âge



À la suite d'un déclin l'année précédente, l'Île-du-Prince-Édouard a réalisé un nombre croissant d'interventions pour atteindre 7 588 (+2,4 %) en 2014-2015. Dans l'ensemble, le nombre de prestations d'emploi (1 991) a diminué (-6,8 %) contrairement à l'augmentation de l'année précédente. En revanche, le nombre de SAE (5 597) s'est accru de 6,1 % après avoir enregistré un déclin

l'année précédente. Un nombre beaucoup moins important de prestataires actifs et d'anciens prestataires (1 934; -11,9 %) sont retournés au travail après une participation aux interventions semblables aux PEMS. Le total des dépenses de l'Île-du-Prince-Édouard pour ses programmes semblables aux PEMS représentait 100 % des fonds alloués, totalisant 25,7 millions de dollars.

2.3.1 Prestations d'emploi

Après avoir enregistré une augmentation modérée l'année précédente, l'Île-du-Prince-Édouard a réalisé un nombre moins élevé d'interventions liées aux prestations (1 991) en 2014-2015. Cela représente un important déclin d'une année à l'autre de 6,8 %. Les SSC (437) et le volet apprentis du DC (315) ont augmenté (+8,7 % et +4,3 % d'une année à l'autre), tandis que les trois autres types de prestations ont diminué, les PCE (108) ayant diminué de 36,1 %, suivi par l'ATI (118), qui a chuté de 19,7 %, et le volet régulier du DC (1 013) – l'intervention liée aux prestations la plus utilisée dans la province – qui avait diminué de 9,2 %. Située à 66,7 %, la proportion des volets réguliers et apprentis du DC continuait d'être la plus importante de toutes les prestations d'emploi, indiquant la concentration des efforts dans la province pour répondre aux pénuries de compétences. Les dépenses liées aux prestations d'emploi ont diminué de 18,6 millions de dollars (-6,3 %), conformément au déclin du nombre de la plupart des types de prestations.

2.3.2 Mesures de soutien : SAE

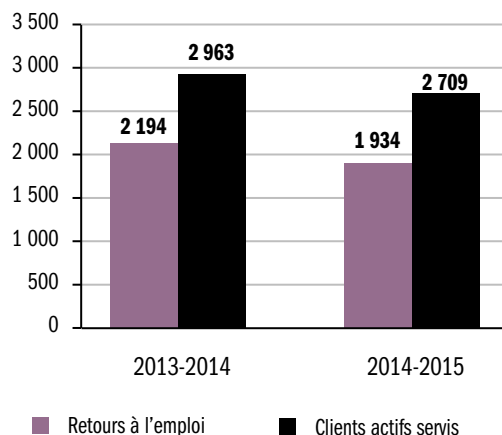
L'Île-du-Prince-Édouard a réalisé un nombre beaucoup plus important d'interventions liées aux SAE (5 597) en 2014-2015 (+6,1 %). Les services d'emploi (4 252) et le counselling individuel (1 345) – les deux types de SAE de la province – ont évolué de façon différente. Les services d'emploi ont considérablement augmenté (+11,3 %) après un déclin enregistré l'an dernier, tandis que le counselling individuel a fortement diminué (-7,6 %), enregistrant un déclin pour la troisième année consécutive. Conformément à l'augmentation du nombre de SAE, les dépenses totales liées aux SAE se sont accrues pour atteindre 4,7 millions de dollars (+3,7 %) en 2014-2015.

2.3.3 Autres mesures de soutien : PMT et R et I

En 2014-2015, le financement relatif aux PMT et à la R et I a augmenté considérablement pour atteindre 2,4 millions de dollars (+38,0 %) par rapport à 1,7 million de dollars l'année précédente. Les dépenses totales liées aux PMT se sont fortement accrues (+25,0 %) pour atteindre un total de 2,1 millions de dollars. Dans le même ordre d'idées, les dépenses liées à la R et I ont augmenté, mais beaucoup plus rapidement, atteignant 245 000 \$ (+1 431 %). Le financement des PMT et de la R et I appuie les initiatives menées par les industries et les collectivités pour déterminer les enjeux liés au marché du travail et y répondre.

Graphique 14

Clients, d'une année à l'autre



2.3.4 Gestion fondée sur les résultats

Afin de mesurer l'efficacité des programmes, SkillsPEI a mis en place des ajustements pour son système de gestion de la base de données afin d'analyser l'employabilité des clients qui participent aux interventions payées. De nouvelles fonctionnalités et d'autres modifications ont été mises en œuvre par étapes. À la fin de l'exercice, toutes les exigences en matière de base de données avaient été remplies, y compris le modèle logique permettant de gérer et de sonder les interventions réalisées.

2.4 Nouvelle-Écosse

Le PIB réel de la Nouvelle-Écosse a augmenté de 0,6 % en 2014 et devrait s'accroître de près de 1 % en 2015, grâce aux gains dans les industries de la fabrication et de la construction. La forte croissance aux États-Unis et la faiblesse du dollar canadien aident les biens produits en Nouvelle-Écosse à se livrer à la concurrence sur les marchés internationaux. De plus, des projets de construction navale militaire stimulent davantage les fabricants de la province. Le secteur du tourisme de la Nouvelle-Écosse continue d'afficher un bon rendement grâce à l'afflux de voyageurs en provenance des É.-U., ainsi qu'à une augmentation du nombre de visiteurs provenant des autres provinces du Canada. La forte baisse de la production de gaz naturel a eu des répercussions négatives sur la province.

Nouvelle-Écosse :

Faits saillants relatifs aux PEMS

Total des clients servis : 15 959		
Clients de l'a.-e.	Clients non assurés	
11 562 ⬇	4 397 ⬇	
Interventions totales : 31 220		
Type d'interventions	2014-2015	Variation annuelle
Prestations d'emploi	4 252	10,3 % ⬇
Mesures de soutien : SAE	26 968	5,1 % ⬇
Proportion relative des interventions		
Type d'interventions	2014-2015	Variation annuelle (p. p.)
Prestations d'emploi	13,6 %	0,7 ⬇
Mesures de soutien : SAE	86,4 %	0,7 ⬆
Affectation totale : 78,9 millions de dollars		
Dépenses totales	2014-2015 (millions \$)	Variation annuelle
Prestations d'emploi	47,8 \$	10,8 % ⬇
Mesures de soutien : SAE	29,1 \$	23,7 % ⬆
PMT et R et I	2,0 \$	2,4 % ⬆
Dépenses totales ¹	78,9 \$	0,2 % ⬇
Prestations non versées (millions \$)		
2013-2014	2014-2015	Variation annuelle
28,60 \$	28,41 \$	0,7 % ⬇

¹ Les chiffres étant arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué; les redressements comptables n'ont pas été pris en compte.

En 2014-2015, la Nouvelle-Écosse affichait une moyenne de 5 200 postes vacants (+800 d'une année à l'autre), la demande de main-d'œuvre ayant été la plus forte dans les soins de santé et l'assistance sociale, le commerce de détail, ainsi que dans les services d'hébergement et de restauration. Le taux de postes vacants annuel de la province de 1,4 % se situait sous la moyenne nationale de 1,6 %.

En raison de sa croissance économique modeste, le marché du travail de la Nouvelle-Écosse a affiché un piètre rendement en 2014-2015. La population active a chuté de 0,7 % d'une année à l'autre pour atteindre 491 600. Dans l'ensemble, l'emploi avait diminué (-0,6 % ou -2 900). Cependant, il y a eu des gains dans l'emploi à temps plein (+0,4 % ou +1 400). Le taux de chômage a diminué de 1,4 % pour atteindre un total de 43 700. Dans ce contexte, le taux de chômage a chuté, s'établissant à 8,9 % par rapport à 9 % en 2013-2014.

À la suite d'une augmentation l'année précédente, l'emploi dans le secteur de la production de biens a chuté de manière importante pour atteindre 82 400 (-4 700 ou -5,4 %) en 2014-2015.

Des pertes d'emploi ont été enregistrées dans toutes les industries, à l'exception de la foresterie, de la pêche et l'extraction minière, pétrolière et gazière (+300 ou +2,9 %). Les pertes d'emploi les plus importantes étaient concentrées dans la construction (-2 100 ou -6,0 %) et la fabrication (-1 700 ou -5,5 %). Des gains d'emploi ont été enregistrés dans les industries du secteur des services (+1 800 ou +0,5 %), menés par le transport et l'entreposage (+1 800 ou +9,4 %); la finance, les assurances, les services immobiliers et les services de location (+1 000 ou +4,8 %); ainsi que dans les services d'hébergement et de restauration (+1 100 ou +3,5 %). Ces gains ont été réduits par des pertes d'emploi dans les services aux entreprises, les services relatifs aux bâtiments et les autres services de soutien (-2 300 ou -10,3 %), ainsi que dans les autres services (-1 400 ou -7,4 %).

Les pénuries de compétences et de main-d'œuvre dans certaines industries et la productivité du travail relativement faible font toujours partie des principaux enjeux liés au marché du travail de la Nouvelle-Écosse en 2014-2015. Plus précisément, certaines personnes ont de la difficulté à faire une transition en douceur vers une économie axée sur les connaissances en raison de leur faible niveau de scolarité et d'un manque de compétences améliorant leur employabilité. Afin de garantir une main-d'œuvre spécialisée qui répond aux besoins des employeurs, la province a orienté ses investissements stratégiques vers : l'attraction et le maintien en poste de travailleurs qualifiés et talentueux; l'offre d'occasions de formation pour les travailleurs et les employeurs; ainsi que l'appui des travailleurs qui acquièrent les compétences nécessaires pour les nouvelles technologies.

À l'avenir, les possibilités d'emploi en Nouvelle-Écosse devraient reposer principalement sur le besoin de remplacer les travailleurs qui se retirent du marché du travail. Encore une fois, la plus importante source de nouveaux participants à la population active sera les jeunes, accompagnés par l'immigration et d'autres modifications de l'effectif (c.-à-d., le report des départs à la retraite). Ce changement démographique pourrait entraîner de nouveaux besoins ou des besoins différents en ce qui a trait aux compétences et aux formations nécessaires pour s'assurer que les nouveaux participants possèdent les compétences requises pour répondre aux demandes du marché du travail.

Tableau 4

Nouvelle-Écosse : Programmes semblables aux PEMS (2014-2015)

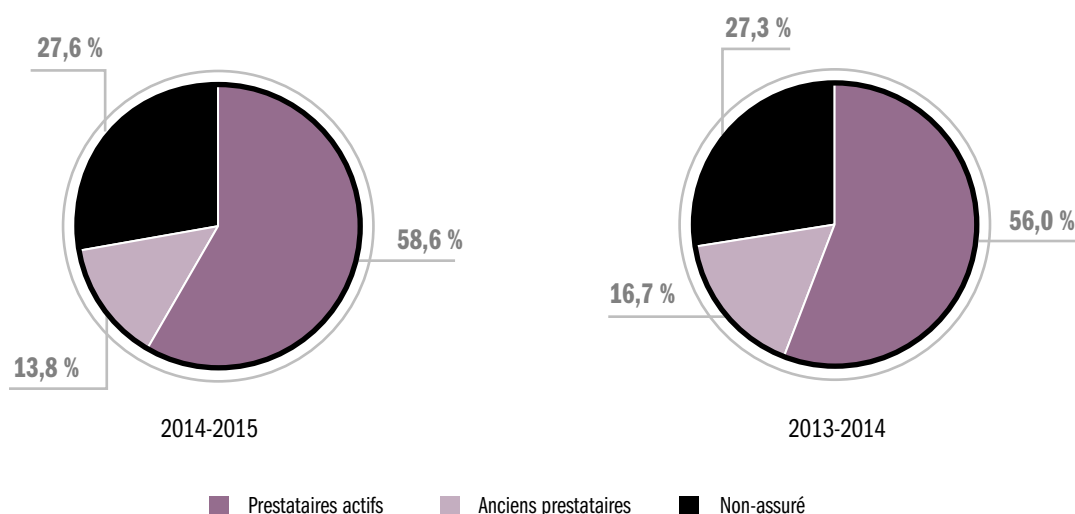
		Interventions	Variation annuelle	Dépenses (milliers \$)
Prestations d'emploi				
SSC	Programme Tremplin	362	-32,0 %	3 181
ATI	Prestations pour le travail autonome en Nouvelle-Écosse	422	-9,8 %	5 626
PCE	Partenariats pour la création d'emplois en Nouvelle-Écosse	118	-25,8 %	1 341
DC (régulier)	Développement des compétences en Nouvelle-Écosse	1 790	-13,9 %	37 624
DC (apprentis)	Développement des compétences en Nouvelle-Écosse	1 560	+3,8 %	
Mesures de soutien				
SAE	Services d'aide à l'emploi de la Nouvelle-Écosse	26 968	-5,1 %	29 070
PMT	Partenariats du marché du travail de la Nouvelle-Écosse	S. O.	S. O.	2 027
R et I	Recherche et innovation	S. O.	S. O.	-

Pour une deuxième année consécutive, la Nouvelle-Écosse a servi un nombre moins élevé de clients (15 959), affichant une baisse de 4,1 % en 2014-2015. Deux des trois types de clients ont diminué, les anciens prestataires (2 202) enregistrant une baisse importante (-20,8 %) et les clients non assurés (4 397) diminuant modérément (-3,3 %). Les prestataires actifs, en revanche, ont légèrement augmenté (+0,5 %) pour atteindre 9 360 en 2014-2015, après avoir affiché une tendance à la baisse

au cours des quatre dernières années. Leurs proportions ont évolué dans la même direction que leurs totaux respectifs : la proportion des prestataires actifs s'est accrue (+2,7 points de pourcentage) pour atteindre 58,7 %, et la proportion des anciens prestataires a chuté de 2,9 points de pourcentage pour atteindre 13,8 %. La proportion des clients non assurés a légèrement augmenté pour s'établir à 27,6 % (+0,3 point de pourcentage d'une année à l'autre).

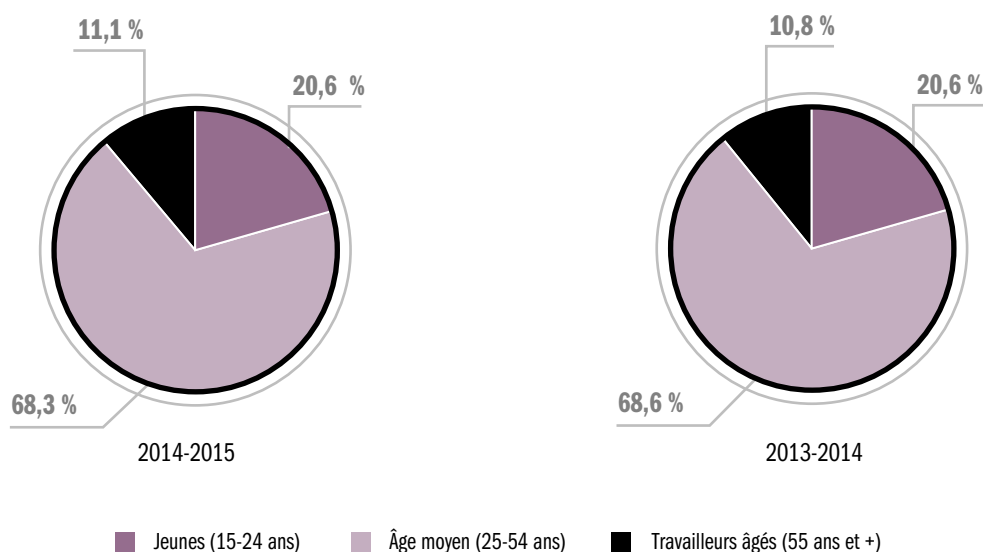
Graphique 15

Répartition des clients, selon le type



Graphique 16

Répartition des clients, selon l'âge



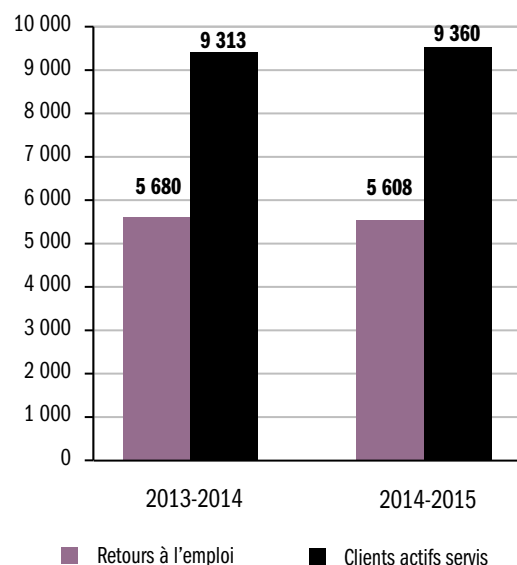
La Nouvelle-Écosse a réalisé un nombre moins élevé d'interventions liées aux PEMS pour une deuxième année consécutive, affichant un total de 31 220 (-5,9 %) en 2014-2015. La proportion des prestations d'emploi par rapport à l'ensemble des interventions réalisées dans la province a légèrement diminué de 0,7 point de pourcentage pour atteindre 13,6 %. À l'inverse, les SAE représentaient une plus grande proportion avec 86,4 % comparativement à 85,7 % l'année précédente. En tout, 5 608 clients de l'a.e. sont retournés au travail après avoir participé aux programmes semblables aux PEMS de la Nouvelle-Écosse (-1,3 %). Les dépenses totales de la Nouvelle-Écosse liées à ses programmes semblables aux PEMS représentaient 100 % des fonds alloués, soit 78,9 millions de dollars.

2.4.1 Prestations d'emploi

Pour une deuxième année consécutive, la Nouvelle-Écosse a réalisé un nombre moins élevé d'interventions liées aux prestations d'emploi, affichant un total de 4 252 (-10,3 %) en 2014-2015. À l'exception du volet apprentis du DC, qui a augmenté de manière modérée pour atteindre 1 560 (+3,8 %), toutes les autres prestations d'emploi ont chuté considérablement. Les SSC a connu la chute la plus importante (-32,0 %) pour atteindre 362; suivi par les PCE (-25,8 %), diminuant à 118; le volet régulier du DC (-13,9 %), pour un total de 1 790; et l'ATI (-9,8 %) avec un total de 422 interventions. Les proportions des types de prestations ont évolué conformément à leurs niveaux, à l'exception de l'ATI

Graphique 17

Clients, d'une année à l'autre



qui est demeurée stable à 9,9 %. Malgré la diminution considérable enregistrée dans le volet régulier du DC, la combinaison des proportions du volet apprentis (36,7 %) et du volet régulier (42,1 %) du DC est toujours l'intervention liée aux prestations la plus utilisée dans la province, s'établissant à 78,8 % par rapport à 75,5 % en 2013-2014, ce qui reflète la concentration des efforts sur la participation à long

terme des clients au marché du travail et la réduction nombre de recours à l'aide gouvernementale. Les dépenses liées aux prestations d'emploi totalisaient 47,8 millions de dollars en 2014-2015, une baisse importante de 10,8 % par rapport au niveau de 2013-2014.

2.4.2 Mesures de soutien : SAE

Pour la quatrième année consécutive, la Nouvelle-Écosse a réalisé un nombre inférieur d'interventions liées aux SAE (26 968) en 2014-2015 par rapport à 28 423 l'année précédente. Les services de groupe étaient la seule intervention liée aux SAE à afficher une augmentation en 2014-2015, atteignant un total de 1 852 (+100 %). En revanche, les services d'emploi (20 603) et le counselling individuel (4 513) ont diminué de 8,4 % et 9,9 %, respectivement. Les proportions des trois types de SAE ont évolué dans les mêmes directions, les services de groupe augmentant à 6,9 % de l'ensemble des interventions liées aux SAE, tandis que les services d'emploi (76,4 %) et le counselling individuel (16,7 %) ont chuté (-2,7 et -0,9 points de pourcentage, respectivement). Malgré le déclin du nombre de SAE, ceux-ci représentaient une proportion grandissante (86,4 %) par rapport à l'ensemble des prestations réalisées dans la province (+0,7 point de pourcentage), indiquant une demande continue pour des SAE dans la province. La Nouvelle-Écosse utilise les SAE pour aider les clients aptes à l'emploi à satisfaire à la demande croissante de main-d'œuvre qualifiée, et pour augmenter la participation au marché du travail des groupes vulnérables. Les dépenses totales liées aux SAE se sont accrues considérablement pour atteindre 29,1 millions de dollars (+23,7 %).

2.4.3 Autres mesures de soutien : PMT

Les dépenses totales liées aux PMT ont continué à croître pour une troisième année consécutive, atteignant 2,0 millions de dollars en 2014-2015 (+2,4 %). En investissant dans les PMT, la province soutient les employeurs, les associations employeur-employé, les groupes communautaires et les collectivités en élaborant et en mettant en œuvre des stratégies permettant de gérer les changements au niveau de la population active et répondre aux exigences en matière de ressources humaines. Les investissements au titre des PMT soutiennent les partenariats dans les secteurs clés des affaires ou de l'industrie, renforcent la mobilisation des intervenants et favorisent la collaboration visant à déterminer les priorités et les stratégies pertinentes liées au marché du travail.

2.4.4 Gestion fondée sur les résultats

Afin d'améliorer l'évaluation et la surveillance des programmes des PEMS, Emploi Nouvelle-Écosse utilise le *Labour Market Programs Support System* (LaMPSS) élaboré à l'échelle provinciale pour la documentation et l'administration des ententes de financement des organismes et individuelles concernant les EDMT, et pour assurer le suivi des renseignements relatifs à la gestion des cas des participants. En 2014-2015, un examen exhaustif des données relatives à la gestion des cas a été entrepris afin de déterminer le rendement de chaque fournisseur de services externe. L'examen comprenait une analyse comparative pour déterminer les points à améliorer, l'objectif premier étant d'assurer la prestation de services de qualité et atteindre les résultats des clients. L'examen fournit aussi des commentaires permettant une élaboration plus en profondeur alors que la province entreprend la transformation de ses services d'emploi.

2.5 Nouveau-Brunswick

Le PIB réel du Nouveau-Brunswick a chuté de 0,3 % en 2014 après avoir enregistré une augmentation de 0,4 % en 2013. La province devrait afficher une croissance du PIB réel plus près de 1 % en 2015. Le secteur de la foresterie du Nouveau-Brunswick connaît une croissance vigoureuse, le nombre de cargaisons de bois d'œuvre et de bois d'œuvre résineux ayant augmenté en raison d'une hausse constante de la demande aux États-Unis. D'autres industries primaires comme l'agriculture et la pêche ont affiché une croissance satisfaisante. La construction pèsera sur l'économie puisque les dépenses liées aux investissements résidentiels ont diminué.

En 2014-2015, le Nouveau-Brunswick a enregistré une moyenne de 3 700 postes vacants, n'affichant aucun changement d'une année à l'autre. La plus forte demande en matière de main-d'œuvre était concentrée dans le commerce de détail, la fabrication, ainsi que dans les services d'hébergement et de restauration. Au cours de l'exercice, le taux de postes vacants de la province était situé à 1,3 %, soit 0,3 point de pourcentage sous la moyenne nationale.

Nouveau-Brunswick :

Faits saillants relatifs aux PEMS

Total des clients servis : 15 827		
Clients de l'a.-e.	Clients non assurés	
10 989 ⬇	4 838 ⬇	
Interventions totales : 33 854		
Type d'interventions	2014-2015	Variation annuelle
Prestations d'emploi	8 093	4,9 % ⬆
Mesures de soutien : SAE	25 761	0,2 % ⬇
Proportion relative des interventions		
Type d'interventions	2014-2015	Variation annuelle (p. p.)
Prestations d'emploi	23,9 %	0,9 ⬆
Mesures de soutien : SAE	76,1 %	0,9 ⬇
Affectations totales : 89,8 millions de dollars		
Dépenses totales	2014-2015 (millions \$)	Variation annuelle
Prestations d'emploi	69,9 \$	2,4 % ⬆
Mesures de soutien : SAE	11,7 \$	3,3 % ⬆
PMT et R et I	8,3 \$	14,6 % ⬇
Dépenses totales ¹	89,8 \$	0,7 % ⬆
Prestations non versées (millions \$)		
2013-2014	2014-2015	Variation annuelle
28,67 \$	27,27 \$	4,9 % ⬇

¹ Les chiffres étant arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué; les redressements comptables n'ont pas été pris en compte.

En 2014-2015, le marché du travail a enregistré certaines faiblesses. La taille de la population active a fortement diminué (-2 700 ou -0,7 %), s'établissant à 392 500. Dans l'ensemble, l'emploi avait chuté de 0,8 % pour atteindre 352 900, enregistrant des pertes nettes de 1 400 dans les emplois à temps plein et à temps partiel. Le taux d'activité du Nouveau-Brunswick a diminué de 0,4 point de pourcentage, s'établissant à 63,1 %. Dans ce contexte, le taux de chômage a atteint 10,1 %, augmentant de 0,1 point de pourcentage.

Les industries du secteur de la production de biens ont enregistré des pertes d'emploi (-4 200 ou -5,3 %). Ces pertes étaient principalement concentrées dans la construction (-3 300 ou -10,9 %), ainsi que dans la foresterie, la pêche et l'extraction minière, pétrolière et gazière (-800 ou -6,1 %). Les industries du secteur des services ont réalisé des gains nets modestes de 1 500 emplois. Ces gains d'emploi ont été principalement enregistrés dans les services professionnels, scientifiques et techniques (+2 600 ou +17,2 %); les services aux entreprises, les services relatifs aux bâtiments et les autres services de soutien (+1 800 ou +9,9 %); ainsi que dans les administrations publiques (+1 400 ou +6,5 %). Certains de ces gains ont été contrebalancés par des pertes d'emploi dans les soins de santé et l'assistance sociale (-2 000 ou -3,7 %), le commerce (-1 400 ou -2,4 %), ainsi que dans l'information, la culture et les loisirs (-700 ou -6,1 %).

Une économie léthargique et une petite population vieillissante sont présentement les principaux enjeux liés au marché du travail du Nouveau-Brunswick. La province a établi un certain nombre de priorités dans le but d'aider sa main-d'œuvre à obtenir et à conserver un emploi. Ces priorités comprennent : des investissements dans des programmes et des services novateurs, ainsi qu'un renforcement des partenariats avec les intervenants et les employeurs afin de faire face aux pénuries de compétences et aux besoins de formation, de promouvoir l'alphabétisation et la formation continue pour les adultes, en plus d'aider les travailleurs à créer des possibilités au moyen du jumelage d'emploi. De plus, le Nouveau-Brunswick a continué d'investir dans tous les niveaux de la formation axée sur les compétences, de l'alphabétisation jusqu'au rattrapage scolaire des apprentis, dans le but de répondre aux besoins de formation des employeurs et des chercheurs d'emploi. Un exemple sera l'investissement dans le volet Initiative d'une promesse d'emploi du programme Accroissement de l'emploi, lancé en 2013, qui jumelle les employeurs aux nouveaux diplômés des établissements postsecondaires.

Tableau 5

Nouveau-Brunswick : Programmes semblables aux PEMS (2014-2015)

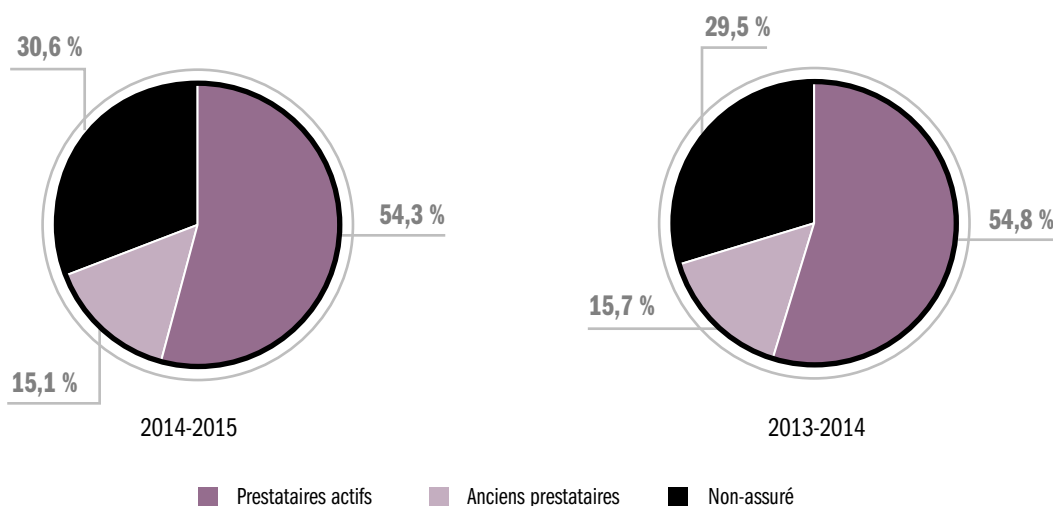
		Interventions	Variation annuelle	Dépenses (milliers \$)
Prestations d'emploi				
SSC	Accroissement de l'emploi – subventions salariales versées à l'employeur	1 632	+12,2 %	9 586
ATI	Accroissement de l'emploi – prestations pour travailleurs autonomes	286	-9,5 %	5 152
DC (régulier)	Programme de formation et de développement des compétences	3 983	+8,2 %	55 142
DC (apprentis)	Programme de formation et de développement des compétences	2 192	-3,0 %	
Mesures de soutien				
SAE	Services d'aide à l'emploi	25 761	-0,2 %	11 651
PMT	Services d'adaptation	S. O.	S. O.	7 636
R et I	Recherche et innovation	S. O.	S. O.	673

À la suite d'une importante augmentation du nombre de clients servis (+6,4 %) en 2013-2014, un déclin modéré de 4,3 % a été observé en 2014-2015, entraînant une baisse du nombre total de clients (15 827). Les trois types de clients ont aussi diminué, les prestataires actifs (8 596) et les anciens prestataires (2 393) enregistrant une baisse importante (-5,2 % et -7,7 % d'une année à l'autre, respectivement), et le nombre de clients non assurés (4 838) diminuant légèrement (-0,8 %). L'attention particulière accordée à la prestation d'une aide plus exhaustive aux clients qui se heurtent à des

obstacles à l'emploi particuliers a vraisemblablement contribué à la réduction du nombre de ce type de client. De même, les proportions de ces types de clients ont suivi leurs nombres respectifs, les proportions des prestataires actifs (54,3 %) et des anciens prestataires (15,1 %) ayant diminué depuis l'année précédente (leurs pourcentages s'établissant à 54,8 % et 15,7 % en 2013-2014, respectivement). Pour ce qui est de la proportion des clients non assurés par rapport à l'ensemble des clients, elle s'est accrue pour atteindre 30,6 % (+1,1 % point de pourcentage d'une année à l'autre).

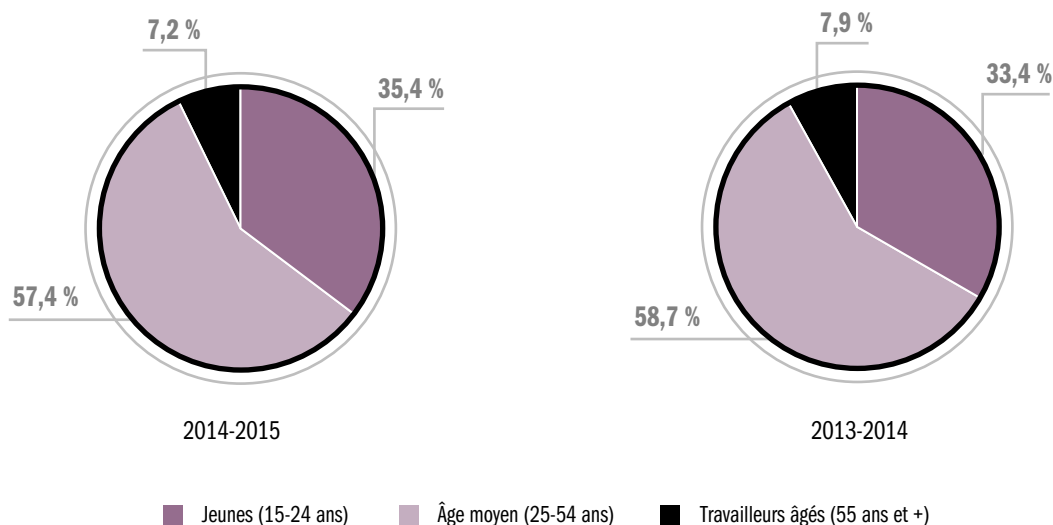
Graphique 18

Répartition des clients, selon le type

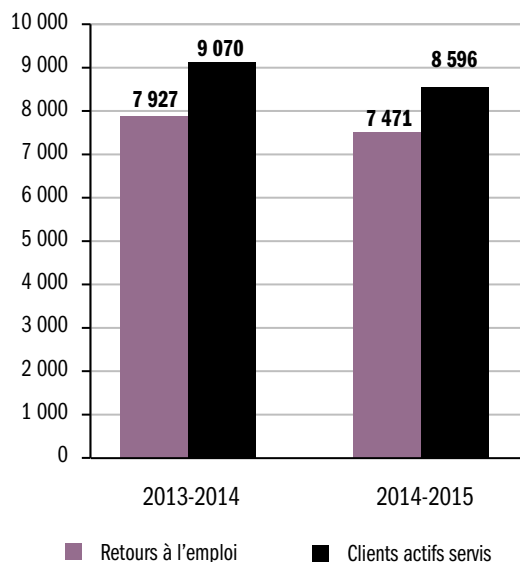


Graphique 19

Répartition des clients, selon l'âge

**Graphique 20**

Clients, d'une année à l'autre



Le nombre total d'interventions réalisées au Nouveau-Brunswick a augmenté pour la deuxième année consécutive, atteignant 33 854 en 2014-2015 (+0,9 %). Malgré une légère baisse (-0,2 %) du nombre de mesures de soutien (25 761), une augmentation considérable (+4,9 %) du nombre de prestations d'emploi a entraîné la hausse de leur nombre total à 8 093 en 2014-2015, et a aussi fait augmenter le nombre total de l'ensemble des interventions. La proportion des prestations d'emploi par rapport à l'ensemble des interventions a augmenté (+0,9 point de pourcentage) pour atteindre 23,9 %, tandis que la proportion des SAE a légèrement diminué depuis l'année précédente, passant de 77,0 % à 76,1 % en 2014-2015 conformément au déclin du nombre total. Un nombre total moins élevé de 7 471 prestataires actifs et d'anciens prestataires sont retournés au travail après une participation aux interventions semblables aux PEMS par rapport à 7 927 en 2013-2014. Totalisant 89,8 millions de dollars, les dépenses totales du Nouveau-Brunswick liées à ses programmes semblables aux PEMS représentaient 100 % des fonds alloués.

2.5.1 Prestations d'emploi

Après avoir réalisé un faible nombre d'interventions liées aux prestations d'emploi (7 712) l'année précédente, le Nouveau-Brunswick a servi un total de 8 093 clients en 2014-2015 (+4,9 %). Les deux volets du DC ont évolué de manière différente, le nombre total du volet régulier du DC augmentant considérablement (+8,2 %) pour atteindre un total de 3 983. En revanche, le volet apprentis du DC (2 192) a chuté pour une deuxième année consécutive, affichant une baisse modérée (-3,0 %) en 2014-2015. Conformément aux changements des nombres de ces deux types de prestations, leurs proportions respectives ont évolué semblablement, la proportion du volet régulier du DC augmentant de 1,5 point de pourcentage pour atteindre 49,2 %, tandis que le volet apprentis du DC a chuté plus rapidement (-2,2 points de pourcentage pour atteindre 27,1 %). Ensemble, les deux proportions du DC ont légèrement diminué, mais ont continué de représenter la proportion la plus importante par rapport à l'ensemble des interventions, s'établissant à 76,3 %, ce qui reflète les efforts continus du Nouveau-Brunswick pour soutenir les travailleurs pendant qu'ils acquièrent de nouvelles compétences. Les SSC ont augmenté considérablement (+12,2 %) pour atteindre 1 632, tandis que l'ATI (286) a chuté de manière importante (-9,5 %). La hausse importante des SSC pourrait s'expliquer par les investissements continus de la province dans l'Initiative d'une promesse d'emploi du programme Accroissement de l'emploi, un programme dont 2013-2014 était la première année complète de prestation. Ce programme offre jusqu'à 52 semaines de subventions salariales aux nouveaux diplômés des établissements postsecondaires. Les dépenses totales liées aux prestations d'emploi ont augmenté pour atteindre 69,9 millions de dollars (+2,4 %) en 2014-2015.

2.5.2 Mesures de soutien : SAE

Le Nouveau-Brunswick a réalisé un total de 25 761 interventions liées aux SAE, affichant une légère baisse (-0,2 %). Conformément au déclin du nombre total de SAE, sa proportion par rapport à l'ensemble des interventions réalisées a légèrement diminué (-0,9 %) pour atteindre 76,1 % en 2014-2015. Les deux types de SAE offerts dans la province ont évolué de manière différente. Le counselling individuel s'est accru de 0,7 % pour s'établir à 16 667, tandis que les services d'emploi ont chuté pour atteindre un

total de 9 094 (-1,9 %). La demande pour des SAE reflète l'engagement soutenu de la province à aider les personnes aptes à l'emploi et à appuyer les clients vulnérables. De plus, la province a continué à renforcer ses efforts afin de cibler des groupes précis, notamment les personnes handicapées et les bénéficiaires de l'aide sociale. Les clients du Nouveau-Brunswick ont participé en moyenne à 2,14 interventions par client en 2014-2015 par rapport à 2,03 en 2013-2014, enregistrant une augmentation. Les dépenses totales liées aux SAE se sont accrues pour atteindre 11,7 millions de dollars (+3,3 %).

2.5.3 Autres mesures de soutien : PMT et R et I

Après une croissance considérable (+22,7 %) des dépenses totales liées aux PMT et à la R et I l'année précédente, soit 9,7 millions de dollars, les dépenses totales ont diminué de manière importante pour atteindre 8,3 millions de dollars (-14,6 %) en 2014-2015. Cette baisse est principalement attribuable à l'importante chute (-19,2 %) du financement des PMT. Les dépenses totales liées aux PMT ont diminué pour atteindre 7,6 millions de dollars par rapport à 9,5 millions de dollars en 2013-2014. À l'inverse, les dépenses totales liées à la R et I ont fortement augmenté (+145,6 %) en 2014-2015 pour atteindre 673 000 \$, soit plus du double de la valeur de l'année précédente (274 000 \$). Les investissements dans la R et I ont augmenté puisque le Nouveau-Brunswick a utilisé les fonds de la R et I (347 149 \$) pour appuyer les initiatives de la Subvention pour l'emploi Canada – Nouveau-Brunswick. La proportion des dépenses totales des PMT et de la R et I par rapport à l'ensemble des dépenses liées aux PEMS avait diminué, passant de 10,9 % l'année précédente à 9,2 %.

2.5.4 Gestion fondée sur les résultats

Afin d'appuyer les clients de l'a.-e. en leur offrant des programmes actifs d'emploi plus tôt dans leur demande de prestations, le Nouveau-Brunswick collabore étroitement avec les partenaires locaux de Service Canada pour atteindre les clients le plus tôt possible. Certaines régions ont pris des dispositions avec leurs partenaires locaux de Service Canada pour inclure les coordonnées des bureaux locaux ainsi que des renseignements concernant les programmes et les services offerts par le ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail.

2.6 Québec

En 2014, le PIB réel de la province de Québec a augmenté de 1,5 %. Un taux de croissance légèrement plus faible de 1,4 % est attendu pour 2015 en raison des conditions plus difficiles de la première moitié de l'année. Le secteur du commerce du Québec était plus faible que prévu, en raison des modestes demandes finales des entreprises et des consommateurs des États-Unis pour ses produits et ses services. Un recul dans le secteur de la construction de la province a également freiné la croissance de son PIB réel. Cependant, un faible dollar canadien est de bon augure pour le secteur de la fabrication du Québec, qui a enregistré un très bon rendement dans les industries de la machinerie et de l'aéronautique. Au fur et à mesure que l'économie des États-Unis se rétablit, le secteur du commerce du Québec devrait s'améliorer.

En 2014-2015, il y avait 45 600 emplois vacants (+4 700 d'une année à l'autre) au Québec, et la plus forte demande de main-d'œuvre a été enregistrée dans les secteurs du commerce de détail, des soins de santé et de l'assistance sociale, ainsi que de la fabrication. Le taux d'emplois vacants de la province était de 1,3 %, ce qui est inférieur à la moyenne nationale de 0,3 point de pourcentage. Cela indique que le marché du travail de la province était légèrement moins restreint que le marché du travail global du Canada.

La population active du Québec est demeurée inchangée avec 4,4 millions de travailleurs, en raison d'une faible croissance de l'emploi (+3 200) alors que le chômage a légèrement diminué (-2 800). Le taux de chômage de la province a diminué de 0,1 point de pourcentage, pour s'établir à 7,6 % en 2014-2015.

Dans les industries du secteur de la production de biens, l'emploi a chuté de 2,9 %, perdant 26 000 emplois nets, et les pertes les plus fortes étaient concentrées dans le secteur de la construction (-13 900 ou -5,2 %) et dans le secteur de la fabrication (-8 900 ou -1,8 %). Contrebalançant ces pertes, les industries de services ont créé 29 200 emplois nets, soit une augmentation de 0,9 % d'une année à l'autre. La plus forte croissance de l'emploi a été enregistrée dans les secteurs de l'hébergement et de la restauration (+16 600 ou 6,4 %), des soins de santé et de l'assistance sociale (+10 600 ou 1,9 %), de l'administration publique (+10 300 ou 4,8 %) et du commerce (+4 100 ou 0,6 %). Au même moment, la plus forte diminution de l'emploi a été enregistrée dans les secteurs des autres services (-11 100 ou 6,1 %), des services professionnels, scientifiques et techniques (-8 300 ou -2,7 %), ainsi que des services d'enseignement (-1 800 ou 0,6 %).

Québec:

Faits saillants relatifs aux PEMS

Total de clients servis : 229 781		
Clients de l'a.-e.	Clients non assurés	
165 012 ↓	64 769 ↑	
Total d'interventions : 281 152		
Type d'interventions	2014-2015	Variation annuelle
Prestations d'emploi	32 474	19,4 % ↓
Mesures de soutien : SAE	248 678	2,0 % ↑
Proportion relative des interventions		
Type d'interventions	2014-2015	Variation annuelle (p. p.)
Prestations d'emploi	11,6 %	2,6 ↓
Mesures de soutien : SAE	88,4 %	2,6 ↑
Total des ressources affectées : 579,1 M\$ (un montant supplémentaire de 750 000 \$ au titre de la partie II de l'assurance-emploi a été offert au Québec, suite au déraillement du train à Lac-Mégantic, pour un grand total de 579,8 M\$)		
Dépenses totales	2014-2015 (millions \$)	Variation annuelle
Prestations d'emploi	337,8 \$	2,8 % ↓
Mesures de soutien : SAE	157,3 \$	12,5 % ↑
PMT et R et I	84,8 \$	9,7 % ↓
Dépenses totales ¹	579,8 \$	0,2 % ↓
Prestations non versées (millions \$)		
2013-2014	2014-2015	Variation annuelle
252,38 \$	290,84 \$	15,2 % ↑

¹ Les chiffres étant arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué; les redressements comptables n'ont pas été pris en compte.

Dans le contexte d'une population vieillissante, l'inadéquation entre les compétences et les emplois vacants a continué de présenter des défis au sein du marché du travail du Québec. En travaillant de concert avec ses partenaires du marché du travail, la province a fait progresser un certain nombre de priorités clés, notamment améliorer le rendement de son marché du travail, et offrir des services d'information sur le marché du travail dans les délais afin d'aider les chômeurs à réintégrer le marché du travail rapidement. Les mesures précises qui doivent être réalisées afin de respecter les priorités relatives au marché du travail incluent : mobiliser les employeurs et soutenir les initiatives de formation en matière d'emploi et de perfectionnement des compétences de ces derniers; déterminer et analyser les mesures structurelles ayant une incidence

Tableau 6

Québec : Programmes semblables aux PEMS (2014-2015)

		Interventions	Variation annuelle	Dépenses (milliers \$)
Prestations d'emploi				
SSC	Subventions salariales	5 052	-17,1 %	69 792
ATI	Mesure de soutien au travail indépendant	1 680	-12,3 %	25 236
SRC	Supplément de retour au travail	2 692	-53,3 %	1 302
DC	Mesure de formation de la main-d'œuvre Projets de préparation à l'emploi	23 050	-13,1 %	241 446
Mesures de soutien				
SAE	Information sur le marché du travail Service de placement Services d'aide et de recherche d'emploi	248 678	+2,0 %	157 270
PMT	Mesure Concertation pour l'emploi Mesure de formation de la main-d'œuvre à l'intention des entreprises	S.O.	S.O.	84 546
R et I	Stratégie de recherche et d'innovation	S.O.	S.O.	253

négative sur l'intégration et la participation actuelles et futures de sa main-d'œuvre, ainsi qu'éclaircir les enjeux et les solutions possibles à prendre en considération pour améliorer le jumelage des compétences et des emplois disponibles. La province visait également à accroître la participation sur le marché du travail, améliorer la productivité, renforcer les capacités du monde des affaires de s'adapter aux changements structurels, et soutenir les groupes sous-représentés sur le marché du travail.

Après trois années consécutives de croissance, le nombre de clients qui ont pris part aux programmes semblables aux PEMS du Québec a quelque peu chuté (-3,2 %) en 2014-2015 pour se chiffrer à 229 781 par rapport à 237 337 l'année dernière. Deux des trois types de clients ont suivi cette tendance, alors que le troisième type a continué de croître. Les nombres de prestataires actifs (140 026) et d'anciens prestataires (24 896) ont chuté considérablement de 5,0 % et de 6,7 % respectivement. De leur côté, les clients non assurés ont affiché une légère croissance (+2,5 %), faisant ainsi en sorte que leur nombre atteigne un sommet en dix ans, soit 64 769. L'augmentation de ce type de clients a également ralenti le rythme de la diminution du nombre total de clients.

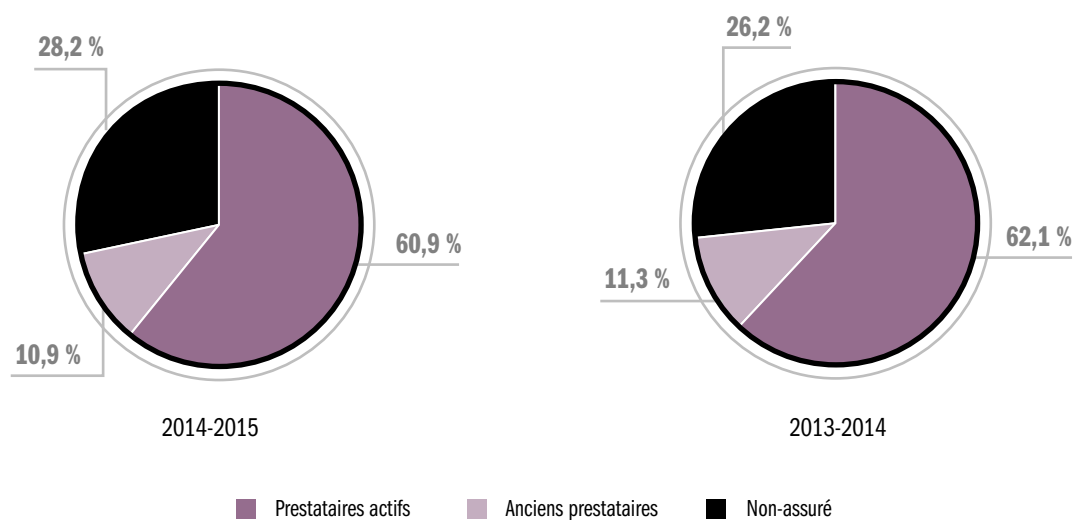
De façon semblable au déclin du nombre de clients servis, le nombre total d'interventions réalisées au Québec a fléchi pour atteindre 281 152 (-1,1 %). La

proportion de prestations d'emploi (11,6 %) par rapport au nombre total d'interventions réalisées a maintenu une tendance à la baisse pour une cinquième année consécutive. Il s'agit également de la plus faible proportion depuis 2005-2006. En revanche, la proportion de SAE a continué de croître, atteignant 88,4 %, un sommet en dix ans. Cela représente aussi une croissance annuelle modérée de 2,6 points de pourcentage.

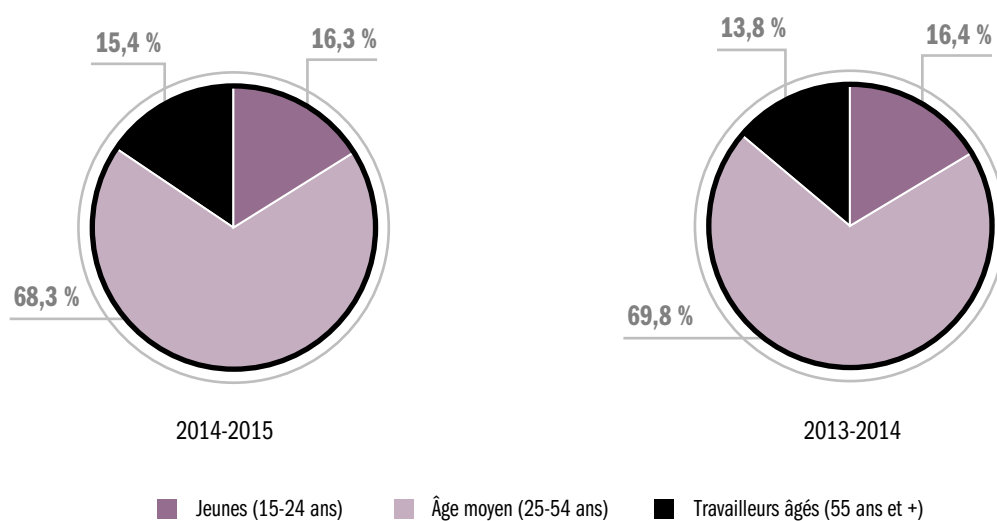
En tout, 59 949 clients de l'assurance-emploi sont retournés au travail après leur participation à une intervention semblable aux PEMS en 2014-2015, ce qui représente une importante hausse sur douze mois de 8,9 %. Ce chiffre fait état d'une troisième année consécutive de croissance et représente un sommet en dix ans. En raison de cette augmentation du nombre de prestataires actifs retournant sur le marché du travail, on estime que 290,84 millions de dollars en prestations non versées provenant du Compte des opérations de l'assurance-emploi ont été générés en 2014-2015, comparativement à 252,38 millions de dollars au cours de l'exercice précédent. Les dépenses totales du Québec pour ses programmes semblables aux PEMS ont atteint 579,4 millions de dollars. Ce montant inclut les 331 627 \$ en dépenses additionnelles tirés de l'enveloppe de 750 000 \$ mise à la disposition du Québec à la suite de la catastrophe ferroviaire survenue en juillet 2013 dans la région de Lac-Mégantic, en plus de son affectation initiale dans le cadre de l'EDMT.

Graphique 21

Répartition des clients selon le type

**Graphique 22**

Répartition des clients selon le groupe d'âge



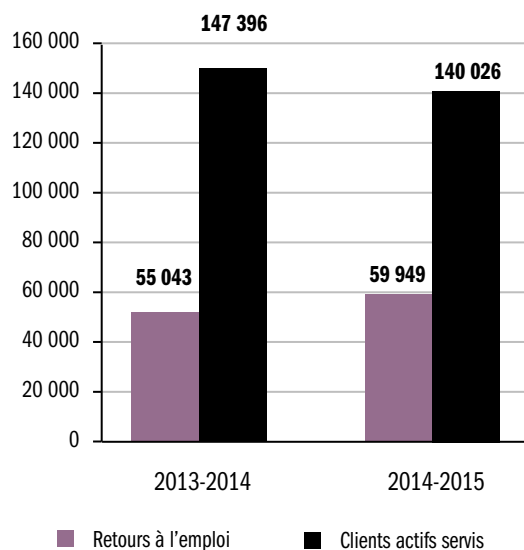
Dans le but d'offrir de l'aide aux travailleurs touchés par le déraillement de train à Lac-Mégantic, survenu en juillet 2013, 1,5 million de dollars provenant des fonds de la partie II de l'assurance-emploi ont été mis à la disposition du Québec en 2014-2015 au moyen d'une modification d'une durée limitée à son EDMT. En vertu des modalités de l'Entente, un premier versement de 750 000 \$ a été remis au Québec en septembre 2014, et le montant restant de la somme allouée devait être versé à la province lorsqu'elle en ferait la demande. En décembre 2014, le Québec a annoncé ne pas avoir besoin des fonds restants. En définitive, le Québec a utilisé 331 627 \$ du financement et a remis la somme restante de 418 373 \$ au gouvernement du Canada au début de l'exercice financier 2015-2016. Ce financement supplémentaire a été utilisé afin d'offrir des programmes de mesures actives et de l'aide au revenu dans le but d'aider des travailleurs en chômage à préserver leur participation à la population active, à acquérir des compétences pertinentes et à répondre aux besoins de la communauté. Plus particulièrement, la province a offert des programmes par l'entremise de Mesure Concertation pour l'emploi et de Mesure de formation de la main-d'œuvre. Toutes les mesures actives d'emploi ont été offertes dans la région de l'assurance-emploi du centre-sud du Québec où se situe la municipalité de Lac-Mégantic.

2.6.1 Prestations d'emploi

Le nombre d'interventions liées aux prestations d'emploi a chuté considérablement pour se chiffrer à 32 474 (-19,4 %) en 2014-2015. Les quatre types de prestations ont aussi fléchi à un rythme semblable, à l'exception des Suppléments de rémunération ciblés (SRC) qui ont fortement reculé (-53,3 %), se chiffrant à 2 692 interventions, car le programme a pris fin. Les Subventions salariales ciblées (SSC) (5 052), le volet régulier du Développement des compétences (DC) (23 050) et l'Aide au travail indépendant (ATI) (1 680) ont respectivement réduit de 17,1 %, de 13,1 et de 12,3 %. Malgré une diminution manifeste, le volet régulier du DC représentait toujours la plus importante part (71,0 %) de toutes les prestations offertes dans la province, montant ainsi qu'il s'agit toujours d'une priorité pour le Québec. Pour ce qui est des SSC, elles représentaient une proportion plus importante cette année (15,6 %) malgré un nombre total moindre. Les dépenses totales associées aux prestations d'emploi ont chuté pour se situer à 337,8 millions de dollars (-2,8 %) en 2014-2015, ce qui correspond au déclin du nombre d'interventions enregistrées.

Graphique 23

Clients, d'une année à l'autre



2.6.2 Mesures de soutien : services d'aide à l'emploi (SAE)

En 2014-2015, la proportion accrue de SAE (88,4 %) par rapport à toutes les interventions offertes dans la province reflète la demande soutenue pour le recours aux mesures de soutien. Le nombre d'interventions liées aux SAE a augmenté pour atteindre 248 678 comparativement à 243 873 en 2013-2014, un sommet en dix ans. Également, elle reflète l'augmentation continue du nombre des clients servis non assurés. Un nombre considérablement plus élevé de services d'emploi a été offert au Québec en 2014-2015, atteignant un total de 146 501 (+6,5 %). La proportion de ce type d'interventions liées aux SAE a aussi augmenté, pour atteindre 58,9 % (+2,5 points de pourcentage d'une année à l'autre). De même, le Québec a offert un nombre croissant d'interventions en counseling individuel (70 349), ce qui représente une augmentation de 15,7 %. En revanche, la province a offert un nombre considérablement moindre d'interventions liées aux services de groupe, soit 31 282 en 2014-2015 (-30,1 %). La proportion de ce type de SAE a grandement chuté, passant de 18,7 % l'année dernière à 12,8 %. Les dépenses totales pour les SAE ont augmenté de façon notable pour atteindre 157,3 millions de dollars (+12,5 %).

2.6.3 Autres mesures de soutien : PMT et R et I

Pour une deuxième année consécutive, le montant total en dépenses liées aux PMT et à la R et I a chuté pour se situer à 84,8 millions de dollars en 2014-2015 (-9,7 %). Le total des dépenses pour les PMT était de 84,5 millions de dollars, un déclin important de 9,7 %. Les dépenses pour la R et I ont quant à elles augmenté considérablement (+21,1 %) pour atteindre un total de 253 000 \$. Toutefois, le financement total lié aux PMT et à la R et I représentait une part déclinante du total des dépenses de la province consacrées aux programmes semblables aux PEMS, chutant de 16,2 % l'année dernière à 14,6 % en 2014-2015.

2.6.4 Gestion fondée sur les résultats

Québec adopte une approche fondée sur les données probantes afin de cerner et de relever les principaux défis de son marché du travail. Pour gérer les résultats, la province a également recours à une approche décentralisée, et elle répartit les budgets ainsi que les cibles de résultats selon des variables pertinentes des divers marchés du travail locaux ainsi que les caractéristiques personnelles des demandeurs d'a.-e. Un système efficace de Repérage, référence et rétroaction constitue un élément clé de cette approche, et appuie et fait progresser l'accélération de l'intégration professionnelle des personnes prêtes à entrer sur le marché du travail. Centrer continuellement ses efforts à sensibiliser la population à l'information sur le marché du travail ainsi qu'à adapter et à faciliter l'utilisation de cette information représente également un aspect clé des pratiques efficaces qu'adopte la province en matière de gestion fondée sur les résultats. Il convient également de souligner que le Québec est responsable de l'évaluation de l'efficacité de ses programmes semblables aux PEMS.

2.7 Ontario

Le PIB réel de l'Ontario a enregistré une hausse de 2,7 % en 2014 et d'environ 2,4 % en 2015. Les dépenses des ménages, les investissements et les exportations demeurent les principaux facteurs de la croissance. De plus, les prix du pétrole à la baisse, un dollar canadien plus concurrentiel ainsi qu'une solide croissance de l'économie américaine présentent des occasions de croissance accrue en Ontario.

Ontario :

Faits saillants relatifs aux PEMS

Total de clients servis : 154 073		
Clients de l'a.-e.		Clients non assurés
82 795	⬇	71 278 ⬇
Total d'interventions : 172 667		
Type d'interventions	2014-2015	Variation annuelle
Prestations d'emploi	28 656	4,6 % ⬇
Mesures de soutien : SAE	144 011	3,3 % ⬇
Proportion relative des interventions		
Type d'interventions	2014-2015	Variation annuelle (p. p.)
Prestations d'emploi	16,6 %	0,2 ⬇
Mesures de soutien : SAE	83,4 %	0,2 ⬆
Total des ressources affectées : 570,5 M\$		
Dépenses totales	2014-2015 (millions \$)	Variation annuelle
Prestations d'emploi	251,00 \$	10,0 % ⬇
Mesures de soutien : SAE	290,00 \$	6,7 % ⬆
PMT et R et I	29,50 \$	101,0 % ⬆
Dépenses totales ¹	570,5 \$	0,9 % ⬆
Prestations non versées (millions \$)		
2013-2014	2014-2015	Variation annuelle
\$237,59	240,96 \$	1,4 % ⬆

¹ Les chiffres étant arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué; les redressements comptables n'ont pas été pris en compte.

En 2014-2015, une moyenne de 79 500 emplois étaient vacants en Ontario, soit une augmentation de 14 200 d'une année sur l'autre. La province a enregistré sa plus forte demande de main-d'œuvre dans les secteurs du commerce de détail, de la fabrication, ainsi que des soins de santé et de l'assistance sociale. Malgré une performance économique relativement solide, le taux d'emplois vacants de la province s'est établi à 1,4 %, tout juste sous la moyenne nationale de 1,6 %.

Les améliorations observées par la conjoncture économique de l'Ontario ont fait sentir leurs effets dans les agrégats du marché du travail de la province en 2014-2015. La population active s'est accrue de 0,3 % (+19 800) pour atteindre un total de 7,42 millions. L'emploi a progressé de 0,6 % (+43 700) pour se chiffrer à 6,89 millions, alors que l'emploi à

temps plein et à temps partiel a connu une hausse de 0,5 % (+26 600) et de 1,3 % (+17 100), respectivement. Le chômage a enregistré une baisse de 23 900 (-4,3 %). Dans ce contexte, le taux de chômage de la province a fléchi pour s'établir à 7,2 % (-0,3 point de pourcentage).

Dans les industries de la production de biens, l'emploi a diminué de 1,0 % (-14 400), alors que des pertes notables ont été enregistrées dans les secteurs de la fabrication (-18 900 ou -2,5 %), de l'agriculture (-3 700 ou -4,4 %), et de la foresterie, de la pêche, des mines et de l'extraction de pétrole et de gaz (-2 500 ou -7,0 %). Une croissance de 12 400 emplois nets (+2,7 %) a été observée dans le secteur de la construction. La croissance globale de l'emploi en Ontario a été soutenue grâce à 58 000 emplois nets supplémentaires (+1,1 %) dans les industries des services. Des gains marqués ont été observés dans les secteurs du commerce (+25 100 ou +2,5 %); des services d'enseignement (+24 000 ou +5,0 %); des soins de santé et de l'assistance sociale (+15 300 ou +1,9); ainsi que des services professionnels, scientifiques et techniques (+14 300 ou +2,6 %). Contrebalançant ces gains, sur une base nette, des pertes notables ont été enregistrées par l'emploi dans les secteurs du transport et de l'entreposage (-15 300 ou -4,5 %); des autres services (-9 200 ou -3,2 %); et, des administrations publiques (-6 600 ou -1,8 %).

Le marché du travail de l'Ontario continue d'être confronté à un bon nombre de difficultés, notamment le vieillissement de la population active et la hausse des retraits du marché du travail (p. ex., les départs à la retraite des baby-boomers). Les nouveaux immigrants (admis au cours des 10 dernières années) ayant des qualifications internationales font toujours face à plusieurs défis, comme celui d'obtenir la reconnaissance de leurs compétences étrangères et de leur expérience. De plus, les Autochtones, les personnes handicapées, les jeunes et les travailleurs âgés sont confrontés à des défis particuliers liés au marché du travail par rapport au reste de la population active. Afin de relever ces défis, les efforts de la province sont demeurés axés sur le soutien de sa population active par le biais d'investissement dans la formation et le développement des compétences, ainsi que sur l'amélioration des programmes d'emploi qui appuient les retours au travail rapides. Les activités spécifiques comprenaient le lancement de la Subvention Canada-Ontario pour l'emploi en 2014. De plus, la province a continué de travailler en étroite collaboration avec les intervenants clés pour mener des activités de sensibilisation et recueillir les commentaires sur les programmes d'emploi et de formation de l'Ontario, ainsi que sur ses priorités relatives au marché du travail.

Tableau 7

Ontario : Programmes semblables aux PEMS (2014-2015)

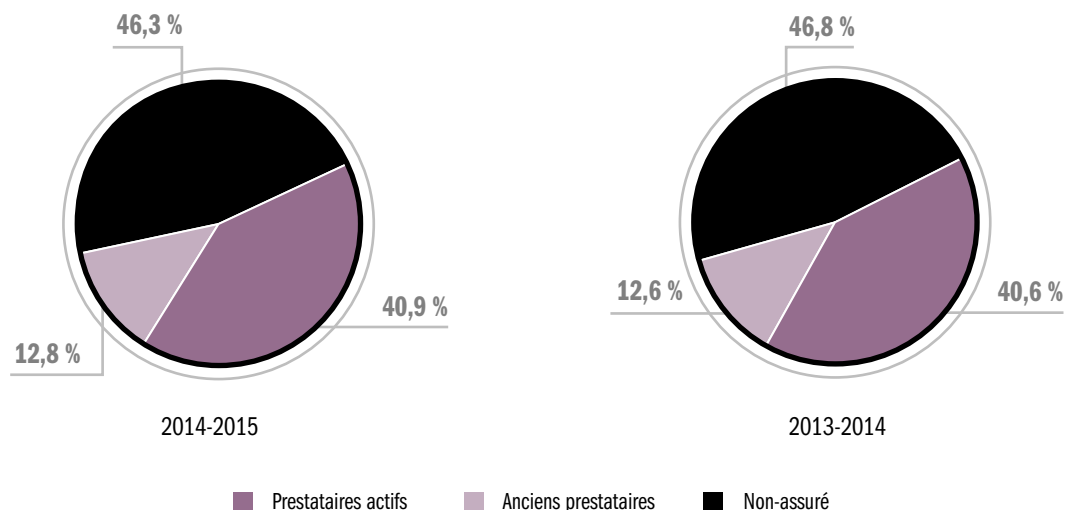
		Interventions	Variation annuelle	Dépenses (milliers \$)
Prestations d'emploi				
SSC	Services s'emploi - Placement avec mesures incitatives	1 806	-8,2 %	3 619
ATI	Prestations pour travail indépendant en Ontario	2 406	-2,8 %	46 160
PCE	Partenariats pour la création d'emplois en Ontario	512	-1,7 %	7 417
DC-R	Deuxième carrière	8 049	-12,8 %	193 770
DC-A	Développement des compétences – apprentis	15 883	+0,3 %	
Mesures de soutien				
SAE	Services d'aide à l'emploi de l'Ontario – Services d'emploi	144 011	-3,3 %	290 022
PMT	Partenariats du marché du travail de l'Ontario	S.O.	S.O.	13 658
R et I	Stratégie de recherche et d'innovation (y compris la Subvention canadienne pour l'emploi)	S.O.	S.O.	15 843

L'Ontario a servi un total de 154 073 clients en 2014-2015, comparativement à 159 367 en 2013-2014, ce qui représente une baisse de 3,3 %. Les taux ont diminué pour les trois types de clients, alors que le nombre de clients non assurés (71 278) a fléchi de 4,4 %, suivi du nombre de prestataires actifs, chutant de 2,5 % pour s'établir à 63 061. Le nombre d'anciens prestataires (19 734) a quant à lui enregistré une baisse de 2,0 %. La proportion

respective des clients actifs et assurés de l'a.-e. et des anciens clients assurés de l'a.-e. a augmenté pour atteindre 40,9 % et 12,8 % (hausse de 0,3 et 0,2 point de pourcentage, respectivement). En revanche, la proportion des clients non assurés a diminué pour s'établir à 46,3 %, par rapport à 46,8 % en 2013-2014, de façon conforme à la baisse du nombre total de ce type de clients.

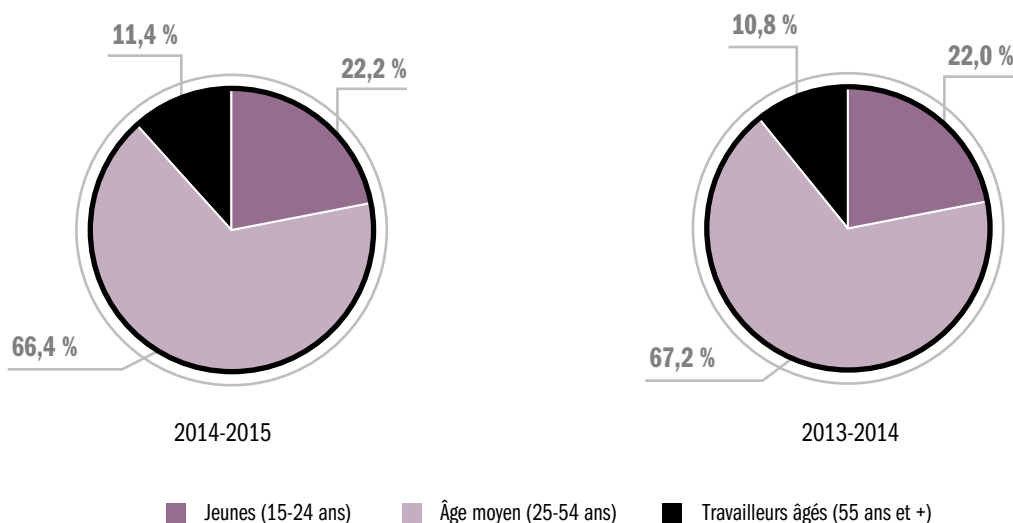
Graphique 24

Répartition des clients selon le type



Graphique 25

Répartition des clients selon le groupe d'âge



Après avoir augmenté au cours des deux dernières années, le nombre total d'interventions semblables aux PEMS réalisées dans la province a chuté pour atteindre 172 667 en 2014-2015 (-3,6 %). Les deux types d'intervention ont fléchi, alors que les prestations d'emploi ont diminué de 4,6 % pour s'établir à 28 656, et que les SAE ont enregistré une baisse modérée de 3,3 %, pour un total de 144 011 interventions réalisées. Néanmoins, les interventions liées aux SAE représentaient, à 83,4 %, une proportion plus grande de toutes les interventions réalisées dans la province (+0,2 point de pourcentage). Le nombre de clients de l'a.-e. qui sont retournés au travail après leur participation aux programmes semblables aux PEMS a légèrement augmenté (+0,4 %) pour atteindre 36 166 en 2014-2015. À 570,5 millions de dollars, les dépenses totales de l'Ontario pour ses programmes semblables aux PEMS représentaient 100 % des fonds alloués.

2.7.1 Prestations d'emploi

L'Ontario a réalisé 28 656 interventions liées aux prestations d'emploi en 2014-2015, soit une baisse de 4,6 % d'une année sur l'autre. Le volet régulier du Développement des compétences (DC-R) a chuté de 12,8 %, pour se chiffrer à 8 049. Le volet DC-A s'est accru légèrement de 0,3 % pour atteindre 15 883. Les trois autres types de prestations ont fléchi de 8,2 %, 2,8 % et 1,7 % pour les SSC (1 806), l'ATI (2 406) et les PCE (512), respectivement. Les dépenses pour les prestations d'emploi ont totalisé 251,0 millions de dollars en 2014-2015, comparativement à 279,0 millions de dollars en 2013-2014.

2.7.2 Mesures de soutien : SAE

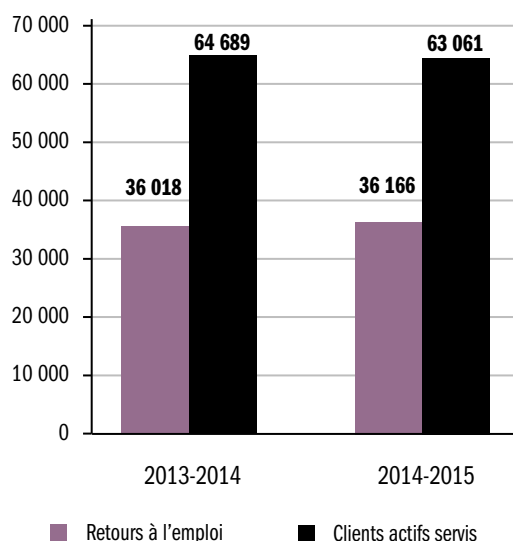
Après une croissance notable observée au cours des deux années précédentes, l'Ontario a réalisé un plus petit nombre (144 011) d'interventions liées aux SAE en 2014-2015 (-3,3 %), toutes des services de counseling individuel²². Le total des dépenses pour les SAE s'est élevé à 290 millions de dollars (+6,7 %).

2.7.3 Autres mesures de soutien

Les dépenses de l'Ontario pour les PMT et la R et I ont plus que doublé en 2014-2015, pour atteindre 29,5 millions de dollars (+101 %). Une augmentation spectaculaire (1 797 %) des dépenses totales liées à la R et I, qui se sont chiffrées à 15,9 millions de

Graphique 26

Clients, d'une année à l'autre



dollars comparativement à 840 000 \$ en 2013-2014, a hissé le total global des dépenses de cette année pour les PMT et la R et I. Cette hausse est attribuable au lancement de la Subvention Canada-Ontario pour l'emploi, réalisé en septembre 2014. L'Ontario a utilisé les fonds liés à la R et I (15 974 503 \$) afin de soutenir les initiatives de la Subvention canadienne pour l'emploi. Les dépenses pour les PMT ont chuté modérément (-1,3 %) pour atteindre un total de 13,7 millions de dollars en 2014-2015, par rapport à 13,8 millions de dollars l'année dernière. La croissance considérable de l'investissement total global illustre l'appui et l'engagement de la province à l'innovation de la main-d'œuvre et à la connaissance accrue des tendances au sein des marchés du travail locaux afin de mieux cibler les ressources pour répondre aux besoins des Ontariens.

2.7.4 Gestion fondée sur les résultats

Afin d'appuyer les clients qui participent à des programmes actifs d'emploi, le ministère de la Formation et des Collèges et Universités de l'Ontario, Service Canada et des fournisseurs de services d'Emploi animent des séances d'information conjointes destinées aux clients auprès des prestataires de l'a.-e. Ces séances permettent de

²² En plus du counseling individuel, les interventions peuvent inclure la gestion de cas, l'évaluation, les plans d'action, le jumelage travailleur-emploi, les placements et les mesures incitatives, l'observation au poste de travail, le soutien pour l'encadrement et le maintien en poste, le développement des talents personnels de même que l'accès à l'information sur le marché du travail. L'Ontario ne compte qu'une seule intervention de counseling individuel par clients des SAE.

fournir des renseignements aux clients sur les programmes et services offerts par la province et de les aider à réintégrer la population active. Ces services sont offerts à tous les clients, peu importe où ils en sont rendus dans leur période de prestations.

Afin d'améliorer l'évaluation et la surveillance des programmes des PEMS, l'Ontario exploite un système de gestion du rendement pour les services d'emploi axé sur les normes et les mesures de base pour la norme de qualité du service. Cette norme permet à la province de surveiller efficacement le progrès et le rendement de ses fournisseurs de services en fonction de : leur efficacité, leur efficience, et la qualité de leur service à la clientèle. Le système veille à ce que les fournisseurs de services bénéficiant d'un financement comprennent ce qui est attendu d'eux en établissant des attentes claires et cohérentes. L'Ontario peut ainsi évaluer le rendement des programmes et des fournisseurs de services de façon cohérente et transparente, et en fonction des données probantes.

2.8 Manitoba

Tous les secteurs clés de l'économie du Manitoba ont observé une hausse, poussant la croissance du PIB réel de la province à 2,3 % en 2014, alors qu'une hausse de 1,8 % est attendue en 2015. Menés par de solides gains dans les secteurs de la fabrication, de la construction et de l'agriculture, les secteurs de la production de biens du Manitoba sont l'élément moteur de la croissance. Les industries d'exportation sont en bonne position pour tirer parti de l'essor de l'économie américaine et de la valeur moindre du dollar canadien. La saine croissance observée dans les industries de la production de biens se reflètera dans le secteur des services.

En 2014-2015, le nombre d'emplois vacants (8 725) était considérablement plus faible que celui observé l'année précédente (10 000), au Manitoba. La plus forte demande de main-d'œuvre a été enregistrée dans les secteurs des soins de santé et des services sociaux, du commerce de détail et de la fabrication. Le taux de vacances était de 1,7 %, soit légèrement supérieur à la moyenne nationale de 1,6 %.

Conformément au rendement économique du Manitoba, la population active de la province a augmenté (+5 400 ou +0,8 %) pour atteindre 665 900. Sur une base nette, l'emploi s'est accru de 1 % (+6 100), le nombre d'emplois à temps plein ayant augmenté de 7 900, mais le nombre d'emplois à temps partiel ayant chuté de 1 900. Le chômage a

Manitoba:

Faits saillants relatifs aux PEMS

Total de clients servis : 28 842		
Clients de l'a.-e.	Clients non assurés	
13 668 ⬇	15 174 ⬆	
Total d'interventions : 60 587		
Type d'interventions	2014-2015	Variation annuelle
Prestations d'emploi	6 206	4,2 % ⬇
Mesures de soutien : SAE	54 381	15,1 % ⬆
Proportion relative des interventions		
Type d'interventions	2014-2015	Variation annuelle (p. p.)
Prestations d'emploi	10,2 %	1,8 ⬇
Mesures de soutien : SAE	89,8 %	1,8 ⬆
Total des ressources affectées : 43,1 M\$		
Dépenses totales	2014-2015 (millions \$)	Variation annuelle
Prestations d'emploi	27,6 \$	6,7 % ⬇
Mesures de soutien : SAE	7,8 \$	4,7 % ⬆
PMT et R et I	7,6 \$	18,9 % ⬆
Dépenses totales ¹	43,1 \$	1,0 % ⬇
Prestations non versées (millions \$)		
2013-2014	2014-2015	Variation annuelle
44,28 \$	43,09 \$	2,7 % ⬇

¹ Les chiffres étant arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué; les redressements comptables n'ont pas été pris en compte.

quant à lui diminué de 600 (-1,6 %), terminant l'année à 36 000. Dans ce contexte, le taux de chômage a fléchi pour s'établir à 5,4 %, ce qui correspond à une baisse de 0,1 point de pourcentage d'une année sur l'autre.

Des gains nets d'emplois ont été enregistrés autant dans les industries de la production de biens (+2 100) que dans celles des services (+3 900). Au sein des industries de la production de biens, ce sont les secteurs de la construction (+1 500 ou +3,4 %) et de la fabrication (+1 300 ou +2 %) qui ont réalisé les gains les plus significatifs. Le secteur de l'agriculture a connu le déclin le plus prononcé, perdant 1 300 emplois nets par rapport à l'année précédente. Parmi les industries de services, les secteurs des soins de santé et de l'assistance sociale (+4 500 ou +4,7 %) et des services

d'enseignement (+3 200 ou +6,9 %) ont enregistré les plus importants gains d'emplois. Le secteur des services aux entreprises, des services relatifs aux bâtiments et des autres services de soutien (-3 100 ou -15,5 %), ainsi que celui des services professionnels, scientifiques et techniques (-2 100 ou -8,1 %) ont quant à eux enregistré les plus grandes pertes.

Les conditions économiques favorables, la croissance des entreprises et la population vieillissante combinées à un exode à la retraite de la population active ont fait augmenter la demande de travailleurs qualifiés au Manitoba. En 2014-2015, la province a continué de faire avancer sa stratégie pour les compétences afin de combler les pénuries de main-d'œuvre qualifiée déclarées.

Les priorités relatives au marché du travail comprenaient de veiller à ce que les titres de compétences étrangers s'alignent bien avec la demande des employeurs en matière de compétences, surtout parmi les professions pour lesquelles le nombre de postes à pourvoir était le plus élevé; et de combler les lacunes en matière de langue et de compétences essentielles dans le but d'accroître l'intégration au marché du travail. D'autres priorités relatives au marché du travail visent : à

appuyer les voies menant à l'emploi, en majeure partie en améliorant la coordination et en favorisant des partenariats avec les fournisseurs de services, les établissements de formation et les organismes communautaires; à mettre l'accent sur les besoins des employeurs afin de veiller à ce que des résultats d'emploi à long terme soient obtenus; et à soutenir les Autochtones, les personnes handicapées et les personnes coupées du marché du travail qui demeurent une importante priorité pour les objectifs économiques et les objectifs en matière de développement social de la province.

Après avoir chuté en 2013-2014, le nombre de clients servis a augmenté modérément de 2,6 % sur douze mois pour se chiffrer à 28 842. Les nombres d'anciens prestataires (3 672) et de clients non assurés (15 174) ont tous deux augmenté (+2,6 % et +12,1 %, respectivement). En revanche, le nombre de prestataires actifs (9 996) a fléchi considérablement (-9,0 %). Par conséquent, la proportion d'anciens prestataires est demeurée stable à 12,7 %, alors que celle des clients non assurés a enregistré une hausse notable pour atteindre 52,6 % (+4,4 points de pourcentage) et celle des prestataires actifs a diminué pour s'établir à 34,7 %, par rapport à 39,1 % en 2013-2014.

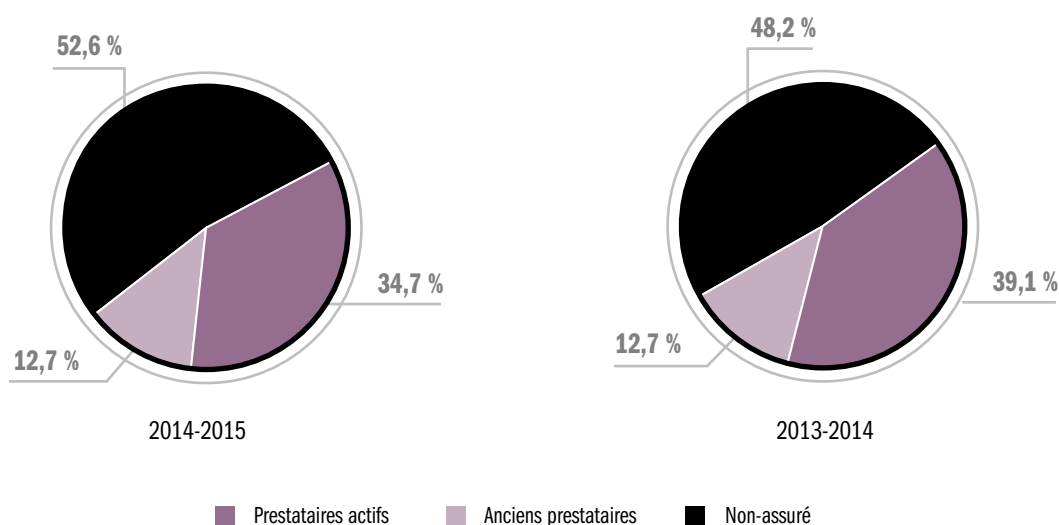
Tableau 8

Manitoba : Programmes semblables aux PEMS (2014-2015)

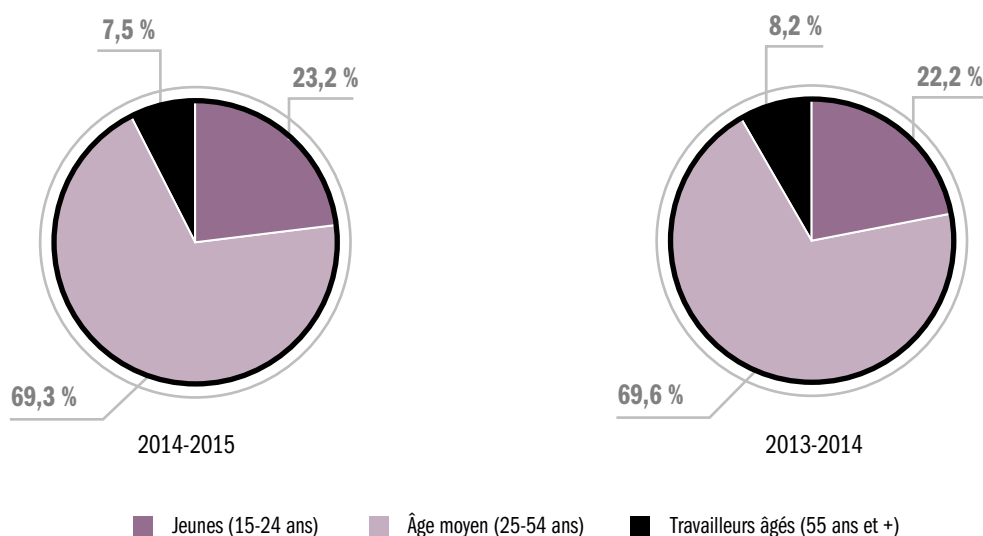
		Interventions	Variation annuelle	Dépenses (milliers \$)
Prestations d'emploi				
SSC	Subventions salariales	53	-3,6 %	317
ATI	Aide au travail indépendant	120	-14,9 %	1 077
PCE	Partenariats pour l'emploi	135	+6,3 %	989
DC-R	Développement des compétences	1 966	-15,8 %	25 224
DC-A	Développement des compétences - apprentis	3 932	+2,9 %	
Mesures de soutien				
SAE	Services d'aide à l'emploi	54 381	+15,1 %	7 838
PMT	Partenariats du marché du travail	S.O.	S.O.	5 635
R et I	Recherche et innovation	S.O.	S.O.	2 003

Graphique 27

Répartition des clients selon le type

**Graphique 28**

Répartition des clients selon le groupe d'âge

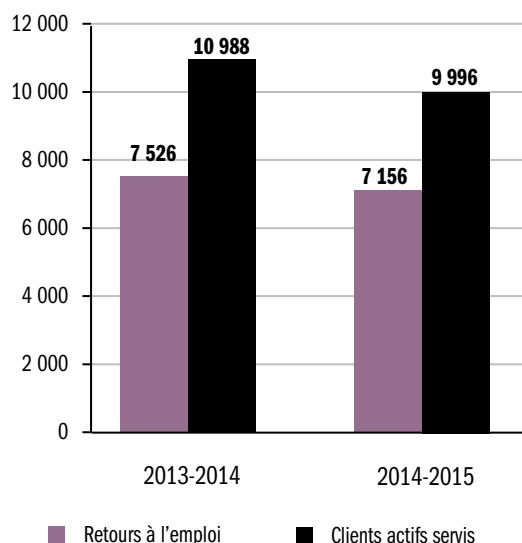


Le Manitoba a livré un total de 60 587 interventions en 2014-2015, ce qui représente une augmentation considérable d'une année sur l'autre de 12,8 % (+6 864), possiblement attribuable à la faible croissance économique en 2014. Les mesures de soutien représentaient une proportion croissante de 89,8 % de toutes les interventions, comparativement à 87,9 % l'an dernier. Dans l'ensemble, la proportion des SAE a poursuivi sa tendance à la hausse

observée au cours des dernières années, atteignant un sommet en dix ans. En revanche, la proportion des prestations d'emploi a continué de diminuer, se chiffrant à 10,2 % (-1,8 point de pourcentage sur 12 mois). À 43,1 millions de dollars, les dépenses totales du Manitoba pour ses programmes semblables aux PEMS représentaient 100 % de tous les fonds alloués.

Graphique 29

Clients, d'une année à l'autre



2.8.1 Prestations d'emploi

Le nombre d'interventions liées aux prestations d'emploi réalisées par le Manitoba en 2014-2015 a été plus petit, se chiffrant à 6 206, soit une baisse de 4,2 % d'une année sur l'autre, conformément au déclin considérable observé par le nombre de clients actifs servis. Le volet apprentis du DC (3 932) et les PCE (135) ont tous les deux augmenté de 2,9 % et de 6,3 %, respectivement. Les trois autres types de prestations ont tous chuté. La diminution la plus importante, soit de 15,8 %, a été enregistrée par le volet régulier du DC (1 966), suivie de 14,9 % pour l'ATI (120), et de 3,6 % pour les SSC (53). Par conséquent, la proportion du volet régulier du DC par rapport à toutes les prestations a fléchi, passant de 36,0 % l'année précédente, à 31,7 % en 2014-2015. Dans l'ensemble, les proportions combinées des volets réguliers et apprentis du DC ont continué de représenter une proportion croissante de toutes les prestations (95,1 %). Conformément au déclin du nombre de prestations d'emploi, les dépenses totales de la province ont également chuté considérablement (-6,7 %), pour atteindre 27,6 millions de dollars en 2014-2015.

2.8.2 Mesures de soutien : SAE

Le nombre d'interventions liées aux SAE (54 381) réalisées au Manitoba en 2014-2015 a augmenté considérablement de 15,1 % (+7 138) sur 12 mois, ce qui reflète le soutien continu accordé pour le

retour au travail rapide des clients aptes à l'emploi. La proportion des SAE par rapport à toutes les interventions liées aux PEMS a également augmenté pour atteindre 89,8 %, comparativement à 87,9 % l'année précédente. La hausse du nombre de SAE et de leur proportion est largement attribuable à la croissance de la proportion du nombre de clients non assurés, qui a augmenté de 48,2 % en 2013-2014, à 52,6 % de tous les clients servis en 2014-2015. En revanche, la proportion des prestataires actifs a chuté de 39,1 % à 34,7 %, alors que celle des anciens prestataires est restée la même, à 12,7 %. Pour une deuxième année de suite, la province a livré un plus grand nombre d'interventions liées aux services d'emploi, atteignant 39 241 en 2014-2015, ce qui représente une croissance considérable sur 12 mois de 26,4 % (+8 195). Le counselling individuel a par contre enregistré une importante diminution, chutant de 16 197 en 2013-2014 pour s'établir à 15 140 cette année (-6,5 %). Les dépenses pour les SAE se sont élevées à 7,8 millions de dollars (+4,7 %), de façon conforme à la hausse des dépenses pour les services d'emploi.

2.8.3 Autres mesures de soutien : PMT et R et I

Après avoir enregistré une forte baisse en 2013-2014, les dépenses totales du Manitoba pour les PMT et la R et I ont augmenté considérablement pour se chiffrer à 7,6 millions de dollars cette année (+18,9 %). La hausse du montant total des dépenses a été principalement entraînée par une croissance marquée des dépenses pour la R et I qui ont atteint 2,0 millions de dollars (+61,5 %). De ce montant, 1,4 million de dollars ont été investis pour les initiatives de la Subvention pour l'emploi Canada – Manitoba. Une augmentation importante (+8,7 %) des dépenses pour les PMT a soulevé le total à 5,6 millions de dollars. La croissance globale des dépenses pour les PMT et la R et I combinés représentait une proportion croissante (17,7 %) des dépenses pour les programmes semblables aux PEMS, comparativement à la proportion de l'année dernière (14,8 %).

2.8.4 Gestion fondée sur les résultats

Dans le but d'appuyer les clients qui participent à des programmes actifs d'emploi, le Manitoba a mis sur pied et en œuvre un outil d'évaluation des emplois et formations (*Employment and Training Assessment*) dans le cadre du processus d'inscription pour tous les clients. L'outil est utilisé pour évaluer l'employabilité d'un individu dans le but de déterminer les interventions appropriées en fonction des résultats de l'évaluation. Le Manitoba met actuellement à jour les systèmes d'information

existants (c.-à-d. l'*Integrated Case Management System* et le *Service Provider Reporting System*) afin d'appuyer la mise en œuvre de l'outil d'évaluation des emplois et formations dans l'ensemble du réseau de fournisseurs de services externes et de veiller à un niveau de normalisation des évaluations des clients.

2.9 Saskatchewan

Après avoir grimpé à un taux de 1,9 % en 2014, le PIB réel de la Saskatchewan a, selon les estimations, reculé d'environ 1 % en 2015. La chute des prix du pétrole, ainsi que les conditions de sécheresse qui ont entraîné un ralentissement de la production agricole, a eu un impact négatif sur l'économie de la province. De plus, le secteur de la construction de la Saskatchewan a ralenti en 2015, puisque d'importants projets d'agrandissement de mines ont pris fin ou ont été remis à plus tard. Le marché de l'habitation a montré une faiblesse, témoignant du ralentissement de la demande, ainsi que d'une période pluriannuelle pendant laquelle trop de bâtiments ont été construits. Toutefois, le secteur minier a été un point positif dans l'économie en raison d'un renforcement continu de la production de potasse et d'uranium.

En 2014-2015, une moyenne de 9 100 emplois vacants a été enregistrée en Saskatchewan, soit 600 vacances de plus que pendant l'exercice financier précédent. La plus forte demande de main-d'œuvre de la province a été enregistrée dans les secteurs des soins de santé et de l'assistance sociale, du commerce de détail et des services d'enseignement. Le taux provincial d'emplois vacants de 2 % était supérieur à la moyenne nationale de 1,6 %, faisant de la Saskatchewan, l'un des marchés du travail les plus serrés au Canada.

Malgré un ralentissement de l'économie, le marché du travail de la Saskatchewan a affiché des indicateurs généralement positifs. En 2014-2015, la population active s'est accrue (+0,7 %) pour atteindre un total de 595 100. L'emploi a augmenté de 1 %, totalisant 571 400 emplois, dont une hausse de l'emploi à temps plein (+5 600), contre une légère baisse de l'emploi à temps partiel (-300). Le chômage a diminué de 1 100 (-4,3 %) par rapport aux niveaux de 24 900 enregistrés l'année dernière. Dans ce contexte, le taux de chômage provincial a chuté à 4 %, soit le taux le plus faible parmi ceux de toutes les provinces canadiennes.

Saskatchewan :

Faits saillants relatifs aux PEMS

Total de clients servis : 13 881		
Clients de l'a.-e.	Clients non assurés	
13 068	⬆	813
Total d'interventions : 18 409		
Type d'interventions	2014-2015	Variation annuelle
Prestations d'emploi	7 570	7,7 % ⬇
Mesures de soutien : SAE	10 839	4,2 % ⬆
Proportion relative des interventions		
Type d'interventions	2014-2015	Variation annuelle (p. p.)
Prestations d'emploi	41,1 %	3,0 ⬇
Mesures de soutien : SAE	58,9 %	3,0 ⬆
Total des ressources affectées : 35,9 M\$		
Dépenses totales	2014-2015 (millions \$)	Variation annuelle
Prestations d'emploi	28,6\$	2,7 % ⬆
Mesures de soutien : SAE	4,7 \$	15,7 % ⬇
PMT et R et I	2,6 \$	14,5 % ⬇
Dépenses totales ¹	35,9 \$	1,6 % ⬇
Prestations non versées (millions \$)		
2013-2014	2014-2015	Variation annuelle
60,81 \$	61,60 \$	1,3 % ⬆

¹ Les chiffres étant arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué; les redressements comptables n'ont pas été pris en compte.

Les industries de la production de biens ainsi que de services ont toutes deux enregistré des gains d'emplois de 4 400 et 1 000, respectivement. Parmi les industries de la production de biens, c'est dans les secteurs de la construction (+3 400 ou +6,3 %) et de la foresterie, de la pêche, des mines et de l'extraction de pétrole et de gaz (+1 600 ou +5,9 %) que les gains d'emplois les plus importants ont été observés. Les industries de services ont ajouté un total de 1 000 emplois nets (+0,2 %), alors que des gains d'emplois ont pu principalement être observés dans les secteurs de la finance, des assurances, de l'immobilier et de la location (+2 700 ou +9,6 %); de l'hébergement et des services de restauration (+2 000 ou +5,7 %); ainsi que dans les services d'enseignement (+2 000 ou +4,7 %). Les plus importants reculs ont été observés dans les secteurs du commerce (-2 500 ou -2,9 %), ainsi que de l'information, culture et loisirs (-1 200 ou -6,7 %).

Les pénuries de compétences, la concurrence pour embaucher des travailleurs qualifiés et le vieillissement de la population ont continué de représenter des défis pour le marché du travail de la Saskatchewan en 2014-2015, malgré le ralentissement de l'économie. La province a mis en lumière un certain nombre de priorités pour relever ces défis, notamment : accroître l'offre future de main-d'œuvre par le développement des connaissances et des compétences de sa population active (surtout les groupes sous-représentés); mettre en œuvre cinq nouvelles initiatives de formation en partenariat avec les employeurs, les Premières Nations et les établissements postsecondaires; améliorer les résultats d'emploi et le jumelage des compétences pour les adultes, au moyen du développement des programmes relatifs au marché du travail fondés sur la demande qui répondent aux besoins des employeurs; attirer des travailleurs qualifiés de partout au Canada et dans le monde, et continuer d'adopter une approche d'équipe de dépistage de talents afin de combler les besoins à court et à long terme des employeurs en matière d'effectifs pour de grands projets d'immobilisations en infrastructures.

Pour une deuxième année de suite, la Saskatchewan a servi un nombre accru de clients, atteignant un total de 13 881 en 2014-2015 (+0,6 %). Les nombres de prestataires actifs (10 503) et de clients

non assurés (813) ont tous les deux augmenté au même rythme de 1,9 % sur 12 mois. De plus, ces deux types de clients représentaient une plus grande proportion de tous les clients servis (75,7 % et 5,9 %, respectivement), comparativement à 74,7 % et 5,8 % en 2013-2014. Par contre, le nombre total (2 565) et la proportion (18,5 %) d'anciens prestataires ont tous les deux diminué (-4,5 % et -1,0 point de pourcentage, respectivement).

La Saskatchewan a réalisé un nombre moindre d'interventions en 2014-2015, totalisant 18 409, comparativement à 18 603 l'année dernière. La proportion des prestations d'emploi par rapport à ce total a fléchi à 41,1 % (-3,0 points de pourcentage), alors que celle des SAE s'est accrue pour atteindre 58,9 % (+3,0 points de pourcentage), après avoir diminué légèrement en 2013-2014. La croissance de la proportion des SAE reflète l'augmentation notable du nombre de mesures de soutien, qui a atteint un total de 10 839 (+4,2 %). Comme en 2013-2014, 6 038 clients de l'a.-e. sont retournés au travail après avoir participé au programme. À 35,9 millions de dollars, les dépenses totales de la Saskatchewan pour ses programmes semblables aux PEMS représentaient 100 % des fonds alloués. Parallèlement, en raison de la stabilité des retours au travail des dernières années, le montant en prestations non versées s'est élevé à 61,6 millions de dollars (+1,3 % d'une année sur l'autre).

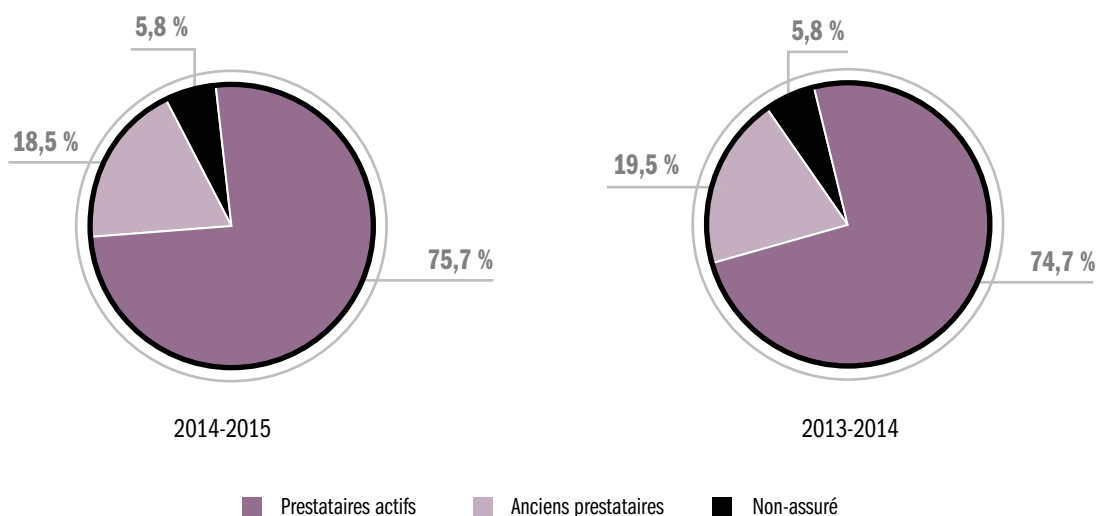
Tableau 9

Saskatchewan : Programmes semblables aux PEMS (2014-2015)

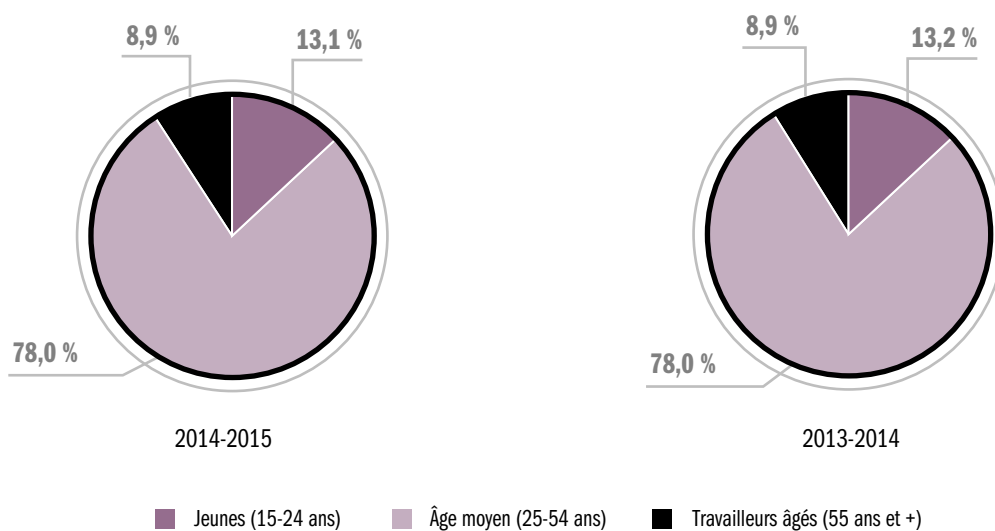
		Interventions	Variation annuelle	Dépenses (milliers \$)
Prestations d'emploi				
SSC	Skills Training Allocation	-	S.O.	-
ATI	Programme d'aide au travail indépendant	66	-14,3 %	301
PCE	Programmes d'emploi	-	S.O.	-
DC-R	Prestations de formation professionnelle Allocation provinciale de formation	938	-11,7 %	28 278
DC-A	Formation en apprentissage	6 566	-7,0 %	
Mesures de soutien				
SAE	Programme d'intégration au travail	10 839	+4,2 %	4 692
PMT	Partenariats régionaux et sectoriels	S.O.	S.O.	2 401
R et I	Recherche et innovation	S.O.	S.O.	184

Graphique 30

Répartition des clients selon le type

**Graphique 31**

Répartition des clients selon le groupe d'âge



2.9.1 Prestations d'emploi

Le nombre total d'interventions liées aux prestations d'emploi (7 570) réalisées a été considérablement plus faible en Saskatchewan en 2014-2015, comparativement aux 8 200 interventions réalisées l'année précédente. Les trois types de prestations ont tous diminué. Le volet apprentis du DC, l'intervention liée aux prestations la plus utilisée dans la province, a fléchi (-7,0 %) pour se chiffrer à 6 566. De façon semblable, les nombres d'interventions liées au volet régulier du DC (938) et à l'ATI (66) ont tous deux diminué considérablement, de 11,7 % et 14,3 %, respectivement. Conformément à la croissance de ses nombres, le volet apprentis du DC représentait une proportion croissante de 86,7 % du total des prestations, comparativement à 86,1 % lors de l'année d'avant. Ces nombres témoignent des efforts continuellement déployés pour répondre à la demande croissante en lien avec les métiers spécialisés dans la province. Dans l'ensemble, les dépenses pour les prestations d'emploi ont augmenté pour atteindre 28,6 millions de dollars (+2,7 %).

2.9.2 Mesures de soutien : SAE

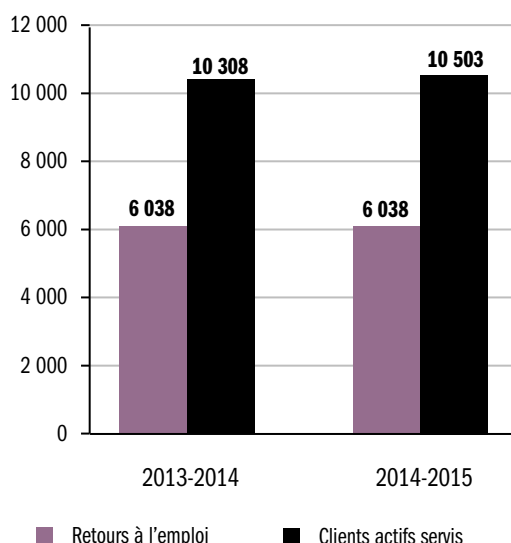
Le nombre d'interventions liées aux SAE réalisées en Saskatchewan en 2014-2015 a augmenté pour atteindre 10 839 (+4,2 %), conformément à la demande accrue des clients prêts à retourner rapidement sur le marché du travail robuste de la province. La Saskatchewan a réalisé un nombre supérieur d'interventions de counselling individuel (4 785) et de services de groupe (560) (+9,1 % et +18,9 %, respectivement), alors que le recours aux services d'emploi a fléchi légèrement pour atteindre 5 494 (-0,9 %). Pour une deuxième année consécutive, les dépenses pour les SAE ont diminué considérablement, pour se chiffrer à 4,7 millions de dollars en 2014-2015 (une baisse de 15,7 % sur 12 mois), ce qui représente une autre indication de la force du marché du travail.

2.9.3 Autres mesures de soutien : PMT et R et I

Les dépenses totales de la Saskatchewan pour les PMT et la R et I ont subi une chute importante pour se chiffrer à 2,6 millions de dollars, comparativement à 3,0 millions de dollars en 2013-2014. Les fonds pour les PMT (2,4 millions de dollars) ont enregistré un déclin marqué de 8,0 %. Les dépenses pour la R et I ont fléchi considérablement à un taux décroissant de 55,6 % pour s'établir à 0,2 million de dollars, près de la moitié du montant enregistré en 2013-2014.

Graphique 32

Clients, d'une année à l'autre



2.9.4 Gestion fondée sur les résultats

L'initiative sur la gestion des contrats axée sur les résultats de la Saskatchewan a été développée en collaboration avec les organismes communautaires afin d'appuyer les engagements communs visant des résultats positifs pour les chercheurs d'emploi et les employeurs. Elle améliore également les résultats des clients. La province a négocié l'inclusion de résultats spécifiques dans les contrats avec des fournisseurs tiers, afin que ceux-ci soient conscients des résultats qu'ils doivent obtenir et de la façon dont leur rendement sera mesuré.

2.10 Alberta

Après une solide hausse de 4,8 % du PIB réel de l'Alberta en 2014, celui-ci devrait fléchir de 2,0 % en 2015, en raison de la chute que connaissent les prix du pétrole depuis le milieu de 2014. Cette baisse a des répercussions sur l'économie dans son ensemble, car la production dans le secteur de la construction a fléchi de 20 %, et les mises en chantier, de 10 %. Dans ce contexte, la confiance des consommateurs s'est également effritée.

Dans ce contexte, au niveau infranational, le marché du travail de la province demeure le plus serré au Canada. En 2014-2015, l'Alberta a enregistré une moyenne de 44 900 emplois vacants (-2 800 d'une année sur l'autre). La plus forte demande de main-

Alberta :**Faits saillants relatifs aux PEMS**

Total de clients servis : 119 562		
Clients de l'a.-e.	Clients non assurés	
59 218 ↓	60 344	↓
Total d'interventions : 236 476		
Type d'interventions	2014-2015	Variation annuelle
Prestations d'emploi	24 288	6,5 % ↑
Mesures de soutien : SAE	212 188	9,3 % ↓
Proportion relative des interventions		
Type d'interventions	2014-2015	Variation annuelle (p. p.)
Prestations d'emploi	10,3 %	1,4 ↑
Mesures de soutien : SAE	89,7 %	1,4 ↓
Total des ressources affectées : 109,1 M\$		
Dépenses totales	2014-2015 (millions \$)	Variation annuelle
Prestations d'emploi	84,0 \$	4,9 % ↑
Mesures de soutien : SAE	23,2 \$	14,4 % ↓
PMT et R et I	2,0 \$	0,3 % ↓
Dépenses totales¹	109,1 \$	0,0 % –
Prestations non versées (millions \$)		
2013-2014	2014-2015	Variation annuelle
249,34 \$	266,99 \$	7,1 % ↑

¹ Les chiffres étant arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué; les redressements comptables n'ont pas été pris en compte.

d'œuvre dans la province est concentrée dans les secteurs du commerce de détail, de la construction, ainsi que de l'hébergement et des services de restauration. Se chiffrant à 2,3 %, le taux de vacances de l'Alberta était largement supérieur à la moyenne nationale de 1,6 %. Dans ce contexte, au niveau sous-national, le marché du travail de la province demeure le plus serré au Canada.

L'emploi dans la province a augmenté de 2,1 %, alors que 46 500 emplois se sont ajoutés sur une base nette. De ce nombre, 28 200 étaient des emplois à temps plein, et 18 200, des emplois à temps partiel. Le chômage s'est accru de 9 500 (+8,8 %), terminant l'année à 117 300. Le taux de chômage provincial a augmenté de 0,3 point de pourcentage, pour s'établir à 4,9 %. Le taux de participation à la population active a diminué (-0,3 point de pourcentage) pour se chiffrer à 72,8 %, soit un taux inférieur à 73 % pour la première fois depuis 2010-2011.

Les industries de la production de biens ont ajouté 13 200 emplois nets, principalement concentrés dans le secteur de la construction (+11 900 ou +4,8 %). Les industries de services ont ajouté 33 300 emplois nets, alors que la majorité des gains étaient regroupés dans les secteurs du transport et de l'entreposage (+14 800 ou +12,2 %); des soins de santé et de l'assistance sociale (+14 300 ou +6,1 %); ainsi que de l'hébergement et des services de restauration (+5 800 ou +3,9 %). Des pertes nettes d'emplois ont contrebalancé ces gains et ont été observées dans les secteurs du commerce (-12 200 ou -3,7 %); de l'information, de la culture et des loisirs (-2 400 ou -3,2 %); et des administrations publiques (-1 300 ou -1,5 %).

L'Alberta continue de faire face à des pénuries de main-d'œuvre et de compétences associées à une tendance relativement forte de la croissance économique à long terme, ainsi qu'à un besoin accru de satisfaire aux besoins opérationnels dans une économie du savoir. Dans ce contexte, la province a établi un certain nombre de priorités pour faire face aux principales pressions exercées sur la main-d'œuvre découlant du vieillissement de la population active, combiné à la concurrence interne et externe pour dépister les talents des travailleurs qualifiés et chevronnés.

Un nombre moindre de clients (119 562) a participé aux programmes semblables aux PEMS en Alberta, en 2014-2015, soulignant une fois de plus la faible demande perpétuelle pour les programmes d'emploi. Ce nombre a été le plus faible enregistré depuis les sept dernières années et représentait une baisse de 2,6 % sur 12 mois. Malgré la baisse du nombre total de clients, le nombre de prestataires actifs servis a continué de s'accroître, atteignant 43 398 (2,2 %). Inversement, les nombres d'anciens prestataires (15 820) et de clients non assurés (60 344) ont tous deux enregistré des baisses importantes de 5,9 % et de 5,0 %, respectivement. Par conséquent, la proportion des prestataires actifs a augmenté à 36,3 % par rapport au total de clients servis, alors que les proportions des anciens prestataires (13,2 %) et des clients non assurés (50,5 %) ont toutes deux diminué (-0,5 et -1,2 point de pourcentage, respectivement).

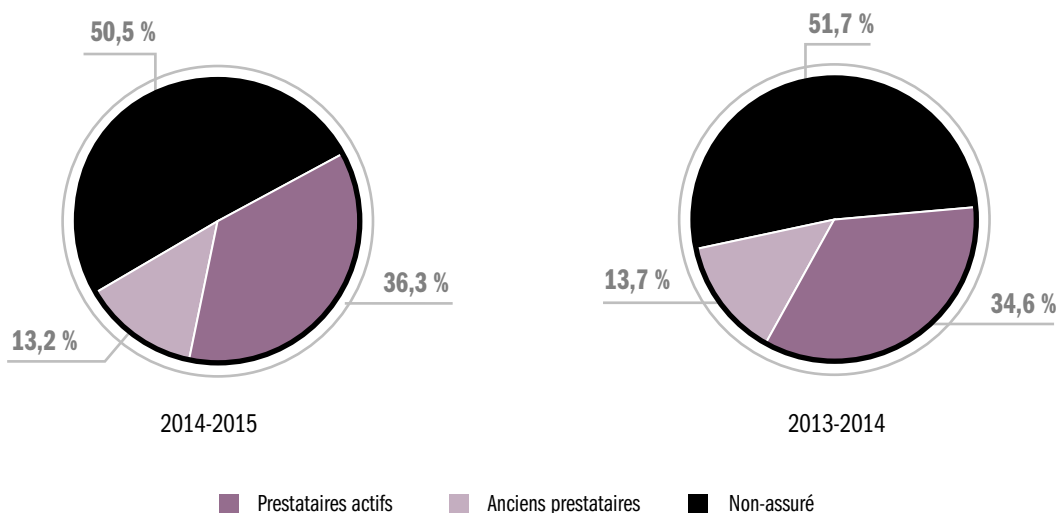
Tableau 10

Alberta : Programmes semblables aux PEMS (2014-2015)

		Interventions	Variation annuelle	Dépenses (milliers \$)
Prestations d'emploi				
SSC	Formation en milieu de travail	49	+19,5 %	733
ATI	Aide au travail indépendant	120	-42,0 %	1 318
PCE	Formation intégrée	598	-7,9 %	7 463
DC-R	Formation professionnelle Work Foundations	1 029	-39,0 %	74 452
DC-A	Développement des compétences - apprentis	22 492	+11,2 %	
Mesures de soutien				
SAE	Information sur les carrières	222 188	-9,3 %	23 177
PMT	Workforce Partnerships	S.O.	S.O.	1 995

Graphique 33

Répartition des clients selon le type

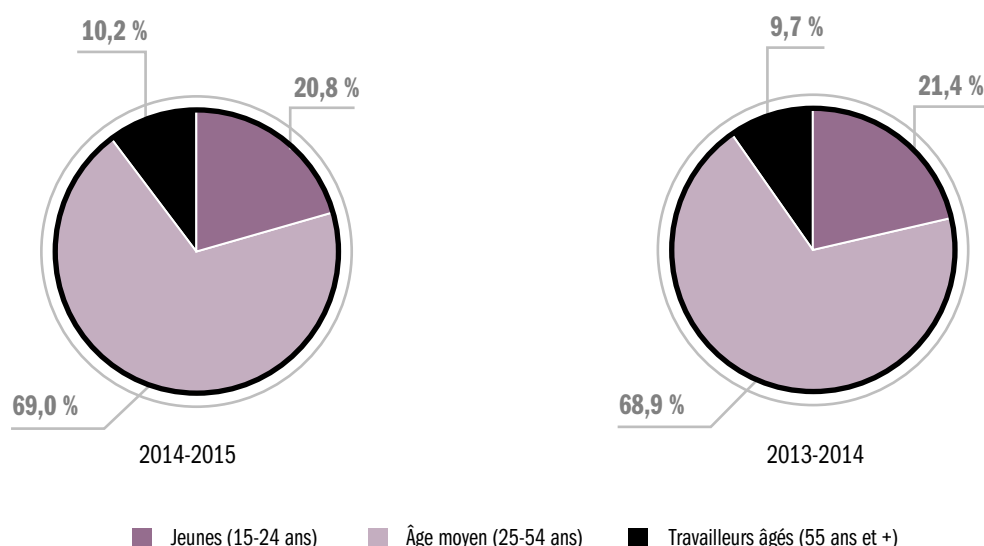


En 2014-2015, l'Alberta a réalisé 236 476 interventions au total (-7,9 %), ce qui représente une diminution par rapport aux 256 692 réalisées l'année précédente. Ce total représentait également le nombre le plus bas atteint au cours des sept dernières années. Les variations des proportions des prestations d'emploi (10,3 %) et des mesures de soutien (89,7 %) ont toutes deux reflété leurs nombres d'interventions respectifs, alors que la proportion des prestations d'emploi s'est accrue, mais que celle des mesures de soutien a fléchi. Pour

une deuxième année consécutive, le nombre de retours au travail a augmenté lorsque 25 745 clients de l'a.-e. sont retournés au travail après leur participation à un programme semblable aux PEMS, ce qui représente une augmentation modérée de 2,6 % (+653) d'une année sur l'autre. Le nombre de retours au travail est également 10,5 % plus élevé qu'en 2005-2006. Les dépenses totales de l'Alberta pour les programmes semblables aux PEMS étaient de 109,1 millions de dollars et représentaient 100 % des fonds alloués.

Graphique 34

Répartition des clients selon le groupe d'âge

**2.10.1 Prestations d'emploi**

L'Alberta a réalisé un plus grand nombre d'interventions liées aux prestations d'emploi (24 288) en 2014-2015, ce qui représente une croissance importante d'une année sur l'autre de 6,5 %, ainsi qu'un sommet en quatre ans. Les nombres d'interventions liées au volet apprentis du DC (+11,2 %) et aux SSC (+19,5 %) ont tous deux augmenté, atteignant 22 492 et 49, respectivement. En revanche, les nombres d'interventions pour les trois autres types de prestations ont tous chuté considérablement, soit de 1 029 pour le volet régulier du DC, (-39,0 %), de 42,0 % pour l'ATI pour se chiffrer à 120, et de 7,9 % pour les PCE pour s'établir à 598. Le volet apprentis du DC a continué de représenter une proportion croissante (92,6 %) de toutes les prestations, comparativement à 88,7 % l'année dernière. De plus, la proportion des volets apprentis et régulier du DC combinés représentait 96,8 % de toutes les prestations. Les dépenses pour les prestations d'emploi ont totalisé 84,0 millions de dollars, une augmentation de 4,9 % sur 12 mois.

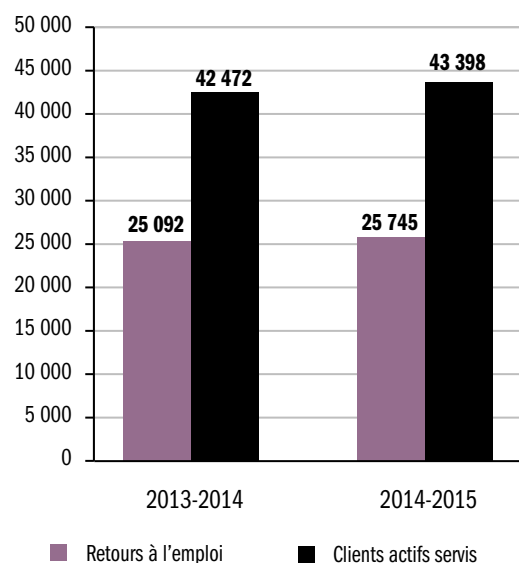
2.10.2 Mesures de soutien : SAE

Le nombre d'interventions liées aux SAE réalisées en Alberta a fléchi pour une cinquième année consécutive, reflétant la forte tendance de la croissance économique à long terme de l'Alberta ainsi que la robustesse de son marché du travail. La province a réalisé un total de 212 188 interventions

liées aux services d'emploi en 2014-2015, une importante baisse de 9,3 % sur 12 mois. De même, les dépenses pour les SAE ont également diminué de façon notable (-14,4 %) en 2014-2015, pour se chiffrer à 23,2 millions de dollars, leur plus faible valeur depuis 2005-2006.

Graphique 35

Clients, d'une année à l'autre



2.10.3 Autres mesures de soutien : PMT

Après avoir largement augmenté de 12,3 % en 2013-2014, le montant investi par l'Alberta dans les PMT est demeuré stable à 2,0 millions de dollars en 2014-2015. De plus, la proportion du financement des PMT par rapport aux dépenses totales pour les PEMS est demeurée la même, à 1,8 %. L'investissement continu pour les PEMS réalisé par l'Alberta témoigne d'un partenariat sur le marché du travail axé sur les besoins de la population active des entreprises et des industries. Ce partenariat vise également à appuyer les employeurs dans l'embauche de travailleurs provenant de groupes sous représentés, et à promouvoir l'utilisation des compétences essentielles en milieu de travail.

2.10.4 Gestion fondée sur les résultats

Afin d'appuyer les clients de l'a.-e. participant à des programmes actifs d'emploi, l'Alberta s'est engagée dans l'étape de planification de la prestation de services intégrés axée sur les citoyens. L'une des composantes de cette étape est d'établir les programmes de carrière et d'emploi pour les personnes plus près du marché du travail tout en créant des programmes offrant un meilleur soutien pour les personnes plus éloignées du marché du travail.

2.11 Colombie-Britannique

En 2014, le PIB réel de la Colombie-Britannique s'est accru de 3,2 %, et pourrait bien avoir augmenté de près de 2,4 % en 2015. Une forte croissance dans le secteur de la fabrication ainsi que des gains enregistrés dans le secteur des services propulsent l'économie de la province. L'essor grandissant de l'économie américaine a largement stimulé l'exportation de la Colombie-Britannique. Les exportations de produits d'aéronefs et de services; de véhicules à moteur; ainsi que de machinerie et d'équipement ont été fortes. De plus, un marché solide de revente de maisons a appuyé les activités de dépenses de consommation, et les ventes de détail ont été plus élevées en Colombie-Britannique que partout ailleurs au Canada.

En 2014-2015, en Colombie-Britannique, une moyenne de 34 300 postes étaient vacants, soit une augmentation de 4 400 d'une année sur l'autre. La plus forte demande de main-d'œuvre a été enregistrée dans les secteurs du commerce de détail, des soins de santé et de l'assistance sociale, et de l'hébergement et des services de restauration. Se chiffrant à 1,7 %, le taux de vacances de la Colombie-Britannique était légèrement supérieur à la moyenne nationale de 1,6 %.

La population active (2 424 000) est demeurée relativement stable (-0,1 %) alors que l'emploi a augmenté de 0,4 % (+8 500). Sur une base nette, les gains réalisés du côté des emplois à temps plein (+20 600) ont plus que contrebalancé les pertes d'emplois à temps partiel (-12 100). Le chômage a fléchi de 11 200 d'une année sur l'autre. Dans ce contexte, le taux de chômage a diminué, passant de 6,5 % à 6 % depuis 2013-2014.

L'emploi dans les industries de la production de biens a augmenté de 5 800 (+1,3 %), et les gains les plus importants ont été observés dans les secteurs de la fabrication (+12 100 ou +7,9 %); de la foresterie, de la pêche, des mines et de l'extraction de pétrole et de gaz (+2 200 ou +4,6 %); et des services publics (+2 000 ou +16,8 %). Les plus grandes pertes nettes ont été enregistrées dans les secteurs de la construction (-6 700 ou -3,2 %) et de l'agriculture (-3 900 ou -14,2 %). Les industries de services ont connu un taux de croissance de l'emploi

Colombie-Britannique :

Faits saillants relatifs aux PEMS

Total de clients servis : 76 804		
Clients de l'a.-e.	Clients non assurés	
44 439 ⬇	32 365 ⬇	
Total d'interventions : 209 646		
Type d'interventions	2014-2015	Variation annuelle
Prestations d'emploi	19 505	2,7 % ⬆
Mesures de soutien : SAE	190 141	7,6 % ⬇
Proportion relative des interventions		
Type d'interventions	2014-2015	Variation annuelle (p. p.)
Prestations d'emploi	9,3 %	0,9 ⬆
Mesures de soutien : SAE	90,7 %	0,9 ⬇
Total des ressources affectées : 280,5 M\$		
Dépenses totales	2014-2015 (millions \$)	Variation annuelle
Prestations d'emploi	163,7 \$	3,3 % ⬆
Mesures de soutien : SAE	92,9 \$	3,2 % ⬇
PMT et R et I	19,8 \$	9,7 % ⬇
Dépenses totales ¹	276,4 \$	0,0 % –
Prestations non versées (millions \$)		
2013-2014	2014-2015	Variation annuelle
121,85 \$	126,68 \$	4,0 % ⬆

¹ Les chiffres étant arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué; les redressements comptables n'ont pas été pris en compte.

modéré, à 0,2 %, pour un total de 1 827 000. Des gains nets notables ont été enregistrés dans les secteurs du transport et de l'entreposage (+9 000 ou +7,1 %); des autres services (+6 400 ou +6,5 %) et des services professionnels, scientifiques et techniques (+3 700 ou +2 %). Les diminutions de l'emploi étaient regroupées dans les secteurs des services aux entreprises, des services relatifs aux bâtiments et des autres services de soutien (-7 000 ou -7,4 %); de la finance, des assurances, de l'immobilier et de la location (-6 200 ou -4,4 %); et du commerce (-4 600 ou -1,3 %).

En s'efforçant de soutenir les possibilités d'emploi qui répondent aux besoins des employeurs, la province a honoré ses engagements visant à renforcer le marché du travail en offrant des programmes et services adaptés et en assurant un meilleur alignement de la formation pour l'acquisition de compétences aux priorités et aux besoins du marché du travail local. Les priorités clés relatives au marché du travail pour 2014-2015 comprenaient : investir dans la formation pour mieux aligner les Britanno-Colombiens aux possibilités d'emploi durable et pour répondre aux besoins des employeurs; élaborer des stratégies pour mobiliser tous les Britanno-Colombiens dans l'activation des chômeurs; continuer de travailler avec les communautés et organisations locales afin de

poursuivre le développement et d'augmenter le nombre de partenariats communautaires partout dans la province; et améliorer le soutien pour le programme d'emploi de la province *Employment Program British Columbia* par le biais d'améliorations continues des capacités de recherche et d'innovation, de mesure et de rendre compte.

Se chiffrant à 76 804 en 2014-2015, le nombre de clients servis en Colombie-Britannique était 5,9 % inférieur au total de 81 628 enregistré l'année d'avant. Le nombre total de prestataires actifs a augmenté légèrement (+0,9 %) pour atteindre 34 937. Inversement, les nombres des deux autres types de clients ont diminué, le nombre d'anciens prestataires ayant fléchi le plus (-16,2 %) pour s'établir à 9 502, et le nombre de clients non assurés ayant largement chuté (-9,3 %) pour se chiffrer à 32 365. Les proportions des trois types de clients ont également varié semblablement à leur nombre d'interventions respectif. La proportion était de 45,5 % dans le cas des prestataires actifs, une hausse par rapport à la proportion de 42,4 % enregistrée l'année précédente, alors que les proportions des anciens prestataires (12,4 %) et des clients non assurés (42,1 %) étaient toutes deux inférieures aux proportions observées en 2013-2014 pour ces deux types de clients, soit 13,9 % et 43,7 %, respectivement.

Tableau 11

Colombie-Britannique : Programmes semblables aux PEMS (2014-2015)

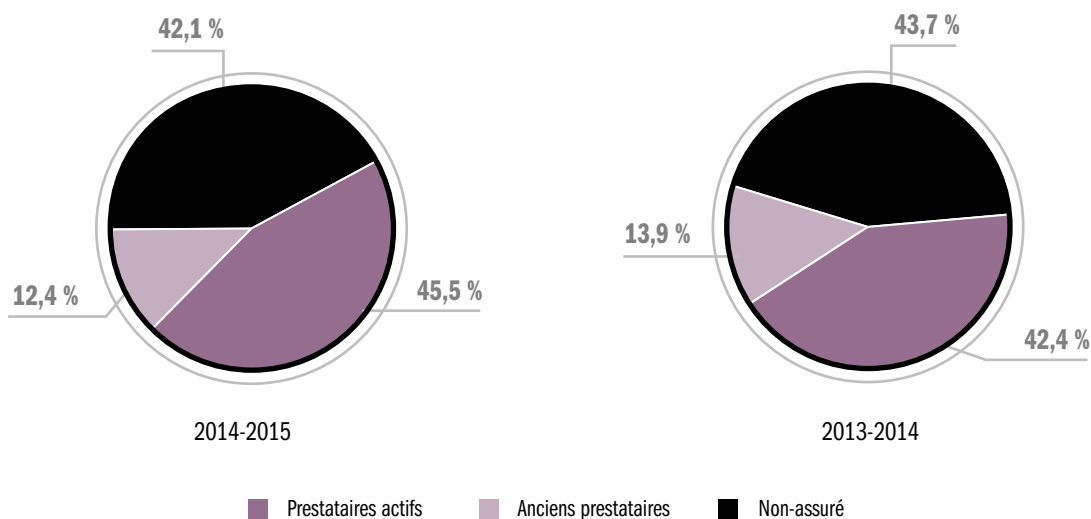
		Interventions	Variation annuelle	Dépenses (milliers \$)
Prestations d'emploi				
SSC	Subventions salariales	1 295	+11,7 %	5 893
ATI	Aide au travail indépendant	1 946	-5,7 %	10 483
PCE	Partenariats pour la création d'emplois	498	+16,9 %	6 853
DC-R	Prestations d'emploi pour le développement des compétences	3 367	+0,7 %	140 459
DC-A	Prestations d'emploi pour le développement des compétences - Apprenticeship	12 399	+3,3 %	
Mesures de soutien				
SAE	Services d'aide à l'emploi	190 141	-7,6 %	92 890
PMT	Partenariats du marché du travail Formation parrainée par l'employeur	S.O.	S.O.	6 887
R et I	Recherche et innovation	S.O.	S.O.	12 909

En ce qui a trait à la répartition des clients selon le groupe d'âge, la proportion du groupe d'âge moyen par rapport à tous les clients est restée stable (69,9 %), alors que la proportion du groupe de travailleurs âgés s'est accrue pour atteindre 15,1 %,

comparativement à 14,6 % en 2013-2014. Inversement, la proportion du groupe de jeunes a diminué à 15,0 %, après avoir atteint un sommet à 15,5 %, autre signe d'une population vieillissante.

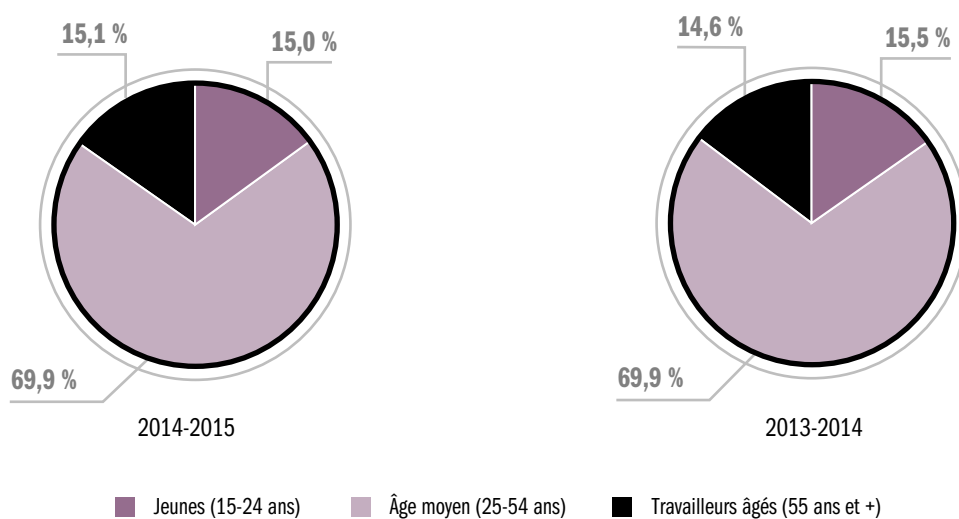
Graphique 36

Répartition des clients selon le type



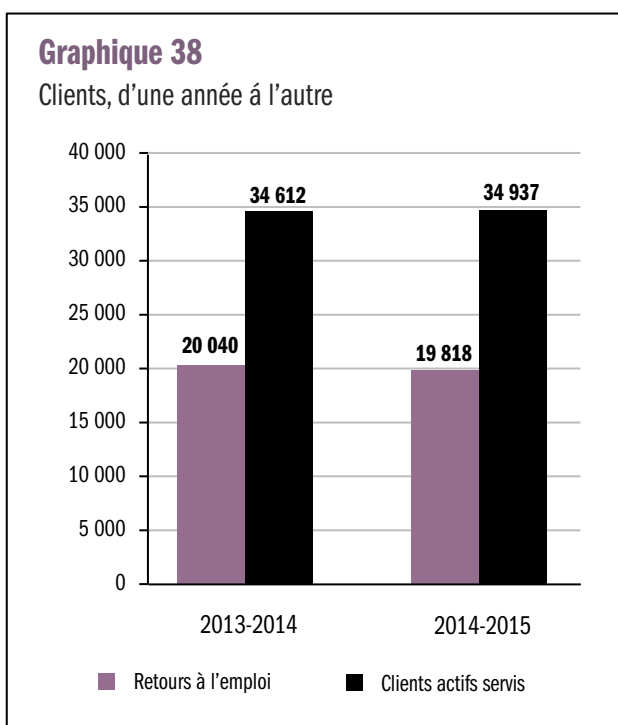
Graphique 37

Répartition des clients selon le groupe d'âge



La Colombie-Britannique a réalisé un nombre moindre (209 646) d'interventions semblables aux PEMS en 2014-2015, soit une baisse considérable de 6,8 % sur 12 mois. Malgré ce déclin, un plus grand nombre de prestations d'emploi (19 505) ont été offertes par rapport à l'année précédente (18 993). Une diminution notable (-7,6 %) a été observée dans le cas du nombre de mesures de soutien, portant ce nombre à 190 141. Toutefois, la proportion des interventions liées aux mesures de soutien par rapport à toutes les interventions réalisées dans la province s'est chiffrée à 90,7 % et ce type d'intervention a continué d'être le plus utilisé dans la province.

Un total de 19 818 prestataires actifs et anciens prestataires sont retournés au travail après avoir participé à une intervention semblable aux PEMS en 2014-2015, ce qui représente une baisse de 1,1 % d'une année sur l'autre. En 2014-2015, les dépenses de la Colombie-Britannique pour les programmes semblables aux PEMS ont totalisé 276,4 millions de dollars sur les 280,5 millions de dollars alloués.



2.11.1 Prestations d'emploi

Un total de 19 505 interventions liées aux prestations d'emploi a été offert en 2014-2015 (+2,7 %). Les interventions liées à tous les types de prestations ont augmenté, sauf dans le cas de l'Aide au travail indépendant, qui a chuté considérablement (-5,7 %) pour s'établir à 1 946. Cette situation reflète

le fait que les participants sans emploi sont plus susceptibles d'accepter un emploi plutôt que de démarrer une entreprise dans le contexte d'une économie robuste. Les interventions liées aux PCE (+16,9 %) et aux SSC (+11,7 %) ont connu les croissances les plus rapides, atteignant 498 et 1 295, respectivement. Les volets apprentis (+3,3 %) et régulier (+0,7 %) du DC ont tous deux observé une hausse, bien que celle-ci ait été plus lente, atteignant 12 399 et 3 367 interventions, respectivement. De façon conforme à l'augmentation des nombres d'interventions liées aux prestations d'emploi, les dépenses totales pour ces prestations ont également augmenté, s'élevant à 163,7 millions de dollars en 2014-2015, comparativement à 158,5 millions de dollars l'année précédente (+3,3 %).

2.11.2 Services d'aide à l'emploi

Après une hausse importante du nombre total (205 855) d'interventions liées aux SAE offertes en 2013-2014, la province a réalisé un plus petit nombre d'interventions, soit 190 141 (-7,6 %) en 2014-2015. Malgré la baisse du nombre total de SAE, le nombre d'interventions liées aux services de groupe (602) a enregistré une croissance phénoménale, après s'être chiffré à 88 en 2013-2014. Les deux autres types de SAE ont diminué, lorsque le counselling individuel (57 829) et les services d'emploi (13 710) ont tous deux enregistré une baisse importante de 9,3 % et 7,3 %, respectivement, sur 12 mois.

2.11.3 Autres mesures de soutien : PMT et R et I

Après avoir connu des augmentations constantes en terme d'investissements dans les PMT et la R et I au cours des quelques dernières années, avec un investissement total atteignant un sommet de 21,9 millions de dollars en 2013-2014 (+47,8 %), le financement pour ces deux initiatives a largement fléchi (-9,7 %) en 2014-2015, pour s'établir à 19,8 millions de dollars. L'investissement pour la R et I a poursuivi sa croissance (+6,5 %), s'élevant à 12,9 millions de dollars, montant attribuable à l'utilisation, par la Colombie-Britannique, des fonds pour la R et I (3,3 millions de dollars) afin d'appuyer les initiatives de la Subvention pour l'emploi Canada – Colombie-Britannique. Les dépenses pour les PMT ont nettement chuté (-29,7 %) pour atteindre 6,9 millions de dollars, comparativement à 9,8 millions de dollars l'année précédente.

2.11.4 Gestion fondée sur les résultats

En 2014-2015, la Colombie-Britannique a planifié la mise en œuvre de l'initiative de Repérage, référence et rétroaction afin d'appuyer les clients de l'a.e.

participant à des programmes actifs d'emploi plus tôt pendant leur période de prestations de l'a.-e. (initiative lancée à l'automne 2015). On prévoit que cet outil améliore les interventions précoces auprès des clients; permette un meilleur jumelage travailleur-emploi pour les chômeurs ou pour les personnes ayant besoin d'aide plus tôt afin d'effectuer un retour au travail plus rapidement; et augmente le nombre global de clients de l'a.-e. servis dans le cadre du programme d'emploi *Employment Program of British Columbia* de la province. De plus, la Colombie-Britannique a lancé une évaluation formelle de ce programme en 2014-2015 afin d'obtenir une idée concrète de son succès et de ses répercussions, ainsi que de la pertinence et de l'efficacité de sa conception et de sa prestation.

2.12 Territoires du Nord-Ouest

Après s'être considérablement accru de 5,8 % en 2014, le PIB réel des territoires devrait avoir diminué de 2 % en 2015. La production de diamants, qui représente près de 18 % de tout le PIB, est en déclin, contribuant au resserrement de l'économie. Le secteur pétrolier et gazier a également connu un ralentissement, en partie pour ce qui est de la baisse des prix. Les faibles prix des produits de base ainsi que les conditions minières incertaines se traduisent par une faiblesse dans l'industrie de la construction également.

Les évolutions récentes de ces indices économiques débordent sur le marché du travail. La population active a diminué pour atteindre 24 000 (-1 000 ou -4,1 %), alors que l'emploi a chuté de 1 000 (-4,2 %), terminant l'année à 22 100. Le taux de chômage s'est accru de 0,2 point de pourcentage d'une année sur l'autre, s'élevant à 8,1 %. Après avoir connu un fort rendement au cours des dernières années, le taux de participation a chuté de 2,7 points de pourcentage (74,2 %). En 2014-2015, les Territoires du Nord-Ouest ont enregistré une moyenne de 400 emplois vacants. Ce nombre représente une diminution de 100 postes vacants enregistrés lors de l'exercice précédent.

En 2014-2015, les pénuries de compétences, les obstacles à la mobilité de la main-d'œuvre et la stabilité relative de l'emploi liée à la transition de la prestation de services vers la production de biens sont demeurés les principaux défis auxquels fait face

le marché du travail des Territoires du Nord-Ouest. Le territoire a mis l'accent sur nombre de priorités pour améliorer les conditions de son marché du travail. Les mesures comprenaient entre autres : appuyer les partenariats du marché du travail local et la collaboration avec les intervenants visant à améliorer le développement des compétences et les programmes de formation axés sur l'employabilité; et favoriser les possibilités d'acquérir de l'expérience professionnelle. Accroître la capacité de la main-d'œuvre, par l'entremise des programmes et services offerts en vertu des EDMT et d'une collaboration étroite avec les gouvernements autochtones, représente toujours une priorité.

Territoires du Nord-Ouest :

Faits saillants relatifs aux PEMS

Total de clients servis : 932		
Clients de l'a.-e.	Clients non assurés	
432 ↓	500	↓
Total d'interventions : 1 144		
Type d'interventions	2014-2015	Variation annuelle
Prestations d'emploi	280	13,0 % ↓
Mesures de soutien : SAE	864	11,2 % ↓
Proportion relative des interventions		
Type d'interventions	2014-2015	Variation annuelle (p. p.)
Prestations d'emploi	24,5 %	0,4 ↓
Mesures de soutien : SAE	75,5 %	0,4 ↑
Total des ressources affectées : 3,1 M\$		
Dépenses totales	2014-2015 (millions \$)	Variation annuelle
Prestations d'emploi	1,5 \$	11,5 % ↓
Mesures de soutien : SAE	1,3 \$	19,2 % ↑
PMT et R et I	0,2 \$	55,5 % ↓
Dépenses totales¹	2,9 \$	5,6 % ↓
Prestations non versées (millions \$)		
2013-2014	2014-2015	Variation annuelle
2,33 \$	2,35 \$	0,9 % ↑

¹ Les chiffres étant arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué; les redressements comptables n'ont pas été pris en compte.

Tableau 12

Territoires du Nord-Ouest : Programmes semblables aux PEMS (2014-2015)

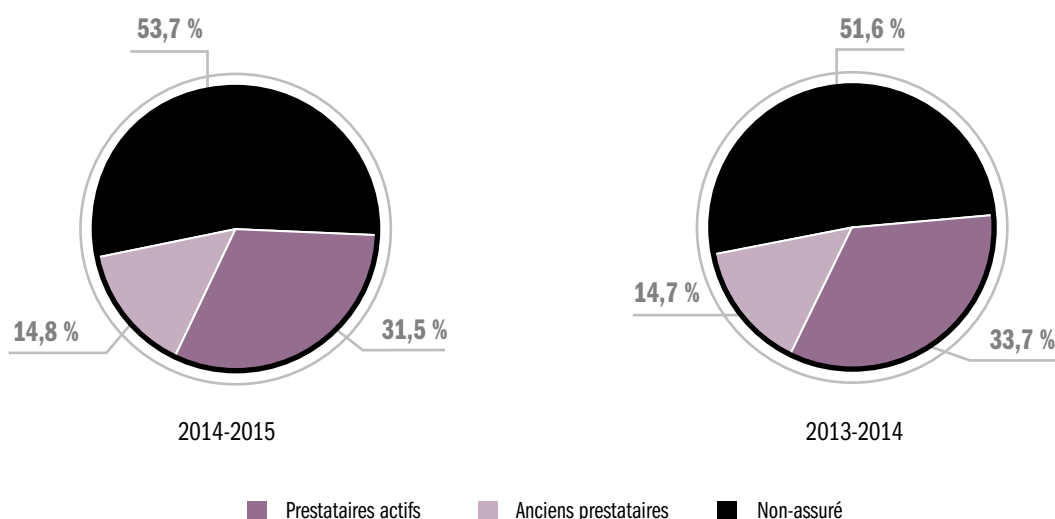
		Interventions	Variation annuelle	Dépenses (milliers \$)
Prestations d'emploi				
SSC	Formation d'apprenti en milieu de travail Programme d'emploi pour les jeunes	67	-13,0 %	140
ATI	Option du travail indépendant	14	-36,4 %	145
DC-R	Acquisition de compétences essentielles	44	+4,8 %	1 164
DC-A	Acquisition de compétences essentielles - apprentissage	155	-14,4 %	
Mesures de soutien				
SAE	Services d'aide à l'emploi Service de développement professionnel	864	-11,2 %	1 281
PMT	Partenariats du marché du travail	S.O.	S.O.	133
R et I	Recherche et innovation	S.O.	S.O.	18

Les Territoires du Nord-Ouest ont servi un nombre décroissant de clients (932) en 2014-2015, ce qui représente une diminution considérable de 9,5 % sur 12 mois, attribuable aux changements apportés à l'admissibilité à la partie I de l'assurance-emploi dans le territoire. Les nombres des trois types de clients ont diminué, et les prestataires actifs (294) ont enregistré la plus importante baisse, à 15,4 %, suivis des anciens prestataires (138), qui ont chuté de 8,6 %, et des clients non assurés, en baisse de 6,0 % pour se chiffrer à un petit nombre total (500).

En ce qui a trait aux proportions de ces clients, les clients non assurés représentaient une proportion croissante de 53,6 % (+1,9 point de pourcentage). De façon semblable, la proportion des anciens prestataires par rapport à tous les clients servis a également augmenté, atteignant 14,8 % (+0,1 point de pourcentage). Conformément au nombre de prestataires actifs servis, la proportion de ceux-ci a chuté (-2,2 points de pourcentage) pour atteindre 31,5 %, comparativement à 33,7 % en 2013-2014.

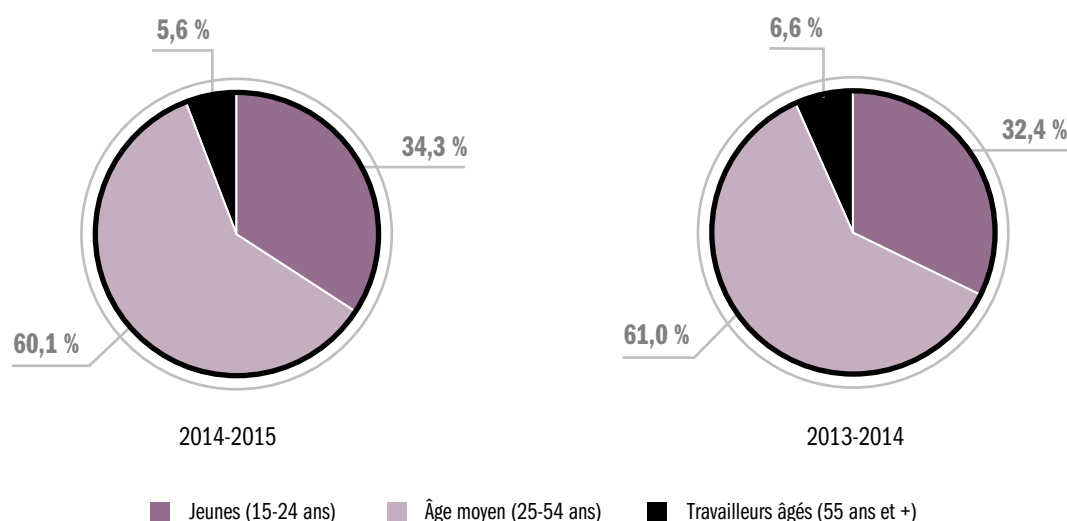
Graphique 39

Répartition des clients selon le type



Graphique 40

Répartition des clients selon le groupe d'âge



Les Territoires du Nord-Ouest ont réalisé 1 144 interventions semblables aux PEMS en 2014-2015, soit une diminution considérable de 11,7 % d'une année sur l'autre. La proportion de prestations d'emploi représentait 24,5 % de ce total, une diminution par rapport à la proportion de 24,9 % de l'an dernier. La proportion d'interventions liées aux SAE a donc également légèrement augmentée, atteignant 75,5 % comparativement à 75,1 % en 2014-2015. En tout, 193 clients de l'a.-e. sont retournés sur le marché du travail après avoir participé à un programme semblable aux PEMS, ce qui représente une diminution de 3,5 % sur 12 mois. Les dépenses liées aux PEMS totalisaient 2,9 millions de dollars des 3,1 millions de dollars alloués.

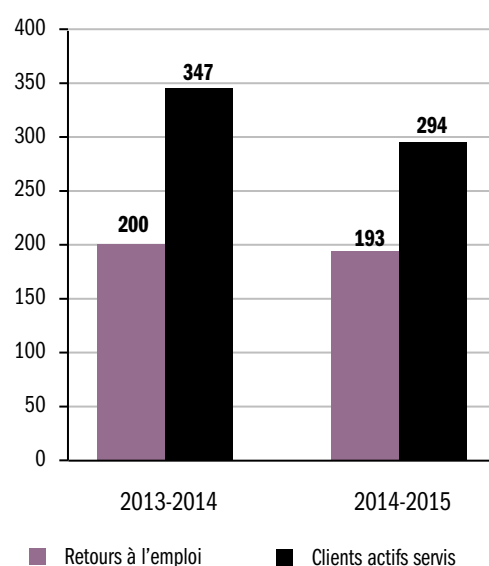
2.12.1 Prestations d'emploi

Le nombre d'interventions liées aux prestations d'emploi réalisées au sein du territoire a chuté pour une cinquième année consécutive, se chiffrant à 280 lors de l'exercice 2014-2015 (-13 %). Des diminutions ont été observées pour la plupart des types de prestations, l'ATI (-36,4 %), le DC-A (-14,4 %) et les SSC (-13,0 %) connaissant un important déclin. Cette chute peut être attribuée au nombre décroissant de prestataires actifs et d'anciens prestataires ayant participé au régime, ainsi qu'au bon rendement économique du territoire en 2014. Cependant, le DC-R a augmenté de 4,8 %, ce qui

correspond à l'accent mis par le territoire sur le développement d'un capital humain par l'intermédiaire du développement des compétences. Les dépenses totales associées aux prestations d'emploi ont chuté pour atteindre 1,4 million de dollars (-11,5 %) en 2014-2015.

Graphique 41

Clients, d'une année à l'autre



2.12.2 Mesures de soutien : SAE

Les Territoires du Nord-Ouest ont réalisé un nombre moins élevé (864) d'interventions de counseling individuel en 2014-2015, soit une chute considérable de 11,2 % d'une année à l'autre. Les dépenses totales liées aux SAE ont augmenté, atteignant 1,3 million de dollars en 2014-2015, comparativement à 1,1 million l'année précédente.

2.12.3 Autres mesures de soutien : PMT et R et I

Les dépenses liées aux PMT ont diminué de façon considérable en 2014-2015, se chiffrant à 133 000 \$, ce qui représente une chute de 60,8 % d'une année à l'autre. En outre, les Territoires du Nord-Ouest se sont servis des fonds liés à la R et I (27 318 \$) afin de soutenir les récentes initiatives de la subvention pour l'emploi Canada – Territoires du Nord-Ouest.

2.12.4 Gestion fondée sur les résultats

Afin d'appuyer les clients de l'a.-e. par l'intermédiaire de programmes actifs d'emploi plus tôt pendant leur période de prestations d'a.-e., les Territoires du Nord-Ouest passent en revue l'Entente d'échange de renseignements (EER) de l'EDMT et mettent en place des procédures visant à se servir de la composante Repérage, référence et rétroaction (RRR) afin d'entrer en contact avec les prestataires d'a.-e. Cela permettra de s'assurer que les clients sont pleinement conscients de toutes les possibilités d'emploi qui existent dans leur domaine.

Afin de renforcer la collecte et l'utilisation de données, le gouvernement des Territoires du Nord-Ouest a mis en œuvre une nouvelle approche pour tous les clients au chômage (ayant droit ou non aux prestations d'a.-e.) qui souhaitent avoir accès aux services. La création d'une base de données contenant un répertoire des compétences est en cours afin de permettre aux employeurs potentiels de communiquer avec des clients si des emplois disponibles correspondent à leurs compétences. Cette initiative constituera une ressource précieuse pour tout employeur souhaitant embaucher une main-d'œuvre locale.

2.13 Yukon

En 2014, le PIB réel du Yukon a diminué de 0,7 %; selon les prévisions, il aurait poursuivi son déclin en 2015, chutant de 3,4 %. Les dépenses liées à

l'exploration minière ont atteint leur plus bas niveau en 2013 et on ne prévoit l'ouverture d'aucune nouvelle mine dans un avenir proche. Les mines existantes se heurtent à des difficultés causées par la chute des prix des produits de base. La faiblesse de l'industrie minière a des retombées sur l'industrie de la construction, qui ne compte qu'un nombre limité de projets de développement. Sur une note positive, le secteur du tourisme du Yukon a affiché un nombre record de visiteurs, en raison de la faiblesse du dollar canadien et du fait que le Yukon devient une destination de plus en plus populaire pour les voyageurs internes. Les investissements publics dans les établissements de santé, les écoles et les autres projets d'infrastructure ont atteint un niveau record sur le plan du budget d'immobilisations, ce qui compense pour certains le ralentissement de l'industrie minière du territoire.

Yukon:

Faits saillants relatifs aux PEMS

Total de clients servis : 435		
Clients de l'a.-e.	Clients non assurés	
304 ↓	131	↑
Total d'interventions : 520		
Type d'interventions	2014-2015	Variation annuelle
Prestations d'emploi	227	6,6 % ↓
Mesures de soutien : SAE	293	10,9 % ↓
Proportion relative des interventions		
Type d'interventions	2014-2015	Variation annuelle (p. p.)
Prestations d'emploi	43,7 %	1,2 ↑
Mesures de soutien : SAE	56,3 %	1,2 ↓
Total des ressources affectées : 3,5 M\$		
Dépenses totales	2014-2015 (millions \$)	Variation annuelle
Prestations d'emploi	1,9 \$	4,6 % ↓
Mesures de soutien : SAE	1,3 \$	3,3 % ↑
PMT et R et I	0 \$	0 %
Dépenses totales¹	3,3 \$	1,7 % ↓
Prestations non versées (millions \$)		
2013-2014	2014-2015	Variation annuelle
2,40 \$	1,85 \$	22,8 % ↓

¹ Les chiffres étant arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué; les redressements comptables n'ont pas été pris en compte.

Malgré la faiblesse de l'économie, le marché du travail du Yukon a affiché des gains modérés en 2014-2015. La population active (+0,8 %) et l'emploi (+2,0 %) se sont accrus pour atteindre un total annuel de 19 800, alors que le chômage a connu une forte baisse (-18,2 %). Par conséquent, le taux de chômage se chiffrait à 4,4 %, soit un point de pourcentage complet plus bas que l'année précédente, tandis que le taux de participation a augmenté de 0,1 point de pourcentage pour atteindre 74,4 %. En 2014-2015, le nombre de postes vacants au Yukon était 400, ce qui représente une hausse de 25 % d'une année à l'autre.

En 2014-2015, le Yukon a ciblé nombre de priorités pour améliorer son marché du travail. Celles-ci comprenaient : accroître la participation des groupes sous représentés et des groupes vulnérables; améliorer la qualité de la formation et du développement des compétences, tout particulièrement dans les secteurs de l'économie en pleine expansion; attirer des travailleurs qualifiés; faciliter la mobilité de la main-d'œuvre; et améliorer l'information sur le marché du travail. Le territoire continue de mobiliser les employeurs et d'appuyer les initiatives communautaires en cours, afin de stimuler la croissance économique.

Le Yukon a enregistré un nombre croissant de clients servis (435), soit une importante augmentation d'une année à l'autre de 5,6 %. En revanche, le territoire a réalisé moins d'interventions liées aux programmes semblables aux PEMS (520) – une chute considérable de 9,1 %. Le nombre de prestataires actifs (259) a légèrement diminué de 4,4 %, alors

que le nombre d'anciens prestataires (45) est resté inchangé et le nombre de clients non assurés (131) a enregistré une hausse remarquable de 36,5 % comparativement à 2013-2014. La part des clients non assurés (30,1 %) a augmenté de 6,8 points de pourcentage, tandis que la proportion de prestataires actifs (59,5 %) et d'anciens prestataires (10,3 %) a diminué de 6,3 et 0,6 point de pourcentage, respectivement.

En 2014-2015, le Yukon a réalisé un total de 520 interventions liées aux programmes semblables aux PEMS, ce qui représente une importante baisse d'une année à l'autre de 9,1 %. Ce total représente également le plus bas niveau atteint au cours des neuf dernières années. Malgré la baisse du nombre d'interventions, qui se chiffrait à 227 après une forte chute (-6,6 %), les prestations d'emploi représentaient une proportion en légère croissance (43,7 %) de toutes les interventions réalisées au Yukon comparativement à l'année précédente (42,5 %). En revanche, autant le nombre (293) que la proportion (56,3 %) de SAE parmi toutes les interventions réalisées dans le territoire ont diminué, soit une baisse importante (-10,9 %) et une autre plus modeste de 1,2 point de pourcentage, respectivement. En tout, 170 clients de l'a.-e. sont retournés au travail après avoir participé à un programme semblable aux PEMS, ce qui représente une baisse significative d'une année à l'autre de 26,1 %. Cela correspond au déclin du nombre total d'interventions réalisées au Yukon. Les dépenses totales du Yukon pour ses programmes semblables aux PEMS (3,3 millions de dollars) correspondaient à 100 % des fonds alloués.

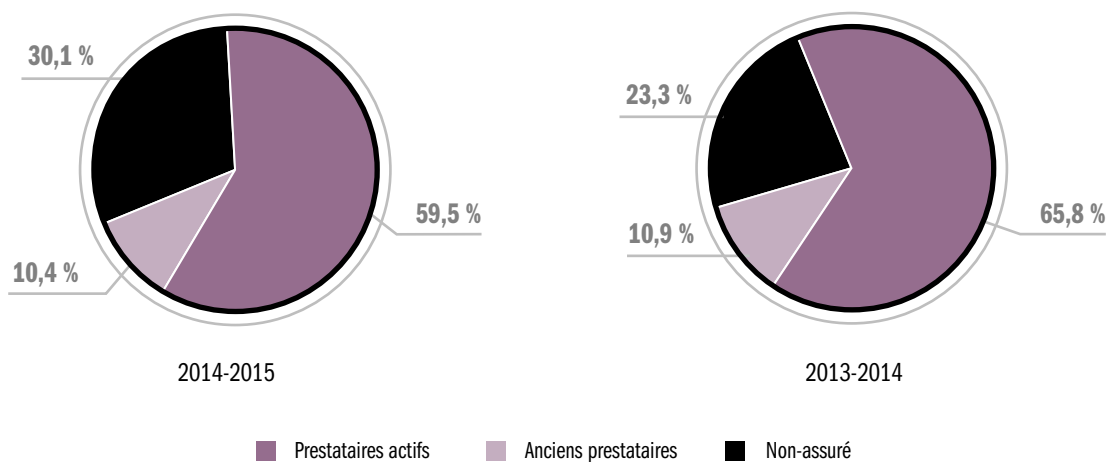
Tableau 13

Yukon : Programmes semblables aux PEMS (2014-2015)

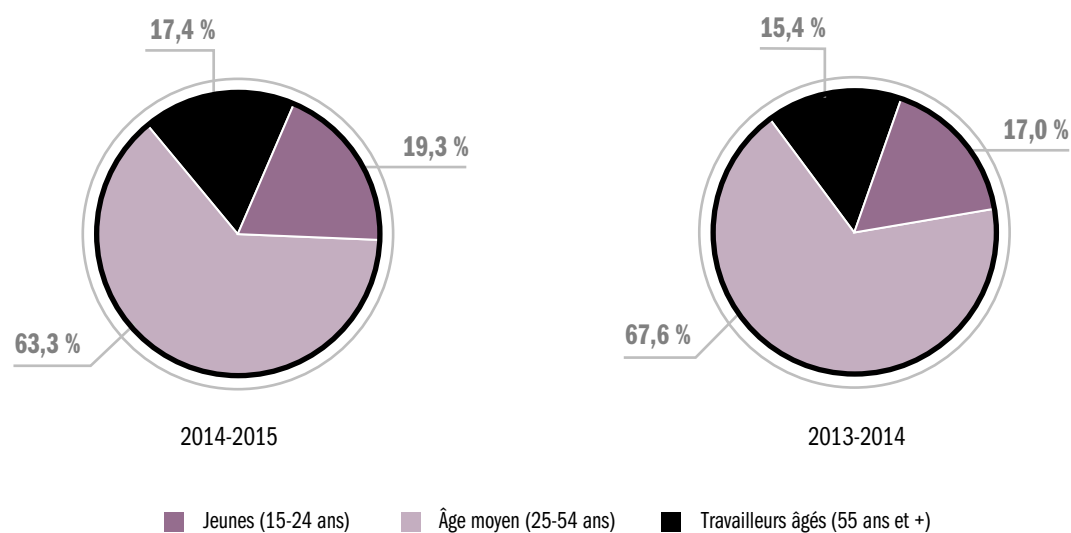
		Interventions	Variation annuelle	Dépenses (milliers \$)
Prestations d'emploi				
SSC	Subventions salariales ciblées	3	+50,0 %	8
ATI	Mesures de soutien au travail indépendant	2	-66,7 %	58
DC-R	Prestations d'emploi pour le développement des compétences	45	+12,5 %	1 871
DC-A	Prestations d'emploi pour le développement des compétences - apprentis	177	-9,2 %	
Mesures de soutien				
SAE	Services d'aide à l'emploi	293	-10,9 %	1 314
PMT	Partenariats du marché du travail Formation parrainée par l'employeur	S.O.	S.O.	S.O.

Graphique 42

Répartition des clients selon le type

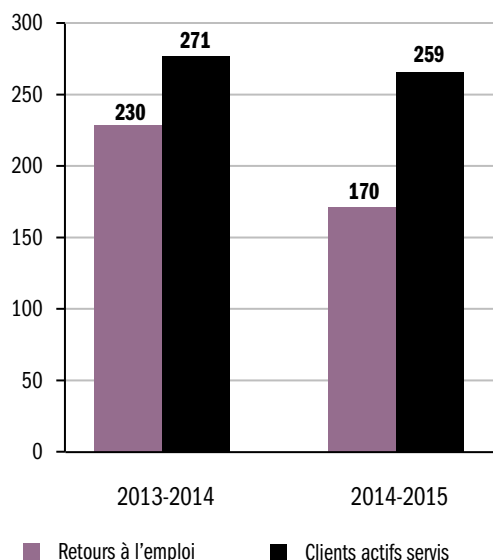
**Graphique 43**

Répartition des clients selon le groupe d'âge



Graphique 44

Clients, d'une année à l'autre



2.13.1 Prestations d'emploi

En 2014-2015, le Yukon a réalisé 227 interventions liées aux prestations d'emploi (-6,6 %). Le nombre d'interventions liées au DC-A, la prestation d'emploi la plus utilisée, a diminué de 9,2 % pour atteindre 177. Sa part parmi toutes les prestations a décliné, passant de 80,2 % à 78 %. Le volet DC-R a légèrement augmenté de 12,5 % pour atteindre un total de 45 interventions, puisque sa part du total des prestations s'est accrue de 19,8 %. La proportion de l'ATI a chuté de 67 % d'une année à l'autre. Les dépenses relatives aux prestations d'emploi se chiffraient à 1,9 million de dollars (-4,6 %).

2.13.2 Mesures de soutien : SAE

Parallèlement au rendement de son marché du travail, le Yukon a réalisé moins d'interventions liées aux services d'emploi (293) en 2014-2015, soit un affaiblissement marqué d'une année à l'autre de 10,9 %. Pour une deuxième année consécutive, aucune intervention liée au counseling individuel ne fut réalisée par le territoire, ce qui reflète une tendance à la baisse en matière d'utilisation au cours des dernières années. Les dépenses totales liées aux SAE se sont élevées à 1,3 million de dollars (+3,3 %).

2.13.3 Autres mesures de soutien : PMT

En 2014-2015, le Yukon n'a rapporté aucune dépense liée aux PMT, une mesure qui connaît une diminution constante depuis 2012-2013. Seulement 5 000 \$ avaient été consacrés aux PMT l'année précédente.

2.13.4 Gestion fondée sur les résultats

Au Yukon, la collecte et l'utilisation de données pour améliorer les résultats des programmes s'effectuent par l'entremise du nouveau portail d'information sur le marché du travail (IMT). Ce site Web recueille de l'IMT propre au Yukon provenant de nombreuses sources, y compris Statistique Canada, le Bureau des statistiques du Yukon, le guichet-emplois du Canada, Travail-Avenir Yukon et le Yukon Occupational Modeling System. Ce faisant, le portail fournit des données pertinentes sur le marché du travail et soutient l'investissement fondé sur les preuves dans le cadre des EDMT ainsi que l'amélioration des résultats du programme.

2.14 Nunavut

Après une augmentation considérable de 3,3 % en 2014, le PIB réel du Nunavut a connu, selon les prévisions, une hausse encore plus significative (+3,8 %) en 2015. Au cours des dernières années, l'industrie de la construction du territoire a enregistré un fort taux de croissance, qui devrait se poursuivre au-delà de 2015. Le secteur public contribue grandement à l'industrie de la construction, en raison d'investissements du gouvernement fédéral dans les stations de recherche dans l'Arctique, du projet de la ville d'Iqaluit visant à construire un nouveau centre aquatique, ainsi que de partenariats publics/privés entre le secteur privé, le gouvernement fédéral et le gouvernement territorial dans le cadre d'améliorations de l'aéroport d'Iqaluit. L'industrie de la pêche, bien qu'elle ne représente qu'une petite partie de l'économie, est en plein essor, et le gouvernement du Nunavut a établi un partenariat avec le gouvernement fédéral dans le cadre de trois projets scientifiques et de pêche. La production minière continue d'augmenter, contribuant ainsi à la forte croissance économique du Nunavut.

En 2014-2015, le marché du travail du Nunavut a affiché des résultats mitigés. La main d'œuvre a rétréci de 4 % (14 300) et l'emploi, de 3,1 %. Le chômage a chuté, passant de 2 100 à 1 900 (-9,5 %), ainsi que le taux de participation, qui a connu une baisse significative d'une année à l'autre, passant de

65,8 % à 61,3 %. Dans le contexte du ralentissement du marché du travail, le taux de chômage (13,3 %) a en fait diminué de 0,9 point de pourcentage par rapport à 2013-2014. Le territoire avait en moyenne de 100 postes vacants en 2014-2015 comparativement à 150 l'année précédente. Cela correspond à un déclin de 33 % d'une année à l'autre.

De nombreux défis liés au marché du travail se présentent au Nunavut en 2014-2015, tels que : l'emploi saisonnier; la hausse du taux de chômage en dépit de la pénurie de compétences; les problèmes liés à l'alphabétisation et au niveau de scolarité; et les pressions relativement à la capacité d'offrir des programmes actifs d'emploi. Pour faire face à ces défis, le territoire a appuyé sa population active grâce à des services de développement des compétences et de mise à niveau des compétences en alphabétisation, en plus d'offrir des possibilités de perfectionnement professionnel par l'intermédiaire de services d'employabilité aux nouveaux et aux jeunes travailleurs. L'amélioration de ses capacités en matière de prestation de services demeure une priorité clé du territoire. En 2014-2015, il a mis l'accent sur nombre de mesures visant à faire progresser les priorités identifiées, telles que :

- préparer la main-d'œuvre afin de répondre aux besoins d'une économie en croissance;
- gérer la transition actuelle d'une économie traditionnelle vers une économie industrielle;
- accroître la participation des groupes sous-représentés; et
- jumeler les chercheurs d'emploi du Nunavut aux emplois disponibles par l'intermédiaire d'une participation accrue des employeurs et d'une amélioration de l'information sur le marché du travail.

Nunavut :

Faits saillants relatifs aux PEMS

Total de clients servis : 696		
Clients de l'a.-e.	Clients non assurés	
236	↑	460
Total d'interventions : 934		
Type d'interventions	2014-2015	Variation annuelle
Prestations d'emploi	256	52,4 % ↑
Mesures de soutien : SAE	678	78,9 % ↑
Proportion relative des interventions		
Type d'interventions	2014-2015	Variation annuelle (p. p.)
Prestations d'emploi	27,4 %	3,3 ↓
Mesures de soutien : SAE	72,6 %	3,3 ↑
Total des ressources affectées : 2,8 M\$		
Dépenses totales	2014-2015 (millions \$)	Variation annuelle
Prestations d'emploi	1,3 \$	2,0 % ↓
Mesures de soutien : SAE	1,0 \$	0 %
PMT et R et I	0 \$	0 %
Dépenses totales¹	2,4 \$	74,3 % ↑
Prestations non versées (millions \$)		
2013-2014	2014-2015	Variation annuelle
0,38 \$	0,52 \$	38,3 % ↑

¹ Les chiffres étant arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué; les redressements comptables n'ont pas été pris en compte.

Tableau 14

Nunavut : Programmes semblables aux PEMS (2014-2015)

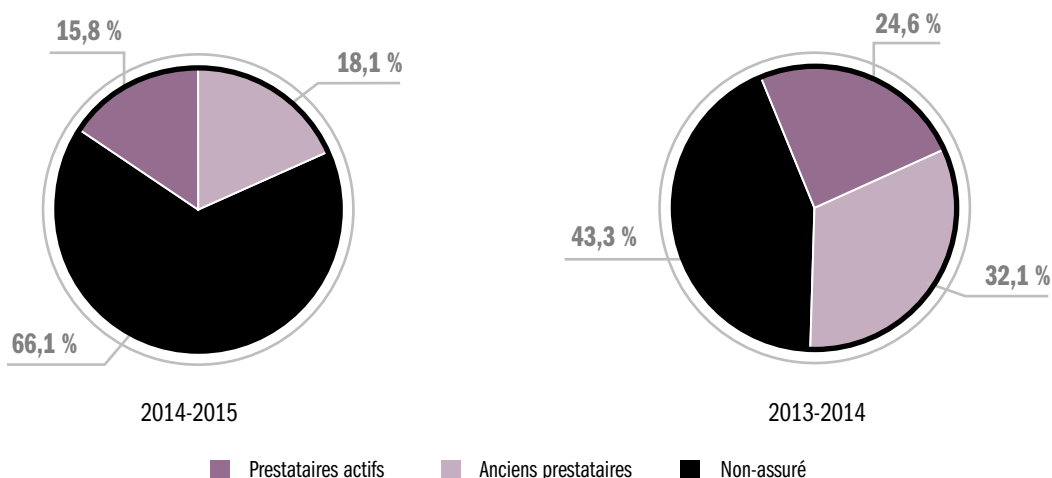
		Interventions	Variation annuelle	Dépenses (milliers \$)
Prestations d'emploi				
SSC	Formation en cours d'emploi	7	-83,7 %	406
ATI	Incitatif à l'entrepreneuriat du Nunavut	2	-33,3 %	33
DC-R	Soutien à l'apprentissage et à la formation des adultes	208	+114,4 %	886
DC-A	Soutien à l'apprentissage et à la formation des adultes - apprentis	39	+56,0 %	
Mesures de soutien				
SAE	Services d'aide à l'emploi	678	+78,9 %	1 033
PMT	Initiatives de formation ciblée	S.O.	S.O.	S.O.
R et I	Recherche et innovation	S.O.	S.O.	S.O.

À la suite d'une baisse importante au cours de l'année précédente, le nombre total de clients servis au Nunavut a connu une hausse significative en 2014-2015, atteignant 696 en tout (+74,4 %). Les clients non assurés et les prestataires actifs ont tous les deux affiché une hausse considérable, le nombre total de clients non assurés (460) ayant plus que doublé (+166 %) depuis l'année dernière (173). Le nombre de prestataires actifs (110) a également connu une hausse significative, mais ce fut à un rythme moindre (+12,2 %). À l'inverse, le nombre

total d'anciens prestataires (126) a légèrement diminué (-1,6 %). En raison de la croissance du nombre de clients non assurés, ils représentaient 66,1 % de tous les clients servis, soit une hausse de 22,7 points de pourcentage. Par contre, la proportion de prestataires actifs (15,8 %) a en fait décliné, malgré une hausse considérable de la taille de ce groupe. Parallèlement à la diminution du nombre total d'anciens prestataires, leur proportion a baissé, passant de 32,1 % l'année dernière à 18,1 % en 2014-2015.

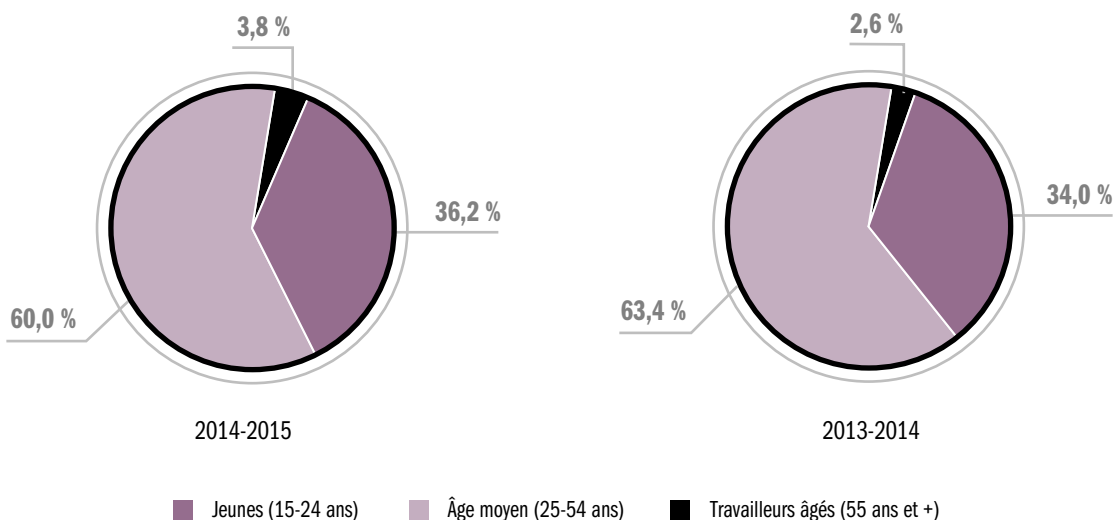
Graphique 45

Répartition des clients selon le type



Graphique 46

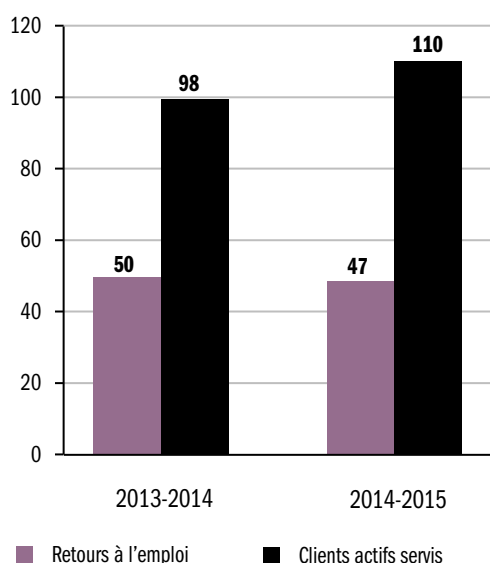
Répartition des clients selon le groupe d'âge



Le Nunavut a servi ses clients par l'entremise d'un nombre croissant de programmes semblables aux PEMS. Les clients ont participé à 934 interventions, une croissance remarquable de 70,7 % d'une année à l'autre. Pour une quatrième année consécutive, la proportion d'interventions liées aux prestations d'emploi parmi toutes les interventions a chuté (27,4 %), subissant une diminution de 3,3 points de pourcentage d'une année à l'autre. En tout, 47 clients de l'assurance-emploi sont retournés au travail après avoir participé au programme (-6,0 %). Les dépenses liées aux programmes semblables aux PEMS totalisaient 2,4 millions de dollars des 2,8 millions de dollars accordés.

Graphique 47

Clients, d'une année à l'autre



2.14.1 Prestations d'emploi

Un total de 256 interventions liées aux prestations d'emploi a été réalisé au Nunavut, soit une hausse considérable de 52,4 % d'une année à l'autre. Le DC-R a contribué à cette augmentation grâce à sa croissance vertigineuse de 114,4 %. Le volet DC-A s'est également accru de 56 %. Les SSC ont connu un important déclin de 83,7 %, ayant passé de 43 l'année dernière à 7 en 2014-2015. Étant donné l'accroissement significatif du volet DC-R, leur proportion parmi les prestations d'emploi a fortement augmenté, passant de 57,7 % à 81,3 %. La part des CSS a décliné considérablement, passant de 25,6 % à 2,7 %. Les dépenses totales liées aux prestations d'emploi sont restées stables à 1,33 million de dollars en 2014-2015, comparativement à 1,35 million l'exercice financier précédent.

2.14.2 Mesures de soutien : SAE

Le nombre d'interventions liées aux SAE s'est accru considérablement pour une quatrième année consécutive. Le territoire a réalisé un total de 678 interventions liées aux services d'emploi, une remarquable augmentation de +78,9 % d'une année à l'autre, ce qui témoigne de la plus forte demande de ce type d'intervention en tant que point d'accès à tous les programmes. Les dépenses totales liées aux SAE ont atteint 1,0 million de dollars en 2014-2015.

2.14.3 Autres mesures de soutien : PMT et R et I

Comme ce fut le cas l'année précédente, le Nunavut n'a réalisé aucun investissement dans les PMT et la R et I.

2.14.4 Gestion fondée sur les résultats

Le Nunavut surveille de près les résultats afin de déterminer la meilleure façon de communiquer avec les prestataires d'a.-e. pour promouvoir les interventions rapides. Par l'entremise d'une mobilisation accrue des employeurs et des communautés, le territoire continue d'informer les clients potentiels au sujet des programmes et des services qui leur sont offerts. Pour ce faire, de nouveaux documents de promotion ont été rédigés et distribués.

La capacité accrue de recueillir et de compiler de l'information sur le marché du travail continue de mieux informer les chômeurs de la demande actuelle et future du marché du travail ainsi que des possibilités de formation et de recyclage professionnel.

3. Évaluation nationale des prestations d'emploi et mesures de soutien (PEMS) : impacts différentiels pour prestataires de l'assurance-emploi faisant partie de la catégorie « travailleurs de longue date » et analyse coûts-avantages des PEMS

Cette section présente les résultats de différentes études réalisées dans le cadre du second cycle d'évaluations des EDMT. La première partie de la section présente les impacts différentiels de la participation aux PEMS pour les chômeurs qui sont admissibles en vertu de la catégorie « travailleurs de longue date » de prestataires de l'assurance-emploi (a.-e.). La seconde partie traite des résultats d'une analyse coûts-avantages des PEMS pour tous les prestataires actifs et les anciens prestataires.

3.1 Impacts différentiels pour les prestataires de l'a.-e. faisant partie de la catégorie « travailleurs de longue date »

L'analyse des impacts différentiels est le fondement des évaluations des EDMT. Dans le *Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi de 2012-2013*, on présentait les impacts différentiels sur les cinq années suivant le programme pour les prestataires actifs et les anciens prestataires de l'a.-e., qui ont commencé leur participation aux PEMS entre 2002 et 2005²³. Cette étude a suivi les impacts sur cinq années consécutives se déroulant entre 2002 et 2011. Dans le *Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi de 2013-2014*, on présentait les impacts différentiels sur les trois années suivant le programme pour tous les prestataires actifs et les anciens prestataires, qui ont commencé leur participation en 2007-2008²⁴. Cette analyse a évalué les impacts sur trois années consécutives se déroulant entre 2007 et 2012. Cette année, dans le rapport, il sera question des impacts différentiels pour les prestataires actifs et les anciens prestataires qui ont satisfait aux critères définis pour la catégorie « travailleurs de longue date » des prestataires de l'a.-e..

La catégorie « travailleurs de longue date » des prestataires de l'a.-e. a été mise en place dans le cadre des modifications de 2013 au *Règlement sur l'a.-e.* en vertu de l'initiative Jumeler les Canadiens aux emplois disponibles. Les personnes qui correspondent à cette nouvelle catégorie sont des prestataires de prestations régulières ou de prestations de pêcheur de l'a.-e. qui ont payé au moins 30 % du montant annuel maximum des cotisations à l'a.-e. durant 7 des 10 dernières années, et qui ont reçu, au plus, 35 semaines de prestations régulières d'a.-e. ou de pêcheur au cours des 5 années précédant leur demande de prestation.

3.1.1 Approche méthodologique

Le rôle de l'analyse des impacts différentiels est d'isoler les effets de la participation aux PEMS sur les principaux indicateurs du marché du travail (p. ex., revenus, emploi et recours à l'a.-e.) à ceux des autres facteurs comme l'inflation, les cycles économiques, etc. Comme le montre le diagramme 1 ci-dessous, on y parvient en comparant des indicateurs clés du marché du travail (p. ex., revenus) des participants avant et après leur participation à ceux de non participants avant et après la même période.

Exemple de calcul des impacts différentiels

Participants	Groupe témoin	IMPACT DIFFÉRENTIEL (Résultat de la participation au programme)
Revenu annuel moyen	Revenu annuel moyen	
Avant la participation = 30 000 \$	Avant la période de participation = 31 000 \$	
Après la participation = 38 000 \$	Après la période de participation = 36 000 \$	
Variation du revenu = +8 000 \$	Variation du revenu = +5 000 \$	+3 000 \$ (c.-à-d., 8 000 \$ - 5 000 \$)

L'étude présentée dans le *Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi* de cette année a examiné les impacts différentiels pour les prestataires actifs et les anciens prestataires, qui satisfaisaient aux critères de la catégorie « travailleurs de longue date » des prestataires de l'a.-e.. Dans les parties suivantes de cette section,

²³ http://www.edsc.gc.ca/fr/rapports/assurance_emploi/contrôle2013/chapitre3.page?&_ga=1.14193463.1259188137.1393863511#h2.3

²⁴ http://www.edsc.gc.ca/fr/rapports/assurance_emploi/contrôle2014/chapitre3.page?&_ga=1.220436376.1259188137.1393863511

on fait référence à ces personnes comme étant les prestataires actifs et les anciens prestataires qui étaient des « travailleurs de longue date ». L'étude se concentre sur les personnes de l'ensemble des 13 provinces et territoires dont la participation aux PEMS a commencé entre le 1er janvier 2007 et le 31 décembre 2009. L'étude mesure les impacts sur les trois années suivant leur participation (c.-à-d., trois années consécutives entre 2007 et 2013).

Un groupe témoin différent a été utilisé pour les prestataires actifs et les anciens prestataires. Le groupe témoin se composait de prestataires actifs qui étaient des « travailleurs de longue date », mais qui n'ont pas participé aux PEMS. Il était impossible de créer un groupe témoin de non-participants pour les anciens prestataires à partir des données administratives, car elles ne précisent pas si les anciens prestataires qui n'ont pas pris part aux PEMS étaient motivés à trouver un emploi. Par conséquent, pour les anciens prestataires, les impacts du développement des compétences (DC), des subventions salariales ciblées (SSC), de l'aide au travail indépendant (ATI) et des partenariats pour la création d'emploi (PCE) ont été mesurés par rapport aux anciens prestataires qui étaient des « travailleurs de longue date » et qui ont reçu seulement les services d'aide à l'emploi (SAE seulement). Puisque deux groupes témoins ont été utilisés, les résultats pour les prestataires actifs ne sont pas directement comparables à ceux des anciens prestataires.

Étant donné que les participants reçoivent généralement un éventail de services (p. ex., SAE plus DC), les résultats ont été mesurés pour tous les PEMS fournis à un participant dans la mesure où il n'y avait pas d'écart de plus de six mois entre chaque PEMS. Les résultats ont été attribués à la plus longue PEMS que chaque personne a reçu (p. ex., DC). Cela signifie que les impacts d'offrir des SAE accompagnés du DC, des SSC, de l'ATI ou des PCE ont été pris en compte dans les calculs. Toutefois, il n'était pas possible de déterminer dans quelle mesure ces impacts sont imputables aux SAE. Les résultats pour les SAE ont été mesurés pour les prestataires actifs qui ont seulement obtenu ces services (appelé SAE seulement).

L'analyse se fonde seulement sur les données administratives des banques de données pour les parties I et II de l'a.-e. et les dossiers fiscaux de l'Agence du revenu du Canada. Les sections qui suivent présentent les impacts différentiels des PEMS pour les indicateurs suivants :

- **Revenus moyens tirés d'un emploi ou d'un travail indépendant** : une augmentation du revenu indique que les participants ont amélioré leur situation d'emploi en travaillant plus d'heures ou en occupant un emploi mieux rémunéré qu'avant leur participation et comparativement à l'expérience du groupe témoin.
- **Taux d'emploi** (c.-à-d. l'incidence de gagner un revenu grâce à un emploi ou à un travail indépendant) : détermine si les participants étaient plus susceptibles d'occuper un emploi après la participation et comparativement à l'expérience du groupe témoin.
- **Montant des prestations d'a.-e. reçu** : mesure les changements du montant moyen des prestations touchées avant et après la participation et relativement au groupe témoin.
- **Nombre moyen de semaines de prestations d'a.-e.** : mesure la variation du nombre moyen de semaines de prestations des demandes d'a.-e. des participants et comparativement au groupe témoin.

3.1.2 Réserves par rapport à l'étude

Le critère utilisé pour définir la catégorie « travailleurs de longue date » des prestataires de l'a.-e. ne tient pas compte du nombre d'années pendant lequel le travailleur est demeuré à l'emploi d'un même employeur. Ainsi, les résultats de cette analyse ne sont pas liés aux travailleurs de longue date souvent décrits dans la littérature. Les résultats concernent plutôt une plus grande catégorie de travailleurs qui ont eu un emploi régulier ou une longue participation au marché du travail sans que ce ne soit nécessairement pour un seul employeur.

Le processus de jumelage des participants et du groupe témoin visait à s'assurer que ces derniers avaient des caractéristiques semblables pour ce qui est de l'âge, du sexe, de lieu de résidence et du niveau de compétences nécessaires pour le dernier poste important occupé avant la participation, de la raison de la cessation d'emploi, de l'industrie dans laquelle ils travaillaient précédemment ainsi que des revenus d'emploi et de l'utilisation de l'a.-e. et de l'aide sociale avant la participation. De plus, le groupe témoin est composé de personnes qui répondaient aux critères établis pour la catégorie « travailleurs de longue date » de prestataires de l'a.-e..

En somme, dans le cadre du processus de jumelage, on a fait appel à toutes les données pertinentes disponibles afin de tenir compte des facteurs pouvant affecter la décision de participer aux PEMS ou les résultats de la participation à ces dernières. Toutefois, il est possible que certains autres facteurs ne soient pas reflétés dans les données disponibles. Par exemple, les personnes qui ont travaillé au même endroit pendant une longue période ont acquis un capital humain propre à cet emploi et pourraient subir une importante perte de revenus après leur réembauche si leurs compétences ne sont pas nécessaires pour ce nouvel emploi.

Ce facteur n'est pas considéré dans le processus de jumelage. Ainsi, il n'est pas possible de savoir si les participants et les groupes témoins étaient similaires en ce qui a trait au niveau accumulé de capital humain pour un emploi précis et à la probabilité de trouver un nouvel emploi exigeant leurs compétences. Il n'est pas clair s'il s'agit d'un facteur crucial, puisque cette étude ne se concentre pas uniquement sur les personnes qui ont eu un emploi de longue durée auprès d'un même employeur. Cependant, au moment d'interpréter les résultats, les lecteurs doivent garder en tête que les impacts différentiels peuvent être influencés par des facteurs non représentés dans le processus de jumelage.

3.1.3 Impacts différentiels pour les prestataires actifs

La description suivante met l'accent sur l'étude des impacts qui ont une signification statistique avec un niveau de confiance de 95 % ou plus. Le tableau 15 présente les détails sur les impacts différentiels mesurés au cours des trois années suivant le programme ainsi que les impacts annuels moyens et l'impact total pour la période suivant le programme. La description présentée dans les sections 3.1.3 et 3.1.4 est axée sur l'étude de l'impact annuel moyen pour toute la période suivant le programme (c.-à-d., la moyenne des impacts mesurés pour la première, la deuxième année et la troisième année suivant la participation).

Dans l'ensemble, les impacts différentiels présentés dans le tableau 15 montrent que la participation au DC, aux PCE et aux SAE seulement a aidé les prestataires actifs qui étaient des « travailleurs de longue date » à réduire leur utilisation de l'a.-e. après la participation. Le fait de prendre part au DC, aux

SSC et aux PCE les a aussi aidés à améliorer leur taux d'emploi. Néanmoins, ces gains d'emploi et ces réductions du recours à l'a.-e. étaient souvent accompagnés par des pertes de revenus.

Développement des compétences (DC) : les prestataires actifs ont amélioré leur taux d'emploi et ont réduit leur utilisation de l'a.-e. au cours des trois années suivant la participation. Leur taux d'emploi s'est accru en moyenne de 3,6 points de pourcentage par année comparativement au groupe témoin. Leur utilisation des prestations d'a.-e. a diminué en moyenne de 206 \$ par année. Même s'ils ont accru leur taux d'emploi et réduit leur utilisation de l'a.-e., ces personnes gagnaient 2 854 \$ de moins au cours de la première année suivant la participation. Les revenus d'emploi ont augmenté à partir de la deuxième année (254 \$) et de la troisième année (1 548 \$) après la participation. Comme le montre le Tableau 1, ces augmentations ne pouvaient pas contrebalancer les pertes subies la première année après la participation.

Subventions salariales ciblées (SSC) : Les prestataires actifs étaient plus susceptibles d'occuper un emploi après avoir participé aux SSC. En moyenne, leur taux d'emploi s'est accru de 2,3 points de pourcentage par année. Les améliorations de l'emploi étaient toutefois accompagnées par des pertes de revenus atteignant en moyenne 960 \$ par année. Les résultats portent à croire que les SSC ont un impact relativement faible sur le recours à l'a.-e., car il a augmenté de 0,2 semaine par année en moyenne après la participation. Les impacts relatifs aux prestations d'a.-e. n'étaient pas statistiquement significatifs.

Aide au travail indépendant (ATI) : À la suite de leur participation à l'ATI, les prestataires actifs ont subi des pertes de revenus moyennes de 14 338 \$ par année. Ils ont aussi affiché une baisse de leur taux d'emploi de 21,7 points de pourcentage par année, en moyenne. Ces résultats devraient être interprétés avec prudence, car ils pourraient ne pas tenir pleinement compte de la situation financière des participants²⁵. Il y a aussi eu une baisse du recours à l'a.-e. chez les prestataires actifs après leur participation à l'ATI. Il faut aussi faire preuve de prudence dans l'interprétation de ces résultats, puisque les travailleurs indépendants n'ont pas droit aux prestations régulières de l'a.-e.. Par conséquent, la diminution de l'utilisation de l'a.-e. pourrait être en partie due aux effets sur l'admissibilité au régime.

²⁵ Selon une étude de Statistique Canada, les travailleurs indépendants au Canada ont des revenus annuels moyens inférieurs aux travailleurs salariés (46 200 \$ par rapport à 52 400 \$ en 2009), mais l'avoir net moyen de leur ménage est 2,7 fois plus important que celui des ménages de travailleurs salariés. Cela indique que certains travailleurs indépendants pourraient laisser des fonds au sein de leur entreprise à des fins d'investissement. Puisque les impacts différentiels de l'ATI ont été mesurés par rapport à un groupe témoin qui comptait aussi des travailleurs salariés et qu'ils ne tenaient pas compte de la valeur nette des participants et du group témoin, les résultats pourraient ne pas refléter de la situation financière des participants après leur participation.

Partenariats pour la création d'emplois (PCE) : La participation aux PCE a permis d'améliorer le taux d'emploi des prestataires actifs. Ces derniers ont vu croître leur taux d'emploi de 5,6 points de pourcentage annuellement, en moyenne. Leur utilisation des prestations d'a.e. a aussi chuté de 244 \$ en moyenne par année après la participation. Même si ces résultats montrent que les prestataires actifs étaient plus susceptibles d'avoir un emploi et d'utiliser moins d'a.e. après leur participation, aucune conclusion claire ne peut être énoncée en ce qui a trait aux revenus, car la majorité des résultats n'étaient pas significatifs sur le plan statistique.

Services d'aide à l'emploi (SAE) seulement : Les prestataires actifs ont réduit leur utilisation des prestations d'a.e. après leur participation aux SAE seulement de 214 \$ par année, en moyenne. Cependant, ils étaient moins susceptibles d'avoir un emploi, car leur taux d'emploi a chuté en moyenne de 1,1 point de pourcentage par année. De plus, leurs revenus d'emploi étaient moindres, car on observe une baisse moyenne de 1 588 \$ par année. Tout comme l'ATI, les SAE seulement ont présenté les résultats les moins favorables de tous les PEMS étudiés pour les prestataires actifs.

3.1.4 Impacts différentiels pour les anciens prestataires

Les résultats pour les anciens prestataires qui étaient des « travailleurs de longue date » sont présentés dans le tableau 15. À l'exception de ceux ayant pris part à l'ATI, les anciens prestataires ont augmenté leur utilisation de l'a.e. après la participation. Pour ceux qui ont pris part au DC et aux SSC, l'augmentation du recours à l'a.e. a été accompagnée par des gains de leurs revenus et de leur taux d'emploi. Les résultats ont été moins favorables chez les anciens prestataires qui ont participé aux PCE puisque leurs revenus d'emploi ont chuté après la participation.

Développement des compétences (DC) : Les anciens prestataires qui étaient des « travailleurs de longue date » ont subi une chute de leurs revenus d'emploi la première année après la participation (-914 \$) et des hausses la seconde (674 \$) et la troisième année (1 155 \$). Cependant, ils ont affiché une amélioration de leur taux d'emploi pour toutes les années suivant la participation. L'augmentation était, en moyenne, de 3,9 points de pourcentage par année. Leur utilisation des prestations d'a.e. a fléchi la première année après la participation (-166 \$), mais elle a augmenté la deuxième année (203 \$) et la troisième année (276 \$).

Subventions salariales ciblées (SSC) : La participation aux SSC a entraîné une augmentation des revenus et du taux d'emploi des anciens prestataires. Les gains étaient, en moyenne, de 3 203 \$ et de 5,7 points de pourcentage par année, respectivement. Ces gains ont été accompagnés par une augmentation du recours aux prestations d'a.e. de 272 \$ par année, en moyenne.

Aide au travail indépendant (ATI) : Tout comme pour les prestataires actifs, les anciens prestataires ont affiché une diminution de leurs revenus, de leur taux d'emploi et de leur recours à l'a.e. après leur participation à l'ATI. Ces baisses de revenus et du taux d'emploi devraient être interprétées prudemment pour des raisons méthodologiques, tandis que les diminutions du recours à l'a.e. devraient être considérées avec vigilance, car les travailleurs indépendants ne sont pas admissibles aux prestations régulières de l'a.e.

Partenariats pour la création d'emplois (PCE) : Après leur participation aux PCE, les anciens prestataires ont affiché une augmentation de leur recours aux prestations d'a.e. d'environ 401 \$ par année comparativement au groupe témoin. Il y a aussi eu baisse de leurs revenus d'emploi toutes les années suivant leur participation. La réduction annuelle était de 2 389 \$ en moyenne. Il n'est pas possible de tirer de conclusions sur le taux d'emploi, car les résultats n'étaient pas significatifs sur le plan statistique.

3.1.5 Leçons apprises grâce aux impacts différentiels

Les analyses des impacts différentiels présentées dans les versions de 2012-2013 et de 2013-2014 du *Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi* montrent que les PEMS, à l'exception de l'ATI et des SAE seulement, sont généralement efficaces pour améliorer les revenus de tous les prestataires actifs. Les PEMS sont aussi efficaces pour accroître le taux d'emploi et réduire le recours à l'a.e. chez tous les prestataires actifs. Les résultats présentés pour les prestataires actifs qui étaient des « travailleurs de longue date » brossaient cependant un tableau mitigé. Ils suggèrent que la participation au DC, aux SSC et aux PCE entraînait une hausse du taux d'emploi pour ces personnes. Les résultats montraient aussi que la participation au DC, aux PCE et aux SAE réduisait l'utilisation de l'a.e. Toutefois, il y avait aussi baisse des revenus d'emploi à court terme pour le DC et pour les trois années suivant la participation en ce qui a trait aux SSC et aux SAE seulement.

Dans l'ensemble, les résultats suggèrent que certaines PEMS peuvent être efficaces pour aider les prestataires actifs qui étaient des « travailleurs de longue date » à retourner au travail. Elles peuvent toutefois avoir des effets limités, du moins à court terme, pour contrebalancer les pertes de revenus subies après la cessation d'emploi. Comme expliqué à la section 3.1.2 ci-dessus, il est possible que les résultats soient influencés par des facteurs (c.-à-d., les différences entre les participants et le groupe témoin) qui n'ont pas été pris en compte dans le processus de jumelage. Plus particulièrement, il est difficile de tenir compte des pertes de revenu subies par les travailleurs dans le modèle d'appariement.

Il est également important de souligner que d'autres études ont montré que les personnes qui ont travaillé pour un même employeur pendant une longue période ont subi des pertes de salaire après avoir perdu leur emploi²⁶. Bien que la présente étude ait couvert un grand groupe de personnes qui ont eu un emploi à long terme, ce groupe comprenait des travailleurs qui ont eu un emploi de longue durée chez un employeur. Dans ce contexte, les diminutions supplémentaires des revenus observées chez les prestataires actifs de la catégorie « travailleurs de longue date » de l'a.-e. n'étaient pas totalement inattendues.

Enfin, comme le montre le tableau 15, les impacts relatifs aux revenus des prestataires actifs et anciens prestataires, ayant participé au DC et des prestataires actifs ayant pris part aux SSC et aux SAE seulement se sont améliorés au fil du temps. Cela laisse présager que les PEMS pourraient avoir eu un impact plus positif sur les revenus de ces participants à moyen terme comparativement au court terme.

Les résultats des anciens prestataires qui étaient des « travailleurs de longue date » sont représentatifs de ceux rapportés dans les versions de 2012-2013 et de 2013-2014 du *Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi* pour tous les anciens prestataires. Comme pour les résultats de tous les anciens prestataires, les résultats pour les personnes de ce groupe qui étaient des « travailleurs de longue date » montrent qu'il y a eu amélioration de leurs revenus et de leur taux d'emploi à la suite de la participation au DC et aux SSC, de même qu'une augmentation de leur recours à l'a.-e. après une participation à une PEMS, à l'exception de l'ATI.

²⁶ JACOBSON, Louis S., Robert J. LALONDE et Daniel G. SULLIVAN. 1993. « Earnings losses of displaced workers », *American Economic Review*, vol. 83, no 4, p. 685 à 709. FARBER, H. 1998. « Mobility and Stability: The Dynamics of Job Change in Labor Markets (Working Paper) ». 6 juin 1998.

Tableau 15

Impacts différentiels pour les travailleurs de longue date

Indicateurs	Période suivant le programme			Impact total	Impact annuel moyen
	1 ^{ère} année	2 ^e année	3 ^e année		
Prestataires actifs					
Développement des compétences avec SAE et autres PEMS (n=41 714)					
Revenus (\$)	-2 854 \$*	254 \$*	1 548 \$*	-1 052 \$*	-350 \$*
Taux d'emploi (points de pourcentage)	2,5*	4,2*	4,7*	S. 0.	3,6*
Prestations d' a.-e. (\$)	-348 \$*	-196 \$*	-72 \$*	-617 \$*	-206 \$*
Semaines d' a.-e. (semaines)	-1,1*	-0,5*	-0,3*	-1,9*	-0,6*
Subventions salariales ciblées avec SAE et autres PEMS (n=9 471)					
Revenus (\$)	-1 727 \$*	-959 \$*	-225 \$	-2 879 \$*	-960 \$*
Taux d'emploi(points de pourcentage)	2,1*	2,3*	2,6*	S. 0.	2,3*
Prestations d' a.-e. (\$)	13 \$	-3 \$	28 \$	37 \$	12 \$
Semaines d' a.-e. (semaines)	0,3*	0,2	0,2*	0,6*	0,2*
Aide au travail indépendant avec SAE et autres PEMS (n=6 352)					
Revenus (\$)	-15 787 \$*	-14 217 \$*	-13 010 \$*	-43 014 \$*	-14 338 \$*
Taux d'emploi (points de pourcentage)	-25,1*	-21,5*	-18,6*	S. 0.	-21,7*
Prestations d' a.-e. (\$)	-1 370 \$*	-959 \$*	-673 \$*	-3 002 \$*	-1 001 \$*
Semaines d' a.-e. (semaines)	-3,6*	-2,5*	-1,7*	-7,8*	-2,6*
Partenariats pour la création d'emplois avec SAE et autres PEMS (n=872)					
Revenus (\$)	368 \$	1 668 \$	947 \$	2 983 \$	994 \$
Taux d'emploi (points de pourcentage)	5,6*	6,2*	5,0*	S. 0.	5,6*
Prestations d' a.-e. (\$)	-506 \$*	-157 \$	-70 \$	-733 \$*	-244 \$*
Semaines d' a.-e. (semaines)	-1,0*	-0,1	0,0	-1,0	-0,3
Services d'aide à l'emploi seulement (n=45 182) ¹					
Revenus (\$)	-2 659 \$*	-1 281 \$*	-822 \$*	-4 763 \$*	-1 588 \$*
Taux d'emploi (points de pourcentage)	-1,4*	-1,1*	-1,0*	S. 0.	-1,1*
Prestations d' a.-e. (\$)	-8 \$	-374 \$*	-263 \$*	-644 \$*	-214 \$*
Semaines d' a.-e. (semaines)	-0,5*	-1,0*	-0,7*	-2,2*	-0,7*
Anciens prestataires					
Développement des compétences avec SAE et autres PEMS (n=8 647)					
Revenus (\$)	-914 \$*	674 \$*	1 155 \$*	917 \$	306 \$
Taux d'emploi (points de pourcentage)	2,8*	4,5*	4,5*	S. 0.	3,9*
Prestations d' a.-e. (\$)	-166 \$*	203 \$*	276 \$*	312 \$*	104 \$*
Semaines d' a.-e. (semaines)	-0,6*	0,4*	0,6*	0,3	0,1
Subventions salariales ciblées avec SAE et autres PEMS (n=4 883)					
Revenus (\$)	3 704 \$*	2 956 \$*	2 958 \$*	9 608 \$*	3 203 \$*
Taux d'emploi (points de pourcentage)	6,5*	5,5*	5,0*	S. 0.	5,7*
Prestations d' a.-e. (\$)	454 \$*	214 \$*	148 \$*	816 \$*	272 \$*
Semaines d' a.-e. (semaines)	1,2*	0,4*	0,1*	1,7*	
0,6*Aide au travail indépendant (ATI) avec SAE et autres PEMS (n=1 835)					
Revenus (\$)	-9 933 \$*	-8 552 \$*	-8 694 \$*	-27 177 \$*	-9 059 \$*
Taux d'emploi (points de pourcentage)	-20,4*	-16,5*	-16,0*	S. 0.	-17,6*
Prestations d' a.-e. (\$)	-1 066 \$*	-713 \$*	-589 \$*	-2 367 \$*	-789 \$*
Semaines d' a.-e. (semaines)	-2,8*	-1,7*	-1,2*	-5,7*	-1,9*
Partenariats pour la création d'emplois avec SAE et autres PEMS (n=532)					
Revenus (\$)	-2 229 \$*	-2 682 \$*	-2 257 \$*	-7 168 \$*	-2 389 \$*
Taux d'emploi (points de pourcentage)	3,1	3,2	2,8	S. 0.	3,0
Prestations d' a.-e. (\$)	39 \$	667 \$*	497 \$*	1 204 \$*	401 \$*
Semaines d' a.-e. (semaines)	0,7	2,4*	2,1*	5,2*	1,7*

* Résultats statistiquement significatifs à un niveau de confiance de 95 % ou plus.

¹ Échantillons aléatoires de 40 % des participants.

3.2 Analyse coûts-avantages pour tous prestataires actifs et les anciens prestataires

Une analyse coûts-avantages a été réalisée récemment afin de compléter les analyses des impacts différentiels pour tous les prestataires actifs et les anciens prestataires. L'analyse coûts-avantages évalue comment les coûts des PEMS se comparent aux avantages dans une perspective sociale. Cette perspective représente la somme des coûts et des avantages pour les participants au programme et pour le gouvernement. Comme démontré par les tableaux 16 et 17 ci-dessous, l'analyse porte sur trois questions distinctes :

- Dans quelle mesure les avantages surpassent-ils les coûts dans les six années suivant la participation? (**valeur actualisée nette**)
- Quel montant de la partie II de l'a.-e. est dépensé afin d'atteindre un dollar en avantage dans les six années suivant la fin de la participation? (**ratio coûts-avantages**)
- Combien d'années à partir de la fin de la participation sont nécessaires pour que les avantages recouvrent les coûts? (**période de récupération**)²⁷

Cette étude récente représente la seconde tentative pour mesurer les coûts et les avantages des PEMS. Une analyse coûts-avantages a été menée précédemment dans la plupart des provinces et des territoires pendant le premier cycle d'évaluations sommatives des EDMT. Ces évaluations ont fait appel à différentes méthodologies. Dans la majorité des cas, l'analyse prenait en compte les impacts sur le revenu observés dans les trois premières années après la participation. La présente analyse est la première à mesurer les coûts et les avantages au niveau national. Elle comprend tous les coûts et les avantages possibles qui pouvaient être mesurés à l'aide des données administratives disponibles. De plus, tant les experts que la documentation soulignent l'importance d'évaluer les coûts et les avantages à moyen terme, puisque les impacts des programmes d'emploi deviennent souvent plus importants au fil du temps. Par conséquent, l'étude a pris en compte les coûts et les avantages sur six ans après la participation).

3.2.1 Approche méthodologique

Cette récente analyse coût-avantages a été réalisée en tenant compte de tous les prestataires actifs et les anciens prestataires, qui ont participé au DC, SSC, PCE et SAE seulement entre 2002 et 2005 (résultats rapportés dans le *Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi de 2012-2013*). Il s'agissait de la plus récente cohorte de participants possible étant donné que 2012 était la plus récente année de données de l'Agence du revenu du Canada disponible au moment d'entreprendre l'étude. L'étude compare les coûts et les avantages au cours de la période de participation d'une ou deux années et des six années après la participation. La période évaluée représente jusqu'à huit années consécutives entre 2002 et 2012.

L'ATI n'a pas été étudiée en raison des limites méthodologiques entourant l'analyse des impacts différentiels (voir l'explication présentée dans la section 3.1 au sujet des impacts différentiels de l'ATI pour les prestataires actifs qui étaient des travailleurs de longue date).

Les coûts et les avantages d'une perspective sociale sont les suivants²⁸ :

- **Coût du programme** : correspond aux coûts administratifs et aux coûts directs payés par le gouvernement pour la prestation du programme.
- **Coût marginal social des fonds publics (CMSFP)** : représente la perte subie par la société en raison du recouvrement de recettes supplémentaires comme les impôts afin de financer les dépenses gouvernementales. La valeur était évaluée à 20 % des coûts du programme, des taxes de vente, de l'impôt sur le revenu, des impacts sur l'a.-e. et des impacts sur l'aide sociale versée ou récupérée par le gouvernement.
- **Revenus d'emploi** : correspond aux impacts différentiels sur les revenus des participants pendant et après la participation.
- **Avantages sociaux** : correspondent aux régimes d'assurance maladie et d'assurance-vie payés par l'employeur ainsi qu'aux cotisations au régime de retraite. Ils étaient évalués comme représentant 15 % des impacts différentiels sur les revenus.

²⁷ Lorsque les avantages sont toujours inférieurs aux coûts six années après la fin du programme, la période de récupération a été calculée en projetant au fil du temps la moyenne des avantages ou des coûts de la cinquième ou de la sixième année après la participation.

²⁸ Les prestations d'a.-e. et d'aide sociale, les taxes de vente et les impôts sur le revenu ne sont pas inclus, car ces coûts et ces avantages ont, par définition, une valeur neutre dans la perspective sociale. Par exemple, alors que les prestations d'a.-e. et d'aide sociale sont versées aux participants, elles représentent un coût pour le gouvernement.

Cette analyse est limitée bien qu'elle soit plus raffinée que toute autre analyse coûts-avantages des PEMS précédente. Même si on y tient compte de tous les coûts et avantages quantifiables qui sont directement attribuables aux PEMS, les avantages non quantifiables, comme l'amélioration du mieux-être du participant ou l'effet multiplicateur sur l'économie, ne sont pas pris en considération. Au moment d'interpréter les résultats, les lecteurs devraient garder en tête que plusieurs programmes publics n'entraînent pas de rendement direct pour le gouvernement. Par exemple, un gouvernement n'aurait pas de gains financiers directs de la construction d'un pont, mais ce dernier entraînerait un important avantage économique pour la société.

3.2.2 Résultats pour les prestataires actifs

Développement des compétences (DC) : Les impacts différentiels montrent que le DC est efficace pour améliorer les revenus et le taux d'emploi, ainsi que pour réduire le recours à l'a.-e. des prestataires actifs. Comme le montre le tableau 16 ci-dessous, l'analyse coûts-avantages a révélé que les avantages du DC étaient inférieurs de 4 600 \$ aux coûts six années après la participation. Ces résultats s'expliquent en partie par les importantes pertes de revenus subies par les prestataires actifs pendant la formation. Les avantages du DC devraient se poursuivre sur 7,4 années après la participation pour qu'il y ait récupération des coûts. Puisque le DC est axé sur le développement du capital humain, il est raisonnable de s'attendre à ce que les avantages de ces interventions perdurent et même augmentent au cours d'une vie.

Subventions salariales ciblées (SSC) : Comme démontré par les analyses des impacts différentiels, les prestataires actifs ayant pris part aux SSC ont obtenu de meilleurs revenus et taux d'emploi après leur participation, mais ils ont eu davantage recours à l'a.-e. L'analyse coûts-avantages montre que les avantages totaux des SSC six années après la participation dépassaient les coûts de 167 \$. Les coûts de ce programme étaient donc recouverts dans les 5,9 années suivant la fin de la participation.

Partenariats pour la création d'emploi : Les analyses des impacts différentiels ont révélé que les PCE sont efficaces pour améliorer les revenus et le taux d'emploi des prestataires ainsi que pour réduire leur utilisation de l'a.-e. peu de temps après la participation. L'analyse des coûts-avantages montre que six années après la participation, les avantages des PCE dépassaient les coûts de 366 \$. Les avantages étaient égaux aux coûts dans les 5,9 années suivant la participation.

Services d'aide à l'emploi (SAE) seulement :

L'analyse des impacts différentiels indique que les SAE seulement sont efficaces pour aider les chômeurs à retourner au travail, ainsi que pour améliorer le taux d'emploi des prestataires actifs et pour réduire leur recours à l'a.-e. après la participation. Toutefois, l'analyse coûts-avantages montre que les avantages des SAE seulement étaient inférieurs de 3 280 \$ aux coûts six années après la participation. Les avantages des SAE seulement devraient se poursuivre sur plus de 10,9 ans pour qu'il y ait recouvrement des coûts.

Les lecteurs devraient noter que les conclusions de l'analyse coûts-avantages s'expliquent en partie par les pertes de revenus subies par les prestataires actifs pendant et immédiatement après la participation. Le principal résultat attendu des SAE seulement est le retour sur le marché du travail et pas nécessairement une amélioration des revenus puisque ce programme n'est pas axé sur l'acquisition de compétences. Les bienfaits du retour au travail ne sont pas pris en considération dans cette analyse puisqu'il est difficile d'y attribuer une valeur monétaire. La diminution du recours à l'a.-e. n'a pas non plus été prise en considération, puisque cela représente un avantage pour le gouvernement et un coût pour la personne, entraînant un effet d'annulation.

Tableau 16

Résultats coûts-avantages dans une perspective sociale pour les prestataires actifs

Coûts et avantages totaux au cours de la participation (un à deux ans) et six ans après le programme	Résultats du DC, des SSC, des PCE avec les SAE et les autres PEMS			Résultats pour les SAE seulement (n=38 564)
	DC (n=64 283)	SSC (n=18 767)	PCE (n=5 055)	
Coûts du programme	-8 500 \$	-6 259 \$	-9 834 \$	-692 \$
Coût marginal social des fonds publics	-1 707 \$	-1 166 \$	-1 605 \$	-197 \$
Revenus d'emploi	4 875 \$	6 601 \$	10 265 \$	-2 079 \$
Avantages sociaux	731 \$	990 \$	1 540 \$	-312 \$
Valeur nette actualisée (<i>Dans quelle mesure les avantages surpassent-ils les coûts dans les six années suivant la participation?</i>)	-4 600 \$	167 \$	366 \$	-3 280 \$
Ratio coûts-avantages (<i>Quel montant de la partie II de l'a.-e. est dépensé afin d'atteindre un dollar en avantage dans les six années suivant la fin de la participation?</i>)	2,20 \$	1,00 \$	1,00 \$	Effets négatifs
Période de récupération (<i>Combien d'années à partir de la fin de la participation sont nécessaires pour que les avantages recouvrent les coûts?</i>)	7,4 ans après la participation	5,9 ans après la participation	5,9 ans après la participation	10,9 ans après la participation

3.2.3 Résultats pour les anciens prestataires

Développement des compétences (DC) : L'analyse des impacts différentiels montre que le DC a amélioré les revenus et le taux d'emploi des anciens prestataires. Toutefois, il a aussi généralement augmenté leur recours à l'a.-e. après la participation. Comme le montre le tableau 17, les avantages du DC étaient inférieurs de 5 176 \$ aux coûts six ans après la participation. Les avantages devraient se poursuivre sur 8,6 ans après la participation pour obtenir l'égalité avec les coûts. Comme décrit pour les prestataires actifs, il est raisonnable de croire que les avantages du DC perdurent sur une plus longue période, puisque les effets de l'acquisition de compétences peuvent durer et même s'accroître au cours d'une vie.

Subventions salariales ciblées (SSC) : Comme démontré dans les analyses sur les impacts différentiels, les SSC sont efficaces pour accroître les revenus et le taux d'emploi des anciens prestataires, mais ces derniers utilisent davantage l'a.-e. après leur participation. Du point de vue des coûts-avantages, les SSC affichent les résultats les plus positifs de toutes les PEMS pour les anciens prestataires. Six années après la fin de la participation, les avantages surpassent les coûts de 12 452 \$. Les coûts de cette prestation d'emploi étaient égalés au cours de la deuxième année de participation.

Partenariats pour la création d'emploi : Les impacts différentiels pour les anciens prestataires ayant pris part aux PCE montrent que ce programme est efficace pour accroître les revenus et le taux d'emploi de ces derniers, mais il entraîne toutefois une hausse de leur recours à l'a.-e. après la participation. Comme le montre le tableau 17, les avantages des PCE dans une perspective sociale étaient inférieurs de 9 338 \$ aux coûts six années après la participation. Les avantages des PCE pourraient ne jamais égaler les coûts.

3.2.4 Leçons retenues de l'analyse coûts-avantages

Les analyses des impacts différentiels présentées dans les deux plus récentes versions du *Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi* révélaient que les PEMS, à l'exception de l'ATI, atteignent généralement leur objectif d'aider les chômeurs à trouver un emploi. L'analyse coûts-avantages a permis d'obtenir des éclaircissements sur la façon dont les avantages quantifiables directs des PEMS se comparent aux coûts quantifiables de ces programmes.

Tableau 17

Résultats coûts-avantages dans une perspective sociale pour les anciens prestataires

Coûts et avantages totaux au cours de la participation (un à deux ans) et six ans après le programme	Résultats du DC, des SSC, des PCE avec les SAE et les autres PEMS		
	DC (n=42 513)	SSC (n=24 523)	PCE (n=5 013)
Coûts du programme	-8 766	-6 102 \$	-9 376 \$
Coût marginal social des fonds publics	-1 471 \$	-812 \$	-1 512 \$
Revenus d'emploi	4 333 \$	16 839 \$	1 348 \$
Avantages sociaux	728 \$	2 526 \$	202 \$
Valeur nette actualisée (<i>Dans quelle mesure les avantages surpassent-ils les coûts dans les six années suivant la participation?</i>)	-5 176 \$	12 452 \$	-9 338 \$
Ratio coûts-avantages (<i>Quel montant de la partie II de l'a.-e. est dépensé afin d'atteindre un dollar en avantage dans les six années suivant la fin de la participation?</i>)	2,40 \$	0,30 \$	248,30 \$
Période de récupération (<i>Combien d'années à partir de la fin de la participation sont nécessaires pour que les avantages recouvrent les coûts?</i>)	8,6 ans après la participation	Au cours de la 2 ^e année de participation	Les coûts ne seront peut-être jamais recouverts

Les résultats montrent que, dans une perspective sociale, les coûts des SSC pour les prestataires actifs et les anciens prestataires, ainsi que des PCE pour les prestataires actifs peuvent être récupérés en moins de six ans après la participation. Les coûts du DC peuvent être recouverts en sept à neuf ans après la participation. À cet égard, il devrait être noté que le DC nécessite un important investissement de la part du gouvernement puisque les coûts sont relativement élevés par rapport aux autres PEMS. Les participants ont aussi à faire un important investissement afin de participer au programme puisqu'ils subissent des pertes de revenus pendant la formation. Toutefois, puisque le DC est axé sur l'acquisition de compétences et le développement du capital humain, ses avantages peuvent durer plusieurs années, même toute la vie.

Les avantages des SAE seulement devraient se maintenir sur plus de dix ans pour qu'il y ait recouvrement des coûts. Les personnes ayant pris part aux SAE seulement ont subi des réductions de leurs revenus d'emploi à court terme après la participation, même si ces interventions sont efficaces pour aider les chômeurs à retourner sur le marché du travail. De plus, les données d'une autre récente étude d'évaluation²⁹ réalisée par EDSC montrent que la participation aux SAE seulement au début d'une période de prestations d'a.-e. pourrait mener à de meilleurs impacts quant aux revenus et à l'emploi comparativement à une participation tardive.

Ces résultats laissent donc présager que si l'on communique rapidement avec les chômeurs après la présentation de leur demande de prestations, il serait possible d'améliorer le succès du programme. Une analyse approfondie serait nécessaire pour déterminer si cette conclusion permettrait aussi d'améliorer les résultats coûts-avantages. Qui plus est, de nombreux avantages considérables associés aux SAE seulement ne sont pas quantifiables.

Les avantages tirés des PCE, lorsqu'offerts aux anciens prestataires, pourraient ne jamais correspondre aux coûts du programme. Toutefois, les PCE aide au développement des communautés et de l'économie locale, mais ces avantages n'ont pas été pris en considération dans l'analyse coûts-avantages.

²⁹ EDSC, *Ébauche du rapport sur les effets du calendrier d'application des Services d'aide à l'emploi au niveau national*. (Ottawa : EDSC, Direction de l'évaluation, 2014)

4. Activités pancanadiennes et service national de placement

Cette section présente une analyse des activités pancanadiennes qui sont soutenues et administrées par EDSC et financées en vertu de la partie II de l'assurance-emploi.

4.1 Contexte

Tout en répondant aux objectifs établis avec les provinces et les territoires par l'entremise des EDMT, le gouvernement du Canada joue un rôle de leader dans la partie II de l'assurance-emploi en veillant à la responsabilisation et à l'évaluation des programmes des EDMT, et en élaborant des politiques relatives au marché du travail. De plus, le gouvernement fédéral joue un rôle de premier plan au moment d'aborder les défis qui vont au-delà de ceux des marchés du travail locaux et régionaux en réalisant des activités pancanadiennes.

Les activités pancanadiennes remplissent trois principaux objectifs :

- promouvoir un marché du travail national efficace et intégré, ainsi qu'assurer et améliorer l'Union économique canadienne;
- aider à affronter les défis nationaux courants du marché du travail et les priorités de portée internationale ou nationale qui dépassent les frontières provinciales;
- promouvoir l'égalité des chances pour tous les Canadiens en se préoccupant avant tout d'aider les groupes sous-représentés à réaliser leur plein potentiel sur le marché du travail canadien.

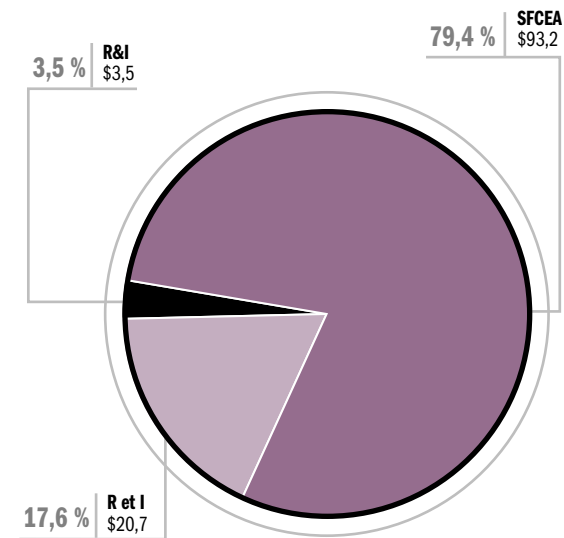
Le financement pancanadien cible quatre volets d'investissement :

1. Les programmes destinés aux Autochtones;
2. L'investissement accru dans les compétences en milieu de travail;
3. Les ententes de soutien avec les provinces, les territoires et les Autochtones;
4. L'information sur le marché du travail et les initiatives du service national de placement.

En 2014-2015, les dépenses engagées au titre des programmes pancanadiens sont demeurées stables, totalisant 117,4 millions de dollars, comparativement à 117 millions l'an dernier. La prestation de ces programmes réalisée par l'entremise de la Stratégie

Graphique 48

Dépenses engagées au titre des activités pancanadiennes, 2014-2015 (millions \$) *



* Le total des pourcentages étant arrondi, leur somme peut ne pas correspondre à 100 %.

de formation pour les compétences et l'emploi destinée aux Autochtones (SFCEA) s'est élevée à 93,2 millions de dollars, alors que les dépenses pour les PMT étaient de 20,7 millions de dollars et que 3,5 millions de dollars ont été dépensés par le biais de la R et I.

4.2 Programmes destinés aux autochtones³⁰

Le financement pancanadien est offert par l'entremise de la SFCEA et son objectif est d'accroître la participation des Autochtones au marché du travail canadien, en faisant en sorte que les membres des Premières nations, les Inuits et les Métis aient les compétences et la formation nécessaires pour exercer un emploi durable et intéressant. Il soutient aussi le développement d'une main-d'œuvre autochtone qualifiée, qui est l'un des objectifs du Cadre fédéral pour le développement économique des Autochtones.

La SFCEA représente un investissement de 1,68 milliard de dollars sur cinq ans (2010-2015). Le programme devait prendre fin le 31 mars 2015, mais il a été prolongé jusqu'au 31 mars 2017.

³⁰ Les résultats présentés pour le programme de la SFCEA en 2014-2015 ont été financés en vertu de la partie II de l'assurance-emploi et du Trésor. Les statistiques sur les clients supportés en vertu de la partie II de l'assurance-emploi se retrouvent à l'annexe 3.9 sous la rubrique « Activités pancanadiennes pour les Autochtones ».

Les programmes pancanadiens dans les faits : L'Aboriginal Community Career Employment Services Society (ACCESS)

ACCESS a été mise sur pied en 1999 en tant que société sans but lucratif dont le mandat est de servir la collectivité autochtone dans le domaine du développement des ressources humaines, et ce, dans une circonscription et 21 municipalités de Metro : Anmore, Belcarra, Bowen Island, Burnaby, Coquitlam, Delta, circonscription électorale A, ville de Langley, canton de Langley, Lions Bay, Maple Ridge, New Westminster, ville de North Vancouver, district de North Vancouver, Pitt Meadows, Port Coquitlam, Port Moody, Richmond, Surrey, Vancouver, West Vancouver et White Rock.

Orientée par un groupe de six organisations autochtones prestataires de services, ACCESS, un membre du réseau de la SFCEA, travaille de concert avec ses partenaires, comme le Native Education College, le Helping Spirit Lodge et Fraserworks, afin de développer les compétences et accroître la participation des Autochtones à l'économie d'aujourd'hui.

ACCESS fournit des services relatifs au marché du travail aux Autochtones de la région métropolitaine de Vancouver, notamment des programmes comme ceux visant l'amélioration du niveau d'alphabetisation et des compétences essentielles; des programmes d'orientation professionnelle; et, des activités de formation menant à un emploi, notamment l'acquisition de compétences particulières, l'orientation pour le maintien en poste, la formation en cours d'emploi, les subventions salariales, etc.

En 2014-2015, les programmes de formation de l'ACCESS ont appuyé plus de 1 500 clients, trouvé un emploi pour 540 Autochtones et aidé plus de 90 retours à l'école.

La SFCEA appuie un réseau regroupant plus de 80 organisations autochtones prestataires de services (signataires d'une entente), et elle compte plus de 600 points de service partout au Canada. Ces organisations contribuent au développement et à la prestation de programmes et services d'emploi et de formation qui sont conçus pour répondre aux besoins particuliers de leurs clients. Ces programmes et services aident les clients autochtones à se préparer au marché du travail, ainsi qu'à obtenir et à conserver un emploi durable, tout en aidant les jeunes Autochtones à passer aisément de l'école au travail ou à effectuer un retour aux études.

En vertu de la SFCEA, une attention particulière est accordée au développement de partenariats entre les fournisseurs de services et le secteur privé, les établissements d'enseignement et les autres ordres de gouvernement au sein des marchés du travail axés sur la demande. De plus, la SFCEA est liée à l'Initiative de garde d'enfants à l'intention des Premières nations et des Inuits (IGEPNI) qui fournit

un service de garderie afin d'aider les parents et gardiens autochtones à accéder aux programmes relatifs au marché du travail. La SFCEA soutient également les obligations relevant du marché du travail précisées dans les ententes relatives aux traités et aux ententes gouvernementales qui ont été conclues avec certains groupes autochtones.

En 2014-2015, les investissements réalisés dans le cadre de la SFCEA ont totalisé 347,6 millions de dollars, ce qui comprenait des dépenses de 93,2 millions de dollars financés au titre de la partie II de l'assurance-emploi. Au cours de ce même exercice, 20 274 clients ont décroché un emploi grâce à la SFCEA (pour un total de 89 266 depuis 2010) et 9 767 sont retournés à l'école (pour un total de 42 695 depuis 2010).

4.3 Investissement accru dans les compétences en milieu de travail

Ce volet d'investissement permet au gouvernement fédéral de veiller à ce que le marché du travail canadien fonctionne comme un système national intégré en :

- éliminant les obstacles et les contraintes à la mobilité des travailleurs;
- renforçant la capacité des partenaires en milieu de travail à accroître le perfectionnement des compétences, qui constitue un facteur déterminant afin d'accroître la productivité;
- mettant à profit les investissements et la prise en charge des problèmes liés aux compétences, notamment pour remédier aux pénuries de compétences et de main-d'œuvre;
- soutenant les efforts déployés pour que le système d'apprentissage au Canada puisse répondre aux besoins des employeurs en matière de compétences.

4.3.1 Programme d'appui aux initiatives sectorielles (PAIS)

Le Programme d'appui aux initiatives sectorielles (PAIS), lancé le 1er avril 2013, vise à faire face aux pénuries de main-d'œuvre qualifiée actuelles et futures en appuyant l'élaboration et la diffusion d'information sur le marché du travail (IMT) particulière à chaque secteur, en créant des normes professionnelles nationales (NPN), et en instaurant des systèmes de reconnaissance des compétences.

Le mandat du PAIS est d'aider les industries à cibler, prévoir et surmonter les enjeux en matière de ressources humaines et de compétences. Le PAIS offre un financement, provenant du Trésor tout

comme de la partie II de l'assurance-emploi, pour des projets fondés sur des partenariats dans les secteurs clés de l'économie canadienne. Ces projets sont élaborés et mis en œuvre par des partenaires de l'industrie tels que des organisations du milieu de travail; des associations d'employeurs; des établissements d'enseignement et de formation; des associations professionnelles; des syndicats; et, des organisations autochtones.

Au moyen de son secteur d'activité de l'IMT, le PAIS appuie l'élaboration, la validation et la diffusion d'IMT d'actualité à l'échelle nationale, sectorielle et intersectorielle. Le PAIS joue également un rôle important au sein du ministère en mobilisant les employeurs et les intervenants de l'industrie, en facilitant la réalisation d'analyses sectorielles plus poussées et en orientant les questions relatives aux politiques et aux programmes du gouvernement.

Les programmes pancanadiens dans les faits :

ConstruForce Canada

En 2014-2015, dans le cadre d'un projet intitulé « L'information sur le marché du travail : prévisions sur la construction », le PAIS a appuyé le programme d'information sur le marché du travail (IMT) de ConstruForce. Ce dernier offre les prévisions selon la province pour 34 métiers et professions, un résumé national, des points saillants provinciaux et un site Web contenant une base de données. Les rapports sont bilingues, et offerts en format papier et en ligne à <https://www.constructionforecasts.ca/fr>.

Avoir recours aux rapports et à la base de données de ConstruForce Canada :

- améliore le fonctionnement du marché du travail de la construction;
- permet à tous les intervenants du domaine de la construction de se préparer aux enjeux en matière de ressources humaines et d'atténuer ceux-ci;
- aide les propriétaires à se préparer et à satisfaire aux exigences en matière de main-d'œuvre qualifiée afin de répondre à la demande;
- facilite la mobilité de la main-d'œuvre pour les gens de métiers de la construction;
- oriente la planification et la prise de décisions en matière de formation et d'apprentissage;
- aide les communautés d'enseignement et de formation à planifier leurs programmes de développement des compétences relatives à la construction;
- offre aux chercheurs d'emploi de précieux renseignements pour les aider à prendre des décisions éclairées par rapport à leur carrière et à leur formation;
- fournit des renseignements utiles à l'élaboration de politiques gouvernementales.

En finançant le développement des NPN, le PAIS tente d'aider les différents secteurs de l'industrie à consigner et à communiquer, aux enseignants, aux employeurs, aux formateurs et aux travailleurs, les exigences en matière de compétences particulières.

En soutenant la certification et l'attestation de programmes d'apprentissage des employés, le PAIS présente une solution clé pour l'intégration d'un cadre officiel de contrôle de la qualité pour l'éducation et la formation, fondée sur des NPN validées par les employeurs, afin de faciliter la mobilité de la main-d'œuvre et l'adaptation au marché du travail.

Le PAIS finance 33 ententes pluriannuelles en vigueur pour des projets qui sont actuellement mis en œuvre avec divers intervenants représentant différents secteurs de l'industrie pour le développement des produits suivants : information sur le marché du travail et/ou systèmes de prévisions (42 %), normes professionnelles nationales (12 %), certification et accréditation (10 % pour les deux) et activités multiples (36 %). Par exemple, en 2014-2015, le PAIS finançait plusieurs projets intersectoriels ainsi que des projets pour les secteurs : de l'environnement, du tourisme, des mines, du transport, de l'extraction de pétrole et de gaz, de la fabrication, de l'agriculture, de la foresterie, de la technologie de l'information, de l'aérospatiale, de la chaîne d'approvisionnement et de la construction.

En 2014-2015, 85 nouveaux rapports de recherche sur le marché du travail et 12 systèmes de prévisions ont été élaborés et publiés par le biais d'ententes du PAIS dans des secteurs comme ceux de la construction, de l'environnement, de l'extraction de pétrole et de gaz ainsi que des mines. Plus de 5 000 personnes ont utilisé ces rapports et ces outils de prévision. Cinquante normes professionnelles nationales ont été créées ou mises à jour, et le PAIS a contribué à l'élaboration de 36 programmes de certification et 22 programmes d'accréditation. En outre, le PAIS a permis de mobiliser près de 10 millions de dollars du secteur privé et d'autres intervenants. Les objectifs ultimes de plusieurs des projets n'ont toujours pas été atteints, puisqu'il s'agit de projets pluriannuels. L'exemple qui suit illustre un projet dans le cadre duquel de l'IMT et/ou un système ou programme de prévision a été élaboré ou mis à jour.

4.3.2 Classification nationale des professions (CNP)

La Classification nationale des professions (CNP) fournit une taxonomie normalisée pour les discussions portant sur le marché du travail et un cadre national pour la collecte, l'analyse et la diffusion de données professionnelles pour l'IMT ainsi que l'administration de programmes liés à l'emploi. Elle compte plus de 40 000 titres de profession regroupés en 500 groupes de base (codes de la CNP), organisés selon les niveaux et les genres de compétences. Chaque groupe de base décrit les fonctions principales et les conditions d'accès à la profession, en plus d'offrir des exemples de titres de profession.

La CNP est utilisée par les étudiants; les travailleurs; les employeurs; les établissements d'enseignement et de formation; de même que les conseillers en carrière et en orientation professionnelle et ce, pour appuyer l'exploration des carrières et la prise de décisions éclairées relatives aux carrières. Elle est également utilisée par les chercheurs, et pour appuyer la conception de programmes et de politiques et la prestation de services. Elle sert de fondement sur lequel s'appuie l'IMT liée aux professions au Canada.

La CNP est gérée conjointement par EDSC et Statistique Canada depuis 1996. Elle est révisée tous les cinq ans conformément aux cycles du Recensement et de l'Enquête nationale auprès des ménages, afin de refléter la nature dynamique du marché du travail. La plus récente CNP, soit celle de 2011, a été publiée en janvier 2012 et les utilisateurs de la CNP passent actuellement à la structure de la CNP de 2011. Les travaux de migration des systèmes et des programmes d'EDSC vers la CNP de 2011 se poursuivent. Des travaux de révision pour la prochaine CNP en 2016 sont déjà bien entamés, en collaboration avec Statistique Canada.

4.3.3 Métiers spécialisés, apprentissage et Programme du Sceau rouge

L'apprentissage est un élément essentiel pour former des gens de métier hautement spécialisés et mobiles; ce qui permettra au Canada de soutenir la concurrence. Le Programme des normes interprovinciales Sceau rouge est reconnu comme la norme d'excellence au Canada en ce qui concerne la formation et la reconnaissance professionnelle dans des métiers spécialisés, et favorise l'uniformisation.

- Le **Programme du Sceau rouge**, en bref : Plus de 20 000 mentions Sceau rouge ont été accordées aux finissants des programmes d'apprentissage, et 7 000 aux gens de métier en 2014.
- Les principaux métiers du Sceau rouge selon le nombre de mentions comprennent : électricien/électricienne (construction), soudeur/soudeuse, plombier/plombière, mécanicien/ mécanicienne de véhicules automobiles et charpentier/charpentière.
- Le nombre de mentions Sceau rouge accordées en 2014 s'est accru de 30 %. Au cours des 10 dernières années, ce nombre a augmenté de 52 %.
- Plus de 350 représentants de l'industrie ont participé à des ateliers organisés par EDSC afin d'élaborer des produits du Sceau rouge.
- 47 486 examens du Sceau rouge ont été passés. 78 % des apprentis ont réussi l'examen.
- 345 000 personnes ont consulté le site Web du Programme du Sceau rouge

Source : Le Conseil canadien des directeurs de l'apprentissage, 2014. Les statistiques sont compilées par année civile.

Le programme est une mesure bien établie qui permet de fixer des normes interprovinciales communes pour les métiers. Dans la plupart des provinces et des territoires, l'examen du Sceau rouge est celui dont on se sert pour l'accréditation des métiers désignés Sceau rouge. Dans le cadre de ce programme, des gens de métier chevronnés, de même que des apprentis ayant terminé leur formation, peuvent passer l'examen interprovincial du Sceau rouge. Ceux qui le réussissent obtiendront la mention Sceau rouge sur leur certificat de compétence provincial ou territorial.

La mention Sceau rouge est largement reconnue et respectée par l'industrie comme une norme d'excellence dans les métiers spécialisés. Chaque année, environ 44 000 apprentis finissants et personnes de métier qualifiées, mais non accréditées de partout au Canada, se présentent à l'examen du Sceau rouge, et 25 000 mentions Sceau rouge sont accordées.

Le Programme du Sceau rouge est administré par le Conseil canadien des directeurs de l'apprentissage (CCDA), qui regroupe des autorités du domaine de l'apprentissage de chaque province et territoire ainsi que des représentants d'EDSC. Outre le fait d'agir en tant que secrétariat national, en fournissant du soutien administratif, opérationnel et stratégique, EDSC consacre une somme importante au Programme du Sceau rouge.

À l'heure actuelle, le Programme du Sceau rouge englobe 57 métiers, qui regroupent 77 % des apprentis³¹. EDSC collabore étroitement avec des experts de l'industrie et les autorités en matière d'apprentissage pour coordonner le développement de produits de haute qualité en lien avec le Programme du Sceau rouge, dont les Analyses nationales des professions (ANP) et les examens interprovinciaux. Ces produits font l'objet d'une mise à jour périodique pour s'ajuster à l'évolution des besoins sur le marché du travail. Puisque chaque province et territoire requiert des normes et des examens pour décerner une accréditation aux milliers d'apprentis et gens de métier qui se qualifient chaque année, la collaboration pour l'élaboration des normes interprovinciales du Sceau rouge et des examens permet des économies d'échelle appréciables pour les gouvernements.

L'essence du Programme du Sceau rouge repose sur les normes interprovinciales de qualité pour l'industrie qui régissent la formation et l'évaluation des gens de métier. Grâce au soutien d'EDSC, le CCDA collabore à la création de ces normes avec l'industrie de partout au Canada. Le programme favorise aussi l'harmonisation des résultats de la formation en apprentissage au moyen de normes communes, que les provinces et territoires utilisent pour documenter la partie des programmes d'apprentissage qui est présentée en classe. En 2014-2015, dix nouvelles ANP et deux guides de programmes interprovinciaux (GPI) ont été publiés.

En 2014-2015, un nombre considérable de travaux ont été réalisés afin d'élaborer des normes améliorées pour les métiers d'électricien/électricienne (construction) et de monteur/monteuse d'appareils de chauffage, dans le cadre de l'initiative Renforcer le Sceau rouge. Des améliorations continues sont importantes pour veiller à ce que le programme et ses normes demeurent rigoureux, adaptés à la demande de l'industrie et du marché du travail, et reconnus à l'échelle nationale. De nouvelles normes professionnelles ont été conçues lors d'ateliers nationaux et ont été mises à l'essai pour s'assurer qu'elles considèrent les attentes de rendement définies par l'industrie, des preuves des compétences acquises et des résultats d'apprentissage. Des comités consultatifs de l'industrie ont été mis sur pied pour chacun des métiers visés par un projet pilote, donnant ainsi un

rôle plus direct à l'industrie quant à l'orientation de l'élaboration des normes. L'évaluation du projet pilote a été menée, et l'évaluation finale sera utilisée pour orienter les améliorations aux processus de développement dans l'avenir.

Afin de réduire davantage les obstacles à l'accréditation dans les métiers spécialisés au Canada et d'accroître les possibilités pour les apprentis, le gouvernement du Canada continue de travailler étroitement avec les provinces et territoires, par l'entremise du CCDA, pour faciliter l'harmonisation des exigences de formation des apprentis dans des métiers désignés Sceau rouge ciblés. L'harmonisation favorisera la mobilité des apprentis partout au pays et aidera un plus grand nombre d'entre eux à terminer leur formation. En juillet 2014, le Forum des ministres du marché du travail (FMMT) a approuvé l'initiative d'harmonisation du CCDA en tant que priorité numéro un, ciblant l'harmonisation des dix premiers métiers désignés Sceau rouge³². Dans le cadre de ce travail, le CCDA a déterminé quatre priorités de l'harmonisation en consultation avec les intervenants de l'industrie et de la formation : utilisation du nom du métier désigné Sceau rouge; nombre d'heures de formation plus cohérent (en classe et en cours d'emploi); même nombre de niveaux de formation; et ordonnancement plus cohérent du contenu de la formation au moyen des plus récentes analyses nationales des professions. En 2014-2015, le CCDA a élaboré des recommandations proposées sur l'harmonisation pour les dix premiers métiers désignés Sceau rouge, et des consultations auprès des intervenants de l'industrie et du domaine de la formation ont été organisées pour sept des dix métiers. Le CCDA a aussi organisé des webinaires pancanadiens avec les intervenants afin de parvenir à un consensus au sujet des recommandations sur l'harmonisation pour les métiers de charpentier, de soudeur et de monteur-ajusteur de charpentes métalliques.

Avec le soutien d'EDSC, les représentants du CCDA rencontrent des groupes nationaux d'intervenants en apprentissage annuellement pour leur fournir des mises à jour et obtenir leurs commentaires sur les initiatives clés. Lors de la rencontre du CCDA de 2015, 30 intervenants nationaux ont confirmé leur appui pour les travaux entrepris sur les orientations stratégiques du CCDA relativement au Programme du Sceau rouge, tels les travaux visant à renforcer le

³¹ Statistique Canada, Système d'information sur les apprentis inscrits 2013.

³² Charpentier/charpentière, opérateur/opératrice de grue automotrice, opérateur/opératrice de grue automotrice (hydraulique), mécanicien/mécanicienne d'équipement lourd, monteur-ajusteur/monteuse-ajusteuse de charpentes métalliques, opérateur/opératrice de grue à tour, soudeur/soudeuse, monteur/monteuse de charpentes en acier (généraliste), monteur/monteuse de charpentes en acier (structural et ornemental) et monteur/monteuse de charpentes en acier (barres d'armature).

programme et la participation des employeurs, et à promouvoir l'harmonisation de la formation en apprentissage aux exigences en matière de certification dans les métiers ciblés.

EDSC continue de collaborer avec les provinces et les territoires pour accroître la participation des employeurs à l'apprentissage. En 2014-2015, EDSC, au nom du CCDA, a commandé un rapport de recherche³³ pour orienter le déploiement de nouveaux efforts collaboratifs du FMMT pour encourager la participation des employeurs. De plus, EDSC, travaillant de concert avec Travaux publics et Services gouvernementaux Canada et Construction de Défense Canada, a lancé l'Initiative pour l'embauche d'apprentis en juin 2014 afin de privilégier l'utilisation des apprentis à travers les contrats fédéraux de construction et d'entretien.

Le site Web du Sceau rouge (www.sceau-rouge.ca) est le portail de communications pour le Programme du Sceau rouge. En 2014-2015, le CCDA, avec un financement d'EDSC, a pris l'engagement d'accroître la sensibilisation à l'égard de l'apprentissage et du Programme du Sceau rouge grâce à un site Web amélioré et plus convivial. Les efforts de communication et de sensibilisation ont porté des fruits, et plus de 210 000 personnes ont consulté le site Web du Programme du Sceau rouge pour un total de 1 164 862 visualisations, au cours de l'année. Le kiosque du Sceau rouge et le matériel promotionnel ont informé les Canadiens de la valeur du programme et de l'apprentissage lors de neuf événements publics au Canada. En tant que Secrétariat national pour le programme, EDSC a répondu, en 2014, à plus de 2 000 courriels et 750 messages téléphoniques par le biais de la Ligne-info du Sceau rouge.

Par l'entremise du Programme du Sceau rouge, des outils sur les compétences essentielles sont conçus pour aider les apprentis à parfaire leurs compétences essentielles liées, par exemple, au calcul, à l'utilisation de documents et à la résolution de problèmes. En 2014-2015, un total de 67 352 visiteurs ont consulté ces outils sur le site Web d'EDSC.

Le gouvernement du Canada a présenté de nouvelles mesures pour appuyer les apprentis et améliorer le système d'apprentissage. Le prêt canadien aux apprentis a été mis en œuvre en janvier 2015 dans le but d'offrir jusqu'à 4 000 \$ en prêts sans intérêt par période de formation technique pour des formations

en apprentissage dans des métiers désignés Sceau rouge. On prévoit que le prêt canadien aux apprentis aidera au moins 26 000 apprentis par année en octroyant plus de 100 millions de dollars en prêts. De plus, le gouvernement du Canada a lancé le projet pilote Souplesse et innovation dans la formation technique des apprentis (SIFTA) pour explorer l'utilisation d'approches novatrices à la formation technique des apprentis. À la suite du premier appel de propositions lancé en janvier 2015, 37 propositions de projet ont été reçues. Les projets devraient être lancés en 2015-2016.

Recherche

Le Système d'information sur les apprentis inscrits (SIAI) est un sondage annuel mené par Statistique Canada et soutenu financièrement par EDSC. Le SIAI permet de recueillir des données des provinces et des territoires sur les personnes qui suivent une formation ou qui obtiennent une reconnaissance professionnelle pour un métier pour lequel une formation en apprentissage est offerte par au moins une province ou un territoire. Selon Statistique Canada³⁴, il y avait 349 806 apprentis en 2013. Parmi les 95 058 nouvelles inscriptions, 69 783 (73 %) faisaient partie des métiers désignés Sceau rouge.

- Parmi les dix premiers métiers désignés Sceau rouge, les électriciens (10 173), les charpentiers (8 043), les mécaniciens de véhicules automobiles (6 054), les soudeurs (4 461) et les monteurs d'appareils de chauffage (3 762) ont enregistré le plus grand nombre de nouvelles inscriptions.
- Les métiers de techniciens en entretien et réparation d'automobiles (+69,7 %) et de monteurs de charpentes en acier (+37,6 %) ont enregistré la croissance la plus rapide.

En mars 2015, EDSC, en collaborant avec Statistique Canada, a finalisé le questionnaire pour l'Enquête nationale auprès des apprentis (ENA). L'ENA est conçue pour comprendre les facteurs qui ont une incidence sur l'achèvement des stages et la certification des apprentis; examiner la perception des apprentis par rapport à tous les aspects de leurs programmes; de même que d'évaluer l'impact potentiel des récentes mesures de soutien fédérales aux apprentis. L'enquête sera menée d'août 2015 à février 2016.

³³ *Analyse des initiatives visant à encourager la participation des employeurs dans l'apprentissage*, Forum canadien sur l'apprentissage, février 2015.

³⁴ Le Système d'information sur les apprentis inscrits de 2013 a été lancé par Statistique Canada le 26 octobre 2015.

La Subvention incitative aux apprentis, la Subvention à l'achèvement de la formation d'apprenti, ainsi que le crédit d'impôt accordé aux employeurs pour la création d'emplois d'apprentis sont liés aux métiers désignés Sceau rouge afin de promouvoir la mobilité interprovinciale et les normes nationales.

4.3.4 Sensibilisation jeunesse

Le programme national Sensibilisation jeunesse soutient financièrement des projets visant à régler des problèmes liés au marché du travail auxquels sont confrontées les collectivités. Par l'intermédiaire de salons de l'emploi et d'événements promotionnels, le programme vise à sensibiliser davantage les employeurs et les collectivités au fait que les jeunes représentent la main-d'œuvre de demain.

En 2014-2015, les priorités du programme consistaient à mieux informer les jeunes sur les métiers spécialisés et les technologies. Le programme Sensibilisation jeunesse, qui est offert à l'échelle régionale et nationale, reçoit des fonds provenant de différentes sources, y compris des provinces et des territoires. En 2014-2015, les dépenses du programme se sont chiffrées à plus de 2 millions de dollars et ont permis de soutenir deux projets.

En 2014-2015, le programme Sensibilisation jeunesse en était à sa dernière année de financement et il a reçu des fonds par l'entremise de l'enveloppe pancanadienne. Dès 2015-2016, les activités de sensibilisation, comme les concours de compétences, seront financées par le programme Objectif carrière, dans le cadre de la Stratégie emploi

jeunesse, ce qui permettra d'accroître l'efficacité du programme.

4.3.5 Initiative nationale sur les compétences essentielles

L'Initiative nationale sur les compétences essentielles aide à appuyer le mandat du Bureau de l'alphabétisation et des compétences essentielles (BACE) d'EDSC qui vise à soutenir tous les Canadiens dans l'amélioration de leurs compétences essentielles pour mieux se préparer en vue d'obtenir un emploi et de le garder, à s'adapter à leur milieu de travail et à s'y épanouir. Ce mandat s'aligne à l'engagement du gouvernement du Canada à développer une main-d'œuvre hautement qualifiée, inclusive et capable de s'adapter, et un marché du travail efficace.

Étant donné que les programmes d'emploi et de formation sont principalement offerts par les gouvernements provinciaux et territoriaux, les organismes à but non lucratif et les entreprises privées et syndiquées, EDSC aide ces entités à intégrer les interventions concernant les compétences essentielles dans leurs programmes, services et politiques. Cela augmente les possibilités et les ressources pour les travailleurs et les employeurs canadiens en soutenant le développement d'une main-d'œuvre plus qualifiée. EDSC aide à accroître la sensibilisation et à l'application relatives aux connaissances et à l'information liées aux compétences essentielles parmi les partenaires, les intervenants et les employeurs, développe des outils pour soutenir l'acquisition de compétences essentielles en milieu de travail et aplanit les obstacles non financiers au

Les programmes pancanadiens en action : Sensibilisation jeunesse

En organisant des concours de compétences, Skills/Compétences Canada (un organisme non gouvernemental) et ses homologues régionaux travaillent en partenariat avec des organismes locaux, des éducateurs et les gouvernements, afin de mieux faire connaître les métiers spécialisés aux jeunes, aux enseignants, aux étudiants, aux parents et au grand public. La philosophie des concours de compétences est de reconnaître l'excellence des étudiants, de mobiliser directement l'industrie pour l'évaluation du rendement des étudiants, de faire en sorte que la formation continue de répondre aux besoins des employeurs et de promouvoir les métiers spécialisés.

La 20^e édition des Olympiades canadiennes des métiers et des technologies a eu lieu en juin 2014, à Toronto, en Ontario. Plus de 500 étudiants et apprentis en métiers spécialisés et en technologies de toutes les régions du Canada ont participé à 43 concours. Les Olympiades ont souligné l'importance des compétences essentielles dans les métiers spécialisés et liés aux technologies. Plus de 65 employeurs, associations, groupes ouvriers, établissements de formation et partenaires du gouvernement ont tenu des kiosques d'exposition et organisé des activités interactives pour tous les participants. Ils ont tous travaillé de concert pour faire valoir les possibilités de carrière dans les métiers et dans les technologies et pour fournir de l'information sur les exigences en matière de scolarité et sur le soutien offert pour ces métiers. L'événement de quatre jours a attiré plus de 7 500 visiteurs. Selon une enquête en ligne, 75 % des jeunes visiteurs ont dit qu'ils considéraient une carrière dans les domaines des technologies et des métiers spécialisés après avoir participé à l'événement, et 88 % des spectateurs ont dit en avoir appris davantage sur de nouvelles possibilités de carrière dans les domaines des technologies et des métiers spécialisés grâce à l'événement.

développement des compétences. Le programme soutient le développement d'approches novatrices afin de renforcer la capacité des fournisseurs de services d'emploi ou de formation à aider à améliorer les compétences essentielles des Canadiens adultes.

Les fonds du projet proviennent de l'Initiative nationale sur les compétences essentielles (INCE) qui comprend à la fois les activités de recherche et innovation et les partenariats du marché du travail relatifs aux fonds de la partie II de l'assurance-emploi. Des initiatives complémentaires sont soutenues par l'entremise du Fonds consolidé du revenu (FCR) et offertes en vertu des modalités du Programme d'apprentissage, d'alphabétisation et d'acquisition des compétences essentielles pour les adultes (PAAACEA).

Depuis 2010, le Bureau de l'alphabétisation et des compétences essentielles (BACE) a collaboré avec plus de 4 000 employeurs et intervenants de l'industrie, 41 établissements postsecondaires ainsi qu'avec l'ensemble des 13 provinces et territoires pour la conception et la prestation des projets. Les prestataires de ces projets comprennent plus de 30 000 Canadiens, incluant plus de 7 000 chercheurs d'emplois et travailleurs qui ont reçu des services de développement des compétences.

Le BACE met l'accent sur les compétences essentielles pour le travail, y compris les compétences associées à l'alphabétisation (c.-à-d. lecture, écriture, utilisation de documents et calcul), aux capacités de raisonnement, à la communication orale, à l'utilisation des ordinateurs, au travail de collaboration et à l'engagement envers l'apprentissage continu. Il a été démontré qu'améliorer ces compétences aide les Canadiens adultes à trouver un emploi, à s'adapter et à réussir sur le marché du travail tout en répondant aux besoins des employeurs de trouver des travailleurs qualifiés.

UPSKILL³⁵ est un récent projet financé par l'Initiative nationale sur les compétences essentielles en partenariat avec la Société de recherche sociale appliquée (SRSA), un organisme de recherche en politique sociale sans but lucratif. Le projet UPSKILL, offert par la SRSA, reposait sur un modèle de répartition aléatoire afin de fournir les mesures les plus fiables des répercussions de la formation axée

sur les compétences essentielles sur le rendement professionnel et les compétences des travailleurs dans le secteur de l'hébergement et l'industrie du tourisme. Le projet a permis, grâce à une méthode crédible, de tester l'efficacité de la formation en milieu de travail et en matière de compétences essentielles en mesurant ses répercussions sur les travailleurs et les entreprises et en évaluant le rendement du capital investi pour tous les participants. Le projet a fourni une analyse coûts-avantages de la formation axée sur les compétences essentielles en milieu de travail et a permis de déterminer que les entreprises devraient obtenir un rendement moyen de 23 % sur leur investissement durant la première année après avoir offert une formation à leurs employés, comme mesuré par des taux réduits d'erreurs commises, un maintien de l'effectif accru, une productivité à la hausse et un service à la clientèle amélioré. Les travailleurs ont obtenu plus de succès en ce qui a trait à la certification de l'industrie en matière de rendement, à une rémunération plus élevée et à des périodes de chômage réduites.

Un autre projet récemment financé visait à aider les instructeurs et les formateurs dans l'industrie de la construction à améliorer leur pratique d'enseignement et à accroître la réussite de leurs apprentis en intégrant les compétences essentielles à leur formation technique. Le site Web sur les compétences essentielles dans le secteur de la construction³⁶, élaboré par ConstruForce Canada, aide les instructeurs techniques dans les métiers spécialisés à aider leurs apprentis à terminer avec succès leur programme d'apprentissage, à évoluer au rythme de leurs emplois et à s'adapter aux changements du milieu du travail.

D'autres projets financés dans le cadre du PAAACEA ont également confirmé les avantages de l'investissement dans les compétences essentielles. Des conclusions clés tirées d'un sondage auprès des employeurs dans les métiers spécialisés³⁷ ont également démontré que d'investir dans la formation axée sur les compétences essentielles constitue une excellente décision d'affaires. Lorsque les coûts directs et indirects sont pris en considération, le rendement du capital investi à l'employeur est de 3,08 \$ pour chaque dollar investi dans la formation. Dans le cadre d'une autre étude de recherche³⁸, le Forum canadien sur l'apprentissage a créé une mesure statistique de la relation entre les

³⁵ Gyarmati, Leckie, Dowie, Palameta, Hui, Dunn, et Hebert. (2014). *UPSKILL : Un test crédible de la formation en littératie et compétences essentielles en milieu de travail*. Ottawa: Société de recherche sociale appliquée.

³⁶ <http://www.constructionessentialskills.ca/fr>. (2014) ConstrForce Canada.

³⁷ *The BUSINESS CASE for Essential Skills Training in the Skilled Trades*. (2014). Canadian Apprenticeship Forum-Forum canadien sur l'apprentissage (CAF-FCA).

³⁸ *The Effect of Literacy and Essential Skills on Labour Market Outcomes for Canadian Workers*. (2014). Canadian Apprenticeship Forum-Forum canadien sur l'apprentissage (CAF-FCA).

compétences essentielles et les résultats sur le marché du travail, particulièrement pour les apprentis et les populations à risque, notamment les Autochtones, les immigrants et les personnes handicapées. Pour tous les groupes, il a été démontré statistiquement que les compétences essentielles accrues favorisent une rémunération plus élevée, soulignant ainsi leur importance dans l'économie du savoir d'aujourd'hui.

Un appel d'études conceptuelles a été clos le 18 février 2015. Dans le cadre de cet appel, on cherchait des projets qui reproduiraient ou accroîtraient les approches éprouvées en matière d'amélioration des compétences, et qui amélioreraient la qualité des mesures de soutien à l'emploi et à la formation adaptées aux besoins des travailleurs et des employeurs. Les projets aideraient les travailleurs à mieux se préparer à répondre aux

exigences en cours d'emploi en mobilisant les employeurs grâce au développement de modèles ciblant des industries ou des professions spécifiques d'importance nationale. Les études conceptuelles soumises sont examinées et l'on s'attend à ce que les projets soient financés au cours des trois prochaines années financières au moyen de fonds provenant de l'Initiative nationale sur les compétences essentielles et du PAAACEA.

4.3.6 **Projet de recherche : Respecter l'aide financière accordée aux travailleurs formés à l'étranger**

Le projet pilote de prêts pour la reconnaissance des titres de compétences étrangers (RTCE), lancé en février 2012, offrait un financement aux personnes formées à l'étranger (PFE) qui éprouvaient de la difficulté à avoir accès à des sources de financement traditionnelles pour couvrir les coûts liés au processus de RTCE au Canada.

Le gouvernement du Canada a accordé 18 millions de dollars au projet pilote sur une période de plus de quatre ans qui s'est terminée le 31 mars 2015. Le projet a été financé par l'entremise d'une mesure de soutien axée sur la recherche et l'innovation de la partie II de l'assurance-emploi, et a été offert au sein de neuf collectivités de neuf provinces.

Plus de 1 800 prêts d'un montant moyen de 7 200 \$ ont été remis dans le cadre du projet pilote de prêts pour la reconnaissance des titres de compétences étrangers. Les prestataires d'un prêt cherchaient généralement à obtenir la reconnaissance de titres étrangers dans des professions où la demande est élevée, y compris celles ciblées par d'autres initiatives du gouvernement fédéral comme le Cadre pancanadien³⁹ d'évaluation et de reconnaissance des qualifications professionnelles acquises à l'étranger (p. ex. médecins, ingénieurs, infirmiers, comptables et gens de métiers).

La Société de recherche sociale appliquée (SRSA), à qui a été attribué un contrat pour réaliser une recherche et surveiller les activités du site pilote, a démontré que le programme pourrait potentiellement alléger le fardeau financier découlant du processus visant à faire reconnaître les titres de compétences étrangers au Canada, pour ensuite aider les personnes à décrocher un emploi dans leur domaine. De plus, les conclusions de la SRSA ont confirmé une forte demande d'aide financière de la part des nouveaux arrivants, la capacité des organismes à

Les immigrants sont confrontés à des obstacles financiers uniques

Nombre d'obstacles financiers peuvent dissuader les personnes formées à l'étranger de poursuivre l'évaluation et la reconnaissance de leurs titres de compétences pour une profession réglementée au Canada, comme les coûts liés à la présentation d'une demande, les évaluations linguistiques et des titres de compétences, les frais d'examen et de formation d'appoint, les déplacements, les soins aux enfants et les revenus perdus lorsqu'elles entreprennent des activités de RTCE ou se préparent pour celles-ci.

Selon L'Enquête longitudinale auprès des immigrants du Canada (2003) de Statistique Canada, 52 % des immigrants qui requerraient une aide financière pour obtenir l'éducation ou la formation dont ils avaient besoin n'avaient pas réussi à trouver de soutien. De plus, 36 % des immigrants ont été confrontés à des obstacles financiers lorsqu'ils ont tenté d'obtenir la reconnaissance professionnelle de leurs titres de compétences.

En 2009, 70 % des immigrants qualifiés sont arrivés au Canada avec des personnes à charge, ce qui augmentait la nécessité pour eux de se trouver un emploi afin de répondre aux besoins de leur famille.

- Pour compléter leur premier revenu, plus de la moitié des immigrants qualifiés ont eu deux emplois ou plus.
- Les revenus perdus représentent le principal obstacle que doivent franchir les immigrants lorsqu'ils ont à décider s'ils vont poursuivre le processus d'autorisation d'exercer ou non.
- Il est rare de réussir à obtenir un soutien du revenu dans le cadre d'activités de perfectionnement des compétences.

³⁹ Le Cadre est un engagement public des gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux à collaborer, par une vision commune, à l'amélioration et à la simplification de l'évaluation et de la reconnaissance des titres de compétences étrangers dans le but de veiller à ce que les processus de reconnaissance professionnelle des titres de compétences étrangers soient justes, transparents et conformes, permettant ainsi de mieux intégrer les professionnels formés à l'étranger au marché du travail canadien.

travailler ensemble et le rôle clé du gouvernement à favoriser les partenariats et la mobilisation d'investissements privés.

Profil démographique des bénéficiaires de prêts

Rapport deux ans après la mise en œuvre

Sélection des caractéristiques des bénéficiaires de prêts

- Un nombre comparable d'hommes et de femmes, dont 79 % sont âgés de 25 à 44 ans
- Niveaux élevés de scolarisation – 58 % sont titulaires d'un baccalauréat, 22 % d'une maîtrise, et 11 % d'un doctorat
- 60 % demeurent au Canada depuis moins de cinq ans
- Les trois principaux pays d'où proviennent ces travailleurs : 30 % des Philippines, 12 % de l'Inde et 10 % de l'Iran
- Les professions les plus envisagées : 15 % infirmier, 10 % médecin et 9 % comptable
- Les revenus d'emploi mensuel moyens sont de 1 859 \$ avant de recevoir des prêts
- Les raisons les plus fréquentes pour les demandes de prêts : 40 % frais de scolarité, 28 % frais de subsistance et 26 % frais d'examen

Plus particulièrement, le sondage effectué par la SRSA auprès de 210 bénéficiaires de prêt a indiqué les résultats du projet pilote suivants :

- *Emploi accru* : augmentation de 47 % de l'emploi à temps plein des participants au sondage après avoir reçu le prêt;
- *Progrès plus rapide* : la majorité des bénéficiaires d'un prêt sondés ont été en mesure d'accélérer leur processus de RTCE, et 2/3 d'entre eux auraient pris soit plus de temps pour effectuer la RTCE ou l'aurait reporté à plus tard.
- *Revenu plus élevé* : les résultats du sondage indiquent un déplacement vers le haut de la répartition des revenus. Dans l'échantillon du sondage, moins de bénéficiaires d'un prêt se sont retrouvés dans les catégories de revenus inférieurs, et un plus grand nombre se sont classés dans celles de revenus supérieurs en moins d'un an.
- *Autonomie accrue* : après un an, les participants au sondage dépendaient moins des transferts du gouvernement (c.-à-d. l'a.e.).
- *Taux élevé de remboursement des prêts* : de tous les bénéficiaires d'un prêt ayant entamé la période de remboursement à la fin du projet pilote, moins de 1 % manquaient à leur obligation de rembourser.

4.4 Ententes de soutien avec les provinces, les territoires et les Autochtones

Ce volet d'investissement soutient les EDMT qui sont en vigueur avec les provinces et les territoires ainsi que les ententes conclues avec les Autochtones dans le cadre de la SFCEA. En vertu de ces ententes, le Canada est tenu de financer des activités qui appuient la prestation des services et le développement du marché du travail, comme des activités qui permettent le maintien de la connectivité des systèmes de l'assurance-emploi, un accès rapide à la partie II de l'assurance-emploi pour les prestataires et une reddition de comptes efficace pour chaque province et territoire.

4.4.1 Connectivité des systèmes en lien avec les EDMT

Les échanges électroniques sécuritaires de données sur le programme entre le Canada et les provinces et territoires sont essentiels à la prestation des programmes semblables aux PEMS en vertu des EDMT. Ces échanges permettent de vérifier l'admissibilité à l'assurance-emploi, de comprendre les caractéristiques des prestataires d'assurance-emploi, de déterminer quels clients peuvent profiter de programmes semblables aux PEMS, d'assurer la reddition de comptes sur la prestation de services et d'orienter les clients vers des programmes de prestations lorsqu'ils reçoivent des prestations. EDSC utilise les données fournies par les provinces et territoires pour surveiller, contrôler et évaluer leurs programmes. Les systèmes et les applications utilisés pour ces échanges de données requièrent des améliorations et un entretien constants afin de conserver des normes de prestation de services de haute qualité. Certains systèmes appuient également les programmes destinés aux communautés autochtones par l'entremise de la SFCEA et d'un échange de données appelé la cession de prestations, qui aide à coordonner les paiements d'aide sociale pendant que les demandes d'a.e. sont jugées.

4.4.2 Modernisation des systèmes de TI en lien avec les EDMT

EDSC a continué à moderniser plusieurs composantes des systèmes et des applications permettant l'échange électronique sécuritaire et la gestion de données liées aux programmes offerts en vertu des EDMT. En 2014-2015, EDSC : a présenté de nouvelles fonctions, comme des alertes lors de changements dans la situation des clients de l'a.e. afin d'accroître l'efficacité, et la capacité de signaler l'intention de recommander une formation pour les prestataires de l'a.e. en attente; a amélioré le

module de Repérage, référence et rétroaction afin de permettre aux provinces et territoires de cibler les clients de l'a.-e. aux fins de mesures d'intervention précoces; et a présenté des données sur l'a.-e. pour les provinces et territoires dans le but d'orienter la planification stratégique.

4.5 Information sur le marché du travail

EDSC met actuellement en œuvre un Plan de travail national pour les services d'information sur le marché du travail (IMT) à l'appui du service national de placement. Il fournit ainsi aux particuliers et aux employeurs de l'information précise et fiable sur le marché du travail pour les aider à prendre des décisions éclairées à cet égard.

L'IMT aide les travailleurs à gérer leur carrière et à chercher des emplois en leur offrant de l'information sur les professions et les compétences. Elle aide les employeurs à recruter, à former et à conserver des travailleurs, ainsi qu'à prendre des décisions d'affaires et d'investissement, grâce aux renseignements fournis sur les salaires, l'offre et la demande de main-d'œuvre ainsi que les programmes d'enseignement influents.

L'IMT renforce également l'union économique et sociale du Canada en aidant le marché du travail à fonctionner comme un système national intégré. De plus, elle contribue à :

- harmoniser les investissements dans le capital humain avec les besoins de l'économie;
- faciliter la recherche d'emploi et améliorer l'appariement entre les postes et les individus;
- aider les employeurs à trouver et à former le personnel dont ils ont besoin; et,
- améliorer l'efficacité des politiques publiques pour tous les ordres de gouvernement.

EDSC évalue les perspectives d'emploi et les salaires pour 520 professions (niveau des codes CNP à 4 chiffres), à l'échelle des provinces et territoires ainsi que des régions économiques, lorsque les données le permettent. Les perspectives et salaires les plus récents ont été diffusés sur le site Web du Guichet-Emplois en mai 2015, et les salaires ont été mis à jour en novembre 2015.

Des actualités hebdomadaires du marché du travail, des bulletins mensuels sur le marché du travail et des analyses semestrielles de l'environnement sont affichés pour toutes les régions du pays sur le site

Web du Guichet-Emplois. D'autres produits d'IMT, comme des perspectives sectorielles et des profils de segment de clientèle, y sont disponibles pour certaines régions.

4.6 Initiatives du service national de placement

Les fonds de fonctionnement du ministère soutiennent aussi des services d'emploi offerts à l'échelle nationale, qui sont administrés par EDSC pour aider les Canadiens à trouver un emploi convenable et les employeurs à trouver des travailleurs qualifiés. Ces services en ligne bilingues et gratuits jumellent les chercheurs d'emploi et les employeurs, et ils aident les particuliers à établir et à mettre en application leur plan de retour au travail. Le Guichet-Emplois a été remodelé afin d'améliorer la façon dont l'information sur les emplois et le marché du travail est diffusée, en réduisant les chevauchements et en améliorant la qualité de l'information et en la rendant plus accessible et plus conviviale.

4.6.1 Guichet-Emplois

EDSC assure le maintien du Guichet-Emplois en partenariat avec les provinces et les territoires, ce qui favorise des marchés du travail efficaces et inclusifs en jumelant les employeurs et chercheurs d'emploi. En plus d'avis de postes à pourvoir et d'information sur le marché du travail, le site Web offre de l'information de base sur la façon d'acquérir les compétences nécessaires à des carrières particulières. Le Guichet-Emplois a également lancé l'Outil de carrière en mars 2015 afin d'aider les jeunes à prendre des décisions éclairées à propos de leur éducation et de leur carrière.

Le Guichet-Emplois propose également des outils, tel le système Jumelage, qui a été amélioré en 2014-2015, pour que les chercheurs d'emploi trouvent des occasions correspondant à leurs compétences et expériences, et que les employeurs aient de meilleurs outils pour trouver des Canadiens qualifiés. Par ailleurs, les chercheurs d'emploi peuvent s'abonner au service Alertes-Emplois afin de recevoir quotidiennement des avis par courriel les informant des nouvelles offres d'emploi qui correspondent à leurs critères de recherche, leur offrant de l'information sur les marchés du travail locaux, et plus encore. 1 250 000 avis sont envoyés à 600 000 abonnés chaque jour.

En 2014-2015, le Guichet-Emplois a accueilli plus de 66 millions de visiteurs et affiché plus de 1,3 million d'offres d'emploi. Les cinq principaux groupes de professions de la CNP annoncés dans le Guichet-Emplois étaient les suivants : 1) vendeurs/vendeuses et commis-vendeurs/commis-vendeuses – commerce de détail; 2) manutentionnaires; 3) commis aux services à la clientèle, commis à l'information et personnel assimilé; 4) conducteurs/conductrices de camions; et 5) cuisiniers/cuisinières.

Le site Web offre de l'information sur le marché du travail provenant de 30 sources, y compris des sites d'affichage des offres d'emploi du secteur privé, et peut générer plus de 34 000 rapports sur le marché du travail en fonction de la profession et du lieu de résidence du client. Les rapports fournissent l'information recherchée et complète sur les offres d'emploi, les salaires, les tendances et les perspectives d'emploi, les exigences en matière de réglementation et d'accréditation, les compétences professionnelles, et les programmes d'études et de formation propres à une profession, à l'échelle régionale, provinciale et nationale.



Ce chapitre fournit un aperçu de la prestation des services de l'assurance-emploi dont ont bénéficié les Canadiens en 2014-2015. La section 1 décrit brièvement le contexte dans lequel les prestations d'assurance-emploi ont été versées. La section 2 donne un aperçu des modes de prestation de services grâce auxquels les Canadiens peuvent obtenir des renseignements généraux sur le régime d'assurance-emploi. La section 3 se penche sur le traitement des demandes et les services spécialisés, y compris les centres d'appels spécialisés, les services aux employeurs et les décisions de l'assurance-emploi portées en appel. La section 4 explore la qualité des services de l'assurance-emploi, y compris l'exactitude des paiements. Enfin, la section 5 évalue l'intégrité de la prestation du régime d'assurance-emploi.

1. Contexte

Le rôle de Service Canada est de fournir rapidement et avec exactitude des prestations et des services d'assurance-emploi, et de soutenir les clients de l'assurance-emploi à chaque étape du processus de la prestation des services, depuis l'information sur les prestations, les réponses formulées par rapport aux demandes de renseignements et l'aide offerte aux employeurs, jusqu'au traitement des demandes et aux moyens proposés pour interjeter appel d'une décision.

Les prestations d'assurance-emploi sont offertes par l'entremise d'un modèle de prestation multimodale de services (en ligne, en personne ou par téléphone), conçu pour satisfaire à la demande quotidienne des clients. Le traitement et le paiement des prestations s'effectuent au moyen d'un réseau national de sites de traitement et de centres d'appels spécialisés de l'assurance-emploi situés dans l'ensemble du pays.

La charge de travail du réseau de prestation de services de l'assurance-emploi varie considérablement d'une semaine à l'autre et d'un mois à l'autre puisque les demandes de renseignements de la part des clients et le volume des demandes varient eux-mêmes considérablement selon les tendances saisonnières, les dates clés et les hausses imprévues du nombre de demandes découlant des conditions économiques.

Bien que l'économie canadienne a encore une fois affiché une croissance du PIB en 2014-2015, et a enregistré une croissance modérée de la population active et de l'emploi, croissance qui est demeurée plus importante que dans d'autres pays de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) et du G7, la durée moyenne du chômage était de 20,6 semaines en 2014-2015, et l'on dénombrait 1,31 million de chômeurs en moyenne pour un mois donné.

En 2014-2015, Service Canada a reçu 2,8 millions de demandes d'assurance-emploi et a versé 15,7 milliards de dollars en versements aux prestataires. Le volume de demandes a augmenté légèrement comparativement à 2013-2014 (0,80 %). Qui plus est, les clients ont présenté plus de 4,0 millions de demandes de services en personne liées à l'assurance-emploi tandis que les centres d'appels spécialisés¹ ont répondu à 3,8 millions de demandes, et plus de 556 000 demandes relatives à l'assurance-emploi ont été reçues par le 1 800 O-Canada². Le Centre de services aux employeurs³ a répondu à 610 952 appels en 2014-2015.

En plus du versement des prestations d'assurance-emploi, la transformation et la modernisation des opérations de gestion sont demeurées une priorité clé pour le Ministère en 2014-2015. Au cours de la dernière décennie, en raison de la modernisation et de l'automatisation, la prestation des services d'assurance-emploi est passée d'un processus manuel fondé sur le papier (dont 100 % des demandes nécessitaient l'intervention d'un agent) à un réseau partiellement automatisé. Les prestataires peuvent désormais présenter des demandes en ligne, les documents papier sont presque tous éliminés, et les activités de traitement peuvent être distribuées vers les endroits du réseau de traitement national disposant de la capacité nécessaire pour s'en occuper. Pour améliorer la prestation de l'assurance-emploi, les efforts visant à accroître l'automatisation du traitement des demandes et l'optimisation des services électroniques mis à la disposition des personnes et des entreprises se sont poursuivis en 2014-2015. Même avec les mesures prises par Service Canada pour que les Canadiens reçoivent plus facilement leurs prestations d'assurance-emploi grâce à divers efforts de modernisation et d'automatisation du traitement, le volume des demandes de prestations d'assurance-emploi continue d'excéder la capacité financée.

2. Information générale et demandes de renseignements

Les Canadiens et les Canadiennes peuvent accéder à l'information sur l'assurance-emploi grâce au modèle de prestation multimodale de services sur Internet, par téléphone ou en personne. Service Canada a récemment étudié les constatations de l'Enquête canadienne par panel sur l'interruption d'emploi (ECPIE), afin d'évaluer l'expérience en matière de

service des Canadiens qui ont communiqué avec Service Canada au sujet de l'assurance-emploi. Les résultats témoignent que, dans l'ensemble, la majorité des répondants étaient satisfaits de leur expérience relativement à Service Canada, et que la satisfaction avait augmenté au fil du temps (62,7 % dans l'ECPIE de 2012, 67,6 % dans l'ECPIE de 2013 et 71,2 % dans l'ECPIE de 2014). Selon l'ECPIE de 2014, les principales raisons de la satisfaction étaient notamment la réception de la bonne information, le service efficace et l'approbation de la demande. Par ailleurs, les principales causes d'insatisfaction étaient notamment les retards dans le traitement des demandes, les tâches répétitives pour la même information et la difficulté d'accès au service.

2.1 Sur Internet (Cliquez)

2.1.1 Site Web de Service Canada

Le site Web de Service Canada fournit de l'information sur une vaste gamme de programmes et services du gouvernement, y compris le régime d'assurance-emploi. En 2014-2015, le nombre de visites sur le site a augmenté de 1 % par rapport au dernier exercice financier, portant le nombre de visites annuelles à environ 82,3 millions⁴.

En moyenne, les visiteurs ont consulté 3,7 pages sur le site Web de Service Canada, et une visite sur dix (10,5 %) était associée à 8 pages consultées ou plus. En 2013-2014, les visiteurs ont consulté 3,8 pages sur le site Web de Service Canada, et une visite sur dix (11,4 %) était associée à 8 pages consultées ou plus. En 2014-2015, quatre des cinq pages les plus consultées à partir de la page d'accueil de Service Canada concernaient l'assurance-emploi :

- Service de déclaration par Internet
 - 17,3% des visites sur la page d'accueil
- Utiliser Mon dossier Service Canada pour accéder à ses renseignements liés à l'assurance-emploi
 - 7,76% des visites sur la page d'accueil
- Faire une demande de prestations d'assurance-emploi en ligne
 - 5,39% des visites sur la page d'accueil
- Assurance-emploi (page d'index de l'assurance-emploi)
 - 2,72% des visites sur la page d'accueil

¹ Pour obtenir plus de renseignements sur les centres d'appels spécialisés de l'assurance-emploi, consultez la section 3.2.

² Pour obtenir plus de renseignements sur le numéro 1 800 O-Canada, consultez la section 2.2.1.

³ Pour obtenir plus de renseignements sur le Centre de services aux employeurs (CSE), consultez la section 3.3.4.

⁴ L'annexe 4.1 présente une répartition par région des visites effectuées sur le site Web de Service Canada.

Ces statistiques démontrent une diminution générale du nombre de visites de pages concernant l'assurance-emploi directement à partir de la page d'accueil par rapport à l'exercice financier précédent. Les cinq pages les plus consultées à partir de la page d'accueil de Service Canada sont demeurées les mêmes qu'en 2013-2014. Toutefois, le nombre de visites sur les pages concernant l'assurance-emploi était légèrement supérieur :

- Service de déclaration par Internet
 - 18,6% des visites sur la page d'accueil
- Utiliser Mon dossier Service Canada pour accéder à ses renseignements liés à l'assurance-emploi
 - 9,39% des visites sur la page d'accueil
- Faire une demande de prestations d'assurance-emploi en ligne
 - 4,76% des visites sur la page d'accueil
- Assurance-emploi (page d'index de l'assurance-emploi)
 - 3,54% des visites sur la page d'accueil

« Mon dossier Service Canada » a été la page la plus consultée directement à partir de la page d'accueil de Service Canada en 2014-2015. Cette page a généré 28,8 % de toutes les visites sur la page d'accueil, une hausse substantielle comparativement à l'augmentation de 19,5 % enregistrée en 2013-2014.

Les vidéos sur le Web constituent également un moyen rentable d'aider les clients à comprendre le régime et les ressources qui leur sont offerts et leur permettent d'utiliser les options libre-service et d'effectuer des transactions. Prestations spéciales de l'assurance-emploi pour les travailleurs autonomes : prestations de maternité et parentales; Prestations spéciales de l'assurance-emploi pour les travailleurs autonomes : prestations de maladie et de compassion; Qu'est-ce que l'initiative Jumeler les Canadiens et les Canadiennes aux emplois disponibles?; et Travail pendant une période de prestations d'assurance-emploi sont des exemples de vidéos relatives à l'assurance-emploi ajoutées en 2014. En 2014-2015, les vidéos relatives à l'assurance-emploi ont donné lieu à 1 874 682 visionnements à partir du site Web de Service Canada et à 9 217 téléchargements supplémentaires à partir du compte YouTube de Service Canada. Ce nombre représente une augmentation de 35 % par rapport à l'exercice financier précédent.

En 2014-2015, Service Canada a révisé son site Web en profondeur afin de simplifier et de reformuler le contenu des pages Web pour les rendre plus accessibles et pour réduire les obstacles auxquels font face les clients de Service Canada qui pourraient éprouver des difficultés à utiliser les services électroniques. En 2014-2015, la révision du site Web visait les pages relatives à l'assurance-emploi et comprenait une révision du langage clair, une révision du contenu redondant, périmé et superflu ainsi qu'une révision dans le but de décomposer les tâches complexes. Parmi les principaux changements apportés : l'accès à MDSC est plus en évidence; les liens les plus populaires sont organisés selon les principales tâches et recherches sur le site; et le contenu est présenté selon le service et l'événement marquant de la vie au moyen de l'outil de navigation générale situé dans le haut des pages, sur le site.

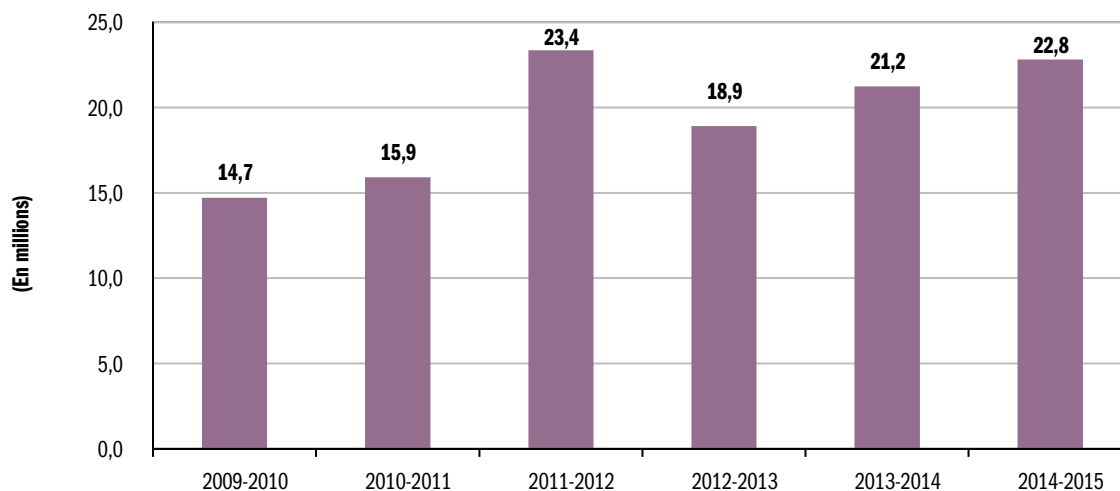
En 2015, Service Canada a commencé à planifier, à préparer et à déplacer son contenu Web vers le site unique Canada.ca dans le cadre de l'Initiative de renouvellement du Web du gouvernement du Canada. Le transfert du contenu vers le site Canada.ca nous a permis de repenser et d'améliorer l'organisation et la conception du contenu du site Web sur l'assurance-emploi et la façon dont le programme est présenté aux Canadiens. Pour le rendre plus convivial, Service Canada a adopté un modèle commun de contenu pour tous ses services et ses prestations offerts en ligne, y compris l'assurance-emploi. Ce nouveau modèle permet à Service Canada de présenter les prestations d'assurance-emploi offertes dans un nombre de page réduit et plus facile à lire, tout en donnant aux demandeurs potentiels tous les renseignements dont ils ont besoin pour présenter une demande : les personnes admissibles, le montant des prestations, la façon de présenter une demande et ce qu'il faut savoir avant de présenter une demande.

2.1.2 Mon dossier Service Canada

Mon dossier Service Canada (MDSC) est un portail transactionnel sécurisé sur le site Web de Service Canada qui permet aux clients de visualiser et de mettre à jour en ligne leurs renseignements liés au régime d'assurance-emploi, au Régime de pensions du Canada et au programme de la Sécurité de la vieillesse. L'utilisation de services électroniques contribue à fournir des services plus accessibles, précis et rapides aux Canadiens.

Graphique 1

Ouvertures de session dans Mon dossier Service Canada



Source : Données administratives de l'assurance-emploi.

Grâce à MDSC, les clients peuvent visualiser en ligne les renseignements portant sur leurs demandes d'assurance-emploi actuelles et antérieures. À l'aide de la section sur l'assurance-emploi, les clients peuvent effectuer les opérations suivantes :

- visualiser leurs messages sur l'assurance-emploi ainsi que l'information sur leurs versements et leur demande de prestations;
- visualiser et modifier les données relatives au dépôt direct de l'assurance-emploi, leur adresse postale et leur numéro de téléphone;
- visualiser et imprimer leurs feuillets de renseignements fiscaux relatifs à l'assurance-emploi;
- visualiser leur relevé d'emploi (RE) électronique;
- fournir directement de l'information concernant leurs absences du Canada et leurs cours de formation;
- s'inscrire au régime d'assurance-emploi afin d'avoir accès aux prestations spéciales (pour les travailleurs autonomes.)

MDSC fournit également des liens vers d'autres services électroniques, comme la demande de prestations d'assurance-emploi en ligne, également connue sous le nom d'Appli-Web, et le service de déclaration par Internet. Chaque mois, les clients de

l'assurance-emploi consultent MDSC plus de 300 000 fois pour obtenir des mises à jour sur leurs demandes d'assurance-emploi, soumettre de nouveaux renseignements, et s'inscrire au service de dépôt direct ou modifier leurs données relatives à ce service.

En 2014-2015, le nombre d'ouvertures de session dans MDSC a augmenté de 7,4% par rapport à 2013-2014, les Canadiens ayant ouvert une session 22,8 millions de fois. Le graphique 1 démontre que MDSC a observé une tendance à la hausse depuis 2009-2010. En 2014-2015, 751 881 nouveaux utilisateurs se sont inscrits à MDSC, une augmentation de 5 % par rapport à 2013-2014, ce qui a porté le nombre estimatif d'utilisateurs actifs à plus de 3,1 millions.

Les efforts se sont poursuivis tout au long de 2014-2015 pour améliorer la stabilité et la disponibilité de MDSC par la mise en œuvre d'une nouvelle plateforme sécuritaire, en janvier 2015. Conformément aux efforts déployés dans le but d'améliorer constamment l'expérience des utilisateurs, un questionnaire de fin de session⁵, présenté aléatoirement après une fermeture de session sur 100, a été mis en œuvre afin de valider le fait que l'utilisateur a été en mesure d'accomplir ce qu'il avait l'intention de faire lorsqu'il a ouvert une session sur MDSC. Du 26 janvier 2015 au 31 mars

⁵ http://www.servicecanada.gc.ca/fr/questionnaire/mdsc_questionnaire.shtml

2015, 27 098 invitations à remplir le questionnaire ont été transmises et de ce nombre, 1 488 ont été remplis et soumis par les utilisateurs de MDSC, pour un taux de participation de 5,5 %. De tous les utilisateurs ayant rempli le questionnaire, 82,6 % ont déclaré avoir été en mesure d'accomplir la tâche prévue. Les données recueillies seront analysées et présentées dans un prochain rapport. MDSC continue d'inviter les utilisateurs à répondre aux questionnaires de commentaires afin d'obtenir des renseignements sur leur expérience. On étudie régulièrement les commentaires émis et on s'en sert afin de perfectionner davantage le système, notamment la conception d'un portail des dossiers électroniques amélioré.

2.1.3 Demande d'assurance-emploi en ligne (Appli-Web)

Introduite à l'échelle nationale en avril 2002, la demande d'assurance-emploi en ligne (Appli-Web) permet aux clients de présenter une demande de prestations d'assurance-emploi à partir de n'importe quel endroit où ils ont accès à Internet. Le service Appli-Web est accessible tous les jours, 24 heures sur 24. Les clients peuvent également se présenter à leur Centre Service Canada (CSC) local, où Appli-Web est aussi accessible.

En 2014-2015, la demande d'assurance-emploi en ligne demeure la méthode la plus couramment utilisée pour présenter une demande de prestations d'assurance-emploi. En effet, 98,4 % des demandes ont été présentées par l'entremise d'Appli-Web. Le taux d'utilisation de ce service est demeuré bien au-delà de 95 % depuis 2007-2008.

2.1.4 Service de déclaration par Internet

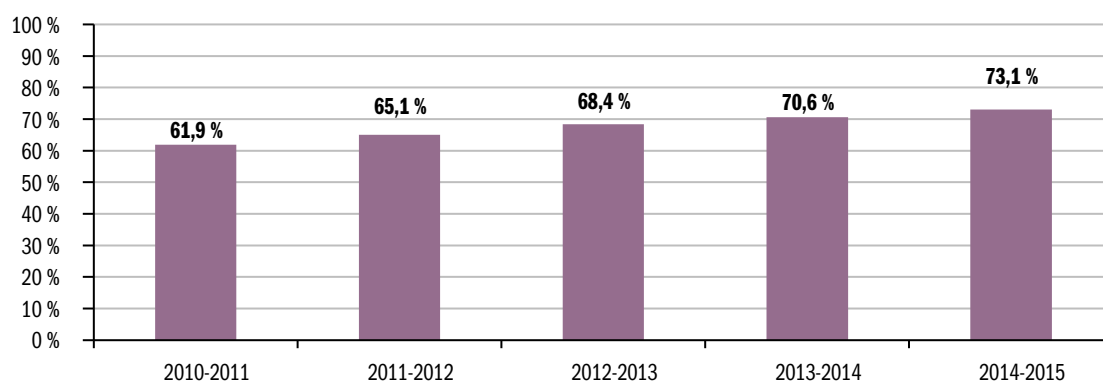
Pour recevoir leurs prestations d'assurance-emploi, la plupart des prestataires doivent remplir et envoyer toutes les deux semaines une déclaration attestant qu'ils y ont toujours droit. Ils peuvent, pour ce faire, utiliser le Service de déclaration par téléphone, ou le Service de déclaration par Internet. Le Service de déclaration par Internet permet aux prestataires de répondre à cette exigence aisément et en toute sécurité, réduisant ainsi le temps de traitement des versements d'assurance-emploi et assurant la facilité d'accès au service dans le cas des prestataires malentendants ou ne disposant pas d'un téléphone à clavier.

Le Service de déclaration par Internet permet également aux prestataires de fournir directement de l'information concernant leurs absences du Canada et leurs cours de formation, entraînant ainsi une réduction du nombre d'appels dans les centres d'appels spécialisés de l'assurance-emploi et de la charge de travail dans les centres de traitement.

En 2014-2015, 73,1 % des prestataires ont utilisé le Service de déclaration par Internet pour présenter une déclaration toutes les deux semaines. Le pourcentage de prestataires ayant recours à ce service a augmenté, passant de 61,9 % en 2010-2011 à 73,1 % en 2014-2015 (voir le graphique 2).

Graphique 2

Pourcentage de prestataires ayant recours au Service de déclaration par Internet



Source : Données administratives de l'assurance-emploi.

2.2 Par téléphone (Appelez)

Pour toute demande de renseignements généraux, le public peut composer le 1 800 O-Canada, tandis que des renseignements sur l'assurance-emploi propres à un client peuvent être obtenus auprès des centres d'appels spécialisés de l'assurance-emploi, qui constituent le premier point de contact accessible au public. En plus de répondre aux demandes de renseignements des clients, les centres d'appels spécialisés de l'assurance-emploi sont en mesure de résoudre les questions relatives aux processus de demande, à l'état d'une demande, à l'admissibilité aux prestations et au versement des prestations.

Voir la sous-section 2 de la section 3 intitulée « Traitement des demandes et services spécialisés » du présent chapitre afin d'obtenir de plus amples renseignements sur les centres d'appels spécialisés de l'assurance-emploi. Les Centres de services aux employeurs (CSE) offrent un soutien aux employeurs relativement au Relevé d'emploi sur le Web (RE Web), des conseils et du support pour remplir et commander des RE et une aide générale sur le Programme des travailleurs étrangers temporaires. Des renseignements supplémentaires sur les CSE sont offerts dans la sous-section 3.3.4 de la section 3.

2.2.1 1 800 O-Canada

Offert dans plus de 60 pays, le 1 800 O-Canada⁶ est accessible en anglais et en français, du lundi au vendredi. Pour les appels en provenance du Canada, le service est offert de 8 h à 17 h, quel que soit le fuseau horaire. Les personnes qui appellent de l'extérieur du Canada ont accès au service de 8 h à 20 h, heure de l'Est. Selon la norme relative à la prestation de services, les agents doivent répondre aux appels dans un délai de 18 secondes (3 sonneries), 85 % du temps. En 2014-2015, les agents du 1 800 O-Canada ont répondu à 80 % des appels en 18 secondes.

Le 1 800 O-Canada fournit des renseignements généraux sur les divers programmes relatifs à l'assurance-emploi dans le cadre de son mandat actuel d'informer le public sur tous les programmes et services offerts ainsi que sur la façon d'y accéder. Les renseignements pouvant être fournis sur les services comprennent :

- un aperçu des prestations et des critères d'admissibilité;

- un processus et des formulaires de demande;
- des renseignements généraux sur les dates des versements (ne s'applique pas aux prestations d'assurance-emploi, puisque les renseignements sur les paiements sont différents pour chaque demande)⁷;
- des renseignements sur le dépôt direct;
- des coordonnées visant à orienter vers des programmes précis, notamment les pages Web pertinentes sur l'assurance-emploi et les liens nécessaires pour suivre leur parcours de prestation de services.

Les clients ayant des questions relatives à des dossiers particuliers sont invités à consulter le site Web MDSC, ou à communiquer avec les centres d'appels spécialisés de l'assurance-emploi ou le Centre de services aux employeurs, au besoin.

En 2014-2015, les agents du 1 800 O-Canada ont répondu à 1,96 million d'appels, une hausse de 2,5 % par rapport à 2013-2014. Le volume total d'appels provenant du Canada et de l'extérieur du pays comprenait plus de 556 228 demandes générales liées à l'assurance-emploi, une diminution de 5 % par rapport à 2013-2014. Ce volume continue d'augmenter en fonction du degré d'accessibilité aux centres d'appels spécialisés de l'assurance-emploi. Une proportion de 90,8 % des demandes de renseignements traitées par le service a également inclus un aiguillage subséquent vers le régime dans le cas de questions plus précises. À l'échelle du pays, 9,6 % des appels liés à l'assurance-emploi ont continué de provenir de l'Atlantique, 24,4 % du Québec, 33,6 % de l'Ontario et 32,5 % des provinces de l'Ouest et des territoires. Somme toute, le nombre de demandes générales liées à l'assurance-emploi a atteint un sommet en avril (12,6 % du nombre annuel), puis encore en mai et en juin (respectivement 10,1 % et 11,2 % du nombre annuel).

2.3 En personne (Visitez)

2.3.1 Points de service

En date du 31 mars 2015, Service Canada comptait 556 points de service (321 Centres Service Canada à temps plein et à temps partiel et 235 sites de services mobiles réguliers), où les citoyens peuvent obtenir de l'information générale concernant le

⁶ Les agents des centres d'appels du 1 800 O-Canada répondent aux demandes de renseignements généraux au sujet d'un ensemble de programmes du gouvernement du Canada. Les agents des centres d'appels peuvent fournir des renseignements généraux au sujet du régime d'assurance-emploi, notamment diriger les personnes vers des sites Web qui traitent de questions précises liées au régime. Les personnes qui ont des questions portant sur le dossier de l'assurance-emploi d'un prestataire ou d'un demandeur sont dirigées vers les centres d'appels spécialisés de l'assurance-emploi en leur fournissant les numéros pour les joindre.

⁷ 1 800 O-Canada ne peut pas donner des renseignements liés au paiement particulier d'un prestataire. Ces renseignements peuvent être obtenus en consultant MDSC ou en communiquant avec le centre d'appels spécialisé en assurance-emploi.

processus de demande d'assurance-emploi et les critères d'admissibilité. Les employés de Service Canada dans ces emplacements aident les clients à remplir leurs demandes de prestations, ce qui comprend l'identification du client, la validation des documents à l'appui et la vérification de l'information pour s'assurer qu'elle est complète.

Les points de service en personne se répartissent en deux catégories :

- Les Centres Service Canada (CSC) sont des bureaux ouverts à temps plein ou à temps partiel, jusqu'à cinq jours par semaine, gérés et occupés par du personnel de Service Canada qui fournit des renseignements généraux et des services transactionnels. Les CSC peuvent fonctionner de manière autonome ou partager des locaux avec d'autres organisations.
- Les sites de services mobiles réguliers sont des points de services qui se trouvent ailleurs que dans un CSC, mais qui offrent des services similaires. Des employés de Service Canada (provenant d'un CSC à proximité) se rendent régulièrement (p. ex. une journée par semaine) dans des endroits prédéterminés afin d'y offrir des services. Les services mobiles réguliers sont généralement offerts dans les locaux des partenaires en région rurale ou éloignée (comme ceux des conseils de bande, ou dans des bureaux provinciaux ou territoriaux), et ils sont gérés au moyen de contrats de service ou d'un protocole d'entente.

Service Canada vise à faire en sorte que 90 % des Canadiens aient accès à l'un de ses points de service (CSC ou site de services mobiles réguliers) dans un rayon de 50 kilomètres en voiture de leur domicile. Le nombre ou le réseau de bureaux peut varier et est modifié selon les besoins et la demande de services. Au cours des cinq dernières années, cette norme de service a été respectée, et le résultat obtenu a été de 96,07 % en 2014-2015.

En 2014-2015, les clients ont présenté plus de 4 millions de demandes de services liées à l'assurance-emploi⁸ auprès d'un point de service en personne, ce qui représente 32 % de tous les échanges gérés dans ces emplacements. De ce nombre, les visites liées à l'assurance-emploi dans des sites de services mobiles réguliers à l'échelle du pays représentaient plus de 66 600 demandes de services.

En 2014-2015, la répartition du type d'aide offert dans les points de service en personne était la suivante : 56,4 % pour l'offre d'une aide de suivi, 40,4 % pour la prestation de renseignements généraux, et 3,2 % pour l'acceptation d'une demande ou l'offre de soutien relativement à une demande.

En janvier 2015, un sondage a été mené grâce à des formulaires de rétroaction sur MDSC provenant des Centres Service Canada. Le sondage a aidé à définir ce que les utilisateurs désiraient accomplir dans les Centres ainsi qu'à déterminer s'ils étaient en mesure de réaliser ces tâches. Celles-ci comprenaient des activités comme : porter une décision de l'assurance-emploi en appel, apporter des modifications à leurs renseignements sur l'assurance-emploi ou consulter de l'information sur l'assurance-emploi. Plus de 1 600 personnes ont répondu au sondage. Selon les résultats, la principale activité à laquelle les utilisateurs voulaient se livrer dans un Centre Service Canada (CSC) était de consulter de l'information sur l'assurance-emploi. Plus de 56 % des répondants se sont rendus sur place pour réaliser cette activité. De ce groupe, 89 % ont dit avoir été en mesure d'accomplir cette tâche et 10 % ont affirmé en avoir été incapables. Le un pour cent restant n'a choisi aucune réponse pour cette tâche. Dix pour cent de tous les répondants ont indiqué que la deuxième raison pour laquelle ils se présentaient au CSC était de consulter leurs feuillets de renseignements fiscaux. Alors que 72 % de ces utilisateurs ont dit avoir été en mesure d'accomplir la tâche, 28 % ont affirmé en avoir été incapables. Onze pour cent des répondants ont visité le CSC pour d'autres tâches qui ne faisaient pas partie des 12 tâches listées dans le sondage.

2.3.2 Services mobiles occasionnels

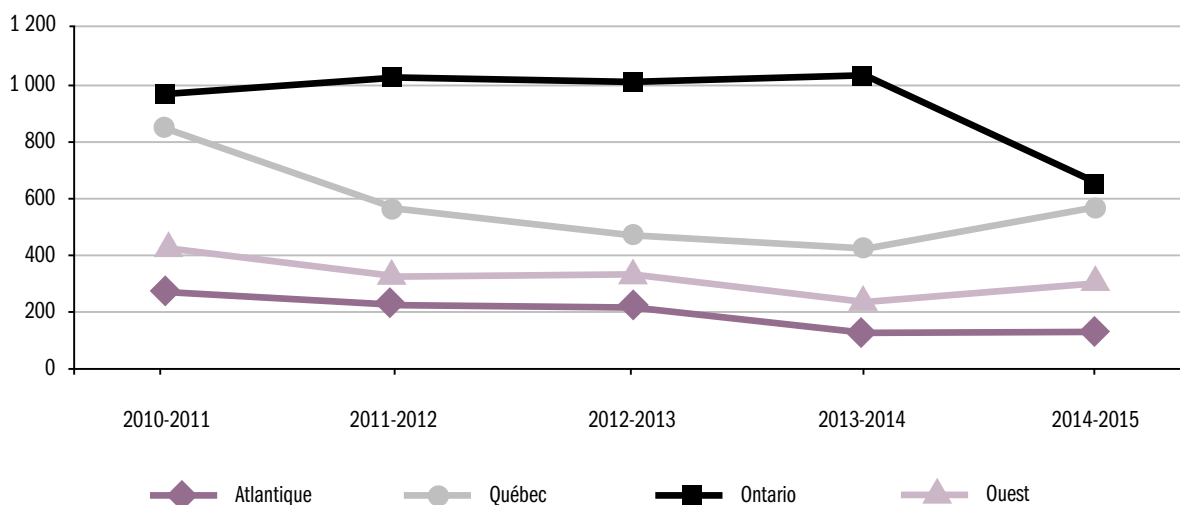
Service Canada utilise les services mobiles occasionnels pour rejoindre les collectivités de partout au pays. Les services mobiles occasionnels complètent les services déjà offerts dans les CSC et les sites de services mobiles réguliers. De plus, ils permettent de mieux faire connaître les programmes et les services offerts par Service Canada en fournissant des renseignements généraux comme :

- de l'information sur l'assurance-emploi à des emplacements de mise à pied massive;
- de l'information sur les programmes pour les jeunes à des endroits comme les écoles;
- de l'information sur les programmes pour les aînés (p. ex. le Régime de pensions du Canada [RPC], la Sécurité de la vieillesse [SV]) dans les maisons de retraite;

⁸ L'annexe 4.1 présente une répartition par région des demandes liées à l'assurance-emploi en personne.

Graphique 3

Répartition par région de Service Canada des séances d'information sur l'assurance-emploi offertes aux citoyens



Source : Données administratives des services mobiles occasionnels.

- de l'information sur d'autres programmes et services du gouvernement du Canada aux organismes de services communautaires.

En 2014-2015, les services mobiles occasionnels ont offert les séances d'information sur l'assurance-emploi suivantes⁹ :

- 950 séances d'information sur l'assurance-emploi destinées à des travailleurs susceptibles d'être mis à pied, auxquelles ont assisté 17 906 participants;
- 263 séances d'information sur l'assurance-emploi destinées à des travailleurs effectuant du travail partagé, auxquelles ont pris part plus de 5 309 participants
- 581 séances d'information sur l'assurance-emploi destinées à des employeurs, auxquelles ont assisté 951 entreprises et organisations¹⁰.

Le graphique 3 présente une répartition par région des séances d'information offertes aux citoyens, y compris les travailleurs susceptibles d'être mis à pied et les travailleurs effectuant du travail partagé.

Aucun objectif annuel n'est fixé pour les séances d'information sur l'assurance-emploi offertes dans le cadre des services mobiles occasionnels puisque ces séances ne sont offertes que sur demande. Depuis 2010-2011, on a observé une diminution constante du nombre de séances offertes aux citoyens. Cette baisse peut s'expliquer en partie par : les changements dans l'économie et les priorités locales, une réduction de la nécessité de tenir de telles séances puisque des renseignements sur l'assurance-emploi sont accessibles en ligne, et la possibilité pour les clients de modifier directement leurs renseignements personnels liés à l'assurance-emploi en ligne. On a pu observer une baisse de 19 % du nombre de séances offertes en 2014-2015 par rapport à l'exercice précédent. Il convient toutefois de noter que cette diminution du nombre de séances est en partie attribuable à une réduction des cas de mise à pied massive en Ontario, puisque toutes les autres régions ont enregistré une hausse du nombre de séances par rapport à l'exercice précédent.

⁹ L'annexe 4.3 contient des renseignements plus détaillés sur les services mobiles occasionnels.

¹⁰ Comme dans les précédents rapports, ce chiffre comprend les occasions au cours desquelles on a expliqué aux employeurs comment remplir convenablement leurs RE.

Lorsque Service Canada apprend que d'importantes mises à pied auront lieu, le personnel des bureaux régionaux communique avec les employeurs pour organiser une séance d'information sur l'assurance-emploi. De concert avec les partenaires, les travailleurs licenciés ont droit à des ateliers sur place portant sur la rédaction de curriculum vitae, les techniques de recherche d'emploi, les compétences à acquérir pour passer des entrevues, l'assurance-emploi et les programmes de soutien provinciaux à leur disposition. Les séances sont souvent prévues à très court terme et dans des régions éloignées. Les employés qui ont perdu leur emploi à la suite de la fermeture d'une importante chaîne de magasins au Canada constituent un exemple de cas où des séances ont été offertes lors d'une importante mise à pied en 2014-2015.

Service Canada offre également des séances d'information sur l'assurance-emploi en cas de catastrophe. Pendant un tel événement, des outils sur mesure et des partenariats peuvent être créés pour répondre plus efficacement aux besoins des citoyens, tout particulièrement en ce qui a trait à l'assurance-emploi. Alors que certains employés de Service Canada établissent la communication avec les employeurs touchés par une tragédie afin de définir leurs besoins, d'autres veillent à ce que les travailleurs qui perdent leur emploi puissent recevoir l'information nécessaire pour présenter une demande d'assurance-emploi.

3. Traitement des demandes et services spécialisés

Cette section fournit un aperçu des activités réalisées en 2014-2015 et liées au traitement des demandes et aux services spécialisés, y compris les centres d'appels spécialisés de l'assurance-emploi, les services aux employeurs et les décisions de l'assurance-emploi portées en appel.

3.1 Traitement des demandes

Le paiement des prestations d'assurance-emploi s'effectue au moyen d'un réseau national de centres de traitement situés dans l'ensemble du pays. Le réseau traite les nouvelles demandes (qualifiées de « demandes initiales ») et le renouvellement ou la réactivation de demandes existantes (qualifiées de « demandes renouvelées »), de même que les demandes révisées qui sont créées lorsque de nouveaux renseignements ou des renseignements à jour sont reçus au cours du cycle de vie de la demande. Il y a divers niveaux de complexité (non complexe, niveau 1 et niveau 2) liés au traitement des demandes. Les tâches non complexes sont liées à la saisie de données et aux activités de préparation des demandes. Les tâches de niveau 1 concernent l'établissement de simples faits et aux calculs relatifs aux demandes. Les tâches de niveau 2 se rapportent à l'établissement de faits complexes comme le motif d'une cessation d'emploi.

3.1.1 Volume des demandes

En 2014-2015, Service Canada a reçu 2,8 millions de demandes de prestations d'assurance-emploi, ce qui représentait une augmentation de 0,80 % par rapport à l'exercice financier précédent¹¹. Le tableau 1 présente l'historique du nombre de demandes reçues au cours des cinq derniers exercices. Veuillez vous référer au chapitre 2, section 1.1 pour obtenir plus de détails en ce qui concerne les prestations versées par type de prestations.

Tableau 1

Nombre de demandes reçues par exercice financier

Exercice financier	Nombre de demandes initiales ¹² et renouvelées ¹³ reçues
2014-2015	2 800 865
2013-2014	2 778 769
2012-2013	2 759 570
2011-2012	2 854 168
2010-2011	2 917 508

¹¹ L'annexe 4.5 présente une répartition par région des demandes d'assurance-emploi traitées.

¹² Une demande initiale est une demande de prestations reçue dans le but d'établir une nouvelle demande (période de prestations) d'assurance-emploi.

¹³ Une demande renouvelée est une demande de prestations reçue dans le but de renouveler ou de réactiver une demande existante déjà établie et toujours en vigueur, p. ex., lorsqu'un prestataire cesse de toucher des prestations pendant une certaine période (retour au travail) et désire renouveler cette demande.

3.1.2 Rapidité de paiement

Plusieurs facteurs peuvent avoir une incidence sur la rapidité du traitement des demandes d'assurance-emploi, notamment les fluctuations saisonnières de la charge de travail. La rapidité de paiement, un indicateur de rendement clé pour le traitement des demandes d'assurance-emploi, mesure le pourcentage de demandes¹⁴ initiales ou renouvelées pour lesquelles un paiement ou un avis de non-paiement est envoyé au prestataire dans les 28 jours qui suivent la date de présentation de sa demande. L'objectif national pour la rapidité de paiement est de 80 % en moyenne par exercice.

En raison du volume constamment élevé de demandes et des ressources limitées, le Ministère a atteint une moyenne de 72,3 % pour la rapidité de paiement¹⁵ en 2014-2015, une augmentation de 3,0 points de pourcentage par rapport à l'exercice précédent, mais un pourcentage inférieur à l'objectif de 80 %. Plusieurs facteurs peuvent retarder le paiement des prestations dans une période de 28 jours et avoir une incidence sur la rapidité de paiement, notamment les demandes de prestations incomplètes qui exigent des précisions et les demandes complexes pour lesquelles Service Canada doit établir des faits auprès des employeurs ou de tierces parties afin de pouvoir prendre une décision juste et équitable. De plus, le volume de demandes peut varier considérablement d'une semaine à l'autre et des périodes de pointe ont lieu lorsque le Ministère reçoit un volume de demandes supérieur à la normale à l'échelle du pays attribuable en partie à des tendances saisonnières ou à des périodes de pointe. En outre, la hausse du volume de demandes et la croissance des niveaux de l'arriéré ont nui à la capacité du Ministère à respecter les normes de service. Dans le but de répondre au nombre croissant de demandes en arriéré, Service Canada a mis en œuvre, en octobre 2014, une stratégie de 24 mois sur la réduction de l'arriéré des demandes d'assurance-emploi. L'intention derrière

l'initiative est de réduire l'arriéré de demandes d'assurance-emploi à des niveaux susceptibles d'être maintenus, tout en continuant de traiter le volume de nouvelles demandes d'assurance-emploi avec rapidité. Le but est d'améliorer le service offert aux Canadiens en positionnant le Ministère de façon à ce qu'il puisse respecter l'objectif annuel en matière de rapidité de paiement durant l'exercice 2015-2016.

3.1.3 Programme de modernisation

Encore en 2003, le processus de prestation de services de l'assurance-emploi était entièrement fait sur support papier et les demandes de prestations étaient traitées manuellement et localement. Au cours des 12 dernières années, le modèle de prestation de services de l'assurance-emploi a progressivement pris la forme d'un réseau partiellement automatisé grâce auquel presque tous les documents papier sont éliminés, les documents pertinents sont numérisés et les activités de traitement peuvent être distribuées vers les endroits du réseau de traitement national disposant de la capacité nécessaire pour s'en occuper.

En 2014-2015, Service Canada a continué d'investir dans la conception et l'utilisation de technologies visant à soutenir le traitement automatisé des prestations. Grâce à ces efforts d'automatisation, 67,2 % des demandes de prestations d'assurance-emploi ont été traitées de manière partiellement ou complètement automatisée, comparativement à 66,2 % en 2013-2014. Comme le montre le graphique 5, les employeurs ont transmis 80,2 % de leurs relevés d'emploi (RE) de façon électronique et 93,4 % des clients ont choisi de recevoir leurs prestations d'assurance-emploi au moyen du dépôt direct¹⁶. Qui plus est, presque tous les prestataires (plus de 98 %) continuent de soumettre leur demande en ligne et 100 % des rapports des prestataires sont présentés électroniquement par téléphone ou par Internet.

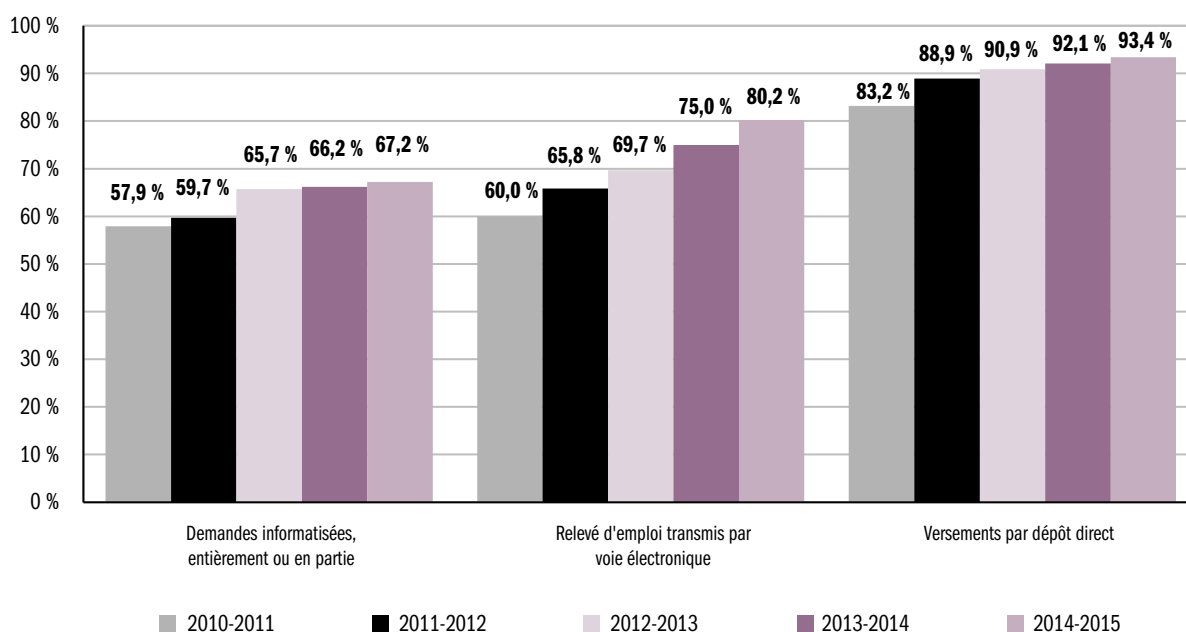
¹⁴ Les nouvelles demandes sont désignées comme des « demandes initiales ». Dans le cas du renouvellement ou de la réactivation de demandes existantes, celles-ci sont qualifiées de « demandes renouvelées ».

¹⁵ L'annexe 4.5 présente une répartition par région de la rapidité de paiement.

¹⁶ L'annexe 4.6 contient des renseignements plus détaillés sur le dépôt direct.

Graphique 4

Recours aux services électroniques



Source : Données administratives de l'assurance-emploi.

En mai 2014, l'Outil de référence en ligne de l'assurance-emploi (ORL de l'assurance-emploi [a.e.]) a été mis en œuvre à l'échelle nationale dans l'ensemble du réseau de traitement de Service Canada. L'ORL de l'a.e. est la seule source d'information et d'indications autorisée pour les agents de traitement de Service Canada au pays. L'outil offre des procédures uniformes à jour et rapides qui tiennent compte du milieu de travail actuel, ainsi qu'une fonction de recherche améliorée et une fonction de navigation Web intuitive. Par le fait même, cet outil se traduit par une prestation de services plus efficiente et uniforme pour les clients qui fait en sorte que les agents de traitement aient accès plus rapidement à des procédures claires, concises et faciles à comprendre.

Depuis 2005-2006, le coût de traitement pour chaque demande initiale ou renouvelée a diminué d'environ 42 %. L'augmentation des services électroniques et de l'automatisation a eu pour effet de réduire la charge de travail manuel liée au

traitement des demandes, ce qui a entraîné une diminution des ressources nécessaires pour traiter les demandes et une baisse du coût par demande.

Le Ministère continue de promouvoir la possibilité pour les prestataires d'assurance-emploi de recevoir leur feuillet de renseignements fiscaux (T4E) par voie électronique au moyen de MDSC, ce qui leur permet de consulter le feuillet et de l'imprimer jusqu'à quatre semaines plus tôt que s'il le recevait par la poste. Pour l'année d'imposition 2014, plus de 520 000 prestataires d'assurance-emploi ont choisi de recevoir ce feuillet par voie électronique.

3.2 Centres d'appels spécialisés de l'assurance-emploi

Comportant neuf centres d'appels, le réseau des centres d'appels spécialisés¹⁷ de l'assurance-emploi est le premier point de contact pour les demandes des clients de l'assurance-emploi et pour les demandes de renseignements concernant le

¹⁷ Les agents des centres d'appels spécialisés de l'assurance-emploi répondent aux demandes de renseignements au sujet des dossiers d'assurance-emploi des prestataires et des demandeurs. Les appels sont triés selon l'enjeu et le niveau de complexité de la demande de renseignements. Les agents des centres d'appels de l'assurance-emploi répondent aux demandes de renseignements en fournissant de l'information précise sur les demandes de prestations, en assurant le maintien des dossiers administratifs (p. ex. changement d'adresse ou modifications aux renseignements au sujet du dépôt direct) ou en réglant un vaste éventail de questions litigieuses ou non litigieuses (p. ex. calcul de la demande, raison du départ).

processus de demande, l'état d'une demande, l'admissibilité aux prestations et le versement des prestations. Les appels sont répartis dans l'ensemble du réseau selon la disponibilité des ressources, peu importe l'endroit d'où ils proviennent.

3.2.1 Aperçu du rendement des centres d'appels

Les centres d'appels sont équipés d'un système de réponse vocale interactif (RVI) qui permet aux clients d'avoir recours au libre-service pour vérifier l'état de leur demande, obtenir des renseignements sur les paiements et remplir des déclarations toutes les deux semaines. Les agents spécialisés sont disponibles pour offrir du soutien aux clients pour des demandes qui ne peuvent être résolues au moyen du réseau libre-service (p. ex., déclarer recevoir des types de revenus particuliers, notamment l'assurance-salaire et l'indemnité de départ). Les demandes dont la complexité et la portée dépassent les pouvoirs des agents des centres d'appels (p. ex., lorsqu'un client signale avoir été licencié) sont communiquées au centre de traitement pour qu'un suivi approprié soit effectué.

Tout comme c'est le cas avec le traitement, le nombre de demandes reçues par le réseau des centres d'appels varie au cours de l'année en fonction des tendances saisonnières, des dates clés (p. ex. renouvellement des prestations, distribution mensuelle des chèques, traitement des demandes et rapidité de paiement, et exigences en matière de déclaration) et des hausses imprévues découlant des conditions économiques. Le réseau déploie tous les efforts nécessaires pour répondre à la demande pendant ces périodes où le volume d'appels est élevé. Toutefois, il existe des situations où la demande dépasse la capacité du réseau à gérer les appels.

En 2014-2015, le nombre total d'appels au sujet de l'assurance-emploi a atteint presque 37 millions. Plus de 54 % de ces appels (20 millions) ont été résolus grâce au système de RVI, sans nécessiter le recours à un agent, comparativement à 56,4 % l'exercice précédent. Les agents des centres d'appels spécialisés de l'assurance-emploi ont géré plus de 3,8 millions de demandes de la part des clients, ce qui représente 377 197 appels de moins qu'en 2013-2014.

Malgré les efforts déployés pour répondre au plus grand nombre d'appels possible, il arrive qu'un appel soit bloqué ou abandonné. Les appels sont bloqués lorsque la file d'attente est pleine et que tous les agents sont occupés. L'appelant est alors invité à

retourner au système de RVI pour avoir recours au libre-service ou à rappeler plus tard. En 2014-2015, les 12 millions d'appels bloqués représentaient un tiers du volume total d'appels, et le nombre d'appels bloqués a augmenté de 306 067. Ce chiffre représente le nombre total de tentatives infructueuses pour parler à un agent de centre d'appels et non le nombre de personnes qui appellent. En outre, 1,1 million d'appels ont été abandonnés au cours de la même période, soit 8 950 de moins qu'en 2013-2014. Un appel est abandonné lorsque le client qui attend de parler à un agent raccroche volontairement, parfois pour rappeler plus tard ou parfois pour utiliser le libre-service.

En 2013-2014, les agents des centres d'appels de l'assurance-emploi ont répondu à 31,6 % des appels dans un délai de 180 secondes. Une révision des normes de services a été menée afin de mieux harmoniser les attentes des clients aux ressources disponibles. À la suite de cette révision, un nouvel objectif a été fixé le 1er avril 2014, soit de répondre à 80 % des appels en 10 minutes. En 2014-2015, les agents des centres d'appels de l'assurance-emploi ont répondu à 45 % des appels dans le délai de 10 minutes. Les appels peuvent varier de simples problèmes, comme aviser les prestataires du nombre de semaines de prestations auxquelles ils ont droit, à des problèmes plus complexes, comme approuver le motif de cessation d'emploi du prestataire. La durée de l'appel varie selon le niveau de complexité.

Globalement, la diminution de la capacité à traiter les appels et les résultats relatifs au niveau de service sont grandement attribuables aux volumes d'appels concernant les niveaux des ressources et à l'augmentation du temps de traitement moyen. Alors que les agents gèrent des demandes plus complexes, le temps moyen pour répondre aux demandes augmente.

Les agents ont résolu près de 83 % des appels dès la première communication, et aucun suivi n'a été nécessaire.

Les cinq principales raisons pour lesquelles les clients ont eu recours à des services assistés par un agent en 2014-2015 étaient les suivantes :

- On a informé le client qu'il doit parler avec un agent afin de veiller à ce que ses déclarations aux deux semaines puissent être traitées (p. ex., le client a indiqué qu'il occupait un nouvel emploi autonome ou qu'il suivait une formation à temps plein pendant la période visée par la déclaration);
- Les renseignements demandés concernaient l'état d'une demande d'assurance-emploi présentée il y a plus de 28 jours;

- Le client désirait obtenir des renseignements sur la présentation d'une demande ou la période d'admissibilité;
- Les renseignements demandés concernaient l'état d'une demande d'assurance-emploi présentée il y a moins de 28 jours;
- Le client nécessitait de l'aide pour saisir sa déclaration aux deux semaines ou pour corriger une déclaration déjà acceptée par le système.
- Permettre une planification plus souple de la charge de travail pour répondre plus efficacement au nombre prévu d'appels;
- Simplifier le Programme de formation pour les nouveaux employés des centres d'appels pour réduire la durée de la formation initiale et faciliter la formation par étapes;
- Mettre sur pied une ligne d'assistance nationale pour aider les agents des centres d'appels à résoudre des demandes de renseignements complexes.

Évaluer la qualité des appels est un élément important du rendement d'un centre d'appels. La sous-section 2 de la section 4 contient des renseignements supplémentaires sur le Programme national d'encadrement et de la qualité pour les centres d'appels spécialisés de l'assurance-emploi.

3.2.2 Programme de modernisation

En 2014-2015, le réseau des centres d'appels spécialisés a continué d'aller de l'avant avec son programme de modernisation. Ce programme permettra d'intégrer de nouvelles technologies et des stratégies de prestation de services visant à améliorer le service à la clientèle, à appuyer le personnel et à accroître le nombre de problèmes résolus dès la première communication. La vision du Ministère en ce qui a trait aux services est axée sur la mise en œuvre d'une stratégie intégrée de prestation de services qui éliminerait le transfert des demandes au sein du réseau, et qui optimiserait la résolution dès la première communication en répondant au plus grand nombre de demandes possible.

Depuis la conception du programme de modernisation en 2011-2012, les centres d'appels spécialisés de l'assurance-emploi ont mis en œuvre une série d'initiatives clés, y compris ce qui suit :

- Simplifier la prestation des services en formant les agents des centres d'appels afin qu'ils puissent répondre aux demandes des clients dès la première communication;
- Instaurer une fonction indiquant le temps d'attente afin d'en informer les clients lorsqu'ils appellent pour parler à un agent;
- Revoir les heures d'ouverture pour assurer un bon équilibre entre la demande des clients et les heures où l'on offre des services assistés par un agent;

Depuis 2011-2012, les nouveaux processus opérationnels en place au sein du réseau d'assurance-emploi ont permis aux agents des centres d'appels d'effectuer des transactions complexes touchant principalement le calcul des montants d'une demande, transactions qu'ils auraient autrement dû acheminer à des agents de traitement aux fins d'intervention. En 2014-2015, un certain nombre d'agents des centres d'appels ont répondu à 184 951 demandes de ce genre, soit 10 624 demandes de plus qu'en 2013-2014.

En novembre 2013, les agents de traitement de niveau 2 ont été intégrés au sein du réseau des centres d'appels pour répondre aux demandes plus complexes des clients dès la première communication¹⁸. En 2014-2015, ces agents ont pu traiter 103 500 éléments de travail dès la première communication.

En 2014-2015, afin d'apporter un plus grand soutien au réseau, la ligne d'assistance nationale a répondu à 268 730 appels, soit 43 779 de plus qu'en 2013-2014, et les a traités, aidant ainsi les agents des centres d'appels à répondre aux questions des clients.

Puisque le système téléphonique actuel est rendu à la fin de sa vie utile, il est essentiel d'instaurer une nouvelle plateforme de téléphonie permettant de tirer profit des nouvelles technologies afin de poursuivre la modernisation des centres d'appels. Depuis 2013-2014, EDSC travaille en étroite collaboration avec Services partagés Canada, le ministère responsable de l'acquisition d'une plateforme de téléphonie pangouvernementale en ligne et offerte par abonnement.

¹⁸ Selon la politique nationale sur les niveaux de décision, les décisions de niveau 2 nécessitent l'utilisation de jugement et de discrétion, parce que les faits présentés ne conduisent pas à une décision qui est évidente.

3.3 Services de l'assurance-emploi destinés aux employeurs

Service Canada travaille de concert avec les employeurs pour veiller à ce que le régime d'assurance-emploi soit administré de manière équitable et efficace. Grâce au Centre de services aux employeurs (CSE) et au site Web de Service Canada, les employeurs peuvent consulter des renseignements à jour sur le régime d'assurance-emploi qui les aideront à comprendre leurs responsabilités et à découvrir les divers services à leur disposition, dont le Relevé d'emploi sur le Web (RE Web), le Transfert automatisé protégé (TAP) des relevés d'emploi, ainsi que de l'orientation et des guides de l'utilisateur.

3.3.1 Relevé d'emploi

Le relevé d'emploi (RE) est le principal document utilisé pour traiter les demandes de prestations d'assurance-emploi et pour déterminer l'admissibilité aux prestations, de même que le taux et la durée de celles-ci. Les employeurs sont tenus de présenter des RE dans les délais prévus par la loi pour chaque employé touché par un arrêt de travail.

Chaque année, plus d'un million d'employeurs canadiens remplissent plus de neuf millions de RE pour leurs employés.

Lancé en 2003, le relevé d'emploi électronique, y compris le RE Web et le TAP des RE, continue d'être un important facteur de la progression de l'automatisation du régime d'assurance-emploi qui aide à minimiser les erreurs, à améliorer les services offerts aux prestataires et à éviter les lourds délais qu'entraînent les interventions manuelles requises pour les RE en format papier. Le Relevé d'emploi sur le Web (RE Web) est une application en ligne sécurisée qui permet aux employeurs de produire, de transmettre, de modifier, de sauvegarder et d'imprimer des relevés d'emploi électroniques. Trois différentes options s'offrent aux employeurs pour soumettre les RE au moyen du RE Web : le formulaire en ligne, qui permet aux utilisateurs de soumettre les RE un à un; un fichier XML qui permet aux utilisateurs d'importer un dossier à partir de leur système de paie pouvant contenir jusqu'à 1 200 RE à la fois; et l'Assistant RE Web, une nouvelle fonction conviviale par étapes qui guide les utilisateurs dans le

processus de remplissage d'un RE. L'autre application du RE électronique, le TAP des RE, est une ligne de communication protégée qui permet aux importants fournisseurs de services de paie de transmettre un nombre élevé de RE simultanément.

En 2014-2015, Service Canada a entrepris une campagne de marketing stratégique ciblant les employeurs n'ayant pas recours aux RE électroniques, et a ainsi contribué à une augmentation de 5,2 points de pourcentage du nombre de soumissions par voie électronique, soit de 75 % à 80,2 % des 9,3 millions de RE, par rapport à l'exercice précédent¹⁹.

Le RE électronique constitue un outil important pour réduire le fardeau administratif, puisque les employeurs n'ont plus besoin de commander ou d'entreposer des formulaires de RE, de conserver des exemplaires au dossier ou d'envoyer des copies à Service Canada ou à leurs employés. Les employeurs peuvent produire des RE électroniques en fonction des cycles de paie, y apporter plus facilement des modifications que sur les RE en format papier et en remplir des centaines en une seule transaction.

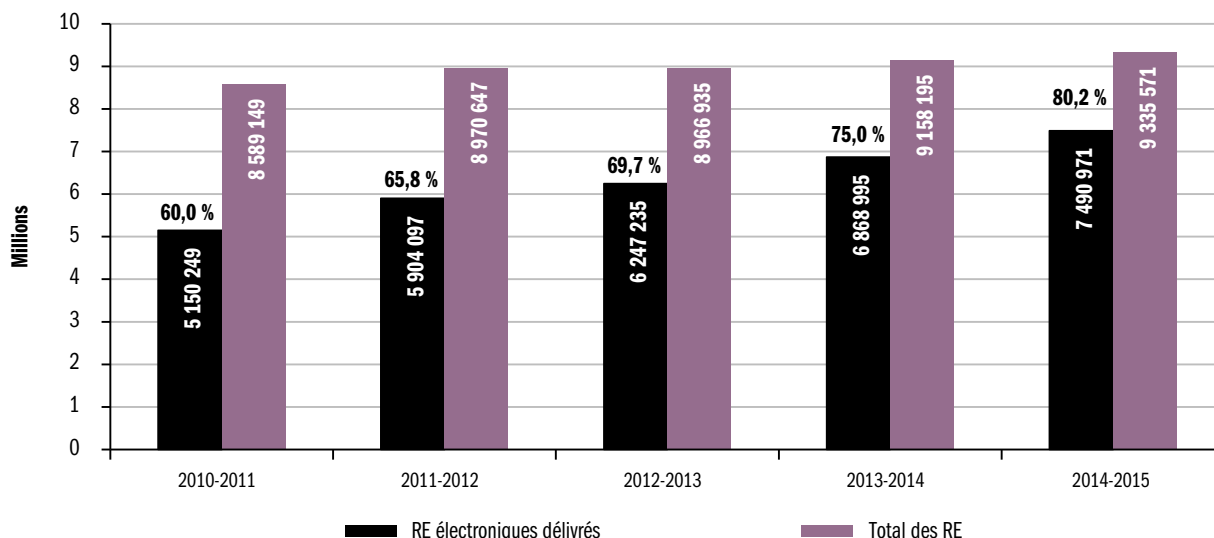
Les améliorations apportées au RE Web en 2014-2015 comprennent les suivantes :

- La mise en œuvre de la version 2.0 du fichier XML extrait de la paie. Cette version accroît la qualité des RE et diminue le besoin, pour les employeurs, de saisir un commentaire dans le RE, permettant ainsi l'automatisation d'un plus grand nombre de demandes d'assurance-emploi.
- Le lancement de l'Assistant RE Web, en novembre 2014. Celui-ci constitue un outil convivial, intuitif et de style entrevue qui améliore les services aux employeurs. Cette fonction a été élaborée pour aider les nouveaux utilisateurs du RE Web ainsi que ceux qui l'utilisent occasionnellement à se familiariser avec la soumission de RE par voie électronique. Il contient des écrans d'instructions détaillées, un texte d'aide et un glossaire, des validations page par page ainsi qu'un résumé de l'information sur le RE saisie par l'employeur. De novembre 2014 à mars 2015, plusieurs employeurs se sont servis de cette nouvelle fonction, entraînant la soumission de 13 435 RE électroniques au moyen de l'Assistant.

¹⁹ L'annexe 4.4 présente une répartition par région relativement aux RE et aux inscriptions à RE Web.

Graphique 5

RE délivrés



Source : Données administratives de l'assurance-emploi.

3.3.2 Mon dossier d'entreprise Service Canada

À l'automne 2013, RE Web a été la première application à commencer à avoir recours au service d'inscription en ligne. L'inscription en ligne est un service qui permet à EDSC de centraliser et de normaliser les procédures d'inscription en ligne et les outils pour les programmes destinés aux entreprises.

Ce service permet d'éliminer les lourds processus papier et de procéder à la validation de l'identité en ligne plutôt que d'avoir à se rendre en personne dans un Centre Service Canada.

À la fin de 2014-2015, 426 560 organisations s'étaient inscrites en ligne, dont 37 179²⁰ étaient des organisations nouvellement inscrites au RE Web. Service Canada continue de promouvoir activement les outils de ses services en direct dans le but de réduire les processus fondés sur le papier en participant à divers salons professionnels et conférences au pays, en offrant des webinaires d'information et en rencontrant régulièrement ses partenaires clés comme l'Association canadienne de la paie (ACP) et le Conseil consultatif sur les relations avec le gouvernement fédéral (CCRGF).

3.3.3 Relevé d'emploi et exactitude de la rémunération déclarée par les entreprises

Outre une vérification de l'exactitude du traitement des demandes d'assurance-emploi (VET de l'a.-e.), une étude complémentaire a été effectuée en 2014-2015 pour vérifier l'exactitude du relevé d'emploi (RE) de 2005 à 2012. Dans le cadre de cette étude, on a examiné les caractéristiques des emplois qui se terminent par des départs (c.-à-d. une cessation d'emploi avec ou sans RE) ainsi que la rémunération assurable figurant sur le RE en comparaison avec les données du T4. L'étude a permis de déterminer qu'approximativement 30 % des arrêts de rémunération se sont faits sans RE durant la période étudiée; ce pourcentage a diminué légèrement jusqu'à environ 2008, puis est demeuré relativement stable entre 27, 8 % et 28,9 % jusqu'à 2012.

De plus, les résultats montrent que le pourcentage le plus élevé d'arrêts de rémunération sans RE (28,7 %) est observé dans le secteur des services, ce qui pourrait être attribuable à un taux de roulement plus fort dans ce secteur. La majorité des personnes qui font face à un arrêt de rémunération sans RE ne sont pas représentées par un syndicat (y compris une association professionnelle). Autrement dit, il y a une

²⁰ Certains employeurs situés aux États-Unis ont des employés au Canada, ce qui explique les petites variations dans les totaux, puisque leurs données ne sont pas prises en compte dans la répartition par région.

proportion bien plus importante d'arrêts de rémunération sans RE dans les emplois non syndiqués (33,1 %) par comparaison aux emplois syndiqués (13,1 %).

En dernier lieu, selon les résultats portant sur l'exactitude de la rémunération, où les heures travaillées sont comprises dans la même année civile et sur une période maximale de 26 semaines entre 80 % et 83 % des RE indiquaient une rémunération assurable conforme (+/- 2 \$) à la rémunération figurant sur le T4 pertinent. Des différences plus marquées entre le RE et le T4 ont été constatées sur les RE produits par le gouvernement, les grandes entreprises et les milieux où il y a des emplois syndiqués. Des détails supplémentaires sur l'étude figurent à l'annexe 6.

3.3.4 Centre de services aux employeurs

Lancé en juin 2011, le Centre de services aux employeurs (CSE) améliore le service aux employeurs en offrant des services à ces derniers par l'entremise d'un seul point de contact accessible à l'échelle nationale. Les trois emplacements du CSE sont situés à Vancouver, Bathurst et Sudbury.

Le CSE offre actuellement un soutien aux employeurs relativement aux sept services suivants :

- Conseils et aide en matière de relevé d'emploi;
- Commandes de RE papier;
- RE Web et Services en ligne relatifs aux subventions et contributions (soutien technique);
- Avis d'embauche (soutien à la passerelle de données);
- Travail partagé (soutien à la passerelle de données);
- Système automatisé de données sur la rémunération (soutien à la passerelle de données);
- Renseignements généraux sur le Programme des travailleurs étrangers temporaires (excluant le Programme des travailleurs agricoles saisonniers et les emplois au Québec, mais comprenant les aides familiaux résidents au Québec.)

Le CSE joue un rôle clé dans la promotion du RE Web auprès des employeurs afin que ceux-ci soumettent leurs RE par voie électronique. La promotion de RE Web ciblant la communauté des employeurs est mise en œuvre en collaboration avec le CSE. Le matériel promotionnel et l'information pertinente au sujet des campagnes d'information sont partagés avec le CSE afin de les aider à répondre aux demandes de renseignements des employeurs qui pensent soumettre des RE électroniques en s'inscrivant à RE Web.

En 2014-2015, les emplacements du CSE ont répondu à un total de 610 952 appels, comparativement à 554 207 en 2013-2014. Cette hausse du nombre d'appels découlait de l'annonce ministérielle et des réformes au Programme des travailleurs étrangers temporaires ainsi que de la mise en œuvre du nouveau système multiple par rapport à Mon dossier d'entreprise Service Canada pour RE Web. Les cinq principales raisons pour lesquelles les employeurs ont appelé un CSE pour parler à un agent afin d'obtenir de l'aide avec un service ont été les mêmes qu'en 2013-2014 : commander des RE papier, demander de l'aide pour remplir et présenter des RE, un aiguillage (p. ex. des appels mal dirigés de la part d'employés) et des questions liées au RE Web et au Programme des travailleurs étrangers temporaires.

Les CSE poursuivent l'évaluation de leur modèle de prestation de services à la clientèle et cherchent toujours à déterminer la meilleure façon d'offrir des services supplémentaires. Pour élargir davantage leurs services, les CSE devront tirer profit d'un système de réponse vocale interactif qui sera mis à leur disposition lors de la migration vers la nouvelle plateforme de téléphonie pangouvernementale pour les centres d'appels.

3.4 Demandes de révision d'une décision d'assurance-emploi

Les clients de l'assurance-emploi qui ne sont pas d'accord avec une décision relative à une demande de prestations peuvent faire une demande de révision de cette décision au cours des 30 jours qui suivent la date de communication de la décision, ou dans un délai supérieur fixé par la Commission de l'assurance-emploi. Une demande de révision officielle d'une décision de la Commission offre aux clients un examen de la décision et leur donne l'occasion de soumettre de nouveaux renseignements ou des renseignements additionnels. La Commission révisera sa décision afin de veiller à ce qu'elle ait été prise selon une interprétation juste de la loi, des politiques de programme et de la jurisprudence. La décision doit également être appuyée par des renseignements complets et exacts. La révision est effectuée par un agent différent de celui ayant rendu la décision initiale.

En 2014-2015, la Commission a reçu 49 205 demandes de révision. La Commission a pour objectif de traiter les révisions des décisions demandées dans les 30 jours suivant la réception des demandes. En 2014-2015, le temps moyen nécessaire pour traiter une révision était de 39 jours, et 45 % des demandes ont été traitées dans le délai ciblé de 30 jours.

La *Loi sur l'assurance-emploi* et ses règlements permettent aux clients d'exercer un recours sur presque toutes décisions liées à une demande de prestations. Bien qu'il existe plus de 50 types de décisions ou de litiges pouvant faire l'objet d'un recours, six litiges sont plus fréquemment contestés, comme le montre le graphique 7. Ces litiges impliquent généralement un refus complet de prestations, comme une exclusion pour avoir quitté son emploi sans motif valable ou encore une pénalité monétaire pour une fausse déclaration.

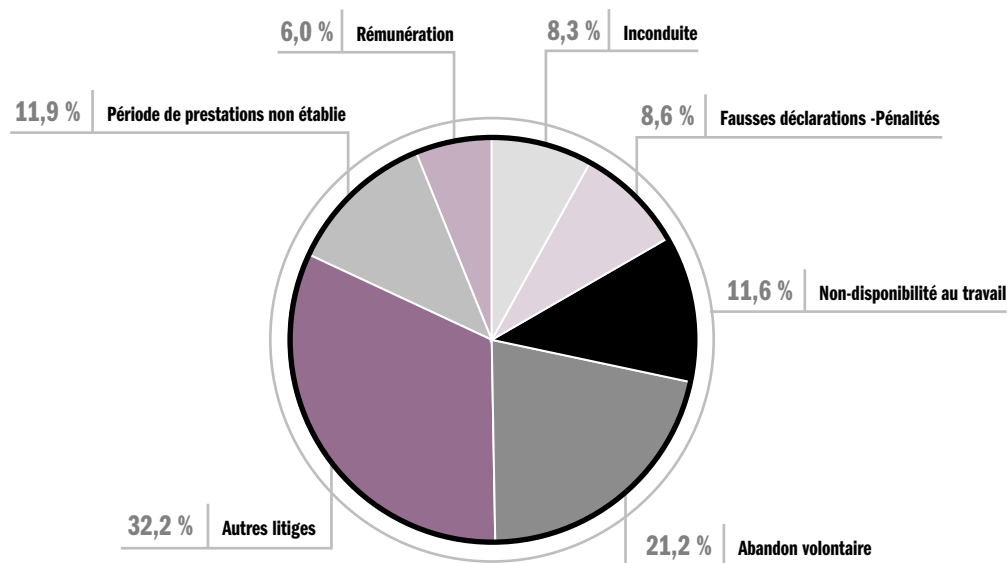
Demandes de révision d'une décision – Résultats 2014-2015

Demandes des prestataires	47 870
Demandes des employeurs	1 225
Demandes d'autres clients*	110
Total des demandes reçues	49 205
Demandes traitées	50 388
Pourcentage de demandes traitées dans les 30 jours suivant leur réception	45,4 %
Temps moyen nécessaire pour le traitement (en jours)	39
Pourcentage des décisions initiales annulées ou modifiées à la suite de la révision	45 %

* Autre client : désigne toute personne ayant fait l'objet d'une décision de la Commission qui n'est pas un prestataire ou un employeur.

Graphique 6

Litiges contestés au moyen de demande de révision



Source : Données administratives de l'assurance-emploi,

La mise en œuvre de la disposition sur les demandes de révision officielle dans la *Loi sur l'assurance-emploi* et ses règlements a été profitable pour les clients. Dans le cadre de cette disposition, la Commission a mis en place une politique de communication obligatoire avec le client en vertu de laquelle les agents de prestations de Service Canada doivent communiquer directement avec le demandeur pour lui expliquer la raison de la décision initiale et pour recueillir ou clarifier toute information qui pourrait mener à l'annulation de la décision ou à sa modification. Les avantages de cette nouvelle

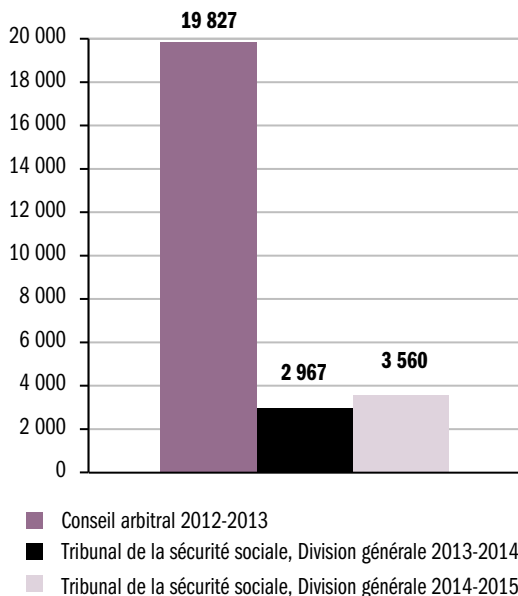
approche se reflètent non seulement dans le nombre de décisions annulées ou modifiées (45 %), mais particulièrement dans le faible nombre de clients qui interjettent appel devant le Tribunal de la sécurité sociale (le Tribunal) lorsque l'issue de la révision ne leur est pas favorable.

En 2014-2015, seulement 3 560 clients ont choisi d'en appeler de la décision de la Commission à la suite d'une révision au premier palier d'appel du Tribunal, la Division générale. En comparaison, sous l'ancien système de recours, une moyenne annuelle

de 24 000 appels de clients s'est rendue au premier palier d'appel (le Conseil arbitral). Ce changement représente une baisse de 85 % du nombre d'appels se rendant au premier palier d'appel d'un organisme décisionnel indépendant, ou tribunal administratif. Ces chiffres semblent indiquer que la plupart des clients contrariés par la décision initiale de la Commission voient leurs préoccupations réglées par ce nouveau processus de recours (c.-à-d. la révision officielle).

Graphique 7

Appels de premier palier visant l'assurance-emploi reçus, 2012-2013 à 2014-2015



Remarque : Depuis la mise en oeuvre du nouveau processus de demande de révision d'une décision de l'assurance-emploi, le nombre de dossiers portés en appel devant le Tribunal de la sécurité sociale a chuté d'approximativement 82 % comparativement au nombre d'appels sous l'ancien Conseil arbitral en 2012-2013.

Source : Données administratives de l'assurance-emploi et du Tribunal.

3.4.1 Le Tribunal de la sécurité sociale du Canada

Le Tribunal de la sécurité sociale (le Tribunal) est un tribunal administratif indépendant qui fournit le processus d'appels en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*, la *Loi sur le Régime de pensions du Canada* et de la *Loi sur la sécurité de la vieillesse*. Il agit indépendamment du Ministère et de la Commission.

Le Tribunal comprend deux paliers d'appels :

- La **Division générale** (premier palier d'appel pour les clients) est composée de la Section de l'assurance emploi pour les appels visant

l'assurance-emploi ainsi que de la Section de la sécurité du revenu pour les appels visant le Régime de pensions du Canada (RPC) et la Sécurité de la vieillesse (SV).

- La **Division d'appel** (second palier d'appel pour les clients; premier palier d'appel pour la Commission de l'assurance-emploi et le ministre) décide des appels concernant des décisions rendues par la Division générale.

3.4.1.1 Division générale – Section de l'assurance-emploi

Les clients qui sont en désaccord avec la décision de la Commission à la suite d'une révision ont le droit d'interjeter appel auprès de la Division générale du Tribunal. Pour interjeter appel d'une décision rendue par la Commission, les appelants doivent s'assurer que le Tribunal reçoit leur appel dans les 30 jours civils suivant la réception de la décision de la demande de révision. La Commission doit fournir au Tribunal une copie des renseignements sur lesquels elle s'est appuyée pour rendre sa décision. Un membre de la Division générale examinera les renseignements que la Commission a fournis au Tribunal, de même que tout renseignement nouveau ou additionnel fourni par l'appelant ou par d'autres parties impliquées dans l'appel.

Le membre doit rejeter de façon sommaire un appel lorsqu'il est convaincu qu'il n'a aucune chance raisonnable de succès. Si l'appel n'est pas rejeté de façon sommaire, le Tribunal enverra un avis d'audience aux parties.

Le Tribunal doit mener la procédure de la manière la plus informelle et expéditive que les considérations d'équité et de justice naturelle le lui permettent. Les membres décident de la forme d'audience en fonction des critères suivants :

- La complexité du litige porté en appel;
- Les écarts dans l'information contenue au dossier;
- Lorsque la crédibilité des parties est en cause;
- Le nombre de parties présentes à l'audience;
- La capacité à accommoder les parties et les participants;
- La disponibilité de la technologie (vidéoconférence) dans une distance raisonnable de l'endroit où vit l'appelant.

En règle générale, la Commission ne participe pas aux audiences.

Appels relatifs à l'assurance-emploi auprès de la Division générale du Tribunal de la sécurité sociale – Résultats pour 2014-2015

Appels reçus incluant les appels collectifs	3 560
Appels collectifs	515
Appels conclus*	3 120
Temps moyen pour la conclusion (jours)	154
Pourcentage des recours autorisés (favorables aux appelants)*	24,3 %
Pourcentage des appels rejetés de façon sommaire (aucune chance raisonnable de succès)*	6,2 %

* Comprend les appels transférés du Conseil arbitral

Le 1^{er} avril 2014, la Division générale du Tribunal avait un inventaire de 1 980 appels actifs. Au cours de l'exercice 2014-2015, elle avait reçu 3 560 appels de prestataires, d'employeurs et d'autres clients, dont 515 appels collectifs. Au cours de la même période, le Tribunal a réglé 3 120 dossiers, dont 35 qui avaient été transférés du Conseil arbitral, laissant un inventaire de 2 420 dossiers actifs en date du 31 mars 2015, dont 1 095 appels collectifs.

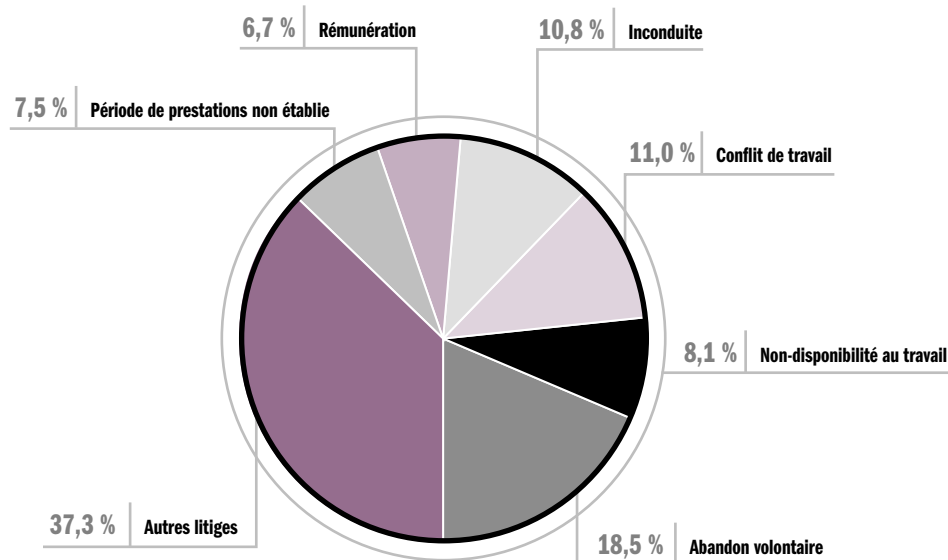
De toutes les causes réglées, 24,3 % étaient en faveur de l'appelant (un prestataire, un employeur ou un autre client). Le temps moyen général pour rendre

une décision était de 154 jours. Ce temps moyen comprend le temps nécessaire pour rendre une décision dans les 515 dossiers qui faisaient partie d'appels collectifs. Il comprenait également des appels où des personnes mises en cause étaient impliquées, des appels où des parties demandaient des ajournements et des appels où des questions plus complexes étaient en litige, comme les dossiers liés à la Charte. Les défis que le Tribunal a dû surmonter au cours de ses deux premières années d'activité, comme le fait de ne pas avoir le personnel, les systèmes et les procédures nécessaires pour traiter rapidement l'inventaire des appels transférés des anciens tribunaux, ont également entraîné des retards.

Généralement, le pourcentage de litiges faisant le plus souvent l'objet d'un appel au Tribunal a été très semblable à celui des litiges contestés au moyen du processus de demande de révision d'une décision. Cependant, lorsque le Tribunal reçoit un grand nombre d'appels collectif, le pourcentage d'appels pour un litige en particulier peut varier considérablement, puisque le volume d'appels soumis au Tribunal est beaucoup plus faible que le nombre de demandes de révision soumises à la Commission, comme c'était le cas en 2014-2015, alors qu'un appel collectif impliquant un grand nombre d'appelants liés à un conflit de travail a été soumis au Tribunal.

Graphique 8

Problèmes portés en appel devant le Tribunal – Division générale



Source : Données administratives de l'assurance-emploi.

La Division générale du Tribunal a réglé les dossiers qui lui ont été présentés selon les divers modes d'audience suivants :

- Rejets sommaires et retraits :
 - Si le membre est convaincu que l'appel n'a aucune chance raisonnable de succès, l'appel sera rejeté sans audience.
- Audience en personne :
 - Lorsque l'audience de vive voix a lieu en personne, il y a présence physique du membre et des parties dans la même salle d'audience.
- Audience par téléphone :
 - Lors d'une audience de vive voix par téléconférence, les parties participent à l'audience par téléphone.
- Audience par vidéoconférence :
 - Lors d'une audience de vive voix par vidéoconférence, les parties se présentent devant le membre, qui se trouve à un autre endroit, par voie de vidéoconférence. La vidéoconférence permet aux parties d'interagir avec le membre grâce à une transmission visuelle et sonore simultanée.

Le graphique suivant présente la prévalence des divers modes d'audience au Tribunal – Division générale en 2014-2015.

3.4.1.2 Division d'appel – Section de l'assurance-emploi

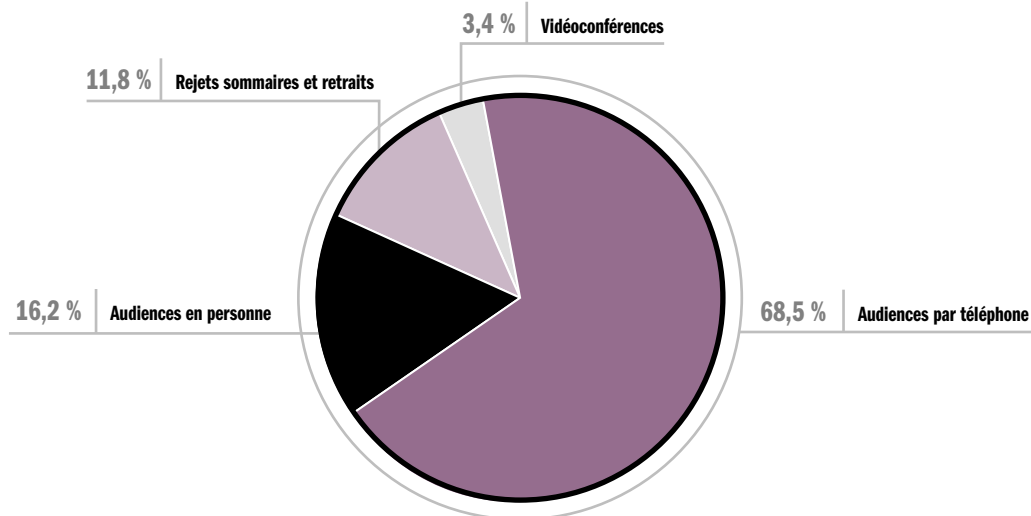
Une partie (c.-à-d. un prestataire, la Commission ou une personne mise en cause) peut en appeler de la décision de la Division générale à la Division d'appel dans les 30 jours suivant la date à laquelle la décision a été communiquée à l'appelant. À l'exception des appels résultant des rejets sommaires dont il est question ci-dessous, la première étape consiste à présenter une demande d'autorisation d'appel, c'est-à-dire de demander la permission de la Division d'appel d'interjeter appel lorsque l'appelant estime que :

- la Division générale n'a pas observé un principe de justice naturelle, a outrepassé sa compétence ou a refusé de l'exercer;
- la Division générale a rendu une décision entachée d'une erreur de droit, que celle-ci soit manifeste ou non à la lecture du dossier;
- la Division générale a rendu une décision ou une ordonnance fondée sur une conclusion de fait erronée, tirée de façon abusive ou arbitraire, ou sans tenir compte des éléments dont elle dispose.

Si au moment d'examiner la décision de la Division générale et la demande de permission d'en appeler du demandeur, le membre croit qu'au moins un des motifs d'appel a une chance raisonnable de succès,

Graphique 9

Modes d'audience au Tribunal de la sécurité sociale – Division générale 2014-2015



Remarque : Ces données comprennent les cas transférés du Conseil arbitral.

Source : Données administratives du Tribunal de la sécurité sociale.

le membre permettra que le processus d'appel aille de l'avant, et les parties auront 45 jours pour fournir des arguments relatifs à l'appel, après quoi le membre prendra une décision au sujet de l'appel ou, s'il croit qu'une audience est nécessaire, enverra un avis d'audience aux parties.

Le formulaire de demande de permission d'en appeler se trouve sur le site Web du Tribunal. Le Tribunal doit avoir reçu les formulaires de demande de permission d'en appeler dûment remplis dans les 30 jours suivant le jour où la décision de la Division générale est communiquée à l'appelant, à défaut de quoi la partie devra demander une prolongation du délai d'appel. En aucun cas une demande ne peut être soumise plus d'une année après le jour où la décision a été communiquée à l'appelant. Une partie n'a pas à soumettre de demande de permission d'en appeler lorsqu'elle en appelle d'une décision de la Division générale de rejeter sommairement un appel.

Appels visant l'assurance-emploi auprès de la Division d'appel du Tribunal de la sécurité sociale - Résultats pour 2014-2015

Total des demandes de permission d'en appeler et des appels reçus*	427
Total des demandes de permission d'en appeler et des appels conclus	284
Demandes de permission d'en appeler rejetées	195
Appels retirés, rejetés ou conclus pour d'autres raisons	39
Appels accueillis (décision favorable à l'appelant)**	50

* Une demande de permission d'en appeler n'est pas requise lorsqu'une décision de la Division générale de rejeter un appel de façon sommaire est portée en appel. En 2014-2015, la Division d'appel du Tribunal de la sécurité sociale a reçu 14 de ces appels.

Appels visant l'assurance-emploi transférés du Bureau du juge-arbitre - Résultats pour 2014-2015

Total des appels transférés traités	368
Appels retirés, rejetés ou conclus pour d'autres raisons	222
Appels accueillis (décision favorable à l'appelant)**	146

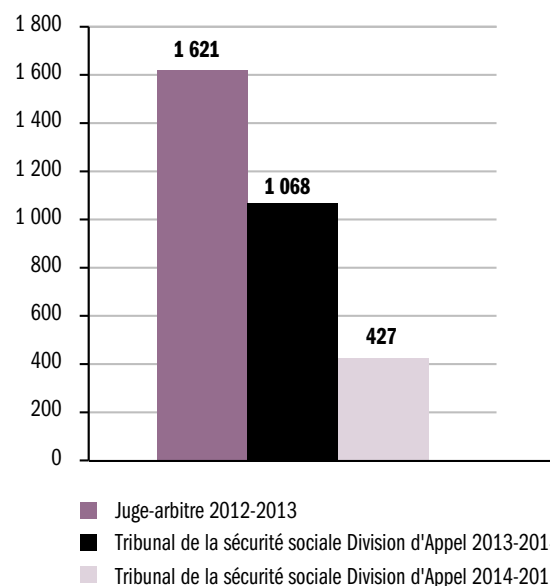
** Un appelant à la Division d'appel peut être un prestataire, un employeur, une autre personne faisant l'objet d'une décision de la Commission, ainsi que la Commission de l'assurance-emploi.

Le 1^{er} avril 2014, la Division d'appel du Tribunal avait un inventaire de 1 326 appels actifs. Au cours de l'exercice 2014-2015, elle avait reçu 427 appels et réglé 652 dossiers, pour un inventaire de 1 101 appels actifs en date du 31 mars 2015, dont 646 appels collectifs.

Les appels conclus par le Tribunal en 2014-2015 comprenaient 368 dossiers transférés du Bureau du juge-arbitre, qui soutenait l'ancien tribunal que la Division d'appel du Tribunal a remplacé.

Graphique 10

Appels de second palier visant l'assurance-emploi reçus de 2012-2013 à 2014-2015



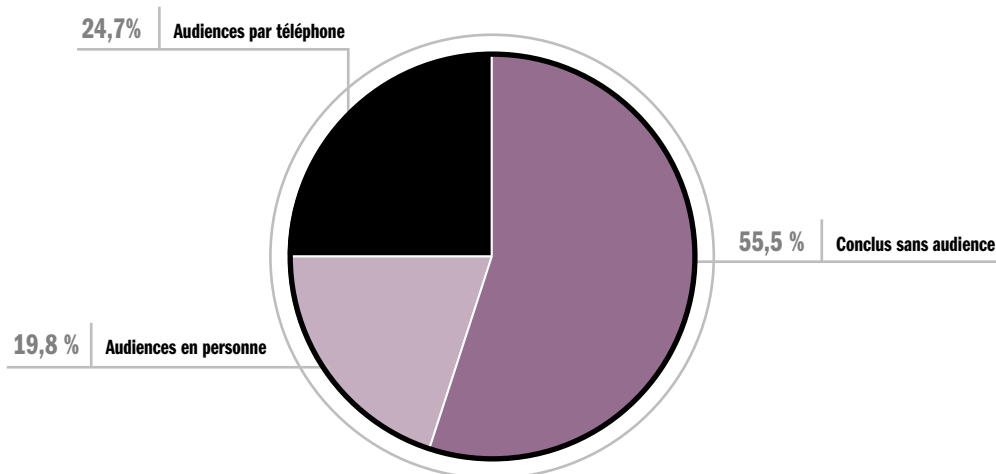
Remarque : Depuis la mise en oeuvre du nouveau processus de recours de l'assurance-emploi, le nombre de dossiers portés au second niveau d'appel devant le Tribunal de la sécurité sociale a chuté d'approximativement 74 % comparativement au nombre d'appels sous le juge-arbitre.

Source : Données administratives de l'assurance-emploi et du Tribunal de la sécurité sociale.

La Division d'appel du Tribunal a également réglé les dossiers qui lui étaient présentés grâce à divers modes d'audience. Le graphique suivant présente la prévalence des différentes formes d'audience à la Division d'appel du Tribunal en 2014-2015.

Graphique 11

Modes d'audience au Tribunal de la sécurité sociale – Division d'appel



Remarque : Les chiffres comprennent les cas transférés du Bureau du juge-arbitre.

Source : Données administratives du Tribunal de la sécurité sociale.

Le pourcentage de 55 % représentant les appels conclus sans audience comprend les décisions rendues sur appel de rejets sommaires et les décisions sur les demandes de permission d'en appeler.

3.4.1.3 Normes de service du Tribunal de la sécurité sociale

Comme il est publié sur le site Web du Tribunal ([Normes de service du Tribunal de la sécurité sociale](#)), à partir du 1er septembre 2015, le Tribunal mettra en œuvre les normes de services suivantes pour la Division générale et la Division d'appel :

- Division générale – Section de l'assurance-emploi – 85 % des décisions finales seront rendues dans les 90 jours suivant la date de dépôt de l'appel.
- Division d'appel – Assurance-emploi
 - Décisions relatives à la permission d'en appeler – 85 % des décisions relatives à la permission d'en appeler seront rendues dans les 60 jours du dépôt de la demande de permission d'en appeler.
 - Décisions finales – la permission d'en appeler a été accordée – 85 % des décisions finales seront rendues dans les 7 mois suivant la date à laquelle la permission d'en appeler a été accordée.

Les normes s'appliquent aux dossiers à caractère général. Les normes de service ne s'appliquent pas aux dossiers qui sortent de l'ordinaire et qui prennent beaucoup plus de temps à traiter comme les appels collectifs liés à l'assurance-emploi, les dossiers liés à la Charte, les dossiers tardifs et en suspens, les dossiers où des personnes pourraient être mises en cause, etc. De plus, le Tribunal pourrait ne pas être en mesure de respecter les normes proposées pour certains dossiers lorsque par exemple, une prolongation de délai est accordée afin de respecter les principes de justice naturelle. Les normes de service pourraient faire l'objet d'une révision si les conditions qui ont mené à leur élaboration viennent à changer.

3.4.1.4 Publication des décisions

Une sélection des décisions rendues par le Tribunal de la sécurité sociale peut être trouvée par l'entremise des sites suivants :

- [Le site Web du Tribunal de la sécurité sociale](#)
- [L'Institut canadien d'information juridique \(CanLII\)](#)

4. Qualité

Des vérifications de l'exactitude du paiement et du traitement sont effectuées à l'échelle nationale pour évaluer la qualité du traitement des demandes de prestations d'assurance-emploi afin de cibler les aspects à améliorer et, lorsque nécessaire, de prendre des mesures correctives. Bien que la Vérification de l'exactitude du paiement (VEP) et la Vérification de l'exactitude du traitement (VET) aient des objectifs distincts, ensemble elles offrent des renseignements stratégiques importants pour améliorer le traitement et le paiement des prestations d'assurance-emploi. Les rapports sur la qualité rédigés dans le cadre de la VEP et de la VET de l'assurance-emploi sont générés mensuellement et annuellement.

4.1 Exactitude du paiement et du traitement

4.1.1 Vérification de l'exactitude du paiement de l'assurance-emploi

On mesure le taux d'exactitude des prestations d'assurance-emploi versées en fonction des résultats des Vérifications de l'exactitude du paiement (VEP). Au cours des 15 dernières années, le taux d'exactitude des paiements s'est maintenu autour de l'objectif fixé à 95 %²¹ (taux d'erreur de 5 %)²². En plus d'évaluer l'exactitude du paiement des prestations d'assurance-emploi, les VEP de l'assurance-emploi déterminent également la valeur estimative « la plus probable » des sommes erronées versées en prestations (trop-payés ou moins-payés) à l'aide d'extrapolations statistiques.

À l'aide d'un échantillonnage en unités monétaires, la VEP de l'assurance-emploi tire aléatoirement 500 demandes d'assurance-emploi par année, qui sont vérifiées séquentiellement par deux vérificateurs distincts. Les résultats des deux révisions sont comparés pour en garantir l'exactitude, et pour

assurer la concordance des résultats entre les deux vérificateurs. Les vérifications fournissent de l'information détaillée sur les causes fondamentales et la valeur monétaire des erreurs non relevées lors du règlement de la demande. La VEP de l'assurance-emploi produit des résultats statistiquement valides 19 fois sur 20, avec une marge d'erreur de ± 5 %. Les erreurs de paiement comprennent les trop-payés et les moins-payés attribuables à trois sources : les prestataires, les employeurs et Service Canada. Les résultats des VEP de l'assurance-emploi servent à améliorer l'application du régime. De plus, le Bureau du vérificateur général du Canada (BVG) intègre les résultats des VEP de l'assurance-emploi dans l'audit annuel des états financiers du Compte de l'assurance-emploi, dont les résultats figurent chaque année dans son rapport sur les Comptes publics du Canada.

De 2013-2014 à 2015-2015, l'exactitude des paiements était stable, malgré certaines variations observées en ce qui concerne de la source des erreurs de paiements (Service Canada, employeurs et prestataires.)

Le tableau 2 présente un résumé de la valeur estimative « la plus probable » des erreurs décelées dans le cadre de la VEP de l'assurance-emploi selon le type d'erreur et la source de l'erreur²³.

Le taux d'exactitude des paiements liés à l'assurance-emploi est demeuré approximativement le même qu'au cours des années précédentes, passant de 95,4 % (ou taux d'erreur de 4,6 %) en 2013-2014 à 95,5 % (ou taux d'erreur de 4,5 %) en 2014-2015. Le taux d'erreur et la valeur estimative la plus probable des erreurs attribuables à Service Canada ont diminué de 2013-2014 à 2014-2015. Toutefois, cette diminution a été compensée par une amélioration des taux d'erreurs commises par les employeurs et les prestataires. Il convient de noter que les erreurs relatives à la VEP sont répertoriées et analysées dans le but d'appuyer l'amélioration constante, et qu'elles sont corrigées.

²¹ Les VEP de l'assurance-emploi ont été mises en place en 1983 à la suite d'une recommandation du Bureau du vérificateur général du Canada (BVG). Le taux d'exactitude a été fixé à 95 % d'après les résultats de deux vérifications de « l'exactitude des paiements » effectuées antérieurement : la première a été réalisée par le BVG en 1981 et la seconde par le Ministère en 1983. Les résultats de ces études et des travaux de consultation menés par la firme Clarkson Gordon ont amené les hauts fonctionnaires à établir le taux d'exactitude des paiements à 95 %. L'établissement des taux cibles fait l'objet d'un examen.

²² L'annexe 4.5 contient de plus amples renseignements sur les taux d'exactitude antérieurs, jusqu'à l'exercice 2010-2011.

²³ Le taux d'erreur total peut être différent de la somme des taux d'erreur par source, puisque ces données sont arrondies.

Tableau 2

Valeur estimative extrapolée la plus probable des erreurs et taux d'erreur estimatif dans le cadre de la VEP de l'assurance-emploi selon la source

	2013-2014		2014-2015	
Montant total des prestations d'assurance-emploi	16,1 G\$		16,3 G\$	
Taux d'exactitude des paiements liés à l'assurance-emploi	95,4 %		95,5 %	
Paiements erronés* / Taux d'erreur estimatif	Valeur estimative la plus probable (M)	Taux d'erreur	Valeur estimative la plus probable (M)	Taux d'erreur
	\$745.9	4.6%	\$738.0	4.5%
Erreurs par source				
Employeurs	278,1 \$	1,7 %	206,1 \$	1,3 %
Prestataires	381,0 \$	2,4 %	361,9 \$	2,2 %
Service Canada	86,9 \$	0,5 %	170,0 \$	1,0 %

* Les paiements erronés représentent la somme des trop-payés et des moins payés.

Source : Emploi et Développement Social Canada (EDSC).

La hausse du taux d'erreur de Service Canada enregistrée en 2014-2015 constitue la première observée depuis 2010-2011 et peut s'expliquer principalement pas les erreurs administratives et de traitement. Bien que la fréquence de ces erreurs n'ait augmenté que légèrement en 2014-2015, la valeur moyenne des erreurs a été considérablement plus élevée qu'à l'exercice précédent. Les autres types d'erreurs de Service Canada sont demeurés stables ou ont diminué. La stabilité à long terme du taux d'erreur de Service Canada indique une stabilité et une efficacité des opérations de traitement. L'accroissement de l'automatisation a probablement été un facteur contribuant à cette diminution. Depuis la mise en œuvre du traitement automatisé des demandes (TAD) en 2007, le taux d'exactitude du traitement pour les demandes ou les décisions entièrement automatisées a augmenté de façon constante, passant de 96,5 % en 2007-2008 à 100 % en 2010-2011²⁴. Pour les demandes partiellement automatisées, la partie automatisée a également atteint un taux d'exactitude de 100% entre 2010-2011 et 2014-2015.

Le taux d'erreur des prestataires a légèrement diminué, passant de 2,4 % en 2013-2014 à 2,2 % en 2014-2015. L'exercice 2014-2015 fournit la première occasion de mener une analyse détaillée des erreurs commises par les prestataires d'une année à l'autre. De 2013-2014 à 2014-2015, l'impact monétaire de l'erreur commise par les prestataires « omettre de déclarer une rémunération pendant une période de prestations » a diminué considérablement, même malgré la légère augmentation de la fréquence de cette erreur. Toutefois, la diminution de l'impact monétaire a été quelque peu contrebalancée par de petites augmentations d'autres erreurs commises par les prestataires (tableau 3). Malgré le déclin de la valeur la plus probable dans l'ensemble, le fait d'« omettre de déclarer une rémunération pendant une période de prestations » représente toujours une grande proportion des erreurs des prestataires (de 69,5% à 55,1% de la valeur la plus probable), aussi bien pour ce qui est de la fréquence que pour la valeur la plus probable des trop-payés et des moins-payés²⁵. « Omettre de déclarer une rémunération versée ou pouvant être versée par un ancien employeur pendant une période de prestations »

²⁴ Depuis avril 2011, les demandes entièrement automatisées sont exclues de l'échantillon de demandes de prestations de l'assurance-emploi examiné dans le cadre du programme de Vérification de l'exactitude du traitement. Par conséquent, le taux d'exactitude du traitement de l'assurance-emploi reflète la qualité des demandes qui sont partiellement automatisées ou traitées manuellement. Ces renseignements ont été communiqués au Comité permanent du développement des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées (HUMA) le 1^{er} mai 2014.

(p. ex. des vacances ou une indemnité de préavis) représente 5,1% de la valeur la plus probable des erreurs commises par les prestataires en 2014-2015, une hausse par rapport à 3,4 % en 2013-2014, tandis qu'« omettre de déclarer le refus d'une offre d'emploi, un départ ou un licenciement pendant une période de prestations » représente 36,1 % de la valeur la plus probable des erreurs commises par les prestataires, une hausse par rapport à 25,3 % en 2013-2014.

Pour ce qui est des erreurs commises par les employeurs, leur taux est passé de 1,7% en 2013-2014 à 1,3 % en 2014-2015. Un plus grand nombre de RE ont été validés en 2014-2015

comparativement à 2013-2014 puisqu'il y avait plus de RE par dossier de prestataire. Plus particulièrement, une augmentation du nombre de dossiers comprenant au moins trois RE a été enregistrée (de 55 à 77). En 2014-2015, les RE électroniques représentaient presque les trois quarts de tous les RE compris dans l'échantillon, ce qui correspond à une augmentation considérable par rapport à l'exercice précédent, où près de deux tiers des RE étaient en format électronique. En 2014-2015, il était toujours presque deux fois plus probable que les RE en format papier contiennent des erreurs monétaires (tableau 4).

Tableau 3

Erreurs commises par les prestataires décelées dans les VEP de l'assurance-emploi

Erreurs commises par les prestataires	2013-2014			2014-2015		
	Valeur la plus probable totale (en millions de dollars)	Nombre de fois que l'erreur a été commise	Erreur sous forme de pourcentage de la valeur monétaire	Valeur la plus probable totale (en millions de dollars)	Nombre de fois que l'erreur a été commise	Erreur sous forme de pourcentage de la valeur monétaire
Omettre de déclarer une rémunération	264,9 \$	40	69,5 %	199,3 \$	43	55,1 %
Omettre de déclarer une rémunération versée ou pouvant être versée par un ancien employeur pendant une période de prestations	12,9 \$	5	3,4 %	18,4 \$	6	5,1 %
Omettre de déclarer le refus d'un emploi, un départ ou un licenciement pendant une période de prestations	96,6 \$	3	25,3 %	130,5 \$	4	36,1 %
Omettre de fournir suffisamment de renseignements dans le cadre d'une demande de renouvellement	6,6 \$	1	1,7 %	13,6 \$	4	3,8 %
Totaux	381,0 \$	49	100,0 %	361,9 \$	57	100,0 %

Tableau 4

Exactitude monétaire des RE validés dans le cadre de la VEP de l'assurance-emploi

		2013-2014		2014-2015	
		Nombre	Pourcentage par type de RE	Nombre	Pourcentage par type de RE
Nombre de RE validés dans le cadre de la VEP	RERE électroniques	503	65,1 %	589	73,3 %
	RE en format papier	270	34,9 %	214	26,7 %
	Total	773	100,0 %	803	100,0 %
RE électroniques erronés		37	7,4 %	30	5,1 %
RE en format papier erronés		38	14,1 %	21	9,8 %

²⁵ Les trop-payés sont les montants versés qui dépassent les montants exacts des prestations auxquelles le prestataire a droit. Les moins-payés sont les montants qui auraient dû être versés pour équivaloir aux montants exacts des prestations auxquelles le prestataire a droit. Ces montants sont déduits en réévaluant l'admissibilité pour les dossiers examinés.

Tableau 5

Comparaison du nombre de dossiers visés par une VEP qui contenaient des RE erronés

	2013-2014		2014-2015	
	Nombre	Pourcentage du total	Nombre	Pourcentage du total
Dossiers visés par une VEP qui contenaient des RE erronés	72	14,4 %	79	15,8 %

Source : EDCS.

Le nombre de dossiers de prestataires contenant une erreur monétaire attribuable aux employeurs a légèrement augmenté (tableau 5). Toutefois, comme le démontre le tableau 2, l'impact monétaire des erreurs commises par les employeurs a modérément diminué.

En 2014-2015, les trois erreurs les plus fréquemment commises par les employeurs dans les RE représentaient 57,7 % de toutes les erreurs des employeurs, ce qui équivaut approximativement au

résultat obtenu en 2013-2014 (57,6 %). Elles étaient liées aux cases suivantes : « 15B – Rémunération assurable totale erronée », « 15C – Rémunération assurable détaillée par période de paie erronée » et « 17A – Paie de vacances erronée » (surlignées dans le tableau 6). Les erreurs présentées dans ces trois cases pourraient avoir des répercussions directes sur le calcul des versements d'assurance-emploi puisqu'elles couvrent le total des revenus gagnés et tout gain supplémentaire.

Tableau 6

Erreurs dans les cases des RE entraînant des erreurs monétaires dans les VEP de l'assurance-emploi

	2014-2015				
	Valeur totale	Valeur la plus probable totale (en millions de dollars)	Erreur en tant que pourcentage de la valeur monétaire	Nombre de fois où cette erreur a été commise	Erreur en tant que pourcentage du nombre total d'occurrences
Case 6 - Genre de période de paie erroné	764 \$	16,7 \$	8,1 %	9	8,7 %
Case 10 - Premier jour de travail erroné	362 \$	5,8 \$	2,8 %	6	5,8 %
Case 11 - Dernier jour payé erroné	399 \$	7,9 \$	3,8 %	10	9,6 %
Case 12 - Date de fin de la dernière période de paie erronée	128 \$	3,8 \$	1,8 %	5	4,8 %
Case 15A - Heures assurables totales erronées	2 402 \$	64,4 \$	31,2 %	3	2,9 %
Case 15B - Rémunération assurable totale erronée	1 998 \$	32,4 \$	15,7 %	18	17,3 %
Case 15C - Rémunération assurable détaillée par période de paie erronée	2 562 \$	47,9 \$	23,2 %	30	28,8 %
Case 17A - Paie de vacances erronée	695 \$	12,4 \$	6,0 %	12	11,5 %
Case 17C - Autres sommes erronées	879 \$	12,0 \$	5,8 %	8	7,7 %
L'employeur n'a pas présenté de RE modifié lorsqu'il devait le faire	249 \$	3,0 \$	1,4 %	3	2,9 %
Total	16 081 \$	206,1	\$100,0 %	104	100,0 %

Source: ESDC

L'incidence relative d'une erreur dans un RE peut être démontrée en évaluant la valeur la plus probable d'une erreur dans un RE relativement à la fréquence à laquelle on observe l'erreur dont il est question. Comme il a été indiqué dans le tableau 6, « Rémunération assurable totale erronée », « Rémunération assurable détaillée par période de paie erronée » et « Paie de vacances erronée » constituent les erreurs les plus fréquentes. Même si les erreurs présentées à la case « 15A – Heures assurables totales erronées » ne se produisent pas souvent, leur valeur la plus probable est disproportionnellement élevée et elles représentent la plus grande part du total de la valeur la plus probable des erreurs (31,2 %). Les trois erreurs les plus fréquentes en 2014-2015 représentaient 70,2 % de la valeur la plus probable des erreurs commises par les employeurs, une augmentation par rapport au taux de 52,9 % de 2013-2014.

Service Canada s'efforce d'améliorer constamment la prestation de programmes et de renforcer l'intégrité de ses programmes. Par exemple, il continue de surveiller et d'analyser les erreurs des employeurs, et cherche à sensibiliser les employeurs à la nature et à la valeur de ces erreurs. Service Canada continue également de donner suite aux recommandations tirées de l'évaluation détaillée des trop-payés de l'assurance-emploi 2013-2014 afin d'améliorer l'analyse de l'exactitude des paiements de l'assurance-emploi. Il cherche, en outre, à mieux établir la cause fondamentale des erreurs dans le but de dégager les secteurs où une formation supplémentaire pourrait être nécessaire, et de clarifier les politiques et procédures en fournissant une rétroaction aux intervenants appropriés.

4.1.2 Vérification de l'exactitude du traitement de l'assurance-emploi

La Vérification de l'exactitude du traitement (VET) de l'assurance-emploi comporte l'examen d'un échantillon aléatoire de quelque 18 500 décisions par année concernant des demandes initiales, renouvelées ou révisées. Cet examen permet de déterminer si les demandes de prestations ont été approuvées et calculées conformément aux politiques

et aux procédures opérationnelles nationales, et estime leur taux de conformité à ces politiques et procédures. Le Ministère a mis en place le programme de contrôle de la qualité en 2000-2001 pour déterminer la proportion de demandes initiales qui étaient « en règle » (on estime qu'une demande est « en règle » lorsque tous les critères applicables à l'examen de cette demande ont été respectés). En 2005-2006, Service Canada a fixé le taux cible de la VET à 80 % à l'échelle nationale²⁶.

En 2014-2015, le taux d'exactitude du traitement²⁷ a augmenté pour atteindre 88,5 %, comparativement à 87,9 % en 2013-2014, répondant ainsi à son objectif pour cette année-là, tout comme ce fut le cas depuis 2007-2008. La VET demeure un important moyen de veiller à ce que les demandes de prestations d'assurance-emploi soient traitées de manière uniforme et à ce que les Canadiens présentant une demande de prestations d'assurance-emploi aient droit à des résultats équitables à l'échelle du pays.

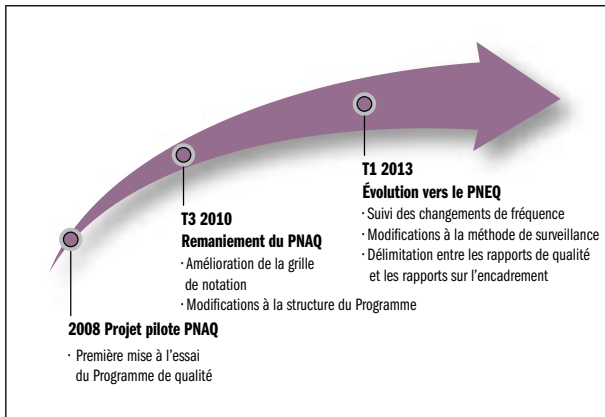
4.2 Programme national d'encadrement et de la qualité des centres d'appels

Mis en œuvre en 2008, le Programme national d'assurance de la qualité (PNAQ) des centres d'appels spécialisés de l'assurance-emploi a été conçu pour offrir un service uniforme de haute qualité aux clients en surveillant et en encadrant les agents. En 2010, le PNAQ a évolué et la méthodologie de contrôle a été ajustée en fonction des leçons acquises après deux années d'activité. Le PNAQ a poursuivi son évolution pour ensuite devenir le Programme national d'encadrement et de la qualité (PNEQ) dans le but d'appuyer l'intégration de la ligne d'assistance nationale, en 2013. La ligne d'assistance nationale est une ressource offerte aux agents des centres d'appels dans le cadre de laquelle ils reçoivent de l'aide pour répondre aux demandes de renseignements des clients de la part de conseillers en expertise opérationnelle qui leur fournissent des conseils et un encadrement au besoin. Avant la mise en œuvre de la ligne d'assistance nationale, l'encadrement et les conseils en expertise opérationnelle étaient gérés à l'échelle locale.

²⁶ Avant 2005-2006, les régions établissaient leur propre taux de qualité. Lors de l'établissement du taux national, un objectif de 80 % était perçu comme étant difficile à atteindre, mais réalisable et atteignable. La pertinence de l'objectif de 80 % a été validée par les résultats de la VET qui continuent d'osciller autour de ce taux.

²⁷ L'annexe 4.5 présente une répartition par région des taux d'exactitude du traitement.

Mettre en œuvre une solution nationale de gestion des appels reçus sur la ligne d'assistance des agents constitue une autre mesure visant à appuyer l'action du gouvernement axée sur la prestation de services pour les Canadiens.



Le PNAQ veille à ce que les agents des centres d'appels soient surveillés de manière uniforme et à ce que les clients reçoivent un service de qualité. Les appels des agents sont constamment évalués et les agents reçoivent régulièrement de la rétroaction. Des plans d'encadrement et de formation sont conçus sur mesure afin d'être adaptés aux besoins individuels des agents. Les agents font ensuite l'objet d'une surveillance accrue afin de s'assurer qu'ils continuent d'améliorer leur rendement. Un échantillon statistiquement valide des appels placés auprès du réseau d'assurance-emploi est vérifié dans le cadre du PNAQ pour être bien certain que les agents fournissent des renseignements exacts et complets.

En 2014-2015, 4 653 appels ont fait l'objet d'un contrôle entraînant une cote de qualité générale de 84 %, dépassant l'objectif de 80 %. La cote de qualité est composée des éléments suivants :

- Exactitude et intégralité, notamment établir les faits avec les clients, valider l'identité des clients, fournir des prestations de renseignements exacts et complets et prendre les mesures appropriées;
- Professionnalisme, notamment faire preuve de patience, faire preuve de confiance en soi, utiliser un langage et un vocabulaire appropriés, avoir une bonne articulation et intonation, orienter la conversation et fournir des renseignements de manière organisée;
- Promotion d'autres services et réseaux, notamment offrir des services par voie électronique.

Bien que cet outil de vérification de la qualité n'offre actuellement pas une répartition pour chaque élément de la cote, des efforts pour améliorer les renseignements stratégiques relatifs au contrôle de la qualité et divers autres sous-éléments sont déployés de façon continue.

Afin de préserver l'intégrité du PNEQ, des séances nationales d'étalonnage sont régulièrement tenues. L'étalonnage constitue un élément essentiel du programme, puisqu'il permet de veiller à ce que les appels soient évalués uniformément. Dans le cadre du processus d'étalonnage, des conseillers en expertise opérationnelle écoutent, en groupe, un agent de centre d'appels répondre à un appel. À la suite de l'appel, les conseillers lui attribuent individuellement une note au moyen de la grille de pointage du PNEQ. Une fois que tous les conseillers ont fait leur évaluation, un animateur demande à chaque participant de communiquer la note accordée dans le but de déterminer si les notes de tous les participants se situent dans la fourchette cible de ± 5 %. Les membres du groupe discutent alors de l'appel et l'animateur veille à ce que tous aient l'occasion d'émettre des commentaires. Le but est de cerner la variance qui existe au sein de l'équipe de conseillers en expertise opérationnelle, surtout en ce qui a trait à la façon dont ces derniers entendent ce qui se passe au cours de l'appel et notent celui-ci. À ce titre, ce processus permet de veiller à l'uniformité de l'interprétation et de la mise en application de la grille de pointage des appels ainsi que des définitions des éléments parmi les conseillers en expertise opérationnelle.

En plus de la qualité du programme, un échantillon statistiquement valide des transactions traitées (y compris celles réalisées par les agents des centres de traitement et des centres d'appels) est évalué au moyen de la VET pour s'assurer que les transactions soient bien traitées. En 2014-2015, le taux d'exactitude de traitement des agents des centres d'appels de l'assurance-emploi était de 91,1 %, soit largement supérieur à l'objectif de 80 %.

4.3 Assurabilité de l'emploi

C'est au ministre du Revenu national que revient la responsabilité d'administrer la partie IV (Rémunération assurable et perception des cotisations) de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Cette responsabilité comprend notamment la prise de décisions concernant l'assurabilité de l'emploi, le nombre d'heures assurables et le montant de la rémunération assurable.

Service Canada demande à l'Agence du revenu du Canada (ARC) de rendre une décision lorsqu'une demande de prestations d'assurance-emploi a été reçue et que l'assurabilité de l'emploi, le montant de la rémunération assurable ou le nombre d'heures d'emploi assurable est remis en question. Des décisions sont requises au besoin pour veiller à ce que le prestataire reçoive le montant de prestations d'assurance-emploi auquel il a droit. L'ARC a pour objectif de rendre une décision dans un délai de 15 jours civils lorsque le paiement des prestations est

en attente, et dans un délai de 31 jours civils si le versement n'est pas en attente. En 2014-2015, Service Canada a demandé 8 213 décisions à l'ARC, ce qui représente une diminution de 11% par rapport à 2013-2014.

5. Intégrité

Les Canadiens s'attendent à une gérance judicieuse du régime de l'assurance emploi et qu'on rende compte de son intégrité. Afin de prévenir, détecter et gérer les erreurs, l'abus et la fraude, le Ministère dispose d'activités, de processus, de cadres et d'outils bien établis. Ensemble, ceux-ci renforcent l'intégrité de ses programmes et assurent la conformité des activités et des services. Service Canada attache également beaucoup d'importance à la protection des renseignements que lui confient les Canadiens.

5.1 Activités relatives à l'intégrité

Le programme d'intégrité de Service Canada est axé sur la détection d'activités à l'aide de différentes approches. Ces dernières comprennent la Vérification informatique postérieure, le Programme d'avis d'embauche et le Système automatisé de données sur la rémunération, qui aident à trouver les erreurs, les omissions, les fraudes et les usages abusifs.

Dans le cadre de l'initiative Jumeler les Canadiens et les Canadiennes aux emplois disponibles, Service Canada mène également des activités axées sur la diffusion et la prévention, comme des séances d'information à l'intention des prestataires, visant à renseigner les prestataires sur les exigences relatives à l'assurance-emploi et sur les conséquences de l'abus du régime d'assurance-emploi (p. ex. les pénalités et les poursuites judiciaires). En 2014-2015, Service Canada a tenu au-delà 10 000 séances d'information à l'intention des prestataires auxquelles ont été conviés plus de 168 000 prestataires de l'assurance-emploi. Les personnes qui touchent des prestations régulières ou de pêcheur sont identifiées et orientées vers des séances d'information à l'intention des prestataires en fonction de la demande locale de l'emploi pour leur ancienne profession et de la disponibilité du travail. On compare ces prestataires à un échantillon aléatoire de prestataires ayant des caractéristiques semblables qui ne sont pas orientés vers des séances d'information (p. ex. groupe témoin), contribuant ainsi à déterminer l'efficacité d'être dirigés à une session de JCED. La participation à ces séances est obligatoire. Toutefois, certains prestataires auront l'occasion de participer à une

séance à une autre date que celle prévue initialement. Si les prestataires ne participent pas aux séances ou ne fournissent pas la preuve qu'ils cherchent activement un emploi, les prestations pourraient cesser de leur être versées.

Pendant ces séances, les prestataires ont obtenu de l'information sur les programmes et les services qui peuvent les aider à trouver un emploi convenable, ainsi que sur leurs droits et obligations, et sur les conséquences entraînées par l'usage abusif du régime d'assurance-emploi. Les prestataires d'assurance-emploi orientés vers les séances d'information touchaient en moyenne une semaine de moins de prestations que ceux qui n'ont pas été orientés, et ils étaient approximativement 1,3 fois plus susceptibles de déclarer avoir trouvé un emploi.

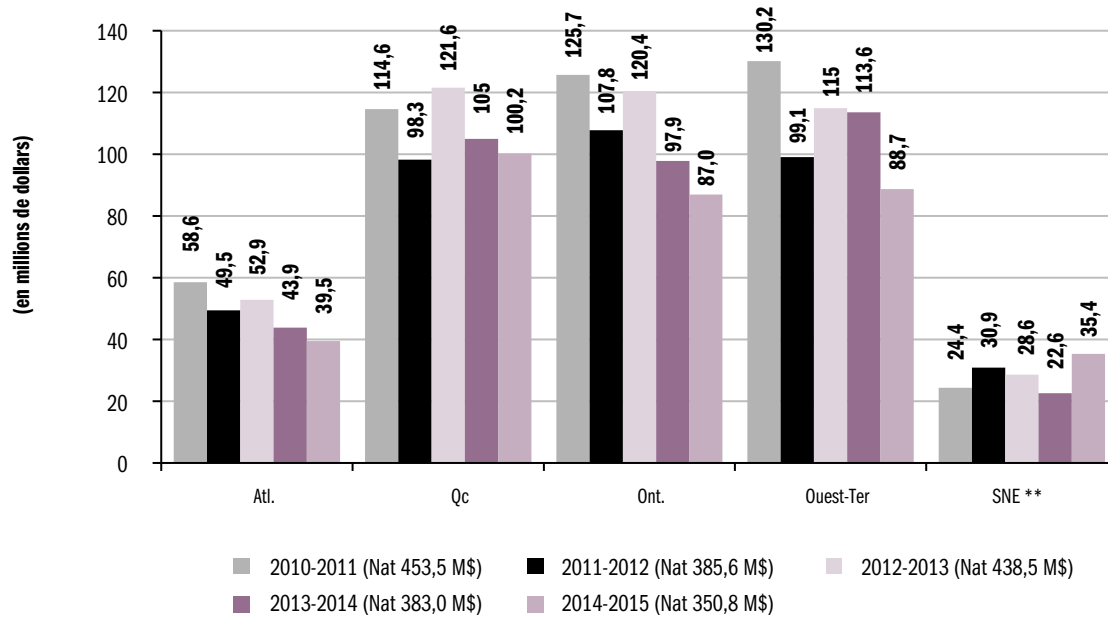
Au cours de ce même exercice, Service Canada a réalisé près de 290 000 enquêtes sur des cas présumés d'erreur ou de fraude. Les types d'erreurs les plus communes des clients comprenaient entre autres une déclaration incorrecte du travail et de la rémunération. Les types de fausses déclarations les plus communes (lorsque les clients, sciemment ou non, font une fausse déclaration des faits) comprenaient d'omettre de déclarer du travail, une rémunération ou un revenu de travail autonome, d'omettre de déclarer les périodes d'indisponibilité pour travailler et d'omettre de rapporter les périodes passées à l'extérieur du Canada.

Ces activités regroupées ont entraîné des économies de 351 millions de dollars au Compte de l'assurance-emploi (voir le graphique 12). Ces économies correspondent à des trop-payés recouvrés et aux montants des pénalités s'y rattachant, ainsi qu'à l'interruption des paiements de prestations non admissibles. Elles profitent autant à ceux qui versent des cotisations en tant qu'employeurs qu'à ceux qui cotisent en tant qu'employés, en réduisant le coût total du régime d'assurance-emploi.

Service Canada utilise plusieurs méthodes pour recouvrer les trop-payés auprès des prestataires de l'assurance-emploi. Parmi ces méthodes, le recouvrement automatique des demandes de prestations de l'assurance-emploi actives (déduction complète ou partielle convenue), les paiements comptants volontaires ou le recouvrement de la dette par l'ARC au moyen d'un calendrier convenu de remboursement. Lorsque le client est en mesure de payer, mais que les efforts de recouvrement n'ont pas porté leurs fruits, Service Canada peut recouvrer les sommes dues au moyen du remboursement d'impôt ou de l'annulation d'impôt sur le revenu. Il peut également avoir recours à la saisie de salaire,

Graphique 12

Total des économies de l'assurance-emploi au moyen des activités relatives à l'intégrité*



* Les chiffres ont été arrondis aux premiers cents milles près. Les montants nationaux (Nat) ont été calculés en utilisant les données brutes.

** SNE : Les dossiers concernant des absences à l'extérieur du pays non déclarées pendant une période de prestations d'assurance-emploi, ainsi que le Programme d'avis d'embauche, sont gérés à partir d'un point central par l'intermédiaire du centre des Services nationaux d'enquête (SNE) sur l'intégrité, situé à Miramichi, au Nouveau-Brunswick.

Source : Données administratives de l'assurance-emploi.

d'autres revenus ou des dépôts bancaires. En dernier recours, Service Canada peut chercher à obtenir une certification de la cour fédérale où celle-ci convertit les sommes dues d'un trop-payé de l'assurance emploi en dette de jugement civil pouvant être recouverte par la saisie de biens.

5.2 Initiatives visant la qualité des opérations d'intégrité

Pour appuyer l'atteinte de son mandat visant à prévenir, à détecter et à gérer la fraude et l'abus du régime d'assurance-emploi, une équipe nationale chargée de la qualité aide à assurer la cohérence et l'intégrité des activités d'enquête. Son travail consiste notamment à s'assurer que des conseillers et des coordonnateurs de la qualité sont en place dans chaque région, à intégrer des plans de gestion de la qualité dans la planification des activités et à exercer un contrôle de façon continue en accord avec la *Loi sur l'assurance-emploi* et les procédures nationales d'intégrité.

De façon générale, l'exactitude du Registre d'assurance sociale (RAS) est fondamentale pour tous les programmes qui utilisent le numéro d'assurance sociale (NAS), y compris le régime d'assurance emploi, puisqu'il est essentiel de bien vérifier l'identité des clients pour s'assurer que les prestations sont bien versées aux personnes qui y ont droit. Le programme du numéro d'assurance social (NAS) appuie cet effort par l'adoption de pratiques de gestion de la qualité rigoureuses conçues pour veiller à ce que les clients qui demandent un NAS ou qui en font la mise à jour soient bien identifiés. Les résultats d'un examen des mises à jour mené en 2014-2015 ont démontré que 99,99 % des mises à jour des SIN étaient exemptes de graves erreurs (c'est-à-dire aucun NAS multiple délivré ni aucune date de naissance erronée) comparativement à 99,98 % en 2013-2014. Cela montre le maintien d'un niveau élevé de qualité.

5.3 Gestion des risques

Il est essentiel d'améliorer l'intégrité du régime afin d'offrir un service axé sur les citoyens, de répondre aux attentes des Canadiens, de maintenir la confiance du public envers le gouvernement, de prévenir et d'identifier les paiements erronés et de détecter les moins-payés et les trop-payés.

En 2014-2015, Service Canada a continué d'avoir recours à des stratégies axées sur le risque en vue d'améliorer l'intégrité globale du régime d'assurance-emploi et de garantir l'exactitude des montants versés aux prestataires admissibles. Dans le cadre de cette activité, le Ministère s'appuie sur un mode d'analyse des risques robuste pour évaluer de manière quantitative et qualitative les risques qui menacent l'intégrité du régime, pour mieux comprendre la cause fondamentale des paiements erronés et pour élaborer des stratégies d'atténuation appropriées, y compris la mise en œuvre de mesures de contrôle supplémentaires, au besoin, pour remédier aux facteurs de vulnérabilité.

En 2014-2015, les activités de gestion des risques liés à l'intégrité de l'assurance-emploi étaient axées sur la réalisation de l'analyse de la cause fondamentale dans le cadre de l'examen de la gérance de l'assurance-emploi, ainsi que de la modélisation prévisionnelle des risques. L'analyse des causes fondamentales a été entreprise dans le but de cerner la cause fondamentale des problèmes menant aux paiements erronés dans le régime d'assurance-emploi en raison des erreurs externes, de l'abus ou de la fraude. Le Ministère se servira des résultats afin de concentrer ses efforts sur l'élaboration d'autres stratégies d'atténuation axées sur la prévention au moyen de l'analytique prévisionnelle et par l'intégration d'interventions relatives à l'intégrité dans la conception du régime. Lorsqu'on a sélectionné des demandes de prestations aux fins d'enquête, la modélisation prévisionnelle des risques s'est avérée efficace pour cerner les cas posant des risques plus élevés. Par ailleurs, elle permet au Ministère d'allouer des ressources en matière d'intégrité aux cas présentant des risques plus élevés, aidant ainsi à classer les activités d'enquêtes par ordre de priorité, et à minimiser l'enquête des prestataires d'assurance-emploi.



Annexe 1.1	Statistiques clés du marché du travail – Concepts et définitions.....	342
Annexe 1.2	Population active	343
Annexe 1.3	Emploi (selon la province et le territoire, le sexe, l'âge, le niveau de scolarité atteint, l'industrie, le type d'emploi, la catégorie de travailleurs et la permanence de l'emploi)	344
Annexe 1.4	Chômage (selon la province et le territoire, le sexe, l'âge, le niveau de scolarité atteint, l'industrie, la raison du chômage et la durée du chômage).....	347
Annexe 1.5	Taux de chômage (selon la province et le territoire, le sexe, l'âge, le niveau de scolarité atteint et l'industrie).....	350
Annexe 1.6	Durée du chômage (selon la province, le sexe et l'âge).....	352

Annexe 1.1 Statistiques clés du marché du travail – Concepts et définitions

Le chapitre 1 et l'annexe 1 fournissent des renseignements sur la population active, l'emploi, le chômage, le taux d'activité, le taux d'emploi et le taux de chômage. Ces concepts sont définis ci-après.	
Population active	La population active comprend les membres de la population civile hors institution âgés de 15 ans et plus qui avaient un emploi ou étaient en chômage pendant la semaine de référence de l'Enquête sur la population active de Statistique Canada.
	La population inactive regroupe les personnes qui étaient incapables de travailler ou qui n'étaient pas disponibles pour travailler. Elle comprend également les personnes sans travail qui n'avaient ni un emploi devant commencer dans les quatre semaines après la semaine de référence ni recherché activement du travail dans les quatre semaines précédentes.
Emploi	Les personnes en emploi (ou personnes occupées) sont celles qui, au cours de la semaine de référence de l'Enquête sur la population active de Statistique Canada: a) faisaient un travail quelconque dans le cadre d'un emploi ou dans une entreprise, c.-à-d. tout travail rémunéré accompli pour un employeur ou à son propre compte (cela comprend aussi les personnes qui faisaient un travail familial non rémunéré qui contribue directement à l'exploitation d'une ferme, d'une entreprise ou d'un cabinet de professionnels appartenant à un membre apparenté du même ménage et exploité par lui); ou b) avaient un emploi, mais n'étaient pas au travail à cause d'une maladie ou d'une incapacité, pour obligations personnelles ou familiales, pour des vacances ou à la suite d'un conflit de travail (cela n'inclut pas les personnes mises à pied ou entre deux emplois occasionnels, ni celles qui n'avaient pas d'emploi à ce moment-là même si elles avaient un emploi devant commencer à une date ultérieure).
Chômage	Les personnes en chômage (ou chômeurs) sont celles qui, au cours de la semaine de référence de l'Enquête sur la population active de Statistique Canada: a) n'avaient pas d'emploi, mais avaient cherché activement du travail au cours des quatre dernières semaines (y compris la semaine de référence) et étaient disponibles pour travailler; b) avaient été mises à pied temporairement en raison de la conjoncture économique, mais s'attendaient à être rappelées au travail (soit parce qu'elles avaient une date précise de retour au travail ou parce que leur employeur leur avait indiqué qu'elles seraient ultérieurement rappelées au travail) et étaient disponibles pour travailler; ou c) n'avaient pas activement cherché du travail au cours des quatre dernières semaines, mais avaient un emploi devant commencer dans les quatre semaines à compter de la semaine de référence et étaient disponibles pour travailler.
Taux d'activité	Le taux d'activité se définit comme la population active exprimée en pourcentage de la population de 15 ans et plus.
	Le taux d'activité d'un groupe particulier (province, sexe, âge, etc.) est la population active dans ce groupe, exprimée en pourcentage de la population de 15 ans et plus dans le même groupe.
Taux d'emploi	Le taux d'emploi se définit comme le nombre de personnes occupées exprimé en pourcentage de la population de 15 ans et plus.
	Le taux d'emploi d'un groupe particulier (province, sexe, âge, etc.) est le nombre de personnes occupées dans ce groupe, exprimé en pourcentage de la population de 15 ans et plus dans le même groupe.
Taux de chômage	Le taux de chômage se définit comme le nombre de chômeurs exprimé en pourcentage de la population active.
	Le taux de chômage d'un groupe particulier (province, sexe, âge, etc.) est le nombre de chômeurs dans ce groupe, exprimé en pourcentage de la population active dans le même groupe.

Sources: Statistique Canada, *Guide de l'Enquête sur la population active*, N° 71-543-G au catalogue, Ottawa: Statistique Canada, Division de la statistique du travail, 2015; et Statistique Canada, *Information sur la population active: vendredi 4 décembre 2015*, N° 71-001-X au catalogue, Ottawa: Statistique Canada, Division de la statistique du travail, 2015.

Annexe 1.2 Population active

Caractéristiques de la population active ^{1,2,3}																
	(En milliers de personnes)															Écart (%) ⁴
	1982-1983	1987-1988	1990-1991	1995-1996	2005-2006	2006-2007	2007-2008	2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2013-2014- 2014-2015	2013-2014- 2014-2015
Population ⁵	19 169,6	20 413,8	21 297,8	22 734,6	25 845,7	26 203,4	26 548,9	26 918,8	27 295,9	27 662,0	28 002,2	28 374,8	28 735,3	29 056,9	1,1	1,1
Population active	12 344,0	13 597,0	14 276,4	14 715,2	17 330,2	17 593,6	17 923,4	18 161,9	18 288,4	18 502,7	18 646,5	18 884,0	19 070,0	19 142,3	0,4	0,4
Emploi	10 860,5	12 455,8	13 019,7	13 324,2	16 181,1	16 494,2	16 852,5	16 956,5	16 744,0	17 039,7	17 259,1	17 521,6	17 726,6	17 829,6	0,6	0,6
Chômage	1 483,5	1 141,2	1 256,7	1 391,0	1 149,1	1 099,4	1 071,0	1 205,4	1 544,4	1 463,0	1 387,4	1 362,4	1 343,3	1 312,7	-2,3	-2,3
	(%)															Écart (pts de %) ⁶
	1982-1983	1987-1988	1990-1991	1995-1996	2005-2006	2006-2007	2007-2008	2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2013-2014- 2014-2015	2013-2014- 2014-2015
Taux d'activité	64,4	66,6	67,0	64,7	67,1	67,2	67,5	67,5	67,0	66,9	66,6	66,6	66,4	65,9	-0,5	-0,5
Taux d'emploi	56,7	61,0	61,1	58,6	62,6	63,0	63,5	63,0	61,4	61,6	61,6	61,8	61,7	61,4	-0,3	-0,3
Taux de chômage	12,0	8,4	8,8	9,5	6,6	6,3	6,0	6,6	8,5	7,9	7,4	7,2	7,0	6,9	-0,1	-0,1

Remarque : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué.

- 1 Les années examinées dans la présente annexe avant 2005-2006 correspondent à la dernière année des périodes de récession pour le Canada observées dans l'histoire récente (1982-1983 et 1990-1991) et à la cinquième année de la reprise économique après ces périodes de récession (1987-1988 et 1995-1996) dans le but de comparer les conjonctures économiques.
- 2 Les données annuelles présentées dans cette annexe correspondent à la moyenne annuelle des estimations mensuelles non désaisonnalisées produites par Statistique Canada. Les données sont arrondies par Statistique Canada (dans CANSIM) selon la méthode au pair le plus proche: si le chiffre à arrondir est suivi d'un chiffre supérieur à cinq, le chiffre à arrondir est augmenté d'une unité (p. ex.: 4,46 arrondi à une décimale devient 4,5); si le chiffre à arrondir est suivi d'un chiffre inférieur à cinq, le chiffre à arrondir demeure inchangé (p. ex.: 4,44 arrondi à une décimale devient 4,4); si le chiffre à arrondir est augmenté d'une unité s'il est impair (p. ex.: 4,15 arrondi à une décimale devient 4,2) et demeure inchangé s'il est pair (p. ex.: 4,45 arrondi à une décimale devient 4,4).
- 3 En janvier 2016, Statistique Canada a révisé ses estimations de l'Enquête sur la population active. Par conséquent, les statistiques clés du marché du travail des années antérieures à 2014-2015 publiées dans les précédents *Rapports de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi* ont été redressées afin de refléter ce changement.
- 4 Croissance en pourcentage entre 2013-2014 et 2014-2015.
- 5 Nombre de personnes en âge de travailler de 15 ans et plus.
- 6 Écart en points de pourcentage entre 2013-2014 et 2014-2015.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, Tableau CANSIM 282-0087.

Annexe 1.3 Emploi (selon la province et le territoire, le sexe, l'âge, le niveau de scolarité atteint, l'industrie, le type d'emploi, la catégorie de travailleurs et la permanence de l'emploi)

Emploi ^{1,2,3}														
	(En milliers de personnes)													Écart (%) ⁴
	1982-1983	1987-1988	1990-1991	1995-1996	2005-2006	2006-2007	2007-2008	2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015
Province et territoire														
Terre-Neuve-et-Labrador	180,0	192,8	206,9	192,9	211,9	215,7	218,6	219,7	215,9	226,3	233,6	243,0	241,8	237,1
Île-du-Prince-Édouard	46,9	53,5	54,7	57,8	67,7	68,4	68,5	68,4	68,9	69,8	72,1	74,0	73,9	73,9
Nouvelle-Écosse	320,0	363,2	385,8	376,5	441,7	443,2	447,7	452,2	448,8	452,2	454,5	456,6	450,8	447,9
Nouveau-Brunswick	247,4	283,5	300,4	307,3	348,6	350,8	359,4	360,8	359,5	357,6	354,4	353,4	355,6	352,9
Québec	2 619,0	3 044,2	3 128,7	3 140,7	3 711,8	3 760,6	3 862,7	3 871,6	3 866,8	3 955,2	3 970,2	4 034,2	4 062,3	4 065,5
Ontario	4 169,6	4 953,9	5 137,9	5 111,6	6 397,6	6 477,8	6 569,4	6 574,8	6 436,1	6 574,4	6 669,9	6 729,1	6 842,3	6 886,0
Manitoba	459,4	506,2	510,9	517,2	577,7	585,0	594,9	602,1	601,3	611,3	612,8	625,4	623,9	630,0
Saskatchewan	429,6	462,5	453,6	456,1	480,5	497,1	506,8	521,2	526,6	532,4	537,2	554,4	566,0	571,4
Alberta	1 149,5	1 198,2	1 279,4	1 373,6	1 837,9	1 936,0	2 007,1	2 056,7	2 022,1	2 037,5	2 117,1	2 187,5	2 239,5	2 286,0
Colombie-Britannique	1 239,0	1 398,0	1 561,4	1 790,5	2 105,6	2 159,5	2 217,3	2 229,1	2 198,2	2 223,0	2 237,3	2 264,0	2 270,5	2 279,0
Yukon ⁵	Non disponible	Non disponible	Non disponible	Non disponible	17,1	17,2	17,5	17,8	17,1	18,2	19,4	19,3	19,4	19,8
Territoires-du-Nord-Ouest ⁵	Non disponible	Non disponible	Non disponible	Non disponible	22,8	23,2	23,0	22,3	20,8	22,0	23,0	23,1	23,1	22,0
Nunavut ⁵	Non disponible	Non disponible	Non disponible	Non disponible	7,9	9,0	10,1	10,7	10,9	11,6	11,8	12,2	12,7	12,4
Sexe														
Hommes	6 359,5	7 084,2	7 217,3	7 275,0	8 607,4	8 720,8	8 887,0	8 911,4	8 699,7	8 906,8	9 046,0	9 159,0	9 272,8	9 344,7
Femmes	4 501,0	5 371,7	5 802,4	6 049,2	7 573,7	7 773,4	7 965,4	8 045,2	8 044,3	8 132,9	8 213,1	8 362,6	8 453,9	8 485,0
Âge														
15 à 24 ans (jeunes)	2 527,5	2 585,2	2 353,9	2 086,0	2 498,2	2 556,7	2 614,3	2 591,6	2 431,3	2 446,0	2 461,8	2 452,2	2 474,2	2 488,6
25 à 54 ans	7 116,4	8 615,9	9 388,0	9 978,7	11 433,9	11 564,1	11 690,3	11 700,9	11 522,9	11 628,8	11 707,8	11 819,8	11 847,5	11 832,7
55 ans et plus (travailleurs âgés)	1 216,6	1 254,8	1 277,8	1 259,5	2 249,0	2 373,3	2 547,9	2 664,0	2 789,8	2 965,0	3 089,5	3 249,6	3 405,0	3 508,3
Niveau de scolarité atteint														
Études secondaires partielles ou moins ⁶	Non disponible	Non disponible	3 439,0	2 689,8	2 221,0	2 237,1	2 180,7	2 125,8	1 950,6	1 864,0	1 847,6	1 818,3	1 747,9	1 676,2
Diplôme d'études secondaires ⁷	Non disponible	Non disponible	4 239,3	4 135,3	4 733,2	4 719,2	4 834,0	4 822,3	4 733,6	4 725,0	4 774,9	4 722,8	4 808,5	4 809,5
Certificat ou diplôme d'études postsecondaires ⁸	Non disponible	Non disponible	3 434,1	4 080,9	5 575,9	5 709,8	5 911,2	5 927,1	5 918,9	6 112,8	6 185,3	6 296,0	6 332,7	6 396,7
Grade universitaire ⁹	Non disponible	Non disponible	1 907,2	2 418,3	3 651,0	3 828,0	3 926,6	4 081,3	4 140,9	4 337,9	4 451,3	4 684,6	4 837,5	4 947,2
Industrie														
Industries productrices de biens	3 311,5	3 674,1	3 683,5	3 460,1	3 988,2	3 980,4	3 964,2	3 932,2	3 701,5	3 747,2	3 809,2	3 892,7	3 913,8	3 888,8
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	Non disponible	566,0	550,2	535,6	440,8	431,6	418,4	402,3	391,3	377,7	372,7	378,6	381,2	368,4
Exploitation minière et extraction de pétrole et de gaz	Non disponible	187,4	190,0	174,4	221,4	252,6	258,9	264,1	245,1	257,2	279,3	295,8	304,0	302,3
Services publics	122,1	116,8	142,7	123,8	123,3	123,3	141,2	147,1	142,5	140,7	135,6	133,1	137,5	136,2
Construction	629,2	742,3	796,4	720,4	1 039,2	1 076,8	1 152,6	1 232,4	1 190,3	1 256,4	1 304,0	1 334,2	1 372,2	1 376,1
Fabrication	1 827,1	2 058,7	2 004,2	1 905,9	2 163,5	2 096,1	1 993,0	1 886,3	1 732,3	1 715,1	1 717,6	1 751,0	1 718,8	1 705,9

Suite à la page suivante...

Annexe 1.3 Emploi (selon la province et le territoire, le sexe, l'âge, le niveau de scolarité atteint, l'industrie, le type d'emploi, la catégorie de travailleurs et la permanence de l'emploi) (Suite)

Emploi ^{1,2,3}														
	(En milliers de personnes)													
	1982-1983	1987-1988	1990-1991	1995-1996	2005-2006	2006-2007	2007-2008	2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015
Écart (%) ⁴	2013-2014-2014-2015													
Industrie														
Industries productrices de services	7 549,0	8 784,8	9 336,2	9 864,2	12 192,9	12 513,8	12 886,3	13 024,3	13 042,5	13 292,5	13 449,8	13 628,9	13 812,9	13 940,8
Commerce de gros	Non disponible	420,6	420,0	437,5	605,4	603,5	626,0	630,2	618,1	631,6	619,6	612,9	603,5	634,9
Commerce de détail	Non disponible	1 589,0	1 661,2	1 648,5	1 978,8	2 024,5	2 052,1	2 041,6	2 026,1	2 057,7	2 050,5	2 058,3	2 115,3	2 094,2
Transport et entreposage	588,7	641,0	641,2	664,4	799,8	801,7	830,6	847,3	814,8	823,6	850,9	865,6	888,1	899,2
Finance et assurances	Non disponible	543,0	596,2	594,3	704,6	736,6	747,7	762,4	754,4	761,6	747,9	755,6	770,3	785,4
Services immobiliers et services de location et de location à bail	Non disponible	231,8	259,7	257,1	283,6	302,8	304,2	296,5	317,4	310,2	323,3	310,4	313,0	299,1
Services professionnels, scientifiques et techniques	394,0	501,8	586,3	680,5	1 055,3	1 080,3	1 143,0	1 168,2	1 158,3	1 232,0	1 273,7	1 269,2	1 323,5	1 337,2
Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien ¹⁰	213,6	271,3	315,0	405,1	656,1	688,0	701,1	696,7	684,6	694,6	691,6	712,2	741,7	740,1
Services d'enseignement	697,6	791,2	843,3	923,7	1 125,8	1 160,1	1 172,0	1 155,5	1 158,8	1 164,3	1 178,6	1 218,9	1 223,5	1 253,7
Soins de santé et assistance sociale	973,0	1 188,8	1 293,5	1 393,9	1 726,0	1 797,9	1 849,3	1 909,7	1 979,6	2 054,8	2 096,8	2 158,3	2 192,9	2 235,3
Information, culture et loisirs ¹¹	438,3	510,5	509,0	571,9	730,2	745,3	775,3	740,1	752,1	769,7	767,1	758,3	759,0	754,2
Hébergement et services de restauration	612,1	719,1	764,7	825,9	999,8	1 035,4	1 070,2	1 098,0	1 073,5	1 102,6	1 152,2	1 174,0	1 177,2	1 212,7
Autres services (sauf les administrations publiques)	518,9	626,8	602,2	650,2	690,8	702,4	733,5	767,2	780,8	771,0	778,9	803,0	796,6	784,4
Administrations publiques	718,0	769,7	844,0	811,2	835,7	835,2	883,4	910,8	924,1	918,9	918,6	932,2	908,4	910,3

Suite à la page suivante...

Annexe 1.3 Emploi (selon la province et le territoire, le sexe, l'âge, le niveau de scolarité atteint, l'industrie, le type d'emploi, la catégorie de travailleurs et la permanence de l'emploi) (Suite)

		Emploi ^{1,2,3}														Écart (%) ⁴
		(En milliers de personnes)														
		1982-1983	1987-1988	1990-1991	1995-1996	2005-2006	2006-2007	2007-2008	2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	
Type d'emploi																
	Emploi à temps plein ¹²	9 093,2	10 379,8	10 780,1	10 802,1	13 207,0	13 493,5	13 772,5	13 778,4	13 515,2	13 693,1	13 953,7	14 201,8	14 335,2	14 398,0	0,4
	Emploi à temps partiel ¹³	1 767,2	2 076,0	2 239,6	2 522,1	2 974,1	3 000,7	3 080,0	3 178,2	3 228,8	3 346,6	3 305,4	3 319,8	3 391,4	3 431,7	1,2
Catégorie de travailleurs																
	Employés	9 362,4	10 737,4	11 169,9	11 217,3	13 653,0	13 983,2	14 238,6	14 295,8	14 042,1	14 369,7	14 595,7	14 830,6	14 998,9	15 091,6	0,6
	Employés du secteur public	2 493,2	2 646,9	2 759,0	2 737,4	3 134,2	3 181,6	3 314,7	3 364,8	3 389,7	3 441,5	3 472,4	3 526,7	3 542,5	3 555,3	0,4
	Employés du secteur privé	6 869,2	8 090,5	8 410,8	8 479,9	10 518,8	10 801,6	10 924,0	10 931,1	10 652,4	10 928,1	11 123,3	11 303,9	11 456,4	11 536,4	0,7
	Travailleurs autonomes	1 498,1	1 718,5	1 849,8	2 106,9	2 528,0	2 511,0	2 613,8	2 660,7	2 701,9	2 670,0	2 663,4	2 691,1	2 727,7	2 738,0	0,4
Permanence de l'emploi																
	Employés	9 362,4	10 737,4	11 169,9	11 217,3	13 653,0	13 983,2	14 238,6	14 295,8	14 042,1	14 369,7	14 595,7	14 830,6	14 998,9	15 091,6	0,6
	Employés permanents ¹⁴	Non disponible	Non disponible	Non disponible	Non disponible	11 847,7	12 153,3	12 419,3	12 548,9	12 245,8	12 444,1	12 593,3	12 804,8	12 997,8	13 067,2	0,5
	Employés temporaires ¹⁵	Non disponible	Non disponible	Non disponible	Non disponible	1 805,3	1 829,9	1 819,3	1 746,9	1 796,3	1 925,6	2 002,4	2 025,7	2 001,2	2 024,4	1,2
	Canada	10 860,5	12 455,8	13 019,7	13 324,2	16 181,1	16 494,2	16 852,5	16 956,5	16 744,0	17 039,7	17 259,1	17 521,6	17 726,6	17 829,6	0,6

Remarque : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué.

1 Les années examinées dans la présente annexe avant 2005-2006 correspondent à la dernière année des périodes de récession pour le Canada observées dans l'histoire récente (1982-1983 et 1990-1991) et à la cinquième année de la reprise économique après ces périodes de récession (1987-1988 et 1995-1996) dans le but de comparer les conjonctures économiques.

2 Les données annuelles présentées dans cette annexe correspondent à la moyenne annuelle des estimations mensuelles non désaisonnalisées produites par Statistique Canada. Les données sont arrondies par Statistique Canada (dans les tableaux CANSIM) selon la méthode au pair le plus proche; si le chiffre à arrondir est suivi d'un chiffre supérieur à cinq, le chiffre à arrondir est augmenté d'une unité (p. ex. : 4,46 arrondi à une décimale devient 4,5); si le chiffre à arrondir est suivi d'un chiffre inférieur à cinq, le chiffre à arrondir demeure inchangé (p. ex. : 4,44 arrondi à une décimale devient 4,4); si le chiffre à arrondir est suivi du chiffre cinq, le chiffre à arrondir est augmenté d'une unité s'il est impair (p. ex. : 4,15 arrondi à une décimale devient 4,2) et demeure inchangé s'il est pair (p. ex. : 4,45 arrondi à une décimale devient 4,4).

3 En janvier 2016, Statistique Canada a révisé ses estimations de l'Enquête sur la population active. Par conséquent, les statistiques clés du marché du travail des années antérieures à 2014-2015 publiées dans les précédents *Rapports de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi* ont été redressées afin de refléter ce changement.

4 Croissance en pourcentage entre 2013-2014 et 2014-2015.

5 Les données propres aux territoires proviennent de totalisations spéciales fournies par Statistique Canada et ne sont donc pas comprises dans les totaux officiels pour le Canada. Les données présentées dans les autres catégories (c.-à-d. données selon le sexe, l'âge, le niveau de scolarité atteint, l'industrie, le type d'emploi, la catégorie de travailleurs et la permanence de l'emploi) excluent également les données se rapportant aux territoires.

6 Comprend de zéro à huit années de scolarité et des études secondaires partielles.

7 Comprend l'obtention d'un diplôme d'études secondaires et des études postsecondaires partielles (inachevées).

8 Comprend les certificats (dont ceux d'une école de métiers) ou les diplômés d'un établissement d'enseignement de niveau postsecondaire, notamment les certificats des écoles de formation professionnelle, de formation d'apprenti, des collèges communautaires, des collèges d'enseignement général et professionnel (cégeps) et des écoles de sciences infirmières. Comprend également les certificats universitaires de niveau inférieur au baccalauréat.

9 Comprend au moins un baccalauréat.

10 Cette industrie regroupe les codes 55 (gestion de sociétés et d'entreprises) et 56 (services administratifs, services et de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement) du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord.

11 Cette industrie regroupe les codes 51 (industrie de l'information et industrie culturelle) et 71 (arts, spectacles et loisirs) du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord.

12 L'emploi à temps plein se compose des personnes qui travaillent habituellement 30 heures ou plus par semaine à leur seul emploi ou emploi principal.

13 L'emploi à temps partiel se compose des personnes qui travaillent habituellement moins de 30 heures par semaine à leur seul emploi ou emploi principal.

14 Un emploi permanent est un emploi qui devrait durer aussi longtemps que l'employé le désire, à la condition que la conjoncture économique le permette. Cela signifie qu'aucune date de cessation d'emploi n'est déterminée à l'avance.

15 Un emploi temporaire est un emploi dont la date de cessation est prédéterminée ou qui se terminera dès qu'un projet déterminé aura pris fin. Cette catégorie comprend : les emplois saisonniers, les emplois à durée déterminée ou à contrat, y compris le travail obtenu par l'intermédiaire d'une agence de placement temporaire; les emplois occasionnels; ainsi que tout autre type d'emploi temporaire.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, Tableaux CANSIM 282-0003 (pour les données selon le niveau de scolarité atteint), 282-0007 (pour les données selon l'industrie), 282-0011 (pour les données selon la catégorie de travailleurs), 282-0079 (pour les données selon la permanence de l'emploi) et 282-0087 (pour les données propres aux provinces, selon le sexe, l'âge et le type d'emploi), et totalisations spéciales (pour les données propres aux territoires).

Annexe 1.4 Chômage (selon la province et le territoire, le sexe, l'âge, le niveau de scolarité atteint, l'industrie, la raison du chômage et la durée du chômage)

Chômage ^{1,2,3}															
(En milliers de personnes)															
	1982-1983	1987-1988	1990-1991	1995-1996	2005-2006	2006-2007	2007-2008	2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	Écart (%) ⁴ 2013-2014- 2014-2015
Province et territoire															
Terre-Neuve-et-Labrador	37,3	40,6	43,7	42,8	38,5	36,7	32,8	35,7	40,1	36,4	33,6	33,4	31,8	32,7	2,8
Île-du-Prince-Édouard	7,0	7,7	9,6	10,0	8,5	8,2	7,7	8,9	8,8	9,2	9,0	9,3	9,6	8,6	-10,4
Nouvelle-Écosse	49,9	46,4	47,3	51,2	39,2	37,7	38,7	38,9	46,6	48,1	43,6	47,3	44,3	43,7	-1,4
Nouveau-Brunswick	42,4	41,8	41,2	38,6	36,7	31,4	30,2	34,1	34,2	37,2	37,6	41,3	39,6	39,5	-0,3
Québec	453,7	327,8	386,9	399,8	335,0	323,6	294,6	319,4	359,7	339,1	344,8	329,8	337,2	334,5	-0,8
Ontario	505,7	303,4	397,6	493,0	446,4	438,8	445,1	505,6	655,9	606,9	564,5	575,0	555,0	531,1	-4,3
Manitoba	47,1	40,6	42,7	40,2	27,5	26,7	27,0	27,6	33,8	35,0	35,8	34,0	36,6	36,0	-1,6
Saskatchewan	32,4	36,9	34,7	34,4	25,9	22,6	22,4	22,8	27,3	30,2	27,2	25,9	24,9	23,8	-4,4
Alberta	116,6	118,4	98,5	114,9	72,0	70,2	73,3	87,4	149,7	135,5	117,9	102,2	107,8	117,3	8,8
Colombie-Britannique	191,4	177,7	154,5	166,1	119,4	103,5	99,1	124,9	188,3	185,5	173,6	164,1	156,7	145,5	-7,1
Yukon ⁵	Non disponible	Non disponible	Non disponible	Non disponible	0,9	0,7	0,9	1,1	1,5	1,1	1,3	1,4	1,1	0,9	-18,2
Territoires-du-Nord-Ouest ⁶	Non disponible	Non disponible	Non disponible	Non disponible	1,2	1,2	1,5	1,3	1,6	1,7	2,0	2,0	2,0	1,9	-5,0
Nunavut ⁵	Non disponible	Non disponible	Non disponible	Non disponible	1,1	1,0	1,1	1,5	1,7	2,4	2,4	2,1	2,1	1,9	-9,5
Sexe															
Hommes	896,5	620,4	712,6	790,0	631,6	607,1	598,8	700,7	926,1	829,0	769,3	756,5	753,5	740,2	-1,8
Femmes	587,0	520,8	544,1	601,0	517,5	492,3	472,2	504,6	618,3	634,0	618,1	605,9	589,8	572,5	-2,9
Âge															
15 à 24 ans (jeunes)	610,9	367,4	363,7	369,1	346,9	332,8	327,8	366,2	449,6	419,6	409,1	409,6	391,9	383,9	-2,0
25 à 54 ans	778,0	688,5	811,6	921,0	682,1	638,3	616,0	686,2	898,0	840,9	774,2	750,0	735,8	716,0	-2,7
55 ans et plus (travailleurs âgés)	94,6	85,4	81,5	100,8	120,1	128,3	127,2	153,0	196,8	202,5	204,0	202,8	215,6	212,8	-1,3
Niveau de scolarité atteint															
Études secondaires partielles ou moins ⁶	Non disponible	Non disponible	528,1	477,1	312,1	313,4	297,2	314,0	373,9	348,8	329,3	315,4	296,7	264,4	-10,9
Diplôme d'études secondaires ⁷	Non disponible	Non disponible	392,0	436,1	353,3	329,2	323,2	377,1	498,2	464,1	433,1	421,7	426,4	431,0	1,1
Certificat ou diplôme d'études postsecondaires ⁸	Non disponible	Non disponible	258,4	351,1	312,4	304,4	300,0	330,4	442,1	414,1	393,8	379,6	381,3	366,2	-4,0
Grade universitaire ⁹	Non disponible	Non disponible	78,2	126,8	171,4	152,4	150,6	183,9	230,1	235,9	231,2	245,7	238,9	251,1	5,1
Industrie¹⁰															
Industries productrices de biens	515,1	315,2	415,2	325,0	259,7	262,0	249,5	308,8	389,6	293,6	256,5	253,5	262,6	253,2	-3,6
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	Non disponible	49,4	46,1	45,5	38,6	33,6	32,4	34,2	35,4	34,3	31,4	31,9	30,2	28,0	-7,4
Exploitation minière et extraction de pétrole et de gaz	Non disponible	14,1	14,3	12,8	9,1	10,4	11,0	16,1	24,0	12,4	11,5	15,4	15,3	19,5	27,5
Services publics ¹¹	5,5	3,0	3,7	4,3	2,3	2,4	2,5	2,7	4,1	2,9	3,2	3,5	2,4	3,3	37,5
Construction	153,3	102,9	160,5	125,5	80,1	86,7	80,6	106,6	146,0	128,4	111,9	108,5	122,1	118,2	-3,2
Fabrication	288,3	146,0	190,7	136,9	129,7	129,2	123,3	149,4	180,4	115,6	98,7	94,4	92,9	84,4	-9,1

Suite à la page suivante...

Annexe 1.4 Chômage (selon la province et le territoire, le sexe, l'âge, le niveau de scolarité atteint, l'industrie, la raison du chômage et la durée du chômage) (Suite)

Chômage ^{1,2,3}															
	(En milliers de personnes)														Écart (%) ⁴
	1982-1983	1987-1988	1990-1991	1995-1996	2005-2006	2006-2007	2007-2008	2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2013-2014- 2014-2015
Industrie¹⁰	641,1	555,9	602,3	598,1	517,2	490,5	498,8	547,3	685,9	628,1	584,6	581,5	566,3	562,7	-0,6
Industries productrices de services															
Commerce de gros	Non disponible	22,0	31,1	26,6	23,8	21,7	21,0	24,5	29,6	25,3	23,6	24,6	22,7	20,7	-8,8
Commerce de détail	Non disponible	109,1	126,4	112,4	95,8	85,2	94,2	105,0	135,5	120,9	113,4	105,1	101,9	99,2	-2,6
Transport et entreposage	54,6	39,3	44,3	41,6	27,3	30,9	28,7	34,5	48,4	40,0	33,8	33,7	38,2	33,1	-13,4
Finance et assurances	Non disponible	16,5	19,3	17,8	15,2	12,0	12,4	12,4	21,6	16,9	15,3	15,6	14,7	16,8	14,3
Services immobiliers et services de location et de location à bail	Non disponible	12,2	14,6	11,5	9,9	8,6	8,8	9,7	13,4	11,2	12,2	9,3	9,4	9,3	1,1
Services professionnels, scientifiques et techniques	31,7	24,0	30,4	36,2	33,3	32,0	31,7	35,6	52,3	41,4	40,9	41,3	46,5	44,4	-4,5
Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien ¹²	36,4	37,5	45,7	48,9	61,4	59,0	59,1	69,0	80,7	75,0	63,9	63,1	63,9	69,3	8,5
Services d'enseignement	30,1	32,5	32,2	40,4	38,0	39,4	44,1	40,5	49,0	49,6	46,7	49,8	47,0	45,3	-3,6
Soins de santé et assistance sociale	46,2	46,1	42,5	50,0	35,8	32,5	33,0	34,0	40,8	47,1	40,3	45,3	43,2	46,8	8,3
Information, culture et loisirs ¹³	39,6	34,0	37,6	44,1	42,8	40,9	39,1	45,2	49,4	53,6	51,2	50,2	44,8	43,7	-2,5
Hébergement et services de restauration	101,0	89,3	92,1	83,8	81,9	77,0	79,0	86,7	100,1	91,6	86,3	87,4	81,6	80,9	-0,9
Autres services (sauf les administrations publiques)	53,7	47,4	47,8	46,6	28,6	28,8	27,1	31,9	42,6	33,1	31,9	32,8	31,2	32,3	3,5
Administrations publiques	46,2	45,9	38,4	38,2	23,4	22,6	20,5	18,3	22,4	22,5	25,1	23,4	21,2	20,6	-2,8
Aucune classification d'industrie¹⁴	327,4	270,2	239,3	467,8	372,2	347,0	322,7	349,3	468,9	541,3	546,2	527,4	514,4	496,9	-3,4

Suite à la page suivante...

Annexe 1.4 Chômage (selon la province et le territoire, le sexe, l'âge, le niveau de scolarité atteint, l'industrie, la raison du chômage et la durée du chômage) (Suite)

Chômage ^{1,2,3}													
(En milliers de personnes)													Écart (%) ⁴ 2013-2014- 2014-2015
1982-1983	1987-1988	1990-1991	1995-1996	2005-2006	2006-2007	2007-2008	2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015
Raison du chômage													
Personnes qui ont quitté leur emploi	261,8	275,2	294,0	221,8	254,8	253,5	258,9	266,6	277,4	257,9	253,2	240,5	244,2
Personnes qui ont perdu leur emploi	894,4	595,9	723,5	701,3	522,1	499,0	489,3	589,5	798,1	663,8	588,0	588,4	571,6
Personnes qui n'ont pas travaillé au cours de la dernière année ou qui n'ont jamais travaillé	327,4	270,2	239,2	467,8	372,2	346,9	322,7	349,3	488,9	541,3	546,2	514,4	496,9
Durée du chômage¹⁵													
1 à 4 semaines	367,5	331,8	375,0	362,6	434,0	435,9	431,1	479,7	493,1	466,4	464,2	440,8	443,4
5 à 13 semaines	418,0	306,9	363,8	364,4	318,5	304,7	292,3	337,4	428,6	386,1	362,0	361,5	355,5
14 à 26 semaines	332,7	218,4	255,1	257,4	169,7	148,9	149,7	174,2	284,4	239,9	213,9	214,6	204,6
27 à 51 semaines	216,0	142,0	145,2	150,5	72,0	63,8	67,2	74,1	146,8	133,2	109,2	105,4	98,5
52 semaines et plus	120,0	113,0	88,8	221,2	101,0	88,3	75,0	82,0	133,5	177,5	181,7	164,1	158,8
Durée inconnue ⁶	29,2	29,0	28,9	34,7	54,0	57,9	55,6	58,1	57,9	59,9	56,4	56,9	52,0
Canada	1 483,5	1 141,2	1 256,7	1 391,0	1 149,1	1 099,4	1 071,0	1 205,4	1 544,4	1 463,0	1 387,4	1 343,3	1 312,7
													-2,3

Remarque : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué.

- 1 Les années examinées dans la présente annexe avant 2005-2006 correspondent à la dernière année des périodes de récession pour le Canada observées dans l'histoire récente (1982-1983 et 1990-1991) et à la cinquième année de la reprise économique après ces périodes de récession (1987-1988 et 1995-1996) dans le but de comparer les conjonctures économiques.
- 2 Les données annuelles présentées dans cette annexe correspondent à la moyenne annuelle des estimations mensuelles non désaisonnalisées produites par Statistique Canada. Les données sont arrondies par Statistique Canada (dans les tableaux CANSIM) selon la méthode au pair le plus proche: si le chiffre à arrondir est suivi d'un chiffre supérieur à cinq, le chiffre à arrondir est augmenté d'une unité (p. ex.: 4,46 arrondi à une décimale devient 4,5); si le chiffre à arrondir est suivi d'un chiffre inférieur à cinq, le chiffre à arrondir demeure inchangé (p. ex.: 4,44 arrondi à une décimale devient 4,4); si le chiffre à arrondir est suivi du chiffre cinq, le chiffre à arrondir est augmenté d'une unité s'il est impair (p. ex.: 4,15 arrondi à une décimale devient 4,2) et demeure inchangé s'il est pair (p. ex.: 4,45 arrondi à une décimale devient 4,4).
- 3 En janvier 2016, Statistique Canada a révisé ses estimations de l'Enquête sur la population active. Par conséquent, les statistiques clés du marché du travail des années antérieures à 2014-2015 publiées dans les précédents *Rapports de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi* ont été redressées afin de refléter ce changement.
- 4 Croissance en pourcentage entre 2013-2014 et 2014-2015.
- 5 Les données propres aux territoires proviennent de totalisations spéciales fournies par Statistique Canada et ne sont donc pas comprises dans les totaux officiels pour le Canada. Les données présentées dans les autres catégories (c.-à-d. les données selon le sexe, l'âge, le niveau de scolarité atteint, l'industrie, la raison du chômage et la durée du chômage) excluent également les données se rapportant aux territoires.
- 6 Comprend de zéro à huit années de scolarité et des études secondaires partielles.
- 7 Comprend l'obtention d'un diplôme d'études secondaires et des études postsecondaires partielles (inachevées).
- 8 Comprend les certificats (dont ceux d'une école de métiers) ou les diplômes d'un établissement d'enseignement de niveau postsecondaire, notamment les certificats des écoles de formation professionnelle, de formation d'apprenti, des collèges communautaires, des collèges d'enseignement général et professionnel (cégeps) et des écoles de sciences infirmières. Comprend également les certificats universitaires de niveau inférieur au baccalauréat.
- 9 Comprend au moins un baccalauréat.
- 10 Les données portent sur le dernier emploi occupé, à condition que cet emploi remonte à moins de douze mois.
- 11 Sont exclus du calcul de la moyenne annuelle les données mensuelles qui sont confidentielles en vertu de la *Loi sur la statistique*.
- 12 Cette industrie regroupe les codes 55 (gestion de sociétés et d'entreprises) et 56 (services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement) du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord.
- 13 Cette industrie regroupe les codes 51 (industrie de l'information et industrie culturelle) et 71 (arts, spectacles et loisirs) du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord.
- 14 Les personnes qui n'ont pas travaillé au cours de la dernière année ou qui n'ont jamais travaillé ne sont classées dans aucune industrie.
- 15 La durée du chômage correspond au nombre de semaines consécutives pendant lesquelles une personne sans travail est à la recherche d'un emploi ou pendant lesquelles elle est temporairement mise à pied.
- 16 La durée du chômage est inconnue pour les chômeurs qui doivent commencer un nouvel emploi dans les quatre semaines suivantes.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, Tableaux CANSIM 282-0003 (pour les données selon le niveau de scolarité atteint), 282-0007 (pour les données selon l'industrie), 282-0047 (pour les données selon la durée du chômage), 282-0087 (pour les données propres aux provinces, selon le sexe et l'âge) et 282-0216 (pour les données selon la raison du chômage), et totalisations spéciales (pour les données propres aux territoires).

Annexe 1.5 Taux de chômage (selon la province et le territoire, le sexe, l'âge, le niveau de scolarité atteint et l'industrie)

Taux de chômage ^{1,2,3}															
	(%)														
	1982-1983	1987-1988	1990-1991	1995-1996	2005-2006	2006-2007	2007-2008	2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	Écart (pts de %) ⁴ 2013-2014- 2014-2015
Province et territoire															
Terre-Neuve-et-Labrador	17,2	17,4	17,5	18,2	15,4	14,6	13,1	14,0	15,7	13,9	12,6	12,1	11,6	12,2	0,6
Île-du-Prince-Édouard	13,1	12,7	15,1	14,8	11,2	10,8	10,1	11,6	11,4	11,7	11,2	11,2	11,5	10,5	-1,0
Nouvelle-Écosse	13,5	11,3	10,9	12,0	8,2	7,8	8,0	7,9	9,4	9,6	8,8	9,4	9,0	8,9	-0,1
Nouveau-Brunswick	14,7	12,9	12,1	11,2	9,5	8,2	7,8	8,6	8,7	9,4	9,6	10,5	10,0	10,1	0,1
Québec	14,8	9,7	11,0	11,3	8,3	7,9	7,1	7,6	8,5	7,9	8,0	7,6	7,7	7,6	-0,1
Ontario	10,8	5,8	7,2	8,8	6,5	6,3	6,3	7,1	9,3	8,5	7,8	7,9	7,5	7,2	-0,3
Manitoba	9,3	7,4	7,7	7,2	4,6	4,4	4,3	4,4	5,3	5,4	5,5	5,2	5,5	5,4	-0,1
Saskatchewan	7,0	7,4	7,1	7,0	5,1	4,4	4,2	4,2	4,9	5,4	4,8	4,5	4,2	4,0	-0,2
Alberta	9,2	9,0	7,2	7,7	3,8	3,5	3,5	4,1	6,9	6,2	5,3	4,5	4,6	4,9	0,3
Colombie-Britannique	13,4	11,3	9,0	8,5	5,4	4,6	4,3	5,3	7,9	7,7	7,2	6,8	6,5	6,0	-0,5
Yukon ⁵	Non disponible	Non disponible	Non disponible	Non disponible	5,0	3,9	5,0	5,6	7,9	5,9	6,3	6,8	5,1	4,6	-0,5
Territoires-du-Nord-Ouest ⁶	Non disponible	Non disponible	Non disponible	Non disponible	5,1	5,1	6,1	5,5	7,0	7,0	7,9	8,0	7,8	8,1	0,3
Nunavut ⁵	Non disponible	Non disponible	Non disponible	Non disponible	12,4	10,5	9,4	12,5	13,6	16,9	16,6	14,7	14,2	13,4	-0,8
Sexe															
Hommes	12,4	8,1	9,0	9,8	6,8	6,5	6,3	7,3	9,6	8,5	7,9	7,6	7,5	7,4	-0,1
Femmes	11,5	8,8	8,6	9,0	6,4	5,9	5,6	5,9	7,1	7,2	7,0	6,7	6,5	6,3	-0,2
Âge															
15 à 24 ans (jeunes)	19,5	12,5	13,5	15,0	12,2	11,5	11,2	12,4	15,6	14,6	14,2	14,3	13,6	13,3	-0,3
25 à 54 ans	9,8	7,4	7,9	8,4	5,6	5,2	5,0	5,5	7,2	6,7	6,2	6,0	5,8	5,7	-0,1
55 ans et plus (travailleurs âgés)	7,2	6,4	6,0	7,4	5,1	5,1	4,8	5,4	6,6	6,4	6,2	5,9	6,0	5,7	-0,3
Niveau de scolarité atteint															
Études secondaires partielles ou moins ⁶	Non disponible	Non disponible	13,4	15,1	12,3	12,3	12,0	12,9	16,1	15,8	15,1	14,8	14,5	13,6	-0,9
Diplôme d'études secondaires ⁷	Non disponible	Non disponible	8,5	9,5	6,9	6,5	6,3	7,3	9,5	8,9	8,3	8,2	8,1	8,2	0,1
Certificat ou diplôme d'études postsecondaires ⁸	Non disponible	Non disponible	7,0	7,9	5,3	5,0	4,8	5,3	7,0	6,4	6,0	5,7	5,7	5,4	-0,3
Grade universitaire ⁹	Non disponible	Non disponible	3,9	5,0	4,5	3,8	3,7	4,3	5,3	5,2	4,9	5,0	4,7	4,8	0,1
Industrie															
Industries productrices de biens															
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	13,5	8,0	10,2	8,6	6,2	6,2	6,0	7,4	9,6	7,3	6,3	6,1	6,3	6,2	-0,1
Exploitation minière et extraction de pétrole et de gaz	Non disponible	8,2	7,8	7,9	8,2	7,3	7,3	7,9	8,4	8,4	7,9	7,8	7,5	7,1	-0,4
Services publics ¹⁰	Non disponible	7,0	7,0	6,8	4,0	4,0	4,1	5,8	8,9	4,6	4,0	4,9	4,8	6,1	1,3
Construction	4,4	2,5	2,5	3,4	1,8	2,0	1,8	1,8	2,8	2,0	2,3	2,5	1,7	2,3	0,6
Fabrication	19,8	12,3	17,0	15,0	7,2	7,5	6,6	8,1	11,0	9,3	8,0	7,6	8,3	8,0	-0,3
	12,8	6,6	8,8	6,7	5,7	5,8	5,8	7,4	9,4	6,3	5,4	5,1	5,1	4,7	-0,4

Annexe 1.5 Taux de chômage (selon la province et le territoire, le sexe, l'âge, le niveau de scolarité atteint et l'industrie) (Suite)

Taux de chômage ^{1,2,3}														
(%)														Écart (pts de %) ⁴
1982-1983	1987-1988	1990-1991	1995-1996	2005-2006	2006-2007	2007-2008	2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	
Industrie														
Industries productrices de services	7,8	6,0	6,1	5,7	4,1	3,8	3,7	4,0	5,0	4,5	4,2	4,1	3,9	3,9
	Non disponible	5,0	6,9	5,7	3,8	3,5	3,2	3,7	4,6	3,9	3,7	3,8	3,6	3,2
	Non disponible	6,4	7,0	6,4	4,6	4,0	4,4	4,9	6,3	5,6	5,2	4,8	4,6	4,5
	8,5	5,8	6,5	5,9	3,3	3,7	3,3	3,9	5,6	4,6	3,8	3,7	4,1	3,6
	Non disponible	3,0	3,1	2,9	2,1	1,6	1,6	1,6	2,8	2,2	2,0	2,0	1,9	2,1
Services immobiliers et services de location et de location à bail	Non disponible	5,0	5,3	4,3	3,4	2,8	2,8	3,2	4,1	3,5	3,6	2,9	2,9	3,0
Services professionnels, scientifiques et techniques	7,6	4,6	4,9	5,0	3,1	2,9	2,7	3,0	4,3	3,2	3,1	3,2	3,4	3,2
Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien ¹¹	14,5	12,1	12,7	10,8	8,6	7,9	7,8	9,0	10,6	9,8	8,5	8,2	8,0	8,6
Services d'enseignement	4,2	4,0	3,7	4,3	3,4	3,4	3,8	3,5	4,2	4,2	4,0	4,1	3,8	3,6
Soins de santé et assistance sociale	4,5	3,8	3,2	3,5	2,0	1,8	1,7	1,8	2,0	2,3	1,9	2,1	1,9	2,0
Information, culture et loisirs ¹²	8,3	6,2	6,9	7,2	5,6	5,2	4,8	5,8	6,2	6,5	6,3	6,2	5,6	5,5
Hébergement et services de restauration	14,2	11,0	10,8	9,2	7,6	6,9	6,9	7,3	8,5	7,7	7,0	6,9	6,5	6,3
Autres services (sauf les administrations publiques)	9,4	7,0	7,4	6,7	4,0	3,9	3,6	4,0	5,2	4,1	3,9	3,9	3,8	4,0
Administrations publiques	6,1	5,6	4,4	4,5	2,7	2,6	2,3	2,0	2,4	2,4	2,7	2,4	2,3	2,2
Canada	12,0	8,4	8,8	9,5	6,6	6,3	6,0	6,6	8,5	7,9	7,4	7,2	7,0	6,9

Remarque : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué.

Les années examinées dans la présente annexe avant 2005-2006 correspondent à la dernière année des périodes de récession pour le Canada observées dans l'histoire récente (1982-1983 et 1990-1991) et à la cinquième année de la reprise économique après ces périodes de récession (1987-1988 et 1995-1996) dans le but de comparer les conjonctures économiques.

Les données annuelles présentées dans cette annexe correspondent à la moyenne annuelle des estimations mensuelles non désaisonnalisées produites par Statistique Canada. Les données sont arrondies par Statistique Canada (dans les tableaux CANSIM) selon la méthode au pair le plus proche: si le chiffre à arrondir est suivi d'un chiffre supérieur à cinq, le chiffre à arrondir est suivi d'un chiffre supérieur à cinq; si le chiffre à arrondir est suivi d'un chiffre inférieur à cinq, le chiffre à arrondir demeure inchangé (p. ex.: 4,44 arrondi à une décimale devient 4,4); si le chiffre à arrondir est augmenté d'une unité s'il est impair (p. ex.: 4,15 arrondi à une décimale devient 4,2) et demeure inchangé s'il est pair (p. ex.: 4,45 arrondi à une décimale devient 4,4).

³ En janvier 2016, Statistique Canada a révisé ses estimations de l'Enquête sur la population active. Par conséquent, les statistiques clés du marché du travail des années antérieures à 2014-2015 publiées dans les précédents *Rapports de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi* ont été redressées afin de refléter ce changement.

Écart en points de pourcentage entre 2013-2014 et 2014-2015.

Les données propres aux territoires proviennent de totalisations spéciales fournies par Statistique Canada et ne sont donc pas comprises dans les totaux officiels pour le Canada. Les données présentées dans les autres catégories (c, à-d, les données selon le sexe, l'âge, le niveau de scolarité atteint et l'industrie) excluent également les données se rapportant aux territoires.

Comprend de zéro à huit années de scolarité et des études secondaires partielles.

7 Comprend l'obtention d'un diplôme d'études secondaires et des études postsecondaires partielles (inachevées).

Comprend les certificats (dont ceux d'une école de métiers) ou les diplômes d'un établissement d'enseignement de niveau postsecondaire, notamment les certificats des écoles de formation professionnelle, de formation d'apprenti, des collèges communautaires, des collèges d'enseignement général et professionnel (cégeps) et des écoles de sciences infirmières. Comprend également les certificats universitaires de niveau inférieur au baccalauréat.

Comprend au moins un baccalauréat.

¹⁰ Sont exclus du calcul de la moyenne annuelle les données mensuelles qui sont confidentielles en vertu de la Loi sur la statistique.

¹¹ Cette industrie regroupe les codes 55 (gestion de sociétés et d'entreprises) et 56 (services administratifs, services et de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement) du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord.

¹² Cette industrie regroupe les codes 51 (industrie de l'information et industrie culturelle) et 71 (arts, spectacles et loisirs) du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, Tableaux CANSIM 282-0003 (pour les données selon le niveau de scolarité atteint), 282-0007 (pour les données selon l'industrie) et 282-0087 (pour les données propres aux provinces, selon le sexe et l'âge), et totalisations spéciales (pour les données propres aux territoires).

Annexe 1.6 Durée du chômage (selon la province, le sexe et l'âge)

Durée moyenne du chômage ^{1,2,3,4}												
	(Nombre de semaines)											Écart ⁵
	2005-2006	2006-2007	2007-2008	2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015		
Province												
Terre-Neuve-et-Labrador	19,1	19,1	16,4	17,3	17,3	16,8	17,6	16,9	16,8	17,2	0,4	
Île-du-Prince-Édouard	13,2	14,0	12,2	14,0	14,7	14,4	12,5	13,7	15,9	16,2	0,3	
Nouvelle-Écosse	14,9	13,7	14,8	13,8	16,5	19,2	17,3	17,2	19,9	19,3	-0,6	
Nouveau-Brunswick	14,2	13,6	11,6	15,1	14,9	18,0	17,2	16,5	19,4	19,6	0,2	
Québec	20,2	20,8	19,1	18,1	19,4	20,8	22,8	23,3	23,9	23,5	-0,4	
Ontario	15,9	15,4	14,8	14,9	20,1	22,5	22,6	22,0	22,0	21,6	-0,4	
Manitoba	14,5	12,9	12,6	11,3	12,7	14,9	15,0	16,3	17,2	16,2	-1,0	
Saskatchewan	14,3	10,7	10,6	9,7	12,1	15,8	15,5	15,2	14,3	13,3	-1,0	
Alberta	12,3	9,4	9,1	8,5	14,9	17,9	15,8	13,1	14,3	14,1	-0,2	
Colombie-Britannique	18,1	14,3	13,8	12,2	16,7	18,7	21,7	19,4	20,7	19,8	-0,9	
Sexe												
Hommes	17,8	16,9	16,8	15,8	19,3	21,6	22,6	21,2	21,9	21,5	-0,4	
Femmes	16,3	15,7	13,5	13,6	17,0	19,0	19,2	19,9	20,2	19,5	-0,7	
Âge												
15 à 24 ans (jeunes)	9,0	8,0	7,8	7,9	10,4	11,0	11,3	11,4	12,1	12,1	0,0	
25 à 54 ans	19,3	18,6	18,0	16,9	20,0	22,7	22,9	23,2	23,1	22,6	-0,5	
55 ans et plus (travailleurs âgés)	28,0	27,2	22,1	23,1	29,6	30,6	34,2	29,9	31,0	29,9	-1,1	
Canada	17,1	16,4	15,3	14,9	18,4	20,4	21,1	20,6	21,1	20,6	-0,5	

Remarque : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué.

¹ La durée du chômage correspond au nombre de semaines consécutives pendant lesquelles une personne sans travail est à la recherche d'un emploi ou pendant lesquelles elle est temporairement mise à pied.

² Avant 1997, Statistique Canada codait les données sur la durée du chômage de l'Enquête sur la population active (EPA) selon une limite supérieure de 99 semaines. Cette restriction ne s'applique plus avec le nouveau questionnaire de l'EPA de 1997. En conséquence, Statistique Canada fournit deux ensembles de statistiques pour la durée moyenne du chômage: a) un ensemble sans limite supérieure pour la durée du chômage qui débute en 1997; et b) un ensemble ayant une limite supérieure de 99 semaines qui débute en 1976. À compter du *Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi 2014-2015*, les données sur la durée moyenne du chômage se fondent sur les données qui ne comportent pas de limite supérieure en ce qui a trait à la durée du chômage; les données des années précédentes ont été redressées afin de refléter ce changement. La méthodologie précédente de présentation des données se fondait sur les données comportant une limite supérieure de 99 semaines.

³ Les données annuelles présentées dans cette annexe correspondent à la moyenne annuelle des estimations mensuelles non désaisonnalisées produites par Statistique Canada. Les données sont arrondies par Statistique Canada (dans les tableaux CANSIM) selon la méthode au pair le plus proche: si le chiffre à arrondir est suivi d'un chiffre supérieur à cinq, le chiffre à arrondir est augmenté d'une unité (p. ex.: 4,46 arrondi à une décimale devient 4,5); si le chiffre à arrondir est suivi d'un chiffre inférieur à cinq, le chiffre à arrondir demeure inchangé (p. ex.: 4,44 arrondi à une décimale devient 4,4); si le chiffre à arrondir est suivi du chiffre cinq, le chiffre à arrondir est augmenté d'une unité s'il est impair (p. ex.: 4,15 arrondi à une décimale devient 4,2) et demeure inchangé s'il est pair (p. ex.: 4,45 arrondi à une décimale devient 4,4).

⁴ En janvier 2016, Statistique Canada a révisé ses estimations de l'Enquête sur la population active. Par conséquent, les statistiques clés du marché du travail des années antérieures à 2014-2015 publiées dans les précédents *Rapports de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi* ont été redressées afin de refléter ce changement.

⁵ Écart en nombre de semaines entre 2013-2014 et 2014-2015.

Sources : Statistique Canada. Enquête sur la population active, Tableau CANSIM 282-0047.



Annexe 2.1	Prestations d'assurance-emploi – Concepts et définitions.....	354
Annexe 2.2	Prestations d'assurance-emploi	355
Annexe 2.3	Prestations d'assurance-emploi (selon la région économique de l'assurance-emploi).....	356
Annexe 2.4	Prestations régulières	359
Annexe 2.5	Prestations régulières (selon l'industrie)	360
Annexe 2.6	Prestations régulières (selon le taux régional de chômage et les heures d'emploi assurable de l'emploi précédent).....	361
Annexe 2.7	Prestations régulières (selon la région économique de l'assurance-emploi).....	362
Annexe 2.8	Prestataires réguliers saisonniers.....	365
Annexe 2.9	Prestations de pêcheur.....	366
Annexe 2.10	Prestations spéciales	367
Annexe 2.11	Prestations spéciales (selon la région économique de l'assurance-emploi)	368
Annexe 2.12	Prestations de maternité.....	371
Annexe 2.13	Prestations parentales (parents biologiques)	372
Annexe 2.14	Prestations parentales (parents adoptifs).....	373
Annexe 2.15	Prestations de maladie	374
Annexe 2.16	Prestations de soignant	375
Annexe 2.17	Prestations pour parents d'enfants gravement malades	376
Annexe 2.18	Prestations pour travail partagé	377
Annexe 2.19	Supplément familial	378
Annexe 2.20	Travail pendant une période de prestations régulières	379
Annexe 2.21	Remboursement des prestations d'assurance-emploi	380
Annexe 2.22	Cotisants au régime d'assurance-emploi	381
Annexe 2.23	Ratios prestations-cotisations	383
Annexe 2.24	Taux de chômage utilisé pour les fins du régime d'assurance-emploi (selon la région économique de l'assurance-emploi)	385
Annexe 2.25	Régions économiques de l'assurance-emploi, 2014-2015	388
Annexe 2.26	Régions économiques de l'assurance-emploi : taux de chômage, 2014-2015	389

Le chapitre II et l'annexe 2 fournissent des renseignements sur le nombre de nouvelles demandes de prestations hebdomadaires moyen et les montants versés en prestations. Ces concepts sont définis ci-après.

Nouvelles demandes établies

Les **nouvelles demandes établies** désignent les nouvelles demandes de prestations d'assurance-emploi qui ont été reçues, traitées et acceptées par Emploi et Développement social Canada (par l'intermédiaire de Service Canada) pour lesquelles au moins un dollar en prestations a été versé à un prestataire d'assurance-emploi.

Pour éviter le double comptage, chaque demande de prestations qui est établie n'est comptée qu'une seule fois. Ainsi, une demande qui a été établie, par exemple en novembre 2013 (soit en 2013-2014) et dont les prestations versées à un prestataire d'assurance-emploi ont débuté en décembre 2013 (soit en 2013-2014) et se sont terminées en juin 2014 (soit en 2014-2015) est comprise dans les statistiques de l'exercice 2013-2014, mais n'est pas prise en compte dans les statistiques de l'exercice 2014-2015.

Les nouvelles demandes élablées désignent un concept différent des nouvelles demandes présentées à Emploi et Développement social Canada (et reçues par l'organisation). Une demande de prestations peut être présentée, mais pas nécessairement élablée. C'est le cas, par exemple, lorsque la demande présentée est rejetée parce que les conditions d'admissibilité ne sont pas toutes remplies.

Il est à noter que le nombre de nouvelles demandes établies au cours d'un exercice ne correspond pas nécessairement au nombre de nouveaux prestataires d'assurance-emploi, puisqu'un prestataire peut faire établir plus d'une demande d'assurance-emploi par année.

Les nouvelles demandes élabores sont aussi désignées sous d'autres vocables comme les suivants : nouvelles demandes de prestations établies, demandes de prestations établies. Les termes « nouvelles », « prestations » et « établies » sont parfois omis pour ne pas alourdir le texte. Dans tous les cas, ces expressions désignent le même concept.

Durée effective moyenne

La **durée effective moyenne** des demandes de prestations par demande pendant lesquelles au moins un dollar en prestations a été versé à un prestataire d'assurance-emploi.

La durée effective moyenne est calculée en divisant le nombre de semaines de prestations pendant lesquelles au moins un dollar a été versé à un prestataire par le nombre de demandes de prestations qui ont été établies.

La durée effective est un concept différent de la durée maximale : le second correspond au nombre maximum de semaines pendant lesquelles des prestations peuvent être versées (en vertu des articles 12 et 152.14 de la Loi sur l'assurance-emploi) et de l'article 8 du Règlement sur l'assurance-emploi (*pacéte*) tandis que le premier correspond au nombre de semaines pendant lesquelles des prestations sont effectivement versées.

Taux de prestations hebdomadaires moyen

Le taux de prestations hebdomadaires moyen désigne le taux de prestations hebdomadaires qui est payable en moyenne par demande de prestations d'assurance-emploi.

Le taux de prestations hebdomadaires moyen est calculé en divisant la somme des taux de prestations hebdomadaires de chaque demande par le nombre de demandes de prestations qui ont été établies.

Le supplément familial est toujours compris dans le calcul du taux de prestations, à moins d'avis contraire.

Le taux de prestations hebdomadaires moyen n'est pas nécessairement égal au montant des prestations qui a été effectivement versé en moyenne par demande de prestations établie. Les montants versés peuvent être inférieurs au taux de prestations, notamment lorsque les prestations hebdomadaires sont réduites parce que le prestataire a travaillé durant sa période de prestations (pour plus de renseignements, voir la section 2.3.3 du chapitre II portant sur la disposition relative au travail pendant une période de prestations).

Montants versés

Les **montants versés** désignent la somme des paiements de prestations qu'ont reçus les prestataires qui ont fait établir une demande de prestations d'assurance-emploi à leur profit. En d'autres mots, c'est la valeur des prestations d'assurance-emploi qui ont été versées aux prestataires d'assurance-emploi.

Les montants versés sont toujours rapportés selon la comptabilité de caisse, c'est-à-dire qu'ils sont rapportés dans l'année au cours de laquelle ils ont été versés. Ainsi, les montants versés en prestations à un prestataire d'assurance-emploi qui, par exemple, a fait établir une demande de prestations en novembre 2013 (soit en 2013-2014) et dont les versements ont débuté en décembre 2013 (soit en 2013-2014) et se sont terminés en juin 2014 (soit en 2014-2015) sont compris dans les statistiques de l'exercice 2013-2014 et celles de l'exercice 2014-2015. Si ce prestataire a reçu 200 \$ par semaine pendant 17 semaines entre décembre 2013 et mars 2014, et 200 \$ par semaine pendant 12 semaines entre avril et juin 2014, alors un montant de 3 400 \$ sera attribué à l'exercice 2013-2014 et un montant de 2 400 \$ sera attribué à l'exercice 2014-2015.

À propos des demandes qui comprennent plus d'un type de prestations

Une demande qui comprend plus d'un type de prestations désigne une demande de prestations d'assurance-emploi dont le prestataire reçoit plus d'un type de prestations offertes par le régime d'assurance-emploi dont était le chapitre II et l'annexe 2 sont : les prestations régulières, de pêcheur, de soins, pour parents d'enfants gravement malades, et pour travail partagé.

Une demande qui comprend plus d'un type de prestations est traitée comme étant plusieurs demandes de prestations différentes, à savoir une demande par type de prestations, sauf lorsque des renseignements agrégés sont présentés, auquel cas la demande qui comprend plus d'un type de prestations est considérée comme étant une seule demande de prestations. Par exemple, une demande à l'égard de laquelle un prestataire reçoit à la fois des prestations régulières et des prestations de maternité au cours de sa période de prestations est considérée comme deux demandes de prestations distinctes lorsque des renseignements sont rapportés séparément sur les prestations régulières ou les prestations de maternité (comme dans le cas des annexes 2.4 et 2.12) ou rapportent des données séparément sur les deux types de prestations – dans cet exemple, chacune des deux annexes ajouterait une demande de prestations à ses statistiques). Par contre, lorsque des renseignements agrégés sont présentés, la demande est considérée comme une demande unique (comme dans le cas de l'annexe 2.2 qui présente des données portant sur le nombre des prestations d'assurance-emploi).

Annexe 2.2 Prestations d'assurance-emploi

Nouvelles demandes établies ¹						Taux de prestations hebdomadaires moyen ²						Montants versés ³											
Écart (%) ⁴						(En dollars)						Écart (%) ⁴						(En millions de dollars)					
2009-2010	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2009-2010	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2013-2014-2014-2015	2009-2010	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2013-2014-2014-2015				
Province et territoire ⁵																							
Terre-Neuve-et-Labrador	92 300	85 430	86 870	81 130	82 050 ^f	81 260	-1,0	363	377	394	407	422	435	3,1	960,3	884,9	894,0	840,8	837,9	863,1	3,0		
Île-du-Prince-Édouard	24 580	23 870	24 080	21 870	21 330	21 960	3,0	365	370	382	398	403	416	3,2	225,9	223,5	228,5	218,1	200,0	211,4	5,7		
Nouvelle-Écosse	90 480	86 040	87 930	82 000	78 650 ^f	79 610	1,2	355	363	377	388	404	419	3,7	821,3	785,6	804,6	773,4	738,9 ^f	748,5	1,3		
Nouveau-Brunswick	94 030	91 220	91 990	90 170	85 650 ^f	85 090	-0,7	352	359	370	385 ^f	402 ^f	412	2,5	855,7	832,1	847,1	838,9	828,2 ^f	824,4	-0,5		
Québec	579 760	507 190	526 110	505 500	493 130 ^f	491 800	-0,3	359 ^f	364	378	390	409	420	2,7	4 186,9	3 900,9	3 570,0	3 453,2	3 375,6 ^f	3 511,1	4,0		
Ontario	699 450	564 590	592 030	575 250	573 450 ^f	562 090	-2,0	369	371	382	393	419	431	2,9	6 898,2	5 857,5	5 188,2	5 051,7	5 244,6 ^f	5 276,5	0,6		
Manitoba	66 450	58 160	58 170	58 320	56 660 ^f	57 080	0,7	351	358	368	381	408	422	3,4	511,7	486,7	451,8	463,3	483,1 ^f	498,7	3,2		
Saskatchewan	51 540	45 300	44 700	44 400	44 430 ^f	47 890	7,8	370	377	393	409	432	452	4,6	447,2	424,0	389,3	393,3	414,0 ^f	437,8	5,7		
Alberta	196 630	150 810	142 560	143 280	146 220 ^f	170 190	16,4	396	400	411	424	453	472	4,2	2 011,4	1 618,0	1 333,5	1 283,6	1 384,5 ^f	1 509,4	9,0		
Colombie-Britannique	263 570	227 520	222 610	211 540	205 440 ^f	208 630	1,6	367	367	377	389	416	429	3,1	2 427,5	2 231,7	1 908,6	1 815,2	1 798,8 ^f	1 864,9	3,7		
Yukon	2 750	2 580	2 710	2 720	2 560	2 450	-4,3	420	434	444	453	472	474	0,4	32,6	28,3	29,2	31,8	29,5	30,4	3,1		
Territoires du Nord-Ouest	2 550	2 530	2 520	2 400	2 310	2 250	-2,6	427	440	450	465	489	495	1,2	33,5	31,8	33,8	32,7	31,4	29,3	-6,7		
Nunavut	1 370	1 550	1 340	1 360	1 260	990	-21,4	424	431	439	466	464	469	1,1	17,6	18,4	17,6	17,7	18,1	15,1	-16,6		
Données manquantes	0	0	0	0	280	70	-75,0	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	0,0	0,0	0,0	0,0	1,2	0,4	-66,7		
Sexe																							
Hommes	1 228 500	1 010 210	1 024 820	982 220	977 290 ^f	994 760	1,8	391	395	408	421 ^f	443	457	3,2	11 170,9	9 276,0	8 149,7	7 778,8	7 874,5 ^f	8 092,0	2,8		
Femmes	936 960	836 580	858 800	837 720	816 130 ^f	816 600	0,1	334	340	351	363	387	398	2,8	8 258,8	8 047,5	7 546,6	7 435,1	7 511,3 ^f	7 728,9	2,9		
Âge																							
24 ans et moins (jeunes)	253 330	218 120	204 320	193 180	182 430 ^f	182 070	-0,2	326	331	342	354	380	394	3,7	1 962,7	1 595,3	1 426,0	1 347,9	1 320,0 ^f	1 316,8	-0,2		
25 à 44 ans	1 061 520	901 680	902 960	873 760	861 740 ^f	873 760	1,4	377	381	393	406	429	442	3,0	10 323,4	9 057,2	8 268,2	8 128,4	8 288,2 ^f	8 539,6	3,0		
45 à 54 ans	508 860	417 440	434 420	410 090	399 180 ^f	391 340	-2,0	372	374	387	399	420	434	3,3	4 249,1	3 793,9	3 298,5	3 091,6	3 051,5 ^f	3 070,9	0,6		
55 ans et plus (travailleurs âgés)	341 750	309 550	341 920	342 910	350 070 ^f	364 190	4,0	356 ^f	359 ^f	373	384	405	417	3,0	2 894,5	2 877,1	2 703,4	2 645,9	2 726,1	2 893,6	6,1		
Catégorie de prestataires ⁶																							
Travailleurs de longue date	755 640	536 420	569 860	502 550	461 460	412 320	-10,6	401	405	415	428	453	468	3,3	7 288,3	6 501,2	5 252,4	4 937,8	4 424,0	3 919,7	-11,4		
Prestataires occasionnels	1 079 240	971 600	961 970	967 260	991 310	1 063 380	7,3	338	344	355	370	397 ^f	414	4,3	9 090,8	7 808,1	7 303,4	7 114,6	7 860,5	8 774,0	11,6		
Prestataires fréquents	330 580	338 770	351 790	350 130	339 180	333 100	-1,8	380	391	401	414	428	439	2,6	3 050,6	3 014,2	3 140,4	3 161,5	3 093,3	3 110,4	0,6		
Données manquantes	0	0	0	0	1 470	2 560	74,1	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	416	427	2,6	0,0	0,0	0,0	0,0	7,9	16,8	112,7		
Canada	2 165 460	1 846 790	1 883 620	1 819 940	1 793 420 ^f	1 811 360	1,0	366 ^f	370	382	395	417 ^f	431	3,4	19 429,7	17 323,5	15 696,2	15 213,9	15 385,8 ^f	15 821,0	2,8		

Remarque : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué.

- 1 Incluent les demandes à l'égard desquelles au moins un dollar a été versé en prestations d'assurance-emploi.
- 2 Tiennent compte du montant du supplément familial versé aux personnes ayant touché des prestations d'assurance-emploi.
- 3 Comprendent les prestations versées au titre des prestations régulières, de pêcheur, spéciales (de maternité, parentales, de maladie, de soignant et pour parents d'enfants gravement malades), pour travail partagé ainsi que celles versées en vertu de l'article 25 de la Loi sur l'assurance-emploi aux fins de formation. Les montants versés incluent également les sommes versées au titre du supplément familial.
- 4 Croissance en pourcentage entre 2013-2014 et 2014-2015.
- 5 À compter du Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi 2013-2014, les données par province et territoire sont fondées sur la province ou le territoire de résidence où une demande a été initialement établie; les données des années antérieures à 2013-2014 publiées dans les Rapports précédents ont été redressées afin de refléter ce changement. La méthodologie précédente de présentation des données était fondée sur la province ou le territoire de résidence où la demande a pris fin.
- 6 Les travailleurs de longue date sont des prestataires d'assurance-emploi qui ont versé au moins 30 % de la cotisation maximale annuelle au régime d'assurance-emploi au cours de sept des dix dernières années, et qui ont touché des prestations régulières ou de pêcheur pendant 35 semaines au plus au cours des cinq dernières années. Les prestataires fréquents sont des prestataires d'assurance-emploi comptant au moins trois demandes de prestations régulières ou de pêcheur, pour lesquelles ils ont touché des prestations pendant plus de 60 semaines, au cours des cinq dernières années. Les prestataires occasionnels sont des prestataires d'assurance-emploi qui ne répondent pas aux critères des travailleurs de longue date ni à ceux des prestataires fréquents.

r Révisé.

Source : Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi (a.-e.). Les données se fondent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'a.-e.

Annexe 2.3 Prestations d'assurance-emploi (selon la région économique de l'assurance-emploi)

	Nouvelles demandes établies ¹							Taux de prestations hebdomadaires moyen ²							Montants versés ³							
	Écart (%) ⁴							(En dollars)							Écart (%) ⁴							
	2009-2010	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2013-2014-2014-2015	2009-2010	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2013-2014-2014-2015	2009-2010	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2013-2014-2014-2015	
Région économique de l'assurance-emploi																						
Terre-Neuve-et-Labrador																						
St. John's	15 570	14 030	14 640	13 530	13 990	14 810	5,9	371	384	400	422	430	441	2,6	141,6	134,5	129,3	121,9	120,1	130,5	8,7	
Terre-Neuve/Labrador	76 730	71 400	72 230	67 600	68 050	66 420	-2,4	362	375	393	404	421	434	3,1	818,7	750,3	764,8	718,8	717,7	732,4	2,0	
Île-du-Prince-Édouard																						
Île-du-Prince-Édouard (jusqu'au 11 octobre 2014) ⁵	24 580	23 870	24 080	21 870	21 330	9 530	Sans objet	365	370	382	398	403	409	Sans objet	225,9	223,5	228,5	218,1	200,0	153,1	Sans objet	
Charlottetown (à compter du 12 octobre 2014) ⁵	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	2 960	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	402	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	11,1	Sans objet	
Île-du-Prince-Édouard (à compter du 12 octobre 2014) ⁵	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	9 460	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	428	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	47,1	Sans objet	
Nouvelle-Écosse																						
Est de la Nouvelle-Écosse	28 270	28 030	28 950	27 060	27 010	27 660	2,4	366	376	388	401	419	435	3,8	294,5	283,4	290,8	289,2	286,6	286,4	-0,1	
Ouest de la Nouvelle-Écosse	42 070	39 090	39 350	36 220	34 090	33 860	-0,7	352	359	375	385	392	407	3,8	355,9	338,3	350,3	329,5	300,1	298,5	-0,5	
Halifax	20 140	18 920	19 630	18 720	17 510	18 030	3,0	347	350	364	375	405	415	2,5	170,8	163,9	163,4	154,8	151,9	163,1	7,4	
Nouveau-Brunswick																						
Fredericton-Moncton-Saint John	27 580	27 300	28 080	28 190	26 370	26 280	-0,3	337	344	353	366	392	403	2,8	209,0	217,9	216,3	219,8	222,1	225,5	1,5	
Madawaska-Charlotte	16 970	15 730	16 120	15 710	14 520	14 250	-1,9	354	358	369	384	391	398	1,8	144,8	136,8	137,3	136,7	132,3	120,5	-8,9	
Restigouche-Albert	49 480	48 190	47 790	46 270	44 730	44 490	-0,5	359	368	381	398	413	421	1,9	502,0	477,4	493,5	482,4	473,7	478,0	0,9	
Québec																						
Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine	30 320	28 950	28 810	27 920	27 240	26 520	-2,6	369	380	394	405	421	432	2,6	302,1	287,4	289,2	281,1	271,7	273,8	0,8	
Québec	45 560	40 790	41 600	39 570	39 040	40 290	3,2	358	361	377	387	417	427	2,4	251,1	262,6	228,1	209,4	221,6	240,7	8,6	
Trois-Rivières	12 110	11 270	11 540	10 670	10 700	9 900	-7,5	365	373	383	404	400	409	2,3	83,5	88,7	83,8	76,8	69,3	65,3	-5,8	
Centre-sud du Québec	14 540	12 370	13 490	10 950	10 590	9 760	-7,8	350	352	368	378	406	419	3,2	86,3	71,6	63,9	57,9	53,1	57,6	8,5	
Sherbrooke	12 170	10 210	11 430	9 730	9 690	10 850	12,0	355	349	362	377	403	412	2,2	73,1	64,4	59,4	54,3	54,2	67,2	24,0	
Montréal	42 810	35 300	37 840	32 470	31 260	30 970	-0,9	349	352	365	375	403	415	3,0	279,4	244,8	222,4	196,9	188,1	195,7	4,0	
Montréal	206 450	174 190	180 820	181 210	176 260	176 270	0,0	350	354	366	378	407	419	2,9	1 493,8	1 399,7	1 183,5	1 192,1	1 211,3	1 289,1	6,4	
Centre du Québec	100 280	87 310	93 940	90 680	87 370	87 010	-0,4	367	370	384	399	401	412	2,7	706,2	645,1	632,8	624,2	566,1	569,7	0,6	
Nord-ouest du Québec	27 530	24 310	23 840	22 830	22 690	23 260	2,5	375	384	400	413	417	428	2,6	238,0	202,6	189,4	185,4	178,1	176,5	-0,9	
Bas-Saint-Laurent-Côte-Nord	59 990	56 040	55 500	53 890	52 600	49 550	-5,8	374	381	396	410	417	425	1,9	486,5	450,2	444,7	411,6	398,0	390,9	-1,8	
Hull	12 960	13 020	14 110	12 820	12 860	13 420	4,4	372	375	384	394	422	431	2,1	80,9	87,3	82,7	82,4	80,0	89,7	12,1	
Chicoutimi-Jonquière	15 040	13 430	13 190	12 760	12 540	13 360	6,5	369	375	386	404	408	422	3,4	105,8	96,5	90,1	81,2	82,7	91,0	10,0	

Suite à la page suivante...

Annexe 2.3 Prestations d'assurance-emploi (selon la région économique de l'assurance-emploi) (Suite)

	Nouvelles demandes établies ¹						Taux de prestations hebdomadaires moyen ²								Montants versés ³									
	Écart (%) ⁴					Écart (%) ⁴ 2013-2014- 2014-2015	(En dollars)					Écart (%) ⁴ 2013-2014- 2014-2015	(En millions de dollars)					Écart (%) ⁴ 2013-2014- 2014-2015						
	2009-2010	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014		2009-2010	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014		2014-2015	2009-2010	2010-2011	2011-2012	2012-2013		2013-2014	2014-2015				
Ontario																								
Ottawa	34 860	31 760	34 090	33 650	33 380	33 180	-0,6	383	385	395	409	435	448	3,0	323,9	332,9	314,3	314,3	322,4	322,4	322,4	333,4	333,4	3,4
Est de l'Ontario	26 960	24 060	25 790	26 240	26 590	26 590	0,0	351	359	369	380	409	424	3,7	204,1	203,8	196,0	202,2	207,6	207,6	207,6	217,3	217,3	4,7
Kingston	6 680	5 950	6 530	5 810	5 790	5 730	-1,0	363	361	372	385	409	425	3,9	55,0	54,0	47,7	47,7	48,4	48,4	51,4	51,4	6,2	
Centre de l'Ontario	69 720	58 550	64 100	60 220	60 790	58 200	-4,3	353	357	371	382	407	419	2,9	586,7	521,0	482,8	458,0	485,5	485,5	487,6	487,6	0,4	
Oshawa	19 060	16 120	17 290	16 700	17 820	17 890	0,4	390	394	407	421	429	449	4,7	211,2	179,5	158,6	152,5	159,0	162,7	162,7	162,7	2,3	
Toronto	271 870	211 510	218 030	215 900	213 260	207 290	-2,8	369	371	381	392	422	433	2,6	2 857,9	2 457,8	2 127,2	2 060,0	2 149,4	2 149,4	2 161,6	2 161,6	0,6	
Hamilton	34 670	30 010	29 870	28 730	29 520	29 230	-1,0	366	368	382	391	425	433	1,9	357,2	296,5	252,7	237,2	251,7	251,7	258,6	258,6	2,1	
St. Catharines	26 490	21 060	21 910	22 290	22 220	19 580	-11,9	353	346	358	368	399	409	2,5	229,3	194,1	163,6	164,9	171,9	171,9	164,1	164,1	-4,5	
London	24 960	19 330	21 460	20 190	20 550	19 400	-5,6	371	364	378	382	414	426	2,9	245,2	193,0	177,1	175,3	182,2	182,2	179,3	179,3	-1,6	
Niagara	21 420	17 710	19 100	18 350	17 410	17 520	0,6	377	379	395	404	411	425	3,4	219,6	178,8	163,8	156,2	158,4	142,2	142,2	142,2	-10,2	
Windsor	20 800	16 700	15 940	16 270	14 420	19 480	35,1	375	382	398	406	404	448	10,9	228,7	153,6	132,7	135,7	133,7	129,6	129,6	129,6	-3,1	
Kitchener	26 930	21 270	22 080	21 730	22 420	20 450	-8,8	368	367	381	391	427	438	2,6	283,3	216,6	188,4	178,8	197,0	202,2	202,2	202,2	2,6	
Huron	22 460	17 820	19 450	16 950	17 680	17 570	-0,6	375	383	392	406	414	421	1,7	225,9	171,0	162,3	143,9	133,9	142,4	142,4	142,4	6,3	
Centre-sud de l'Ontario	28 800	21 660	24 100	21 100	19 740	18 560	-6,0	370	368	379	388	418	429	2,6	272,3	207,2	178,2	171,5	169,8	165,2	165,2	165,2	-2,7	
Sudbury	13 440	8 650	8 050	7 840	8 150	7 870	-3,4	383	369	379	402	426	434	1,9	118,4	88,5	64,7	62,1	68,5	69,2	69,2	69,2	1,0	
Thunder Bay	7 340	6 300	6 620	5 730	6 440	6 510	1,1	377	376	391	403	438	439	0,2	67,3	53,6	46,6	45,3	48,5	48,5	54,5	54,5	12,4	
Nord de l'Ontario	42 990	36 130	37 620	37 550	36 810	36 150	-1,8	377	384	397	410	424	432	1,9	412,4	355,6	331,3	345,9	354,1	349,1	349,1	349,1	-1,4	
Manitoba																								
Winnipeg	37 610	32 570	32 120	32 640	31 920	31 990	0,2	348	357	368	381	411	425	3,4	274,0	272,3	248,3	247,1	271,3	272,4	272,4	272,4	0,4	
Sud du Manitoba	17 640	15 910	16 220	15 880	15 060	15 120	0,4	348	353	358	373	401	416	3,7	131,6	114,6	106,5	116,0	112,5	122,1	122,1	122,1	8,5	
Nord du Manitoba	11 200	9 680	9 830	9 800	9 640	9 890	2,6	366	368	381	395	410	417	1,7	106,0	99,8	96,9	100,3	99,0	103,6	103,6	103,6	4,6	
Saskatchewan																								
Regina	8 660	7 530	7 530	7 870	7 800	8 510	9,1	373	380	399	412	448	457	2,0	69,2	70,0	64,9	68,2	71,1	76,8	76,8	76,8	8,0	
Saskatoon	12 050	10 890	10 930	10 920	11 360	12 220	7,6	370	382	390	408	434	459	5,8	94,7	100,7	91,6	90,1	99,8	111,3	111,3	111,3	11,5	
Sud de la Saskatchewan	14 930	12 860	12 450	12 470	11 660	13 080	12,2	360	364	381	398	421	444	5,5	117,7	106,2	96,3	98,2	99,0	106,2	106,2	106,2	7,3	
Nord de la Saskatchewan	15 900	14 020	13 790	13 140	13 580	14 030	3,3	378	382	401	418	429	450	4,9	165,6	147,1	136,5	136,8	144,0	144,0	143,0	143,0	-0,7	
Alberta																								
Calgary	63 930	46 960	43 440	46 090	46 710	54 040	15,7	397	401	410	424	456	473	3,7	706,2	549,8	446,0	432,4	474,1	510,1	510,1	510,1	7,6	
Edmonton	63 070	51 540	47 970	47 760	50 510	57 710	14,3	399	406	417	428	458	474	3,5	613,2	529,1	443,6	416,7	466,9	515,4	515,4	515,4	10,4	
Nord de l'Alberta	15 720	12 910	12 600	11 890	12 180	14 890	22,2	412	415	434	448	462	484	4,8	170,4	146,7	124,6	124,4	122,6	139,3	139,3	139,3	13,6	
Sud de l'Alberta	53 910	39 400	38 550	37 540	36 670	43 200	17,8	386	385	397	410	440	465	5,7	521,6	392,4	319,3	310,2	320,0	342,3	342,3	342,3	7,0	
Colombie-Britannique																								
Sud intérieur de la Colombie-Britannique	49 120	43 850	42 100	38 370	38 040	38 600	1,5	363	365	377	389	422	434	2,8	447,8	404,5	346,7	298,6	302,7	321,9	321,9	321,9	6,3	
Abbotsford	13 390	11 660	11 980	11 240	11 120	10 690	-3,9	334	327	334	353	366	383	4,6	108,8	97,6	94,7	92,1	86,9	86,7	86,7	86,7	-0,2	
Vancouver	117 170	98 810	97 290	92 530	91 040	90 310	-0,8	367	364	375	385	413	424	2,7	1 084,2	1 032,7	862,2	816,5	834,7	852,0	852,0	852,0	2,1	
Victoria	15 650	14 040	14 010	13 830	12 560	12 660	0,8	370	377	383	395	426	436	2,3	139,3	130,0	114,2	120,8	113,4	113,4	115,5	115,5	1,9	
Sud-ouest de la Colombie-Britannique	36 580	33 920	32 490	31 860	30 310	30 380	0,2	363	364	372	384	419	433	3,3	323,8	300,1	262,0	250,7	250,2	258,9	258,9	258,9	3,5	
Nord de la Colombie-Britannique	31 660	25 240	24 740	23 710	22 230	25 680	15,5	390	395	411	426	438	454	3,7	323,7	266,9	228,8	236,5	210,0	227,9	227,9	227,9	8,5	

Annexe 2.3 Prestations d'assurance-emploi (selon la région économique de l'assurance-emploi) (Suite)

		Nouvelles demandes établies ¹						Taux de prestations hebdomadaires moyen ²						Montants versés ³																		
					Écart (%) ⁴ 2013-2014- 2014-2015						(En dollars)						(En millions de dollars)						Écart (%) ⁴ 2013-2014- 2014-2015									
		2009-2010	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2009-2010	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2009-2010	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2009-2010	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2009-2010	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	Écart (%) ⁴ 2013-2014- 2014-2015
Territoires																																
Yukon (jusqu'au 11 octobre 2014) ⁵	2 750	2 580	2 710	2 720	2 560	1 120	Sans objet	420	434	444	453	472	471	Sans objet	32,6	29,3	31,8	29,5	24,0	Sans objet												
Whitehorse (à compter du 12 octobre 2014) ⁵	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	740	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	478	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	3,2	Sans objet												
Yukon (à compter du 12 octobre 2014) ⁵	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	590	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	474	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	3,2	Sans objet												
Territoires du Nord-Ouest (jusqu'au 11 octobre 2014) ⁵	2 550	2 530	2 520	2 400	2 310	1 330	Sans objet	427	440	450	465	489	488	Sans objet	33,5	31,8	32,7	31,4	24,8	Sans objet												
Yellowknife (à compter du 12 octobre 2014) ⁵	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	310	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	499	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	1,2	Sans objet												
Territoires du Nord-Ouest (à compter du 12 octobre 2014) ⁵	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	610	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	507	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	3,3	Sans objet												
Nunavut (jusqu'au 11 octobre 2014) ⁵	1 370	1 550	1 340	1 360	1 260	510	Sans objet	424	431	439	466	464	464	Sans objet	17,6	18,4	17,7	18,1	12,8	Sans objet												
Iqaluit (à compter du 12 octobre 2014) ⁵	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	100	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	497	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	0,6	Sans objet												
Nunavut (à compter du 12 octobre 2014) ⁵	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	380	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	470	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	1,7	Sans objet												
Données manquantes	0	0	0	0	1 470	2 560	74,1	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	416	427	2,6	0,0	0,0	0,0	7,9	16,8	112,7												
Canada	2 165 460	1 846 790	1 883 620	1 819 940	1 793 420	1 811 360	1,0	366	370	382	395	417	431	3,4	19 429,7	17 323,5	15 213,9	15 385,8	15 821,0	2,8												

Remarque : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué.

¹ Incluent les demandes à l'égard desquelles au moins un dollar a été versé en prestations d'assurance-emploi.

² Tiennent compte du montant du supplément familial versé aux personnes ayant touché des prestations d'assurance-emploi.

³ Comprendrent les prestations versées au titre des prestations régulières, de pêcheur, spéciales (de maternité, parentales, de maladie, de soignant et pour parents d'enfants gravement malades), pour travail partagé ainsi que celles versées en vertu de l'article 25 de la *Loisur/l'assurance-emploiaux* fins de formation. Les montants versés incluent également les sommes versées au titre du supplément familial.

⁴ Croissance en pourcentage entre 2013-2014 et 2014-2015.

⁵ Depuis le 12 octobre 2014, il y a un total de 62 régions économiques de l'assurance-emploi (a.-e.), au lieu de 58 régions. Les régions économiques de l'a.-e. de l'Île-du-Prince-Édouard, du Yukon, des Territoires-du-Nord-Ouest et du Nunavut ont été divisées en deux régions économiques de l'a.-e. chacune, l'une composée de la zone de la capitale et l'autre de la zone hors capitale.

Source : Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi (a.-e.). Les données se fondent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'a.-e.

Annexe 2.4 Prestations régulières

	Nouvelles demandes établies ¹					Durée effective moyenne ^{2,3}					Taux de prestations hebdomadaires moyen ⁴					Montants versés ^{4,5}								
						Écart (%) ⁶ 2013-2014- 2014-2015	(Nombre de semaines)				(En dollars)					Écart (%) ⁶ 2013-2014- 2014-2015	(En millions de dollars)				Écart (%) ⁶ 2013-2014- 2014-2015			
	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015		2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014		2014-2015	2010-2011	2011-2012	2012-2013		2013-2014	2014-2015	
Province et territoire ⁷																								
Terre-Neuve-et-Labrador	68 160	67 430	62 430	63 290	63 410	0,2	27,7	26,6	26,1	25,6	25,3 ^p	-1,2	371	387	400 ^r	417	430	3,1	710,8	702,3	647,2	644,3	666,5	3,4
Île-du-Prince-Édouard	18 570	18 380	16 930	16 040	16 560	3,2	24,9	24,8	23,3	22,7	23,3 ^p	2,6	362	373	389	395	407	3,0	170,7	170,6	163,0	144,3	147,6	2,3
Nouvelle-Écosse	66 590	68 370	62 160	59 530	60 730	2,0	24,8	24,0	23,9	23,1	23,5 ^p	1,7	360	374	385	400	417	4,3	593,8	599,1	564,0	535,3	534,1	-0,2
Nouveau-Brunswick	74 530	75 420	73 500	69 450	68 930	-0,7	24,1	23,7	23,5	23,8	23,4 ^p	-1,7	359	371	386	403	413	2,5	666,4	672,0	660,0	643,7	640,9	-0,4
Québec	441 710	460 360	436 760	424 230	423 840	-0,1	20,1	18,7	18,4	18,6	18,7 ^p	0,5	368	382	395	414	426	2,9	3 555,8	3 226,6	3 074,5	2 986,9	3 115,2	4,3
Ontario	397 260	416 250	404 250	401 030	391 380	-2,4	21,8	19,6	19,8	19,1	18,7 ^p	-2,1	371	383	395	421	435	3,3	3 904,1	3 241,4	3 049,0	3 128,8	3 093,2	-1,1
Manitoba	37 330	39 090	37 830	35 640	37 280	4,6	18,7	17,6	17,6	17,5	18,0 ^p	2,9	360	370	382	412	424	2,9	308,7	271,1	270,2	267,7	277,2	3,5
Saskatchewan	29 470	29 280	27 920	27 390	31 500	15,0	19,6	18,6	18,1	17,9	18,6 ^p	3,9	379	397	413	435	458	5,3	269,2	230,8	227,3	225,4	246,3	9,3
Alberta	96 060	86 670	83 160	84 000	105 780	25,9	19,4	16,5	16,0	16,3	17,4 ^p	6,7	407	418	431	462	484	4,8	1 021,6	731,2	626,3	670,5	747,0	11,4
Colombie-Britannique	162 250	156 310	147 300	140 810 ^r	139 040	-1,3	21,6	19,5	18,8	18,6	18,8 ^p	1,1	367	380	392	419	434	3,6	1 547,4	1 221,5	1 111,8	1 067,1	1 081,5	1,3
Yukon	2 140	2 060	2 080	2 020	1 880	-6,9	22,6	22,8	24,0	24,0	22,5 ^p	-6,3	432	445	457	477	478	0,2	21,6	22,0	22,1	21,3	22,7	6,6
Territoires du Nord-Ouest	1 680	1 720	1 590	1 530	1 680	9,8	27,4	26,3	26,2	25,9	25,7 ^p	-0,8	440	448	463	487	498	2,3	22,2	21,4	22,3	20,3	20,5	1,0
Nunavut	1 110	930	900	850	600	-29,4	29,2	27,6	28,2	29,2	29,3 ^p	0,3	430	433	462	460	472	2,6	12,9	11,7	12,9	11,9	9,5	-20,2
Sexe																								
Hommes	847 490	855 990	814 090	808 040	826 410	2,3	21,3	19,8	19,7	19,5	19,5 ^p	0,0	395	408	422	443	458	3,4	8 320,8	7 207,9	6 793,2	6 851,0	7 032,8	2,7
Femmes	549 370	566 280	542 720	517 770	516 200	-0,3	21,9	20,0	19,6	19,3	19,4 ^p	0,5	333	347	358	382	395	3,4	4 484,2	3 913,6	3 657,3	3 516,6	3 569,3	1,5
Âge																								
24 ans et moins (jeunes)	161 610	149 370	138 910	129 400	129 700	0,2	19,1	18,3	17,6	17,6	17,9 ^p	1,7	337	349	362	389	405	4,1	1 232,2	1 074,7	1 004,7	973,2	966,1	-0,7
25 à 44 ans	629 390	627 110	594 800	580 650	592 390	2,0	20,7	19,2	18,9	18,6	18,7 ^p	0,5	381	393	407	430	445	3,5	5 680,6	4 839,2	4 553,0	4 510,3	4 603,5	2,1
45 à 54 ans	349 010	362 420	339 570	330 230	323 840	-1,9	22,2	20,1	20,1	19,9	19,8 ^p	-0,5	376	388	401	423	437	3,3	3 359,1	2 866,0	2 638,8	2 586,6	2 604,6	0,7
55 ans et plus (travailleurs âgés)	256 850	283 370	283 530	285 530	296 680	3,9	24,3	22,0	21,6	21,4	21,1 ^p	-1,4	362	375	386	407	420	3,2	2 533,1	2 341,7	2 254,1	2 297,5	2 427,9	5,7
Catégorie de prestataires ⁸																								
Travailleurs de longue date	335 410	363 840	316 420	285 000	261 760	-8,2	22,1	18,3	18,3	17,9	17,5 ^p	-2,2	405	416	429	454	472	4,0	4 425,4	3 155,7	2 719,2	2 377,2	2 136,9	-10,1
Prestataires occasionnels	752 220	737 390	720 810	731 030	776 150	6,2	20,4	19,4	19,1	19,0	19,1 ^p	0,5	349	361	375	403	420	4,2	5 699,0	5 184,7	4 950,3	5 278,5	5 735,6	8,7
Prestataires fréquents	309 230	321 040	319 580	309 780	304 700	-1,6	23,6	22,8	22,2	22,0	22,0 ^p	0,0	388	399	412	425	436	2,6	2 680,7	2 781,2	2 781,1	2 712,0	2 729,6	0,6
Canada	1 396 860	1 422 270	1 356 810	1 325 810 ^r	1 342 610	1,3	21,5	19,9	19,6	19,4	19,4 ^p	0,0	371	384	396	419	434	3,6	12 805,0	11 121,5	10 450,5	10 367,6	10 602,1	2,3

Remarque : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué.

¹ Incluent les demandes à l'égard desquelles au moins un dollar a été versé en prestations régulières.

² Par le passé, les données sur la durée effective des prestations régulières étaient présentées un an en retard sur la période visée par le *Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi* afin qu'elles se rapportent à des demandes de prestations qui sont terminées. À compter du *Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi 2014-2015*, les données sur la durée effective des prestations régulières sont présentées pour l'exercice visé par le *Rapport*, de façon à fournir des renseignements en temps opportun, pertinents et cohérents. Ce changement a été rendu possible grâce à des améliorations méthodologiques et à une disponibilité plus grande de données historiques. Cependant, les données pour l'exercice visé par le *Rapport* sont provisoires; les données pour l'exercice 2014-2015 seront révisées, si nécessaire, dans le *Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi 2015-2016*.

³ Excluent les prestations versées en vertu de l'article 25 de la *Loi sur l'assurance-emploi* aux fins de formation.

⁴ Tiennent compte du montant du supplément familial versé aux personnes ayant touché des prestations régulières.

⁵ À compter du *Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi 2014-2015*, les montants versés en prestations régulières incluent les prestations en vertu de l'article 25 de la *Loi sur l'assurance-emploi* aux fins de formation; les données des années précédentes ont été redressées afin de refléter ce changement. La méthodologie précédente de présentation des données sur les prestations régulières excluait ces prestations même si elles étaient incluses dans le total des montants versés en prestations d'assurance-emploi figurant à l'annexe 2.2.

⁶ Croissance en pourcentage entre 2013-2014 et 2014-2015.

⁷ À compter du *Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi 2013-2014*, les données par province et territoire sont fondées sur la province ou le territoire de résidence où une demande a été initialement établie; les données des années antérieures à 2013-2014 publiées dans les *Rapports* précédents ont été redressées afin de refléter ce changement. La méthodologie précédente de présentation des données était fondée sur la province ou le territoire de résidence où la demande a pris fin.

⁸ Les travailleurs de longue date sont des prestataires d'assurance-emploi qui ont versé au moins 30 % de la cotisation maximale annuelle au cours de sept des dix dernières années, et qui ont touché des prestations régulières ou de pêcheur pendant 35 semaines au plus au cours des cinq dernières années. Les prestataires fréquents sont des prestataires d'assurance-emploi comptant au moins trois demandes de prestations régulières ou de pêcheur, pour lesquelles ils ont touché des prestations pendant plus de 60 semaines, au cours des cinq dernières années. Les prestataires occasionnels sont des prestataires d'assurance-emploi qui ne répondent pas aux critères des travailleurs de longue date ni à ceux des prestataires fréquents.

^p Provisoire.

^r Révisé.

Source : Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi (a-e.). Les données se fondent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'a-e..

Annexe 2.5 Prestations régulières (selon l'industrie)

	Nouvelles demandes établies ¹					Durée effective moyenne ^{2,3}					Taux de prestations hebdomadaires moyen ⁴					Montants versés ^{4,5}								
						Écart (%) ⁶	(Nombre de semaines)					Écart (%) ⁶	(En dollars)					Écart (%) ⁶	(En millions de dollars)					
	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2013-2014- 2014-2015	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2013-2014- 2014-2015	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2013-2014- 2014-2015	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2013-2014- 2014-2015
Industrie																								
Industries productrices de biens																								
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	63 470	64 000	58 110	57 140	56 880	-0,5	23,6	22,6	21,6	21,4	21,9 ⁸	2,3	368	379	393	403	416	3,2	589,1	557,0	522,3	503,6	500,7	-0,6
Exploitation minière et extraction de pétrole et de gaz	20 450	21 760	22 190	24 380 ⁷	28 900	18,5	21,1	20,0	20,3	20,4	19,7 ⁸	-3,4	448	462	476	495	510	3,0	228,6	200,0	211,8	253,1	238,9	-5,6
Services publics	5 010	4 530	4 300	4 680	4 420	-5,6	19,1	17,7	17,0	18,3	17,7 ⁸	-3,3	445	459	477	494	501	1,4	48,9	40,4	38,2	40,0	41,1	2,8
Construction	267 840	272 830	258 530	274 730 ⁷	274 140	-0,2	19,2	18,0	18,1	18,1	17,9 ⁸	-1,1	425	438	454	473	487	3,0	2 413,3	2 248,2	2 125,8	2 324,7	2 376,8	2,2
Fabrication	172 660	171 120	149 340	151 270	146 690	-3,0	22,2	20,4	20,4	19,9	19,7 ⁸	-1,0	377	388	398	423	439	3,8	1 931,3	1 475,5	1 259,8	1 228,0	1 222,4	-0,5
Industries productrices de services																								
Commerce de gros	49 950	48 440	45 620	43 940	44 050	0,3	25,3	23,6	23,4	22,9	22,4 ⁸	-2,2	365	376	389	412	424	2,9	614,5	477,0	429,3	435,7	421,0	-3,4
Commerce de détail	94 700	89 480	84 540	79 210	72 850	-8,0	24,6	23,0	22,7	22,2	22,1 ⁸	-0,5	313	323	324	352	368	4,5	847,4	732,2	641,8	630,3	607,0	-3,7
Transport et entreposage	61 280	62 960	58 950	56 690	56 270	-0,7	19,8	19,1	19,3	18,7	19,1 ⁸	2,1	358	367	373	390	403	3,3	529,6	431,9	435,7	412,9	400,3	-3,1
Finance et assurances	16 630	16 060	15 870	14 750	13 820	-6,3	27,4	24,3	24,7	24,7	23,1 ⁸	-6,5	379	396	408	436	445	2,1	228,3	176,2	161,2	167,0	155,9	-6,6
Services immobiliers et services de location et de location à bail	17 800	18 690	17 750	18 050	18 030	-0,1	24,9	23,3	21,7	22,2	21,6 ⁸	-2,7	353	370	382	407	421	3,4	191,6	165,7	152,8	155,3	163,7	5,4
Services professionnels, scientifiques et techniques	53 900	53 530	53 600	53 800	54 690	1,7	23,3	22,0	21,3	21,3	20,8 ⁸	-2,3	391	406	426	448	463	3,3	591,5	493,7	476,0	510,6	505,4	-1,0
Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien ¹	103 220	105 960	98 330	96 850	93 310	-3,7	23,7	21,8	21,5	21,3	21,4 ⁸	0,5	345	353	368	394	409	3,8	964,4	839,3	785,3	784,5	787,0	0,3
Services d'enseignement	125 970	149 320	148 080	145 810	146 040	0,2	13,6	11,6	11,9	11,7	12,3 ⁸	5,1	387	400	415	438	449	2,5	671,8	623,1	616,8	605,8	634,6	4,8
Soins de santé et assistance sociale	54 260	55 510	50 440	48 840	47 160	-3,4	23,0	21,6	21,5	21,3	21,3 ⁸	0,0	343	353	363	384	394	2,6	446,4	416,5	388,7	360,2	362,2	0,6
Information, culture et loisirs ⁶	47 770	47 340	43 680	41 960	39 470	-5,9	22,6	21,3	20,7	20,4	20,6 ⁸	1,0	346	356	371	388	401	3,4	440,3	375,1	346,1	332,8	318,3	-4,4
Hébergement et services de restauration	76 660	73 120	67 410	63 360	58 550	-7,6	24,4	23,0	22,4	22,2	22,3 ⁸	0,5	285	300	310	330	341	3,3	579,7	522,0	475,2	460,3	427,2	-7,2
Autres services (sauf les administrations publiques)	47 670	47 330	44 080	40 700	40 730	0,1	23,8	22,1	21,3	21,0	21,4 ⁸	1,9	337	349	362	380	394	3,7	461,1	389,7	357,6	336,6	334,4	-0,7
Administrations publiques	73 990	76 350	69 410	65 300	63 400	-2,9	21,6	20,5	19,9	20,5	20,6 ⁸	0,5	388	400	411	426	437	2,6	673,0	621,9	574,7	542,3	539,9	-0,4
Non classées	43 630	43 940	66 580	44 350	83 210	87,6	23,8	22,3	22,1	21,5	21,3 ⁸	-0,9	344	356	372	392	412	5,1	351,3	336,1	451,7	283,9	565,3	99,1
Canada	1 396 860	1 422 270	1 356 810	1 325 810 ⁷	1 342 610	1,3	21,5	19,9	19,6	19,4	19,4 ⁸	0,0	371	384	396	419	434	3,6	12 805,0	11 121,5	10 450,5	10 367,6	10 602,1	2,3

Remarque : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué.

¹ Incluent les demandes à l'égard desquelles au moins un dollar a été versé en prestations régulières.

² Par le passé, les données sur la durée effective des prestations régulières étaient présentées un an en retard sur la période visée par le *Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi* afin qu'elles se rapportent à des demandes de prestations qui sont terminées. À compter du *Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi 2014-2015*, les données sur la durée effective des prestations régulières sont présentées pour l'exercice visé par le *Rapport*, de façon à fournir des renseignements en temps opportun, pertinents et cohérents. Ce changement a été rendu possible grâce à des améliorations méthodologiques et à une disponibilité plus grande de données historiques. Cependant, les données pour l'exercice visé par le *Rapport* sont provisoires; les données pour l'exercice 2014-2015 seront révisées, si nécessaire, dans le *Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi 2015-2016*.

³ Excluent les prestations versées en vertu de l'article 25 de la *Loi sur l'assurance-emploi* aux fins de formation.

⁴ Tiennent compte du montant du supplément familial versé aux personnes ayant touché des prestations régulières.

⁵ À compter du *Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi 2014-2015*, les montants versés en prestations régulières incluent les prestations en vertu de l'article 25 de la *Loi sur l'assurance-emploi* aux fins de formation; les données des années précédentes ont été redressées afin de refléter ce changement. La méthodologie précédente de présentation des données sur les prestations régulières excluait ces prestations même si elles étaient incluses dans le total des montants versés en prestations d'assurance-emploi figurant à l'annexe 2.2.

⁶ Croissance en pourcentage entre 2013-2014 et 2014-2015.

⁷ Cette industrie regroupe les codes 55 (gestion de sociétés et d'entreprises) et 56 (services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement) du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord.

⁸ Cette industrie regroupe les codes 51 (industrie de l'information et industrie culturelle) et 71 (arts, spectacles et loisirs) du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord.

^p Provisoire.

^r Révisé.

Source : Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi (a.-e.). Les données se fondent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'a.-e.

Annexe 2.6 Prestations régulières (selon le taux régional de chômage et les heures d'emploi assurable de l'emploi précédent)

	Nouvelles demandes établies ¹						Durée effective moyenne ^{2,3}						Taux de prestations hebdomadaires moyen ⁴						Montants versés ^{4,5}					
	Écart (%) ⁶			(Nombre de semaines)			Écart (%) ⁶			(En dollars)			Écart (%) ⁶			(En millions de dollars)			Écart (%) ⁶			(En millions de dollars)		
	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2013-2014-2014-2015	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2013-2014-2014-2015	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2013-2014-2014-2015	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2013-2014-2014-2015
Taux régional de chômage⁷																								
6,0 % et moins	109 660	182 290	199 610	187 910	273 380	45,5	16,8	15,9	15,7	16,0	16,9 ^p	5,6	369	396	406	442	452	2,3	845,8	965,3	1 320,2	2 512,0	2 848,2	13,4
6,1 % à 7,0 %	118 160	163 980	159 140	196 410	158 060	-19,5	18,9	18,0	17,7	17,7	17,2 ^p	-2,8	384	379	393 ^p	416	433	4,1	913,7	1 133,3	1 090,2	1 583,2	1 855,8	17,2
7,1 % à 8,0 %	225 910	165 330	177 020	259 710	329 870	27,9	20,1	18,3	18,7	18,3	18,4 ^p	0,5	368	375	384	417	428	2,6	1 972,5	1 318,2	1 039,3	2 957,8	2 661,5	-10,0
8,1 % à 9,0 %	332 240	463 540	441 350	327 910 ^p	236 460	-27,9	20,2	19,5	19,1	19,3	19,9 ^p	3,1	368	379	395	415	426	2,7	1 942,8	3 198,4	3 220,7	406,5	461,9	13,6
9,1 % à 10,0 %	209 390	138 570	100 260	45 870	78 450	71,0	23,6	20,4	20,8	19,8	18,8 ^p	-5,1	364	388	397	412	436	5,8	3 074,2	1 196,2	1 048,6	573,1	534,0	-6,8
10,1 % à 11,0 %	113 080	64 650	49 340	84 810 ^p	55 950	-34,0	21,5	20,0	21,2	21,0	20,8 ^p	-1,0	379	386	404	413	430	4,1	991,9	722,4	391,4	455,0	444,9	-2,2
11,1 % à 12,0 %	81 070	48 980	43 320	52 390	44 380	-15,3	22,7	22,9	22,9	20,8	23,1 ^p	11,1	379	393	393	411	419	1,9	778,9	560,8	469,1	108,1	112,5	4,1
12,1 % à 13,0 %	40 240	26 520	19 880	10 030	7 660	-23,6	24,4	22,3	25,1	23,4	23,6 ^p	0,9	371	398	403	429	434	1,2	484,7	251,0	214,2	164,0	24,8	-84,9
13,1 % à 14,0 %	19 250	20 130	27 860	6 620	470	-92,9	27,8	26,0	23,8	23,9	22,2 ^p	-7,1	365	392	409	429	506	17,9	272,9	192,6	220,8	150,0	227,4	51,6
14,1 % à 15,0 %	20 540	20 290	17 740	20 030	25 870	29,2	26,3	25,7	26,1	26,7	28,3 ^p	6,0	384	381	392	413	422	2,2	188,0	220,0	219,4	424,0	379,2	-10,6
15,1 % à 16,0 %	28 850	30 080	21 730	57 470	25 100	-56,3	26,1	27,0	27,0	27,5	25,5 ^p	-7,3	372	381	387	413	431	4,4	283,5	314,5	255,5	503,0	604,6	20,2
16,1 % et plus	98 470	97 910	99 550	76 650	106 960	39,5	27,9	27,3	26,3	25,2	25,3 ^p	0,4	374	389	406	420	429	2,1	1 056,1	1 048,9	961,4	530,9	447,4	-15,7
Heures d'emploi assurable accumulées dans le cadre de l'emploi précédent																								
420 à 559 heures	24 170	19 490	17 170	16 200	15 540	-4,1	28,3	28,9	27,1	25,5	27,0 ^p	5,9	287	293	299	309	328	6,1	219,1	180,7	155,1	133,8	127,2	-4,9
560 à 699 heures	72 650	67 530	57 610	52 690 ^p	48 850	-7,3	22,9	22,3	21,4	20,7	21,7 ^p	4,8	317	324	335	343	353	2,9	595,5	506,8	458,0	380,0	361,1	-5,0
700 à 839 heures	102 090	101 820	91 410	88 590	88 530	-0,1	21,1	20,2	19,3	19,0	19,5 ^p	2,6	329	334	342	356	367	3,1	783,0	708,3	646,5	592,3	592,6	0,1
840 à 979 heures	134 560	129 930	119 280	112 690 ^p	115 160	2,2	21,5	20,2	19,7	19,4	20,1 ^p	3,6	337	346	354	374	387	3,5	1 064,1	937,1	861,4	795,4	829,4	4,3
980 à 1 119 heures	138 760	140 840	130 690	125 430	127 920	2,0	20,6	19,6	19,2	19,5	19,7 ^p	1,0	348	358	366	388	402	3,6	1 059,5	983,9	924,7	891,1	931,0	4,5
1 120 à 1 259 heures	134 980	135 910	130 750	127 170	128 290	0,9	19,8	18,5	18,6	18,7	18,8 ^p	0,5	361	371	381	403	417	3,5	1 005,7	925,8	880,8	871,5	903,0	3,6
1 260 à 1 399 heures	123 770	129 260	120 050	116 850	117 920	0,9	19,3	17,8	18,4	18,2	18,2 ^p	0,0	373	388	397	422	434	2,8	931,4	865,8	829,3	814,0	851,0	4,5
1 400 à 1 539 heures	117 360	124 990	129 200	127 380	127 610	0,2	19,1	17,5	17,1	16,7	16,8 ^p	0,6	382	398	414	438	452	3,2	916,5	842,4	836,4	853,0	872,5	2,3
1 540 à 1 679 heures	108 980	115 720	110 650	109 630	109 360	-0,2	20,2	18,1	18,3	18,3	18,2 ^p	-0,5	388	402	413	439	452	3,0	932,5	830,0	782,5	803,8	836,3	4,0
1 680 à 1 819 heures	110 720	114 690	112 990	110 030 ^p	109 480	-0,5	21,7	19,9	19,7	19,7	19,3 ^p	-2,0	395	406	420	445	457	2,7	1 094,5	959,2	897,8	923,5	924,4	0,1
1 820 heures et plus	328 820	342 090	337 010	339 150	353 950	4,4	24,0	21,5	21,4	21,0	20,4 ^p	-2,9	411	424	439	463	478	3,2	4 201,6	3 381,4	3 178,0	3 309,0	3 373,4	1,9
Données manquantes	0	0	0	0	0	0	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	1,6	0,2	0,1	0,2	0,1	-50,0
Canada	1 386 680	1 422 270	1 356 810	1 325 810^p	1 342 610	1,3	21,5	19,9	19,6	19,4	19,4^p	0,0	371	384	396	419	434	3,6	12 805,0	11 121,5	10 450,5	10 367,6	10 602,1	2,3

Remarque : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué.

¹ Incluent les demandes à l'égard desquelles au moins un dollar a été versé en prestations régulières.

² Par le passé, les données sur la durée effective des prestations régulières étaient présentées un an en retard sur la période visée par le *Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi* afin qu'elles se rapportent à des demandes de prestations qui sont terminées. À compter du *Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi 2014-2015*, les données sur la durée effective des prestations régulières sont présentées pour l'exercice visé par le *Rapport*, de façon à fournir des renseignements en temps opportun, pertinents et cohérents. Ce changement a été rendu possible grâce à des améliorations méthodologiques et à une disponibilité plus grande de données historiques. Cependant, les données pour l'exercice visé par le *Rapport* sont provisoires; les données pour l'exercice 2014-2015 seront révisées, si nécessaire, dans le *Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi 2015-2016*.

³ Excluent les prestations versées en vertu de l'article 25 de la *Loi sur l'assurance-emploi* aux fins de formation.

⁴ Tiennent compte du montant du supplément familial versé aux personnes ayant touché des prestations régulières.

⁵ À compter du *Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi 2014-2015*, les montants versés en prestations régulières incluent les prestations en vertu de l'article 25 de la *Loi sur l'assurance-emploi* aux fins de formation; les données des années précédentes ont été redressées afin de refléter ce changement. La méthodologie précédente de présentation des données sur les prestations régulières excluait ces prestations même si elles étaient incluses dans le total des montants versés en prestations d'assurance-emploi figurant à l'annexe 2.2.

⁶ Croissance en pourcentage entre 2013-2014 et 2014-2015.

⁷ Les taux régionaux de chômage sont une moyenne mobile des taux de chômage mensuels désaisonnalisés produits par Statistique Canada, conformément à l'article 17 du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

^p Provisoire.

^r Révisé.

Source : Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi (a.-e.). Les données se fondent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'a.-e.

Annexe 2.7 Prestations régulières (selon la région économique de l'assurance-emploi)

	Nouvelles demandes établies ¹					Durée effective moyenne ^{2,3}					Taux de prestations hebdomadaires moyen ⁴					Montants versés ^{4,5}								
	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	Écart (%) ⁶	Écart (%) ⁶	(Nombre de semaines)	Écart (%) ⁶	(En dollars)	Écart (%) ⁶	(En millions de dollars)	Écart (%) ⁶	(En millions de dollars)	Écart (%) ⁶	(En millions de dollars)								
Région économique de l'assurance-emploi																								
Terre-Neuve-et-Labrador																								
St. John's	10 590	10 560	9 360	9 740	10 550	8,3	21,9	18,3	17,6	17,5	18,2 ^a	4,0	387	403	422	434	447	3,0	93,2	86,6	73,0	71,0	82,0	15,5
Terre-Neuve/Labrador	57 570	56 870	53 070	53 550	52 860	-1,3	28,8	28,2	27,6	27,1	26,7 ^a	-1,5	369	384	397	414	426	2,9	617,6	615,7	574,2	573,4	584,5	1,9
Île-du-Prince-Édouard																								
Île-du-Prince-Édouard (jusqu'au 11 octobre 2014) ^f	18 570	18 380	16 930	16 040	6 940	Sans objet	24,9	24,8	23,3	22,7	25,1 ^a	Sans objet	362	373	389	395	399	Sans objet	170,7	170,6	163,0	144,3	105,7	Sans objet
Charlottetown (à compter du 12 octobre 2014) ^f	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	2 320	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	18,8 ^a	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	401	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	8,3	Sans objet
Île-du-Prince-Édouard (à compter du 12 octobre 2014) ^f	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	7 300	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	22,9 ^a	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	417	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	33,5	Sans objet
Nouvelle-Écosse																								
Est de la Nouvelle-Écosse	22 820	23 340	21 430	21 600	22 110	2,4	27,6	28,0	27,6	25,9	26,4 ^a	1,9	371	384	394	413	432	4,6	230,4	236,0	230,8	225,8	222,4	-1,5
Ouest de la Nouvelle-Écosse	31 080	31 290	28 200	26 340	26 450	0,4	24,6	23,3	23,5	22,4	23,0 ^a	2,7	355	371	382	388	404	4,1	264,1	266,2	247,8	224,1	219,8	-1,9
Halifax	12 690	13 740	12 530	11 590	12 170	5,0	20,4	19,0	18,5	19,3	19,2 ^a	-0,5	352	366	375	405	417	3,0	99,3	97,0	85,4	85,3	91,9	7,7
Nouveau-Brunswick																								
Fredericton-Moncton-Saint John	20 020	20 710	20 670	19 040	19 230	1,0	19,9	19,1	19,2	19,6	20,4 ^a	4,1	343	356	368	393	407	3,6	149,3	142,6	145,2	142,0	146,2	3,0
Madawaska-Charlottle	12 760	13 500	12 990	11 830	11 370	-3,9	23,2	22,8	23,0	22,1	20,9 ^a	-5,4	358	367	383	391	399	2,0	111,1	111,6	108,6	104,2	92,1	-11,6
Restigouche-Albert	41 750	41 210	39 840	38 580	38 330	-0,6	26,4	26,3	25,9	26,4	25,6 ^a	-3,0	367	379	397	411	421	2,4	406,0	417,8	406,2	397,6	402,7	1,3
Québec																								
Gaspésie-Îles-de-la-Madeline	26 590	26 490	25 250	24 670	23 830	-3,4	27,2	25,8	24,8	25,8	25,4 ^a	-1,6	379	392	404	421	430	2,1	268,8	268,9	258,4	248,2	249,1	0,4
Québec	34 530	35 740	33 530	32 840	34 200	4,1	16,3	15,0	14,8	15,4	15,9 ^a	3,2	369	386	396	428	438	2,3	233,6	199,7	179,6	188,5	209,8	11,3
Trois-Rivières	9 950	10 220	9 420	8 870	8 620	-2,8	20,9	19,6	18,4	18,3	17,2 ^a	-6,0	377	390	411	409	418	2,2	81,4	76,7	68,8	59,6	57,1	-4,2
Centre-sud du Québec	10 420	11 480	9 220	8 930	8 160	-8,6	14,4	13,8	13,8	14,1	15,0 ^a	6,4	356	372	386	413	426	3,1	60,3	54,5	47,5	44,1	47,5	7,7
Sherbrooke	8 580	9 400	8 250	8 070	9 210	14,1	18,0	15,9	15,9	17,2	17,4 ^a	1,2	358	370	383	411	419	1,9	56,7	51,7	47,5	45,6	58,5	28,3
Montréal	30 400	32 230	26 730	26 190	25 750	-1,7	18,0	17,0	16,3	17,0	16,7 ^a	-1,8	356	370	380	408	420	2,9	218,3	194,7	169,8	161,5	188,6	4,4
Montréal	150 210	157 750	155 350	152 130	152 310	0,1	20,7	18,8	18,8	19,1	19,2 ^a	0,5	357	370	382	412	424	2,9	1 289,1	1 077,4	1 071,5	1 090,8	1 166,0	6,9
Centre du Québec	75 920	81 930	78 520	74 410	74 540	0,2	19,6	18,8	18,1	17,5	17,6 ^a	0,6	374	389	403	407	418	2,7	580,1	570,2	552,0	495,5	496,5	0,2
Nord-ouest du Québec	22 040	21 390	20 390	19 970	20 300	1,7	21,2	20,2	20,1	19,3	20,0 ^a	3,6	389	407	419	422	437	3,6	189,7	176,9	171,0	160,5	159,5	-0,6
Bas-Saint-Laurent-Côte-Nord	50 990	51 040	48 710	47 280 ^c	44 590	-5,7	21,1	19,6	19,0	19,6	19,2 ^a	-2,0	383	399	414	422	429	1,7	415,6	409,0	369,2	354,6	349,5	-1,4
Hull	10 540	11 520	10 310	10 340	10 750	4,0	17,7	17,1	17,0	17,0	18,2 ^a	7,1	378	388	399	424	436	2,8	77,0	70,3	70,2	67,4	74,9	11,1
Chicoutimi-Jonquière	11 540	11 170	11 080	10 530	11 580	10,0	18,5	17,1	16,8	18,0	18,9 ^a	5,0	380	395	410	413	427	3,4	85,2	76,6	68,9	70,5	78,1	10,8

Suite à la page suivante...

Annexe 2.7 Prestations régulières (selon la région économique de l'assurance-emploi) *(Suite)*

		Nouvelles demandes établies ¹					Durée effective moyenne ^{2,3}					Taux de prestations hebdomadaires moyen ⁴					Montants versés ^{4,5}									
		Écart (%) ⁶		(Nombre de semaines)			Écart (%) ⁶		(En dollars)			Écart (%) ⁶		(En millions de dollars)			Écart (%) ⁶									
		2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015
Région économique de l'assurance-emploi																										
Ontario																										
Ottawa		18 840	21 380	20 740	19 950	20 180	1,2	19,6	18,0	17,9	17,3	17,8 ^o	2,9	372	390 ⁱ	399	429	443	3,3	171,4	148,6	145,8	147,4	151,4	2,7	
Est de l'Ontario		17 660	19 130	19 510	19 820	19 820	0,0	21,1	18,7	18,4	17,8	18,0 ^o	1,1	358	372 ⁱ	383	410	428	4,4	143,5	135,5	133,9	137,1	144,8	5,6	
Kingston		3 990	4 420	3 820	3 820	3 770	-1,3	17,9	17,1	17,0	17,5	19,1 ^o	9,1	358	376	390	411	429	4,4	31,5	27,5	24,6	26,1	27,9	6,9	
Centre de l'Ontario		42 590	47 260	44 740	44 080	42 610	-3,3	20,7	18,3	18,6	17,8	17,7 ^o	-0,6	359	373	387	412	425	3,2	366,2	331,2	307,9	316,3	310,7	-1,8	
Oshawa		10 720	12 410	11 510	12 700	12 350	-2,8	21,5	17,7	19,5	16,6	16,1 ^o	-3,0	395	407	422	432	453	4,9	114,9	92,6	86,5	89,9	89,9	0,0	
Toronto		144 840	148 580	147 190	145 680	141 040	-3,2	23,6	21,1	21,1	20,2	20,0 ^o	-1,0	370	379	392	424	435	2,6	1 586,7	1 265,7	1 178,7	1 218,5	1 215,2	-0,3	
Hamilton		20 710	20 970	19 680	20 220	19 540	-3,4	20,8	17,6	17,8	17,1	17,0 ^o	-0,6	371	381	392	431	437	1,4	192,5	149,7	133,9	141,1	137,5	-2,6	
St. Catharines		16 150	16 880	16 870	16 770 ⁱ	14 660	-12,6	20,9	19,4	19,2	18,6	18,5 ^o	-0,5	349	363	369	405	412	1,7	144,4	116,9	115,3	117,2	109,2	-6,8	
London		13 900	14 490	13 900	14 210	13 430	-5,5	20,6	20,4	19,6	19,6	18,7 ^o	-4,6	361	377	383	416	423	1,7	127,9	108,5	105,3	109,1	104,9	-3,8	
Niagara		12 850	13 940	13 260	12 610	12 330	-2,2	22,4	20,2	19,5	18,6	18,1 ^o	-2,7	382	396	405	415	433	4,3	129,4	113,1	101,8	100,1	88,9	-11,2	
Windsor		13 180	11 740	12 210	10 230	15 520	51,7	19,8	17,6	20,4	19,1	16,8 ^o	-12,0	389	401 ⁱ	408	408	456	11,8	113,6	93,2	89,8	85,3	83,8	-1,8	
Kitchener		14 420	15 150	14 600	15 050	13 340	-11,4	20,7	18,9	18,2	18,5	17,1 ^o	-7,6	368	383	391	429	443	3,3	139,9	114,9	103,2	111,9	108,9	-2,7	
Huron		13 600	14 380	12 850	13 750	13 040	-5,2	21,0	18,1	18,8	18,5	17,1 ^o	-7,6	390	396	412	419	431	2,9	129,3	113,7	94,0	94,1	95,3	1,3	
Centre-sud de l'Ontario		14 580	15 010	14 050	13 040	11 590	-11,1	18,9	16,8	16,5	16,9	16,3 ^o	-3,6	368	381	392	419	431	2,9	132,2	100,7	93,6	90,6	82,8	-8,6	
Sudbury		5 930	5 710	5 740	5 780	5 540	-4,2	20,0	18,2	19,2	18,4	17,1 ^o	-7,1	377	384	409	430	444	3,3	63,9	42,4	40,8	45,5	43,0	-5,5	
Thunder Bay		4 310	4 840	4 320	4 520	4 580	1,3	15,9	16,2	16,5	17,5	16,6 ^o	-5,1	386	396	412	446	456	2,2	35,5	28,1	29,3	31,4	33,9	8,0	
Nord de l'Ontario		28 990	29 960	29 260	28 790	28 040	-2,6	22,9	22,4	22,5	22,2	21,8 ^o	-1,8	387	402	415	429	439	2,3	281,4	259,1	264,7	267,2	265,1	-0,8	
Manitoba																										
Winnipeg		19 820	21 050	20 440	19 370	20 080	3,7	17,4	16,1	16,1	15,7	16,7 ^o	6,4	359	370	380 ⁱ	417	429	2,9	161,4	136,0	132,8	134,8	138,4	2,7	
Sud du Manitoba		10 270	10 550	10 130	9 260	9 750	5,3	16,0	14,7	15,2	15,4	15,9 ^o	3,2	358	362	378	404	419	3,7	72,0	61,8	61,0	60,9	64,1	5,3	
Nord du Manitoba		7 240	7 490	7 260	7 010	7 450	6,3	26,3	26,1	25,2	25,3	24,0 ^o	-5,1	364	382	396	409	417	2,0	75,3	73,2	76,4	72,0	74,7	3,8	
Saskatchewan																										
Regina		3 910	4 110	3 920	3 970	4 470	12,6	16,2	14,7	15,3	14,5	14,5 ^o	0,0	384	402	416	455	468	2,9	33,2	26,5	27,3	28,7	31,3	9,1	
Saskatoon		6 540	6 560	6 310	6 100	7 510	23,1	17,2	16,5	14,7	15,4	16,2 ^o	5,2	385	400	411	437	469	7,3	56,3	45,9	44,5	43,4	52,1	20,0	
Sud de la Saskatchewan		8 480	8 210	8 020	7 500	8 550	14,0	17,4	15,9	16,0	15,9	17,2 ^o	8,2	369	387	403	426	450	5,6	67,1	56,6	55,6	52,6	60,3	14,6	
Nord de la Saskatchewan		10 540	10 400	9 670	9 820	10 970	11,7	24,2	23,7	23,2	22,5	23,1 ^o	2,7	381	402	421	432	453	4,9	112,6	101,8	99,9	100,6	102,6	2,0	
Alberta																										
Calgary		29 610	26 080	26 820	26 580	32 730	23,1	19,9	17,0 ⁱ	17,0	16,7	17,7 ^o	6,0	406	414	431	462	484	4,8	328,7	229,8	202,1	217,0	237,3	9,4	
Edmonton		33 060	29 490	27 300	29 770	36 310	22,0	19,1	15,5	15,1	15,8	16,6 ^o	5,1	414	425	437	470	487	3,6	338,5	245,3	198,3	227,7	260,7	14,5	
Nord de l'Alberta		8 670	8 310	7 060	7 320	10 290	40,6	20,9	18,6	17,1	18,3	19,6 ^o	7,1	419	438	451	465	490	5,4	97,9	77,3	65,0	65,1	79,3	21,8	
Sud de l'Alberta		24 720	22 790	21 980	20 330	26 450	30,1	18,6	16,4	15,3	15,9	17,1 ^o	7,5	394	406	418	450	477	6,0	256,5	173,8	160,9	160,8	169,6	5,5	

Suite à la page suivante...

Annexe 2.7 Prestations régulières (selon la région économique de l'assurance-emploi) (Suite)

Nouvelles demandes établies ¹				Durée effective moyenne ^{2,3}					Taux de prestations hebdomadaires moyen ⁴					Montants versés ^{4,5}											
		Écart (%) ⁶		(Nombre de semaines)			Écart (%) ⁶		(En dollars)			Écart (%) ⁶		(En millions de dollars)			Écart (%) ⁶								
		2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2013-2014-2014-2015			
Région économique de l'assurance-emploi																									
Colombie-Britannique																									
Sud intérieur de la Colombie-Britannique		34 220	33 070	29 400	29 140 ⁷	28 630	-1,8	21,6	18,6	17,8	18,1	18,6 ⁸	2,8	368	383	395	428	442	3,3	311,7	257,8	212,2	207,9	221,2	6,4
Abbotsford		8 680	8 570	8 270	7 980	7 380	-7,5	20,8	20,0	18,4	18,6	18,9 ⁸	1,6	323 ⁷	335	348	359	374	4,2	64,6	60,5	55,6	51,8	48,9	-5,6
Vancouver		66 490	63 510	60 470	58 780	55 620	-5,4	22,2	19,7	19,2	18,6	18,2 ⁸	-2,2	362	374	384	412	424	2,9	670,9	494,6	446,9	449,4	435,8	-3,0
Victoria		9 180	9 190	8 830	7 790	7 520	-3,5	19,8	17,9	18,0	17,4	17,8 ⁸	2,3	381	379	398	428	437	2,1	79,2	66,1	64,5	57,1	57,4	0,5
Sud côtier de la Colombie-Britannique		24 670	23 510	22 680	21 280	20 740	-2,5	20,1	19,3	18,4	19,1	19,0 ⁸	-0,5	368	379	394	427 ⁷	443	3,7	214,0	178,9	164,7	158,4	161,5	2,0
Nord de la Colombie-Britannique		19 010	18 460	17 650	15 840	19 150	20,9	22,5	21,4	20,6	19,7	20,7 ⁸	5,1	399	417	432	444	462	4,1	207,0	163,5	167,9	142,5	156,8	10,0
Territoires																									
Yukon (jusqu'au 11 octobre 2014) ⁷		2 140	2 060	2 080	2 020	780	Sans objet	22,6	22,8	24,0	24,0	29,1 ⁸	Sans objet	432	445	457	477	476	Sans objet	21,6	22,0	22,1	21,3	17,0	Sans objet
Whitehorse (à compter du 12 octobre 2014) ⁷		Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	560	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	16,8 ⁸	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	485	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	2,6	Sans objet
Yukon (à compter du 12 octobre 2014) ⁷		Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	540	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	18,9 ⁸	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	473	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	3,1	Sans objet
Territoires du Nord-Ouest (jusqu'au 11 octobre 2014) ⁷		1 680	1 720	1 590	1 530	990	Sans objet	27,4	26,3	26,2	25,9	29,2 ⁸	Sans objet	440	448	463	487	492	Sans objet	22,2	21,4	22,3	20,3	17,2	Sans objet
Yellowknife (à compter du 12 octobre 2014) ⁷		Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	170	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	18,0 ⁸	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	511	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	0,7	Sans objet
Territoires du Nord-Ouest (à compter du 12 octobre 2014) ⁷		Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	520	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	21,6 ⁸	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	507	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	2,7	Sans objet
Nunavut (jusqu'au 11 octobre 2014) ⁷		1 110	930	900	850	280	Sans objet	29,2	27,6	28,2	29,2	30,8 ⁸	Sans objet	430	433	462	460	464	Sans objet	12,9	11,7	12,9	11,9	7,9	Sans objet
Iqaluit (à compter du 12 octobre 2014) ⁷		Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	40	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	13,2 ⁸	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	494	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	0,2	Sans objet
Nunavut (à compter du 12 octobre 2014) ⁷		Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	280	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	30,1 ⁸	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	477	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	1,4	Sans objet
Canada		1 396 860	1 422 270	1 356 810	1 325 810 ⁸	1 342 610	1,3	21,5	19,9	19,6	19,4	19,4 ⁸	0,0	371	384	396	419	434	3,6	12 805,0	11 121,5	10 450,5	10 367,6	10 602,1	2,3

Remarque : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué.

¹ Incluent les demandes à l'égard desquelles au moins un dollar a été versé en prestations régulières.

² Par le passé, les données sur la durée effective des prestations régulières étaient présentées un an en retard sur la période visée par le *Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi* afin qu'elles se rapportent à des demandes de prestations qui sont terminées. À compter du *Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi 2014-2015*, les données sur la durée effective des prestations régulières sont présentées pour l'exercice visé par le *Rapport*, de façon à fournir des renseignements en temps opportun, pertinents et cohérents. Ce changement a été rendu possible grâce à des améliorations méthodologiques et à une disponibilité plus grande de données historiques. Cependant, les données pour l'exercice visé par le *Rapport* sont provisoires; les données pour l'exercice 2014-2015 seront révisées, si nécessaire, dans le *Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi 2015-2016*.

³ Excluent les prestations versées en vertu de l'article 25 de la *Loi sur l'assurance-emploi* aux fins de formation.

⁴ Tiennent compte du montant du supplément familial versé aux personnes ayant touché des prestations régulières.

⁵ À compter du *Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi 2014-2015*, les montants versés en prestations régulières incluent les prestations en vertu de l'article 25 de la *Loi sur l'assurance-emploi* aux fins de formation; les données des années précédentes ont été redressées afin de refléter ce changement. La méthodologie précédente de présentation des données sur les prestations régulières excluait ces prestations même si elles étaient incluses dans le total des montants versés en prestations d'assurance-emploi figurant à l'annexe 2.2.

⁶ Croissance en pourcentage entre 2013-2014 et 2014-2015.

⁷ Depuis le 12 octobre 2014, il y a un total de 62 régions économiques de l'assurance-emploi (a.-e.), au lieu de 58 régions. Les régions économiques de l'a.-e. de l'Île-du-Prince-Édouard, du Yukon, des Territoires-du-Nord-Ouest et du Nunavut ont été divisées en deux régions économiques de l'a.-e. chacune, l'une composée de la zone de la capitale et l'autre de la zone hors capitale.

^p Provisoire.

^r Révisé.

Source : Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi (a.-e.). Les données se fondent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'a.-e.

Annexe 2.8 Prestataires réguliers saisonniers^{1,2}

	Nouvelles demandes établies ³					Durée effective moyenne ^{4,5}					Taux de prestations hebdomadaires moyen ⁶					Montants versés ^{5,6}																			
	Écart (%) ⁷					(Nombre de semaines)					Écart (%) ⁷					(En dollars)					Écart (%) ⁷					(En millions de dollars)					Écart (%) ⁷				
	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015					
Province et territoire ⁸																																			
Terre-Neuve-et-Labrador	35 300	33 980	32 450	32 100	30 720	-4,3	27,9	27,4	26,7	26,2	26,0 ^p	-0,8	386	398	413	426	439	3,1	362,9	364,5	345,8	340,2	342,1	0,6											
Île-du-Prince-Édouard	9 510	9 610	9 390	8 750	8 580	-1,9	25,5	25,3	23,7	23,2	23,8 ^p	1,7	379	385	400	404	413	2,2	86,8	89,5	86,9	79,1	75,8	-4,2											
Nouvelle-Écosse	25 870	27 000	26 630	26 060	25 560	-1,9	24,5	23,8	24,0	22,7	23,1 ^p	1,8	377	388	402	411	427	3,9	223,6	236,2	236,9	230,3	222,4	-3,4											
Nouveau-Brunswick	34 810	34 900	35 150	34 470	34 090	-1,1	24,6	24,5	24,4	24,7	23,9	-3,2	380	387	404	417	426	2,2	309,0	320,2	324,2	322,5	330,4	2,4											
Québec	150 760	160 100	161 250	160 890	159 240	-1,0	18,6	17,3	16,9	17,0	17,0 ^p	0,0	394	406	420	436	447	2,5	1 082,3	1 056,7	1 040,9	1 043,2	1 082,2	3,7											
Ontario	75 730	87 160	91 820	95 870	97 110	1,3	15,9	14,5	14,8	14,6	14,5 ^p	-0,7	398	410	425	443	456	2,9	490,6	483,6	499,3	547,9	572,0	4,4											
Manitoba	8 580	10 380	10 670	10 520	10 820	2,9	16,1	14,8	14,4	14,6	14,6 ^p	0,0	377	389	397	425	435	2,4	58,9	57,4	58,7	60,2	63,3	5,1											
Saskatchewan	7 620	8 080	8 260	7 770	7 770	0,0	16,7	16,7	16,5	16,0	16,6 ^p	3,8	392	406	418	441	451	2,3	53,1	52,0	54,7	53,1	53,5	0,8											
Alberta	8 630	10 990	12 150	13 000	13 700	5,4	16,3	13,9	13,2	13,3	13,8 ^p	3,8	424	433	446	468	478	2,1	66,0	64,2	68,2	73,7	78,4	6,4											
Colombie-Britannique	24 040	29 000	31 160	32 100	31 370	-2,3	18,0	16,0	15,4	15,3	15,6 ^p	2,0	383	394	403	422	431	2,1	178,6	168,5	178,1	180,4	188,9	4,7											
Yukon	620	680	640	550	520	-5,5	22,0	23,3	21,9	21,7	20,2 ^p	-6,9	442	449	469	489	497	1,6	5,7	6,2	6,5	5,4	6,0	11,1											
Territoires du Nord-Ouest	280	270	280	280	210	-25,0	27,9	26,8	27,6	25,5	23,3 ^p	-8,6	446	453	463	498	513	3,0	3,0	3,1	3,8	3,4	2,6	-23,5											
Nunavut	60	80	80	50	30	-40,0	32,3	26,3	32,6	25,8	29,3 ^p	13,6	451	453	463	501	431	-14,0	0,7	1,1	1,2	0,8	0,5	-37,5											
Sexe																																			
Hommes	245 790	255 140	259 680	262 030	261 810	-0,1	20,4	19,4	19,0	18,9	18,6 ^p	-1,6	418	429	443	458	470	2,6	2 055,5	2 050,0	2 045,5	2 097,6	2 162,1	3,1											
Femmes	136 020	157 090	160 240	160 380	157 910	-1,5	19,0	17,1	16,7	16,4	16,8 ^p	2,4	343	360	374	392	403	2,8	863,7	853,1	859,8	842,5	856,0	1,6											
Âge																																			
24 ans et moins (jeunes)	11 350	12 180	11 980	10 940	10 540	-3,7	19,2	18,2	18,1	18,0	17,4 ^p	-3,3	408	420	428	444	462	4,1	84,9	86,2	89,2	82,9	80,4	-3,0											
25 à 44 ans	146 270	152 580	154 550	155 330	154 680	-0,4	18,7	17,5	17,1	16,9	16,9 ^p	0,0	406	419	434	451	464	2,9	1 085,3	1 062,2	1 047,3	1 058,4	1 089,1	2,9											
45 à 54 ans	121 400	129 680	128 020	126 060	120 920	-4,1	19,9	18,3	17,9	17,8	17,6 ^p	-1,1	388	400	415	431	443	2,8	939,2	905,5	870,1	862,6	859,2	-0,4											
55 ans et plus (travailleurs âgés)	102 790	117 790	125 380	130 080	133 580	2,7	21,7	20,2	19,6	19,3	19,3 ^p	0,0	370	383	396	412	423	2,7	809,8	849,3	898,7	936,3	989,3	5,7											
Canada	381 810	412 230	419 930	422 410 ^a	419 720	-0,6	19,9	18,5	18,1	17,9	17,9 ^p	0,0	391	402	417	433	445	2,8	2 919,2	2 803,2	2 905,3 ^a	2 940,2	3 018,1	2,6											

Remarque : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué.

¹ Les prestataires réguliers saisonniers sont des prestataires réguliers ayant présenté au moins trois demandes de prestations régulières ou de pêcheur au cours des cinq exercices précédant celui de l'année de référence, et dont au moins deux ont été établies au même moment de l'année que celle de l'année de référence. Pour les fins de cette annexe, une fenêtre de 17 semaines est utilisée pour déterminer si une demande a été établie au même moment que celle de l'année de référence. Plus précisément, une demande de prestations est considérée établie au même moment lorsqu'elle a été établie entre 8 semaines avant et 8 semaines après la semaine au cours de laquelle la demande de l'année de référence a elle-même été établie.

² Dans les *Rapports de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi* précédents, cette annexe portait sur l'ensemble des prestataires saisonniers, et non pas seulement sur les prestataires réguliers saisonniers. Par définition, toutes les personnes touchant des prestations de pêcheur étaient considérées comme des prestataires saisonniers et leurs statistiques étaient, par conséquent, comprises dans cette annexe. Pour le *Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi 2014-2015*, par souci de cohérence et de simplicité, cette annexe traite uniquement des prestataires réguliers saisonniers, les données sur les personnes qui touchent des prestations de pêcheur étant divulguées séparément à l'annexe 2.9.

³ Incluent les demandes à l'égard desquelles au moins un dollar a été versé en prestations régulières.

⁴ Les données sur la durée effective des prestations versées aux prestataires réguliers saisonniers pour l'exercice visé par le *Rapport* sont provisoires; les données pour l'exercice 2014-2015 seront révisées, si nécessaire, dans le *Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi 2015-2016*.

⁵ Excluent les prestations versées en vertu de l'article 25 de la *Loi sur l'assurance-emploi* aux fins de formation.

⁶ Tiennent compte du montant du supplément familial versé aux prestataires réguliers saisonniers.

⁷ Croissance en pourcentage entre 2013-2014 et 2014-2015.

⁸ À compter du *Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi 2013-2014*, les données par province et territoire sont fondées sur la province ou le territoire de résidence où une demande a été initialement établie; les données des années antérieures à 2013-2014 publiées dans les *Rapports* précédents ont été redressées afin de refléter ce changement. La méthodologie précédente de présentation des données était fondée sur la province ou le territoire de résidence où la demande a pris fin.

^p Provisoire.

^r Révisé.

Source : Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi (a.-e.). Les données se fondent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'a.-e.

Annexe 2.9 Prestations de pêcheur

	Nouvelles demandes établies ¹					Durée effective moyenne ²					Taux de prestations hebdomadaires moyen ³					Montants versés ³								
	Écart (%) ⁴					(Nombre de semaines)					(En dollars)					(En millions de dollars)								
	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015				
Province et territoire ⁵																								
Terre-Neuve-et-Labrador Île-du-Prince-Édouard Nouvelle-Écosse Nouveau-Brunswick Québec Ontario Manitoba Saskatchewan Alberta Colombie-Britannique Yukon Territoires du Nord-Ouest Nunavut	11 322	12 462	11 833	11 218	11 160	-0,5	19,9	20,9	20,7	21,0	20,7 ^a	-1,4	417	440	448	464	484	4,3	92,6	106,1	101,3	100,1	98,6	-1,5
	3 022	2 977	2 877	2 834	2 844	0,4	19,5	19,5	19,5	19,8	20,3 ^a	2,5	436	449	470	475	493	3,8	23,9	23,8	23,3	22,6	24,1	6,6
	5 579	5 608	5 436	5 225	5 185	-0,8	19,6	19,6	19,7	19,9	19,9 ^a	0,0	432	444	463	474	498	5,1	47,1	50,0	50,7	49,2	49,9	1,4
	2 671	2 770	2 795	2 751	2 791	1,5	19,6	19,6	19,6	19,9	19,8 ^a	-0,5	440	455	473	486	499	2,7	22,9	25,5	25,8	27,0	26,6	-1,5
	1 477	1 499	1 457	1 409	1 390	-1,3	19,7	19,4	18,9	19,9	19,5 ^a	-2,0	445	459	475	489	504	3,1	11,6	12,8	12,1	12,3	12,8	4,1
	89	94	82	90	93	3,3	20,2	20,7	21,5	23,1	21,8 ^a	-5,6	392	403	406	417	426	2,2	1,0	1,0	1,0	1,2	1,2	0,0
	891	777	793	778	750	-3,6	22,8	22,1	23,1	23,4	22,7 ^a	-3,0	370	377	391	400	401	0,2	9,2	7,9	8,1	8,3	8,4	1,2
	137	120	127	116	117	0,9	24,9	24,1	24,7	24,5	24,2 ^a	-1,2	369 ^a	342	386	394	419	6,3	0,5	0,5	0,8	1,1	1,0	-9,1
	19	15	20	23	25	8,7	23,1	23,7	20,4	23,7	22,0 ^a	-7,2	439	409	404	396	434	9,6	0,1	0,2	0,1	0,1	0,3	200,0
	3 204	3 144	2 814	2 644	3 124	18,2	23,0	23,1	22,9	22,8	23,2 ^a	1,8	411 ^a	415	415 ^a	432	459	6,3	32,4	31,0	28,9	25,4	31,7	24,8
1	1	3	4	4	0,0	19,0	17,0	25,3	25,5	24,5 ^a	-3,9	457	448	485	501	431	-14,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	Sans objet	
9	10	12	14	12	-14,3	21,5	25,9	25,9	25,5	24,2 ^a	-5,1	399	398	433	449	421	-6,2	0,2	0,2	0,3	0,4	0,4	0,0	
22	29	41	69	92	33,3	16,6	18,2	19,9	20,7	22,5 ^a	8,7	426	458	464	459	485	5,7	0,1	0,1	0,3	0,2	0,7	250,0	
Sexe																								
Hommes	23 672	24 298	23 222	22 372	22 590	1,0	19,9	20,2	20,1	20,4	20,4 ^a	0,0	428	443	456	470	489	4,0	200,1	214,3	209,4	205,0	210,9	2,9
Femmes	4 861	5 208	5 068	4 803	4 997	4,0	22,0	22,4	22,2	22,3	22,3 ^a	0,0	401 ^a	421	433	443	465	5,0	41,6	44,8	43,4	43,0	44,7	4,0
Âge																								
24 ans et moins (jeunes)	1 218	1 361	1 239	1 127	1 218	8,1	20,2	20,3	19,9	20,4	20,2 ^a	-1,0	405	421	430	449	464	3,3	9,1	11,3	11,3	10,9	10,4	-4,6
25 à 44 ans	9 639	9 697	8 987	8 335	8 214	-1,5	19,6	20,2	20,0	20,3	20,4 ^a	0,5	426	441	453	467	484	3,6	84,0	84,8	77,6	75,0	74,3	-0,9
45 à 54 ans	9 029	9 232	8 805	8 420	8 228	-2,3	20,1	20,3	20,3	20,6	20,5 ^a	-0,5	427	444	458	471	490	4,0	75,5	83,0	82,9	78,8	78,7	-0,1
55 ans et plus (travailleurs âgés)	8 647	9 216	9 259	9 293	9 927	6,8	21,2	21,3	21,2	21,3	21,3 ^a	0,0	419	435	448	461	484	5,0	73,1	80,1	80,9	83,2	92,2	10,8
Canada	28 533	29 506	28 290	27 175	27 587	1,5	20,3	20,6	20,5	20,8	20,7 ^a	-0,5	423	439	452	465	484	4,1	241,7	259,2	252,8	247,9	255,6	3,1

Remarque : Les chiffres avant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué.

Incluent les demandes à l'égard desquelles au moins un dollar a été versé en prestations de pêcheur.

Par le passé, les données sur la durée effective des prestations de pêcheur étaient présentées un an en retard sur la période visée par le *Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi* afin qu'elles se rapportent à des demandes de prestations qui sont terminées. À compter du *Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi 2014-2015*, les données sur la durée effective des prestations de pêcheur sont présentées pour l'exercice visé par le *Rapport*, de façon à fournir des renseignements en temps opportun, pertinents et cohérents. Ce changement a été rendu possible grâce à des améliorations méthodologiques et à une disponibilité plus grande de données historiques. Cependant, les données pour l'exercice visé par le *Rapport* sont provisoires; les données pour l'exercice 2014-2015 seront révisées, si nécessaire, dans le *Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi 2015-2016*.

3 Tient compte du montant du supplément familial versé aux personnes ayant touché des prestations de pèchreur.

¹ Croissance en pourcentage entre 2013-2014 et 2014-2015.

A compter du *Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi 2013-2014*, les données par province et territoire sont fondées sur la province ou le territoire de résidence où une demande a été initialement établie; les données des années antérieures à 2013-2014 publiées dans les *Rapports* précédents ont été redressées afin de refléter ce changement. La méthodologie précédente de présentation des données était fondée sur la province ou le territoire de résidence où la demande a pris fin.

Provisoire.

Révisé.

Source : Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi (a.e.). Les données se fondent sur un échantillon de 100 % des données administratives de l'a.-e., sauf pour les montants versés, lesquels se fondent sur un échantillon de 10 %.

Annexe 2.10 Prestations spéciales^{1,2,3}

	Nouvelles demandes établies ⁴						Taux de prestations hebdomadaires moyen ⁵						Montants versés ⁵						Écart (%) ⁶ 2013-2014- 2014-2015	Écart (%) ⁶ 2013-2014- 2014-2015
	Écart (%) ⁶			(En dollars)			(En millions de dollars)			Écart (%) ⁶			(En millions de dollars)							
	2009-2010	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2009-2010	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2009-2010	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015		
Province et territoire ⁷																				
Terre-Neuve-et-Labrador	11 020	10 670	11 550	11 120	11 660 ¹	11 970	344	357	374	393	401	408	1,7	78,7	81,4	85,6	92,1	93,5 ¹	98,0	4,8
Île-du-Prince-Édouard	5 200	5 380	5 950	5 010	5 930	6 350	355	351	367	384	387	397	2,6	30,0	28,8	33,9	31,8	33,0 ¹	39,7	20,3
Nouvelle-Écosse	20 820	21 530	22 120	20 500	21 150 ¹	21 660	336	348	362	372	393	400	1,8	148,7	144,1	155,1	158,2	154,2 ¹	164,3	6,5
Nouveau-Brunswick	24 830	25 250	24 690	25 280	24 220 ¹	24 920	339	353	363	379	395	405	2,5	141,7	142,3	149,4	152,9	157,3 ¹	156,8	-0,3
Québec	100 130	97 110	102 050	105 330	105 400 ¹	107 700	330	340	350	364	380	390	2,6	305,6	304,5	320,9	354,8	367,5 ¹	375,2	2,1
Ontario	185 230	179 990	183 950	181 920	185 180 ¹	184 240	357	367	375	386	410	420	2,4	1 915,5	1 905,5	1 929,5	1 991,5	2 105,9 ¹	2 176,8	3,4
Manitoba	19 250	18 850	18 450	19 300	19 610 ¹	18 990	340	350	356	373	397	413	4,0	171,0	165,6	171,7	184,3	206,0 ¹	212,6	3,2
Saskatchewan	15 060	14 730	14 060	14 760	15 270 ¹	14 790	348	360	374	390	414	430	3,9	148,9	153,4	157,9	165,1	187,3 ¹	188,0	0,4
Alberta	52 180	50 810	50 450	53 990	54 880 ¹	58 440	372	377	387	402	430	445	3,5	608,4	590,8	601,0	656,4	712,7 ¹	761,7	6,9
Colombie-Britannique	74 800	73 140	73 140	70 880	71 580 ¹	75 350	346	354	362	375	403	411	2,0	638,8	640,5	653,4	672,9	705,4 ¹	750,9	6,5
Yukon	630	540	720	740	590	670	420	439	437	436	452	463	2,4	6,1	6,7	7,2	9,6	8,1	7,7	-4,9
Territoires du Nord-Ouest	680	800	950	820	690	600	420	440	454	466	488	478	-2,0	7,9	9,4	12,3	10,1	10,7	8,5	-20,6
Nunavut	470	470	420	390	380	350	422	435	449	470	474	458	-3,4	5,8	5,4	5,9	4,6	6,0	5,0	-16,7
Données manquantes	0	0	0	0	280	70	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	0,0	0,0	0,0	0,0	1,2	0,4	-66,7
Sexe																				
Hommes	163 510	160 700	165 240	167 900	171 210 ¹	177 910	376	386	396	410	433	444	2,5	694,8	682,6	704,3	757,6	803,5 ¹	834,2	3,8
Femmes	346 790	338 570	343 260	342 140	345 610 ¹	348 190	336	345	354	366	388	398	2,6	3 512,4	3 495,8	3 579,5	3 726,9 ¹	3 945,4 ¹	4 111,3	4,2
Âge																				
24 ans et moins (jeunes)	48 350	45 700	43 110	41 810	39 880 ¹	39 890	276	284	288	301	321	330	2,8	383,5	350,1	338,4	330,9	334,9 ¹	339,5	1,4
25 à 44 ans	301 150	294 460	296 570	297 860	299 790 ¹	303 530	366	375	384	397	420	431	2,6	3 255,1	3 252,7	3 331,2	3 487,9	3 694,1 ¹	3 853,5	4,3
45 à 54 ans	91 060	88 460	91 260	90 260	91 400 ¹	90 850	345	355	365	377	399	409	2,5	326,1	325,6	338,9	361,0	379,2 ¹	382,5	0,9
55 ans et plus (travailleurs âgés)	69 740	70 650	77 560	80 110	85 750 ¹	91 830	332	339	352	365	385	396	2,9	242,4	250,0	275,3	304,6	340,7	370,1	8,6
Situation d'emploi																				
Employés	510 300	498 990	508 010	509 390	516 170 ¹	525 370	349	358	368	381	403	414	2,7	4 207,2	4 177,7	4 277,4	4 478,8	4 740,7 ¹	4 937,8	4,2
Travailleurs indépendants ⁸	Sans objet	280	490	650	650	730	Sans objet	319	325	293	326	315	-3,4	Sans objet	0,7	6,4	5,7	8,2	7,7	-6,1
Canada	510 300	499 270	508 500	510 040	516 820 ¹	526 100	349	358	368	381	403	414	2,7	4 207,2	4 178,4	4 283,8	4 484,5	4 748,9 ¹	4 945,5	4,1

Remarque : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué.

- Incluent les prestations de maternité, parentales, de maladie, de soignant et pour parents d'enfants gravement malades.
- Comprennent également les prestations spéciales versées aux travailleurs indépendants.
- La ventilation des prestations de maternité, parentales, de maladie, de soignant et pour parents d'enfants gravement malades est présentée aux annexes 2.12 à 2.17.
- Incluent les demandes à l'égard desquelles au moins un dollar a été versé en prestations spéciales.
- Tiennent compte du montant du supplément familial versé aux personnes ayant touché des prestations spéciales.
- Croissance en pourcentage entre 2013-2014 et 2014-2015.
- À compléter du *Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi 2013-2014*, les données par province et territoire sont fondées sur la province ou le territoire de résidence où une demande a été initialement établie; les données des années antérieures à 2013-2014 publiées dans les *Rapports* précédents ont été redressées afin de refléter ce changement. La méthodologie précédente de présentation des données était fondée sur la province ou le territoire de résidence où la demande a pris fin.

⁸ Les prestations spéciales sont offertes depuis janvier 2011 aux travailleurs indépendants qui choisissent de participer au régime d'assurance-emploi.

^r Révisé.

Source : Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi (a.e.). Les données se fondent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'a.e.

Annexe 2.1.1 Prestations spéciales (selon la région économique de l'assurance-emploi)^{1,2}

	Nouvelles demandes établies ³										Taux de prestations hebdomadaires moyen ⁴										Montants versés ⁴										
	Écart (%) ⁵					(En dollars)					Écart (%) ⁵					(En millions de dollars)					Écart (%) ⁵										
	2009-2010	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2009-2010	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2009-2010	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2009-2010	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2009-2010	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	
Région économique de l'assurance-emploi																															
Terre-Neuve-et-Labrador																															
St. John's	4 100	3 780	4 400	4 290	4 440	4 590	3,4	358	369	387	411	412	415	37,0	37,5	37,9	44,8	45,4	44,6	44,6	44,6	44,6	44,6	44,6	44,6	44,6	44,6	44,6	44,6	-1,8	
Terre-Neuve/Labrador	6 920	6 890	7 150	6 830	7 210	7 350	1,9	336	350	365	382	395	403	41,7	44,0	47,7	47,3	48,0	53,1	53,1	53,1	53,1	53,1	53,1	53,1	53,1	53,1	53,1	53,1	10,6	
Île-du-Prince-Édouard																															
Île-du-Prince-Édouard (jusqu'au 11 octobre 2014) ⁶	5 200	5 380	5 950	5 010	5 930	3 310	Sans objet	355	351	367	384	387	397	Sans objet	30,0	28,8	33,9	31,8	33,0	33,0	33,0	33,0	33,0	33,0	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	
Charlottetown (à compter du 12 octobre 2014) ⁶	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	760	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	389	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	2,3	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	
Île-du-Prince-Édouard (à compter du 12 octobre 2014) ⁶	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	2 270	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	399	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	3,9	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	
Nouvelle-Écosse																															
Est de la Nouvelle-Écosse	5 500	5 940	6 160	5 680	6 470	6 800	5,1	341	360	376	382	412	419	1,7	31,0	30,0	30,8	32,9	35,7	37,9	37,9	37,9	37,9	37,9	37,9	37,9	37,9	37,9	37,9	6,2	
Ouest de la Nouvelle-Écosse	8 050	8 110	8 670	7 780	8 010	7 970	-0,5	329	346	356	369	372	381	2,4	54,3	51,2	59,5	57,7	53,3	56,6	56,6	56,6	56,6	56,6	56,6	56,6	56,6	56,6	56,6	6,2	
Halifax	7 270	7 480	7 290	7 040	6 630	6 830	3,0	340	342	356	365	400	401	0,2	63,3	62,8	64,8	67,7	65,0	69,4	69,4	69,4	69,4	69,4	69,4	69,4	69,4	69,4	69,4	6,8	
Nouveau-Brunswick																															
Fredericton-Moncton-Saint John	8 920	9 430	9 220	9 640	9 130	9 050	-0,9	325	343	348	364	386	403	4,4	66,3	67,0	72,1	72,8	78,3	77,9	77,9	77,9	77,9	77,9	77,9	77,9	77,9	77,9	77,9	-0,5	
Madawaska-Charlotte	3 700	4 030	3 950	4 010	3 870	4 000	3,4	341	349	370	376	382	394	3,1	21,0	21,7	21,3	24,0	23,2	23,6	23,6	23,6	23,6	23,6	23,6	23,6	23,6	23,6	23,6	1,7	
Restigouche-Albert	12 210	11 790	11 520	11 630	11 190	11 800	5,5	349	363	374	392	407	410	0,7	54,4	53,6	56,1	56,2	55,7	54,9	54,9	54,9	54,9	54,9	54,9	54,9	54,9	54,9	54,9	-1,4	
Québec																															
Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine	2 650	2 250	2 620	3 690	3 150	3 530	12,1	332	343	367	380	387	407	5,2	7,6	7,3	8,5	11,4	11,7	11,7	11,7	11,7	11,7	11,7	11,7	11,7	11,7	11,7	11,7	0,0	
Québec	8 760	9 110	9 480	9 380	9 420	9 270	-1,6	318	327	337	349	379	385	1,6	25,2	27,5	28,0	29,4	32,9	30,4	30,4	30,4	30,4	30,4	30,4	30,4	30,4	30,4	30,4	-7,6	
Trois-Rivières	2 360	2 570	2 460	2 430	3 000	2 640	-12,0	337	348	363	373	367	382	4,1	6,6	6,9	7,0	7,6	9,4	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	-14,9	
Centre-sud du Québec	3 100	2 920	3 240	3 040	2 840	2 690	-5,3	317	330	346	349	381	389	2,1	9,7	9,2	9,1	10,0	8,9	9,9	9,9	9,9	9,9	9,9	9,9	9,9	9,9	9,9	9,9	11,2	
Sherbrooke	2 300	2 390	2 610	2 140	2 380	2 610	9,7	318	312	323	340	374	390	4,3	7,0	7,0	7,3	6,5	8,2	8,4	8,4	8,4	8,4	8,4	8,4	8,4	8,4	8,4	8,4	2,4	
Montréal	8 050	7 080	7 900	7 670	7 120	7 350	3,2	313	323	337	347	373	386	3,5	24,8	23,1	27,2	26,3	25,6	26,2	26,2	26,2	26,2	26,2	26,2	26,2	26,2	26,2	26,2	2,3	
Montréal	32 930	31 230	32 550	33 510	33 090	33 100	0,0	322	334	342	351	382	389	1,8	101,8	98,6	102,6	115,3	117,2	120,0	120,0	120,0	120,0	120,0	120,0	120,0	120,0	120,0	120,0	2,4	
Centre du Québec	18 650	17 810	18 740	19 720	20 490	21 040	2,7	339	346	356	373	370	382	3,2	57,3	58,5	58,6	68,4	68,5	71,7	71,7	71,7	71,7	71,7	71,7	71,7	71,7	71,7	71,7	4,7	
Nord-ouest du Québec	4 290	3 880	3 610	4 020	4 540	4 600	1,3	348	341	350	381	379	388	2,4	13,7	12,5	12,1	14,0	17,2	16,7	16,7	16,7	16,7	16,7	16,7	16,7	16,7	16,7	16,7	-2,9	
Bas-Saint-Laurent-Côte-Nord	10 650	11 000	11 350	13 000	12 250	12 770	4,2	347	362	374	389	391	402	2,8	31,5	33,0	34,7	41,6	42,5	40,8	40,8	40,8	40,8	40,8	40,8	40,8	40,8	40,8	40,8	-4,0	
Hull	2 850	3 150	3 450	3 040	3 160	3 380	7,0	352	355	364	375	412	409	-0,7	9,8	10,1	12,3	12,2	12,6	14,8	14,8	14,8	14,8	14,8	14,8	14,8	14,8	14,8	14,8	17,5	
Chicoutimi-Jonquière	3 540	3 720	4 040	3 690	3 670	4 080	11,2	360	361	368	387	386	404	4,7	10,5	10,7	13,4	12,2	11,5	12,6	12,6	12,6	12,6	12,6	12,6	12,6	12,6	12,6	12,6	9,6	

Suite à la page suivante...

Annexe 2.1.1 Prestations spéciales (selon la région économique de l'assurance-emploi)^{1,2} (Suite)

	Nouvelles demandes établies ³							Taux de prestations hebdomadaires moyen ⁴							Montants versés ⁵						
	2009-2010	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	Écart (%) ⁵ 2013-2014- 2014-2015	2009-2010	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	Écart (%) ⁵ 2013-2014- 2014-2015	2009-2010	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	Écart (%) ⁵ 2013-2014- 2014-2015
Ontario																					
Ottawa	13 550	13 620	13 430	13 460	13 960	13 270	-4,9	389	399	400	420	440	453	3,0	153,4	160,7	165,4	168,0	174,8	182,1	4,2
Est de l'Ontario	7 400	6 960	7 160	7 450	7 380	7 520	1,9	327	355	352	367	400	410	2,5	53,6	58,7	59,6	67,5	70,2	72,3	3,0
Kingston	2 320	2 190	2 250	2 220	2 210	2 120	-4,1	349	365	363	378	405	414	2,2	22,2	22,4	20,2	23,1	22,2	23,4	5,4
Centre de l'Ontario	17 480	17 490	17 410	16 960	18 140	16 790	-7,4	335	345	353	363	388	399	2,8	144,6	151,6	149,6	149,2	168,5	175,7	4,3
Oshawa	5 470	5 810	5 570	5 540	5 630	5 970	6,0	377	388	406	415	418	435	4,1	60,6	63,7	65,8	65,9	68,9	72,7	5,5
Toronto	73 910	70 710	72 160	71 490	71 580	71 370	-0,3	365	372	380	389	417	426	2,2	878,6	845,7	854,7	876,5	926,7	944,5	1,9
Hamilton	10 050	9 960	9 580	9 600	9 800	10 300	5,1	352	361	377	383	411	424	3,2	106,3	101,8	102,6	102,9	110,4	120,8	9,4
St. Catharines	5 730	5 760	5 840	5 950	6 260	5 530	-11,7	324	333	341	358	379	397	4,7	48,4	48,0	46,5	49,3	54,6	54,8	0,4
London	6 690	5 880	6 820	6 520	6 890	6 360	-7,7	361	374	373	373	405	422	4,2	68,0	63,5	68,0	69,9	72,7	74,0	1,8
Niagara	4 970	4 980	5 040	5 500	5 270	5 690	8,0	359	368	385	396	390	404	3,6	44,7	47,7	49,7	54,0	57,9	53,1	-8,3
Windsor	4 500	4 080	4 490	4 620	4 780	4 560	-4,6	358	360	384	398	396	418	5,6	39,1	39,0	39,3	45,7	48,3	45,8	-5,2
Kitchener	6 530	6 990	6 850	7 040	7 640	7 430	-2,7	351	357	372	381	415	422	1,7	70,7	74,3	72,5	74,9	83,9	93,0	10,8
Huron	5 470	4 820	5 790	4 880	4 680	5 260	12,4	342	357	379	387	399	394	-1,3	42,9	40,6	47,9	49,5	39,6	47,0	18,7
Centre-sud de l'Ontario	7 080	7 020	7 680	7 210	6 680	6 880	3,0	347	363	361	374	409	420	2,7	72,7	72,9	75,8	77,6	78,8	82,1	4,2
Sudbury	3 040	3 170	2 800	2 420	2 620	2 790	6,5	344	348	364	376	409	407	-0,5	25,3	24,0	22,3	21,2	22,8	26,1	14,5
Thunder Bay	1 960	2 320	2 090	1 650	2 180	2 100	-3,7	347	359	370	378	418	400	-4,3	15,6	18,0	18,5	16,1	17,0	20,6	21,2
Nord de l'Ontario	9 080	8 230	8 990	9 410	9 020	9 410	4,3	355	369	375	389	405	406	0,2	68,9	72,6	71,2	80,3	85,9	82,9	-3,5
Manitoba																					
Winnipeg	11 980	12 090	11 260	11 990	12 210	12 180	-0,2	339	351	359	376	399	416	4,3	104,2	108,6	111,2	113,5	135,7	133,3	-1,8
Sud du Manitoba	5 310	5 070	5 440	5 580	5 380	5 040	-6,3	331	339	344	360	390	407	4,4	49,0	41,5	44,5	54,4	51,0	57,4	12,5
Nord du Manitoba	1 960	1 690	1 750	1 730	1 980	1 690	-14,6	368	378	376	390	404	409	1,2	17,8	15,5	16,0	16,4	19,0	21,3	12,1
Saskatchewan																					
Regina	3 460	3 400	3 110	3 470	3 490	3 570	2,3	355	370	388	399	432	436	0,9	34,7	36,7	38,4	40,9	42,4	45,4	7,1
Saskatoon	4 080	3 920	4 040	4 040	4 440	4 120	-7,2	350	370	369	390	416	431	3,6	41,9	44,2	45,7	45,6	56,1	57,5	2,5
Sud de la Saskatchewan	4 220	4 030	3 810	4 020	3 790	4 010	5,8	330	339	353	374	398	417	4,8	39,6	38,8	39,6	42,6	46,4	45,8	-1,3
Nord de la Saskatchewan	3 300	3 380	3 100	3 230	3 520	3 040	-13,6	363	365	392	401	410	437	6,6	32,7	33,8	34,2	36,0	42,3	39,0	-7,8
Alberta																					
Calgary	17 590	16 470	15 980	17 780	18 000	19 550	8,6	380	384	393	405	437	449	2,7	220,5	219,4	215,8	230,0	256,4	272,5	6,3
Edmonton	16 890	17 410	16 950	18 530	18 830	19 690	4,6	373	382	393	405	432	443	2,5	194,7	188,5	197,8	217,9	238,9	254,5	6,5
Nord de l'Alberta	4 090	3 880	3 940	4 360	4 190	4 080	-2,6	395	399	419	439	447	464	3,8	47,5	48,8	47,3	59,3	57,4	59,8	4,2
Sud de l'Alberta	13 610	13 050	13 580	13 320	13 710	14 770	7,7	353	356	364	381	412	435	5,6	145,8	134,1	140,0	149,2	159,0	172,5	8,5
Colombie-Britannique																					
Sud intérieur de la Colombie-Britannique	11 350	11 650	10 590	10 660	10 840	11 680	7,7	334	354	353	362	400	403	0,8	83,3	90,2	87,4	85,8	94,4	100,4	6,4
Abbotsford	4 650	4 800	5 020	4 420	4 580	4 730	3,3	308	312	315	344	356	374	5,1	35,1	31,7	33,7	36,3	34,4	37,4	8,7
Vancouver	36 610	34 970	36 430	34 350	34 840	36 700	5,3	354	359	368	380	407	417	2,5	350,2	345,8	358,2	361,1	378,6	406,3	7,3
Victoria	5 630	5 250	5 160	5 350	5 020	5 390	7,4	354	362	378	391	421	428	1,7	47,9	48,5	45,9	54,2	54,3	56,4	3,9
Sud côtier de la Colombie-Britannique	10 130	9 940	9 370	10 050	9 470	10 110	6,8	331	336	344	357	396	402	1,5	68,1	73,2	72,0	76,4	82,7	86,5	4,6
Nord de la Colombie-Britannique	6 430	6 530	6 570	6 050	6 690	6 430	-3,9	366	376	389	406	418	418	0,0	54,2	51,0	56,2	59,1	60,2	61,9	2,8

Suite à la page suivante...

Annexe 2.1.1 Prestations spéciales (selon la région économique de l'assurance-emploi)^{1,2} (Suite)

		Nouvelles demandes établies ³						Taux de prestations hebdomadaires moyen ⁴						Montants versés ⁴								
		Écart (%) ⁵				(En dollars)				Écart (%) ⁵				(En millions de dollars)				Écart (%) ⁵				
		2009-2010	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2013-2014- 2014-2015	2009-2010	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2013-2014- 2014-2015	2009-2010	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2013-2014- 2014-2015
Territoires																						
Yukon (jusqu'au 11 octobre 2014) ⁶		630	540	720	740	590	440	Sans objet	420	439	437	436	452	465	Sans objet	6,1	6,7	7,2	9,6	8,1	7,0	Sans objet
Whitehorse (à compter du 12 octobre 2014) ⁶		Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	180	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	453	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	0,6	Sans objet
Yukon (à compter du 12 octobre 2014) ⁶		Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	50	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	478	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	0,1	Sans objet
Territoires du Nord-Ouest (jusqu'au 11 octobre 2014) ⁶		680	800	950	820	690	380	Sans objet	420	440	454	466	488	475	Sans objet	7,9	9,4	12,3	10,1	10,7	7,6	Sans objet
Yellowknife (à compter du 12 octobre 2014) ⁶		Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	120	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	482	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	0,5	Sans objet
Territoires du Nord-Ouest (à compter du 12 octobre 2014) ⁶		Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	100	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	485	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	0,4	Sans objet
Nunavut (jusqu'au 11 octobre 2014) ⁶		470	470	420	390	380	210	Sans objet	422	435	449	470	474	450	Sans objet	5,8	5,4	5,9	4,6	6,0	4,4	Sans objet
Iqaluit (à compter du 12 octobre 2014) ⁶		Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	60	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	499	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	0,3	Sans objet
Nunavut (à compter du 12 octobre 2014) ⁶		Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	80	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	451	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	0,2	Sans objet
Données manquantes		0	0	0	0	1 470	2 560	74,1	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	416	427	2,6	0,0	0,0	0,0	0,0	7,9	16,8	112,7
Canada		510 300	499 270	508 500	510 040	516 820	526 100	1,8	349	358	368	381	403	414	2,7	4 207,2	4 178,4	4 283,8	4 484,5	4 748,9	4 945,5	4,1

Remarque : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué.

¹ Incluent les prestations de maternité, parentales, de maladie, de soignant et pour parents d'enfants gravement malades.

² Comprendent également les prestations spéciales versées aux travailleurs indépendants.

³ Incluent les demandes à l'égard desquelles au moins un dollar a été versé en prestations spéciales.

⁴ Tiennent compte du montant du supplément familial versé aux personnes ayant touché des prestations spéciales.

⁵ Croissance en pourcentage entre 2013-2014 et 2014-2015.

⁶ Depuis le 12 octobre 2014, il y a un total de 62 régions économiques de l'assurance-emploi (a-e.), au lieu de 58 régions. Les régions économiques de l'a.-e. de l'Île-du-Prince-Édouard, du Yukon, des Territoires-du-Nord-Ouest et du Nunavut ont été divisées en deux régions économiques de l'a.-e. chacune, l'une composée de la zone de la capitale et l'autre de la zone hors capitale.

Source : Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi (a.-e.). Les données se fondent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'a.-e.

Annexe 2.12 Prestations de maternité¹

	Nouvelles demandes établies ²					Durée effective moyenne ³					Taux de prestations hebdomadaires moyen ⁴					Montants versés ⁴				
						(Nombre de semaines)					(En dollars)					(En millions de dollars)				
	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015
Province et territoire⁶																				
Terre-Neuve-et-Labrador	2 760	3 060	2 840	2 940	2 730	-7,1	14,3	14,4	14,2	14,3	376	390	412	418	430	15,3	17,1	16,9	17,4	17,6
Île-du-Prince-Édouard	940	1 180	920	990	1 060	7,1	14,3	14,7	14,4	14,0	345	374	392	387	421	8,8	5,0	6,5	5,1	6,9
Nouvelle-Écosse	5 880	5 560	5 130	4 840	5 430	12,2	14,5	14,6	14,6	14,7	350	362	370	396	394	-0,5	28,8	29,8	30,2	26,8
Nouveau-Brunswick	4 690	4 820	4 680	4 280	4 230	-1,2	14,6	14,6	14,6	14,7	356	363	373	393	403	2,5	25,0	25,9	25,1	25,6
Québec ⁷	0	0	0	0	0	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Ontario	84 130	83 880	84 900	84 110	82 350	-2,1	14,6	14,6	14,6	14,7	377	385	397	420	429	2,1	471,0	471,9	492,8	514,4
Manitoba	7 840	7 500	8 460	8 910	8 090	-9,2	14,6	14,7	14,7	14,7	348	352	371	388	407	4,9	39,2	39,2	44,9	50,4
Saskatchewan	7 150	6 990	7 710	7 820	7 780	-0,5	14,8	14,6	14,7	14,6	363	371	391	409	427	4,4	38,8	39,2	43,5	46,8
Alberta	28 080	27 170	29 260	29 280	31 070	6,1	14,6	14,6	14,6	14,6	377	386	400	426	441	3,5	153,2	153,8	170,1	182,2
Colombie-Britannique	26 320	26 370	25 910	25 650	25 690	0,2	14,7	14,7	14,7	14,7	361	368	383	409	421	2,9	139,8	143,8	147,1	154,0
Yukon	190	360	360	220	250	13,6	14,8	14,9	14,5	14,9	443	441	430	457	438	-4,2	1,3	2,0	2,5	1,8
Territoires du Nord-Ouest	410	440	350	370	260	-29,7	14,7	14,8	14,8	14,9	435	454	468	489	492	0,6	2,7	3,2	2,3	2,8
Nunavut	230	210	160	230	140	-39,1	14,8	13,0	15,0	14,8	433	455	457	472	434	-8,1	1,3	1,3	1,3	0,8
Âge																				
24 ans et moins (jeunes)	21 340	19 640	18 440	17 650	17 520	-0,7	14,6	14,7	14,6	14,6	268	272	284	304	315	3,6	85,3	81,0	79,5	80,3
25 ans et plus	147 280	147 900	152 240	151 990	151 560	-0,3	14,6	14,6	14,6	14,6	386	394	406	429	440	2,6	836,1	852,6	902,4	948,7
Canada	168 620	167 540	170 680	169 640	169 080	-0,3	14,6	14,6	14,6	14,6	371	380	393	416	427	2,6	921,4	933,6	981,9	1 064,3

Remarque : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué.

- Comprennent également les prestations de maternité versées aux travailleuses indépendantes.
- Incluent les demandes à l'égard desquelles au moins un dollar a été versé en prestations de maternité.
- Par le passé, les données sur la durée effective des prestations de maternité étaient estimées à partir des demandes de prestations ayant débuté à tout moment au cours de l'exercice. Pour améliorer l'exactitude des renseignements, à compter du *Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi 2014-2015*, les données les plus récentes sur la durée effective des prestations de maternité (soit celles se rapportant à l'exercice visé par le *Rapport*) se fondent sur les demandes de prestations ayant débuté au cours de la première moitié de l'exercice, de façon à ce qu'elles soient basées sur des demandes de prestations qui sont terminées. Si nécessaire, les données les plus récentes seront révisées dans le *Rapport* suivant lorsque la durée effective des prestations de maternité pour l'ensemble de l'exercice sera connue. Les données des années précédentes ont été redressées afin de refléter ce changement et, le cas échéant, celles dont la valeur publiée dans un *Rapport* précédent a changé sont identifiées comme étant révisées.
- Tiennent compte du montant du supplément familial versé aux personnes ayant touché des prestations de maternité.
- Croissance en pourcentage entre 2013-2014 et 2014-2015.
- À compter du *Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi 2013-2014*, les données par province et territoire sont fondées sur la province ou le territoire de résidence où une demande a été initialement établie; les données des années antérieures à 2013-2014 publiées dans les *Rapports* précédents ont été redressées afin de refléter ce changement. La méthodologie précédente de présentation des données était fondée sur la province ou le territoire de résidence où la demande a pris fin.
- Le Québec est exclu des calculs à l'échelle nationale. Depuis janvier 2006, cette province administre ses propres prestations de maternité dans le cadre du Régime québécois d'assurance parentale.
- Révisé.

Source : Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi (a.-e.). Les données se fondent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'a.-e.

Annexe 2.13 Prestations parentales (parents biologiques)¹

	Nouvelles demandes établies ^{2,3}					Durée effective moyenne ^{3,4}					Taux de prestations hebdomadaires moyen ^{3,5}					Montants versés ⁵								
	Écart (%) ⁶					(Nombre de semaines)					(En dollars)					(En millions de dollars)								
	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	Écart (%) ⁶			
Province et territoire ⁷																								
Terre-Neuve-et-Labrador	2 690	3 140	2 900	3 000	2 790	-7,0	29,7	30,7	30,4	30,7	1,0	389	394	419	428	434	1,4	37,2	36,3	38,6	37,4	41,0	9,6	
Île-du-Prince-Édouard	1 050	1 320	940	1 130	1 140	0,9	28,2	28,6	30,0	29,4	31,5	7,1	361	385	405	400	428	7,0	11,2	12,9	12,9	11,6	15,5	33,6
Nouvelle-Écosse	6 560	6 450	5 940	5 450	6 040	10,8	29,3	29,2	29,6	29,2	28,8	-1,4	369	379	386	412	410	-0,5	65,3	72,0	71,8	65,6	71,3	8,7
Nouveau-Brunswick	5 340	5 220	5 230	4 780	4 640	-2,9	28,5	29,2	29,5	29,6	29,0	-2,0	372	372	388	406	417	2,7	56,0	56,6	59,7	60,7	58,1	-4,3
Québec ⁸	0	0	0	0	0	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	Sans objet
Ontario	95 630	95 060	96 350	95 810	94 160	-1,7	30,1	30,2	30,3	30,2	29,8	-1,3	387	394	406	429	438	2,1	1 118,1	1 122,9	1 156,2	1 206,5	1 249,2	3,5
Manitoba	8 850	8 570	9 570	9 880	9 280	-6,1	30,1	29,8	30,4	30,7	30,1	-2,0	359	364	381	401	418	4,2	92,4	96,9	100,3	116,0	119,3	2,8
Saskatchewan	7 920	7 720	8 410	8 660	8 420	-2,8	30,5	31,1	31,2	31,0	30,7	-1,0	373	382	402	419	433	3,3	89,3	93,8	95,8	110,7	109,7	-0,9
Alberta	29 760	29 010	31 300	31 330	33 430	6,7	31,1	31,3	31,4	31,3	31,0	-1,0	384	392	407	434	448	3,2	348,7	358,3	382,9	417,3	444,7	6,6
Colombie-Britannique	29 450	29 420	28 920	28 460	29 010	1,9	30,4	30,5	30,6	30,6	30,0	-2,0	374	379	395	420	434	3,2	330,1	339,9	344,6	361,0	380,0	5,3
Yukon	210	410	390	280	330	17,9	26,6	28,3	30,8	28,9	26,7	-7,6	445	442	444	458	467	2,0	3,7	3,6	5,6	4,7	4,7	0,0
Territoires du Nord-Ouest	490	600	430	460	340	-26,1	28,1	24,9	26,6	26,1	24,7	-5,4	439	458	469	490	497	1,4	5,2	7,3	5,8	6,4	5,2	-18,8
Nunavut	300	170	230	240	160	-33,3	25,8	27,6	26,7	30,2	25,6	-15,2	433	443	463	469	441	-6,0	2,9	2,8	2,3	3,2	2,9	-9,4
Sexe																								
Hommes	26 350	25 560	25 930	25 150	26 040	3,5	17,1	17,1	17,7	16,4	16,7	1,8	420	427	443	467	480	2,8	183,9	184,6	196,3	192,7	200,3	3,9
Femmes	161 900	161 530	164 680	164 330	163 700	-0,4	32,3	32,4	32,5	32,5	32,1	-1,2	375	382	396	419	429	2,4	1 976,2	2 018,7	2 080,1	2 208,3	2 301,4	4,2
Âge																								
24 ans et moins (jeunes)	21 250	19 890	18 420	17 590	17 490	-0,6	31,3	31,1	31,7	31,7	31,2	-1,6	283	283	296	315	327	3,8	197,0	190,1	182,0	179,5	182,9	1,9
25 ans et plus	167 000	167 200	172 190	171 890	172 250	0,2	30,0	30,2	30,4	30,3	29,9	-1,3	394	401	414	436	447	2,5	1 963,1	2 013,1	2 094,4	2 221,5	2 318,7	4,4
Canada	188 250	187 090	190 610	189 480	189 740	0,1	30,2	30,3	30,5	30,4	30,0	-1,3	382	388	402	425	436	2,6	2 160,1	2 203,3	2 276,4	2 401,0	2 501,6	4,2

Remarque : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué.

¹ Comprennent également les prestations parentales (parents biologiques) versées aux travailleurs indépendants.

² Incluent les demandes à l'égard desquelles au moins un dollar a été versé en prestations parentales (parents biologiques).

³ Les prestations parentales (parents biologiques) qui sont partagées entre deux parents sont considérées comme deux demandes distinctes.

⁴ Par le passé, les données sur la durée effective des prestations parentales (parents biologiques) étaient estimées à partir des demandes de prestations ayant débuté au cours de la première moitié de l'exercice, de façon à ce qu'elles soient basées sur des demandes de prestations qui sont terminées, et elles n'étaient jamais révisées par la suite. Pour améliorer l'exactitude des renseignements, à compter du *Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi 2014-2015*, les données les plus récentes sur la durée effective des prestations parentales (soit celles se rapportant à l'exercice visé par le *Rapport*) continueront à se fonder sur les demandes de prestations ayant débuté au cours de la première moitié de l'exercice mais seront révisées, si nécessaire, dans le *Rapport* suivant lorsque la durée effective des prestations parentales pour l'ensemble de l'exercice sera connue. Les données des années précédentes ont été redressées afin de refléter ce changement et, le cas échéant, celles dont la valeur publiée dans un *Rapport* précédent a changé sont identifiées comme étant révisées.

⁵ Tiennent compte du montant du supplément familial versé aux personnes ayant touché des prestations parentales (parents biologiques).

⁶ Croissance en pourcentage entre 2013-2014 et 2014-2015.

⁷ À compter du *Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi 2013-2014*, les données par province et territoire sont fondées sur la province ou le territoire de résidence où une demande a été initialement établie; les données des années antérieures à 2013-2014 publiées dans les *Rapports* précédents ont été redressées afin de refléter ce changement. La méthodologie précédente de présentation des données était fondée sur la province ou le territoire de résidence où la demande a pris fin.

⁸ Le Québec est exclu des calculs à l'échelle nationale. Depuis janvier 2006, cette province administre ses propres prestations parentales dans le cadre du Régime québécois d'assurance parentale.

^r Révisé.

Source : Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi (a.-e.). Les données se fondent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'a.-e.

Annexe 2.14 Prestations parentales (parents adoptifs)¹

	Nouvelles demandes établies ^{2,3}					Durée effective moyenne ^{3,4}					Taux de prestations hebdomadaires moyen ^{3,5}					Montants versés ⁵					
	Écart (%) ⁶					(Nombre de semaines)					Écart (%) ⁶					(En dollars)					
	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	
Province et territoire ⁸																					
Terre-Neuve-et-Labrador	10	20	20	30	40 ^c	35,0 ^{c,f}	28,6 ^{c,f}	35,0	35,0	30,5	-12,9	457	468	440	492	357	0,2	0,2	0,2	0,6	0,2
Île-du-Prince-Édouard	30	30	0	40		Sans objet		34,5 ^f	20,9 ^f	31,8	Non disponible ⁷	444	453	Sans objet	454	399	0,5	0,3	0,2	0,4	0,2
Nouvelle-Écosse	80	90	100	130	70	26,5 ^f	25,9 ^f	26,3 ^f	20,9 ^f	31,8	52,2	439	400	489	469	449	0,9	0,7	1,1	1,4	1,1
Nouveau-Brunswick	50	20	40	30	80	166,7 ^f	23,2 ^f	20,5	22,5 ^f	31,7 ^f	31,5	-0,6	453	464	440	444	464	0,3	0,5	0,3	0,9
Québec ²	0	0	0	0	0	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	0,0	0,0	0,0	0,0	Sans objet
Ontario	720	940	950	820	760	-7,3	25,3 ^f	25,2 ^f	26,3 ^f	25,1 ^f	24,4	-2,4	427	437	459	475	477	0,4	9,3	8,8	11,7
Manitoba	50	90	80	70	100	42,9	34,4 ^f	24,4 ^f	30,3 ^f	32,6 ^f	24,4	-2,8	370	449	388	423	437	3,3	0,5	1,0	1,1
Saskatchewan	40	40	60	90	50	-44,4	33,0	26,8 ^f	28,5 ^f	23,3 ^f	6,8	-70,8	361	430	436	446	483	8,3	1,1	0,1	0,9
Alberta	210	250	240	190	210	10,5	25,7 ^f	29,8 ^f	29,0 ^f	30,5 ^f	31,0	1,6	444	449	449	474	469	-1,1	2,4	3,0	3,1
Colombie-Britannique	280	260	290	200	200	0,0	26,5 ^f	25,4 ^f	28,6	29,3 ^f	24,5	-16,4	435	431	410	434	504	16,1	3,2	2,7	3,3
Yukon	10	0	0	10		Sans objet		Sans objet		13,0	Non disponible	468	Sans objet	Sans objet	514	514	0,0	0,1	0,0	0,0	Sans objet
Territoires du Nord-Ouest	0	10	30	0	70 ^c	75,0 ^c	21,6 ^{c,f}	20,0 ^f	31,3 ^{c,f}	25,5	Non disponible ⁷	Sans objet	468	490	Sans objet	514	Sans objet	0,0	0,2	0,2	0,1
Nunavut	60	90	50	30		23,4 ^f					25,5	Non disponible	419	430	491	483	484	0,2	0,8	1,1	0,5
Sexe																					
Hommes	360	520	460	330	500	51,5	17,4 ^f	19,8 ^f	16,5 ^f	19,5 ^f	22,0	12,8	440	466	481	483	507	5,0	3,6	3,9	3,2
Femmes	1 180	1 320	1 400	1 310	1 080	-17,6	29,3 ^f	28,5 ^f	30,5 ^f	28,6 ^f	26,7	-6,6	426	426	438	459	458	-0,2	15,7	14,8	19,0
Âge																					
24 ans et moins (jeunes)	30	0	10	20	1580 ^d	33,7 ^f	Sans objet	27,1 ^f	26,7 ^f	25,0 ^d	-6,4 ^d	434	Sans objet	182	336	473 ^d	0,3	0,1	0,0	0,1	18,4 ^d
25 ans et plus	1 510	1 840	1 850	1 620		26,4 ^f	26,0 ^f					429	437	450	466		18,9	18,6	22,8	20,5	-10,7 ^d
Canada	1 540	1 840	1 860	1 640	1 580	-3,7	26,5 ^f	26,0 ^f	27,1 ^f	26,7 ^f	25,0	-6,4	429	437	449	464	473	1,9	19,2	18,7	22,9

Remarque : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué.

- Comprennent également les prestations parentales (parents adoptifs) versées aux travailleurs indépendants.
- Incluent les demandes à l'égard desquelles au moins un dollar a été versé en prestations parentales (parents adoptifs).
- Les prestations parentales (parents adoptifs) qui sont partagées entre deux parents sont considérées comme deux demandes distinctes.
- Par le passé, les données sur la durée effective des prestations parentales (parents adoptifs) étaient estimées à partir des demandes de prestations ayant débuté au cours de la première moitié de l'exercice, de façon à ce qu'elles soient basées sur des demandes de prestations qui sont terminées, et elles n'étaient jamais révisées par la suite. Pour améliorer l'exactitude des renseignements, à compter du *Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi 2014-2015*, les données les plus récentes sur la durée effective des prestations parentales (soit celles se rapportant à l'exercice visé par le *Rapport*) continueront à se fonder sur les demandes de prestations ayant débuté au cours de la première moitié de l'exercice mais seront révisées, si nécessaire, dans le *Rapport* suivant lorsque la durée effective des prestations parentales pour l'ensemble de l'exercice sera connue. Les données des années précédentes ont été redressées afin de refléter ce changement et, le cas échéant, celles dont la valeur publiée dans un *Rapport* précédent a changé sont identifiées comme étant révisées.
- Tiennent compte du montant du supplément familial versé aux personnes ayant touché des prestations parentales (parents adoptifs).
- Croissance en pourcentage entre 2013-2014 et 2014-2015.
- Si aucune demande de prestations n'a débuté au cours de la première moitié de l'exercice, l'information est identifiée comme étant non disponible.
- À compter du *Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi 2013-2014*, les données par province et territoire sont fondées sur la province ou le territoire de résidence où une demande a été initialement établie; les données des années antérieures à 2013-2014 publiées dans les *Rapports* précédents ont été redressées afin de refléter ce changement. La méthodologie précédente de présentation des données était fondée sur la province ou le territoire de résidence où la demande a pris fin.
- Le Québec est exclu des calculs à l'échelle nationale. Depuis janvier 2006, cette province administre ses propres prestations parentales dans le cadre du Régime québécois d'assurance parentale.
- Pour des raisons de confidentialité, les données pour Terre-Neuve-et-Labrador et l'Île-du-Prince-Édouard ont été regroupées. Pour les mêmes raisons, les données pour le Yukon, les Territoires-du-Nord-Ouest et le Nunavut ont aussi été regroupées.
- Pour des raisons de confidentialité, les données par groupe d'âge ont été regroupées.
- Révisé.

Source : Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi (a.-e.). Les données se fondent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'a.-e.

Annexe 2.15 Prestations de maladie¹

	Nouvelles demandes établies ²					Durée effective moyenne ³					Taux de prestations hebdomadaires moyen ⁴					Montants versés ⁴								
						(Nombre de semaines)					(En dollars)					(En millions de dollars)								
	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	Écart (%) ⁵	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	Écart (%) ⁵	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	Écart (%) ⁵	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	Écart (%) ⁵
Province et territoire ⁶																								
Terre-Neuve-et-Labrador	8 560	9 210	8 880	9 460	9 930	5,0	9,2	9,6 ¹	10,1 ¹	10,1 ¹	9,6	-5,0	346	365	385	390	399	2,3	28,7	32,0	36,3	37,8	38,7	2,4
Île-du-Prince-Édouard	4 550	4 830	4 300	5 050	5 520	9,3	7,5 ¹	7,8 ¹	7,9	8,1 ¹	8,4	3,7	347	361	378	382	389	1,8	12,1	14,2	13,5	15,7	17,0	8,3
Nouvelle-Écosse	15 880	16 750	15 310	16 530	16 570	0,2	9,2 ¹	9,0 ¹	9,4	9,4 ¹	9,2	-2,1	335	351	362	383	391	2,1	48,7	52,3	54,8	59,9	58,9	-1,7
Nouveau-Brunswick	20 910	20 590	21 050	20 440	21 080	3,1	8,3 ¹	8,3 ¹	8,5 ¹	8,3 ¹	8,7	4,8	346	359	374	390	400	2,6	60,8	66,4	67,5	70,1	71,6	2,1
Québec	95 590	100 590	103 930	104 120	105 880	1,7	8,9 ¹	8,9 ¹	9,1 ¹	9,1 ¹	9,3	2,2	340	350	364	380	390	2,6	296,3	313,0	346,0	382,4	367,9	1,5
Ontario	88 210	92 540	89 260	92 650	93 470	0,9	10,1 ¹	10,1 ¹	10,3	10,5 ¹	10,6	1,0	341	352	359	386	397	2,8	308,1	327,1	331,8	368,9	386,1	4,7
Manitoba	10 260	10 150	10 220	9 960	9 990	0,3	9,8 ¹	9,9 ¹	9,9 ¹	10,5 ¹	10,5	0,0	339	343	361	392	405	3,3	32,8	34,0	37,7	38,0	41,6	9,5
Saskatchewan	7 250	6 680	6 810	7 070	6 910	-2,3	9,6 ¹	10,0 ¹	10,1 ¹	10,2 ¹	10,4	2,0	340	358	373	401	417	4,0	23,8	24,5	24,7	28,3	28,9	2,1
Alberta	22 350	22 500	23 980	24 680	25 430	3,0	10,2 ¹	10,2 ¹	10,6	10,7	10,7	0,0	363	375	389	420	436	3,8	85,4	85,0	98,8	107,5	113,0	5,1
Colombie-Britannique	46 730	46 540	45 120	46 210	49 580	7,3	10,3 ¹	10,3 ¹	10,6 ¹	10,5 ¹	10,7	1,9	337	345	358	389	394	1,3	165,8	165,2	176,1	184,6	204,7	10,9
Yukon	370	370	390	300	330	10,0	9,4 ¹	9,6 ¹	9,7	9,9 ¹	8,8	-11,1	434	428	425	444	453	2,0	1,5	1,5	1,6	1,5	1,3	-13,3
Territoires du Nord-Ouest	340	340	390	220	250	13,6	9,9 ¹	10,3	10,1 ¹	10,1 ¹	10,7	5,9	434	445	461	483 ¹	449	-7,0	1,6	1,6	1,8	1,4	1,1	-21,4
Nunavut	100	130	110	110	130	18,2	10,5 ¹	9,8	12,3 ¹	10,5	10,2	-2,9	449	465	475	500	467	-6,6	0,5	0,6	0,4	0,6	0,7	16,7
Sexe																								
Hommes	133 220	138 380	140 380	144 300	149 630	3,7	9,2 ¹	9,2 ¹	9,5 ¹	9,5 ¹	9,9	4,2	379	390	404	427	438	2,6	491,5	512,9	553,4	601,5	621,1	3,3
Femmes	187 880	192 840	189 370	192 500	195 440	1,5	9,8 ¹	9,7 ¹	10,0 ¹	10,1 ¹	10,1	0,0	316	326	336	359	368	2,5	574,5	604,3	637,6	675,3	710,6	5,2
Âge																								
24 ans et moins (jeunes)	27 960	26 560	26 160	25 360	25 410	0,2	8,4 ¹	8,5 ¹	8,7 ¹	9,0	9,0	0,0	282	289	303	323	331	2,5	67,2	67,0	69,2	73,9	75,2	1,8
25 à 44 ans	138 460	140 480	137 950	139 080	141 860	2,0	9,2 ¹	9,2 ¹	9,4	9,5 ¹	9,6	1,1	349	359	371	396	406	2,5	448,7	463,6	486,0	513,2	534,6	4,2
45 à 54 ans	85 120	87 870	86 700	88 030	87 430	-0,7	9,8	9,7 ¹	10,1 ¹	10,1 ¹	10,3	2,0	353	364	375	397	407	2,5	304,2	315,0	335,2	383,4	357,4	1,1
55 ans et plus (travailleurs âgés)	69 560	76 310	78 940	84 330	90 370	7,2	10,3 ¹	10,2 ¹	10,4 ¹	10,4 ¹	10,7	2,9	338	352	365	385	395	2,6	245,9	271,7	300,6	336,3	364,4	8,4
Canada	321 100	331 220	329 750	336 800	345 070	2,5	9,5 ¹	9,5 ¹	9,8 ¹	9,8 ¹	10,0	2,0	342	353	365	388	398	2,6	1 066,0	1 117,3	1 191,0	1 276,8	1 331,7	4,3

Remarque : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué.

¹ Comprend également les prestations de maladie versées aux travailleurs indépendants.

² Incluent les demandes à l'égard desquelles au moins un dollar a été versé en prestations de maladie.

³ Par le passé, les données sur la durée effective des prestations de maladie étaient estimées à partir des demandes de prestations ayant débuté à tout moment au cours de l'exercice. Pour améliorer l'exactitude des renseignements, à compter du *Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi 2014-2015*, les données les plus récentes sur la durée effective des prestations de maladie (soit celles se rapportant à l'exercice visé par le *Rapport*) se fondent sur les demandes de prestations ayant débuté au cours de la première moitié de l'exercice, de façon à ce qu'elles soient basées sur des demandes de prestations qui sont terminées. Si nécessaire, les données les plus récentes seront révisées dans le *Rapport* suivant lorsque la durée effective des prestations de maladie pour l'ensemble de l'exercice sera connue. Les données des années précédentes ont été redressées afin de refléter ce changement et, le cas échéant, celles dont la valeur publiée dans un *Rapport* précédent a changé sont identifiées comme étant révisées.

⁴ Tiennent compte du montant du supplément familial versé aux personnes ayant touché des prestations de maladie.

⁵ Croissance en pourcentage entre 2013-2014 et 2014-2015.

⁶ À compter du *Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi 2013-2014*, les données par province et territoire sont fondées sur la province ou le territoire de résidence où une demande a été initialement établie; les données des années antérieures à 2013-2014 publiées dans les *Rapports* précédents ont été redressées afin de refléter ce changement. La méthodologie précédente de présentation des données était fondée sur la province ou le territoire de résidence où la demande a pris fin.

^r Révisé.

Source : Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi (a.-e.). Les données se fondent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'a.-e.

Annexe 2.16 Prestations de soignant¹

	Nouvelles demandes établies ²					Durée effective moyenne ³					Taux de prestations hebdomadaires moyen ⁴					Montants versés ⁴														
						Écart (%) ⁵	(Nombre de semaines)					Écart (%) ⁵	(En dollars)					Écart (%) ⁵	(En millions de dollars)					Écart (%) ⁵						
	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2013-2014- 2014-2015	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2013-2014- 2014-2015	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2013-2014- 2014-2015	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2013-2014- 2014-2015	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2013-2014- 2014-2015
Province et territoire ⁶																														
Terre-Neuve-et-Labrador	70	56	72	64	76	18,8	4,7	4,8	4,9	5,0	4,7	-6,0	365 ^f	385	397 ^f	407	410	0,7	0,1	0,1	0,1	0,1 ^f	0,1	0,0						
Île-du-Prince-Édouard	31	30	37	35	33	-5,7	5,0	4,7	4,9	4,8	4,6	-4,2	358	378	396 ^f	377	405	7,4	0,1	0,1 ^f	0,1	0,1	0,0	-100,0						
Nouvelle-Écosse	209	160	163	169	170	0,6	5,0	4,8	4,9	4,8	4,9	2,1	345	339 ^f	379 ^f	366	395	7,9	0,4	0,4 ^f	0,3	0,4 ^f	0,5	25,0						
Nouveau-Brunswick	147	130	150	122	143	17,2	4,9	4,7	5,0	4,6	4,6	0,0	344 ^f	344	353	381 ^f	397	4,2	0,3	0,2 ^f	0,2 ^f	0,3	50,0							
Québec	1 044	1 019	1 030	917	1 046	14,1	4,4	4,4	4,4	4,5	4,3	-4,4	349 ^f	360	377	392 ^f	411	4,8	1,9 ^f	1,7	1,9 ^f	1,6 ^f	1,8	12,5						
Ontario	2 681	2 742	2 704	2 725	2 738	0,5	4,8	4,7	4,7	4,6	4,6	0,0	369 ^f	380	392	419	431	2,9	5,2 ^f	5,0	5,9 ^f	5,7 ^f	5,4	-5,3						
Manitoba	263	247	217	245	229	-6,5	4,6	4,9	4,6	4,7	4,7	0,0	358	370 ^f	374 ^f	397 ^f	415	4,5	0,6 ^f	0,5	0,3 ^f	0,5 ^f	0,6	20,0						
Saskatchewan	191	185	148	199	157	-21,1	4,9	4,8	5,0	4,8	5,2	8,3	374	389 ^f	396	441 ^f	445	0,9	0,4 ^f	0,3 ^f	0,4 ^f	0,5 ^f	0,3	-40,0						
Alberta	468	483	569	555	675	21,6	4,8	5,0	4,9	5,0	5,0	0,0	383 ^f	396 ^f	413	441	457	3,6	1,0 ^f	0,9 ^f	1,2 ^f	1,7 ^f	1,5	-11,8						
Colombie-Britannique	900	902	985	949	948	-0,1	4,8	4,9	4,8	4,8	4,8	0,0	361	375	385 ^f	420 ^f	427	1,7	1,7	1,9 ^f	1,7 ^f	2,2 ^f	2,0	-9,1						
Yukon	10	8	11	8	15	87,5	5,5	5,4	5,6	4,0	4,7	17,5	452	447	478	483	499	3,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	Sans objet						
Territoires du Nord-Ouest	6	8	9	9	11	22,2	4,8	4,5	4,9	4,4	4,4	0,0	461	448	451	467	482	3,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	Sans objet						
Nunavut	7	5	7	6	3	-50,0	5,6	4,2	5,4	6,0	4,3	-28,3	457	468	470	385	504	30,9	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	Sans objet						
Sexe																														
Hommes	1 575	1 525	1 714	1 648	1 833	11,2	4,7	4,7	4,7	4,7	4,7	0,0	399 ^f	411 ^f	424 ^f	445 ^f	461	3,6	3,6 ^f	2,8 ^f	3,9 ^f	4,1 ^f	4,3	4,9						
Femmes	4 452	4 450	4 388	4 355	4 411	1,3	4,7	4,7	4,7	4,7	4,6	-2,1	351	363	375	403	414	2,7	8,1 ^f	8,0 ^f	8,3 ^f	9,0 ^f	8,2	-8,9						
Âge																														
24 ans et moins (jeunes)	129	120	116	100	118	18,0	4,4	4,5	4,7	4,7	4,6	-2,1	306 ^f	323 ^f	329	354 ^f	361	2,0	0,2	0,1 ^f	0,2	0,3 ^f	0,1	-66,7						
25 à 44 ans	2 275	2 196	2 115	1 991	2 099	5,4	4,7	4,7	4,7	4,6	4,6	0,0	374 ^f	388	402 ^f	426	440	3,3	4,3	4,2 ^f	4,5 ^f	4,3 ^f	4,6	7,0						
45 à 54 ans	2 162	2 134	2 277	2 199	2 172	-1,2	4,7	4,7	4,6	4,7	4,6	-2,1	368	378	390	418	432	3,3	4,5 ^f	4,0 ^f	4,5 ^f	4,7 ^f	3,9	-17,0						
55 ans et plus (travailleurs âgés)	1 461	1 525	1 594	1 713	1 855	8,3	4,9	4,8	4,8	4,8	4,8	0,0	345	359	374 ^f	401	412	2,7	2,7 ^f	2,5 ^f	3,1 ^f	3,8 ^f	4,0	5,3						
Canada	6 027	5 975	6 102	6 003	6 244	4,0	4,7	4,7	4,7	4,7	4,7	0,0	364	375 ^f	389	414 ^f	428	3,4	11,7 ^f	10,9 ^f	12,3 ^f	13,1 ^f	12,6	-3,8						

Remarque : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué.

¹ Comprend également les prestations de soignant versées aux travailleurs indépendants.

² Incluent les demandes à l'égard desquelles au moins un dollar a été versé en prestations de soignant.

³ Les données sur la durée effective des prestations de soignant sont estimées à partir des demandes de prestations ayant débuté à tout moment au cours de l'exercice.

⁴ Tiennent compte du montant du supplément familial versé aux personnes ayant touché des prestations de soignant.

⁵ Croissance en pourcentage entre 2013-2014 et 2014-2015.

⁶ À compter du *Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi 2013-2014*, les données par province et territoire sont fondées sur la province ou le territoire de résidence où une demande a été initialement établie; les données des années antérieures à 2013-2014 publiées dans les *Rapports* précédents ont été redressées afin de refléter ce changement. La méthodologie précédente de présentation des données était fondée sur la province ou le territoire de résidence où la demande a pris fin.

^r Révisé.

Source : Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi (a.-e.). Les données se fondent sur un échantillon de 100 % des données administratives de l'a.-e., sauf pour les montants versés, lesquels se fondent sur un échantillon de 10 %.

Annexe 2.17 Prestations pour parents d'enfants gravement malades^{1,2}

	Nouvelles demandes établies ^{3,4}			Durée effective moyenne ^{4,5}			Taux de prestations hebdomadaires moyen ^{4,6}			Montants versés ⁶		
	2013-2014 ¹	2014-2015	Écart (%) ⁷ 2013-2014- 2014-2015	(Nombre de semaines)	2013-2014 ¹	2014-2015	Écart (%) ⁷ 2013-2014- 2014-2015	(En dollars)	2013-2014 ¹	2014-2015	(En millions de dollars) 2013-2014 ¹	2014-2015
Province et territoire												
Terre-Neuve-et-Labrador	9	28	211,1	20,6	Non disponible	21,8	Non disponible	323	Non disponible	408	0,1	0,2
Île-du-Prince-Édouard	4	8	100,0	Non disponible	Non disponible	Non disponible	Non disponible	Non disponible	Non disponible	Non disponible	0,0	0,0
Nouvelle-Écosse	35	62	77,1	14,6	18,5	18,5	26,7	417	396	396	0,2	0,5
Nouveau-Brunswick	26	72	176,9	11,2	15,7	15,7	40,2	420	406	406	0,1	0,4
Québec	293	637	117,4	13,0	15,1	15,1	16,2	407	419	419	1,4	4,0
Ontario	457	893	95,4	16,1	16,5	16,5	2,5	416	427	427	2,7	6,0
Manitoba	43	82	90,7	20,5	15,0	15,0	-26,8	376	424	424	0,3	0,5
Saskatchewan	26	51	96,2	11,4	16,9	16,9	48,2	414	453	453	0,2	0,3
Alberta	151	350	131,8	16,3	16,4	16,4	0,6	456	447	447	1,0	2,4
Colombie-Britannique	137	305	122,6	16,1	16,3	16,3	1,2	410	425	425	0,8	2,1
Yukon												
Territoires du Nord-Ouest	4 ^c	5 ^c	25,0 ^c	Non disponible ^c	Non disponible ^c	Non disponible ^c	Non disponible ^c	Non disponible ^c	Non disponible ^c	Non disponible ^c	0,0 ^c	0,0 ^c
Nunavut												
Données manquantes	284	67	-76,4	10,5	12,4	12,4	18,1	Sans objet	Sans objet	Sans objet	1,2	0,4
Sexe												
Hommes	368	563	53,0	12,4	14,6	14,6	17,7	456	453	453	2,0	3,6
Femmes	1 101	1 997	81,4	14,3	16,4	16,4	14,7	402	420	420	5,9	13,2
Âge												
24 ans et moins (jeunes)	81	162	100,0	12,2	14,0	14,0	14,8	335	337	337	0,3	0,8
25 à 44 ans	1 226	2 193	78,9	13,5	15,7	15,7	16,3	425	433	433	6,6	14,3
45 à 54 ans	156	194	24,4	16,6	21,5	21,5	29,5	394	425	425	0,9	1,7
55 ans et plus (travailleurs âgés)	6	11	83,3	16,0	11,8	11,8	-26,3	357	391	391	0,0	0,1
Canada	1 469	2 560	74,3	13,7	16,0	16,0	16,8	416	427	427	7,9	16,8
												112,7

Remarque : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué.

- 1 Les prestations pour parents d'enfants gravement malades sont offertes depuis juin 2013.
- 2 Comprend également les prestations pour parents d'enfants gravement malades versées aux travailleurs indépendants.
- 3 Incluent les demandes à l'égard desquelles au moins un dollar a été versé en prestations pour parents d'enfants gravement malades.
- 4 Les prestations pour parents d'enfants gravement malades qui sont partagées entre deux parents sont considérées comme deux demandes distinctes.
- 5 Les données sur la durée effective des prestations pour parents d'enfants gravement malades sont estimées à partir des demandes de prestations ayant débuté au cours de la première moitié de l'exercice, de façon à ce qu'elles soient basées sur des demandes de prestations qui sont terminées.
- 6 Tiennent compte du montant du supplément familial versé aux personnes ayant touché des prestations pour parents d'enfants gravement malades.
- 7 Croissance en pourcentage entre 2013-2014 et 2014-2015.
- 8 Pour des raisons de confidentialité, les données pour le Yukon, les Territoires-du-Nord-Ouest et le Nunavut ont été regroupées.

Source : Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi (a.e.). Les données se fondent sur un échantillon de 100 % des données administratives de l'a.-e.

ANNEXE 2

Annexe 2.19 Supplément familial

	Nouvelles demandes établies comprenant un supplément familial ¹				Pourcentage des nouvelles demandes établies comprenant un supplément familial ²				Supplément familial hebdomadaire moyen ³				Taux de prestations hebdomadaires moyen ^{3,4}				Montants versés ⁵				
	Écart (%) ⁶		(En dollars)		Écart (%) ⁶		(En dollars)		Écart (%) ⁶		(En dollars)		Écart (%) ⁶		(En millions de dollars)		Écart (%) ⁶				
	2013-2014	2014-2015	2013-2014	2014-2015	2013-2014	2014-2015	2013-2014	2014-2015	2013-2014	2014-2015	2013-2014	2014-2015	2013-2014	2014-2015	2009-2010	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2013-2014-2014-2015
Prouve et territoire⁷																					
Terre-Neuve-et-Labrador	2 770	2 390	-13,7		3	3	45	40	-11,1		323	330	2,2		6,0	5,3	4,6	4,3	3,7	3,6	-2,7
Île-du-Prince-Édouard	1 060	930	-12,3		5	4	42	41	-2,4		328	327	-0,3		2,2	2,0	1,8	1,6	1,3	1,3	0,0
Nouvelle-Écosse	4 400	4 210	-4,3		6	5	43	41	-4,7		322	328	1,9		8,9	8,2	7,6	7,1	5,8	5,1	-12,1
Nouveau-Brunswick	4 750	4 460	-6,1		6	5	40	36	-10,0		331	330	-0,3		7,1	6,2	5,8	5,5	5,5	5,0	-9,1
Québec	18 760	17 610	-6,1		4	4	41	43	4,9		340	347	2,1		26,2	23,7	19,1	17,9	15,8	15,2	-3,8
Ontario	30 050	28 330	-5,7		5	5	44	39	-11,4		320	326	1,9		49,9	45,3	41,1	39,3	35,6	32,7	-8,1
Manitoba	4 250	4 260	0,2		8	7	50	46	-8,0		334	347	3,9		8,3	7,1	6,3	6,4	5,7	5,4	-5,3
Saskatchewan	2 870	2 680	-6,6		6	6	54	46	-14,8		343	356	3,8		6,5	6,1	4,7	4,3	3,9	3,9	0,0
Alberta	6 520	5 950	-8,7		4	4	43	43	0,0		337	348	3,3		10,9	9,2	7,2	7,1	6,9	7,3	5,8
Colombie-Britannique	10 420	9 930	-4,7		5	5	41	38	-7,3		326	333	2,1		16,8	16,2	14,2	13,0	10,8	10,3	-4,6
Yukon	60	40	-33,3		2	2	31	44	41,9		379	326	-14,0		0,1	0,0	0,1	0,1	0,0	0,1	Sans objet
Territoires du Nord-Ouest	40	60	50,0		2	3	51	43	-15,7		372	343	-7,8		0,1	0,2	0,2	0,1	0,0	0,1	Sans objet
Nunavut	50	60	20,0		4	6	52	35	-32,7		369	314	-14,9		0,1	0,1	0,0	0,1	0,1	0,0	-100,0
Sexe																					
Hommes	17 860	16 850	-5,7		2	2	47	46	-2,1		373	384	2,9		30,0	26,4	21,7	20,1	17,9	16,4	-8,4
Femmes	68 140	64 060	-6,0		8	8	43	39	-9,3		318	323	1,6		113,2	103,3	90,9	86,5	77,3	73,6	-4,8
Âge																					
24 ans et moins (jeunes)	11 670	10 640	-8,8		6	6	38	35	-7,9		282	292	3,5		22,8	20,0	17,6	15,4	13,8	13,6	-1,4
25 à 44 ans	60 330	56 930	-5,6		7	7	46	43	-6,5		338	343	1,5		104,7	95,6	83,1	78,9	70,6	68,8	-5,4
45 à 54 ans	12 280	11 760	-4,2		3	3	37	36	-2,7		333	341	2,4		14,2	12,7	10,7	11,0	9,6	8,4	-12,5
55 ans et plus (travailleurs âgés)	1 720	1 580	-8,1		0	0	35	36	2,9		327	350	7,0		1,5	1,4	1,1	1,2	1,1	1,2	9,1
Catégorie de prestataires⁸																					
Travailleurs de longue date	6 460	4 120	-36,2		1	1	36	36	0,0		352	364	3,4		11,3	11,5	7,9	8,3	5,6	3,9	-30,4
Prestataires occasionnels	70 590	69 100	-2,1		7	6	44	41	-6,8		324	331	2,2		118,9	105,8	93,6	87,6	80,6	78,4	-2,7
Prestataires fréquents	8 950	7 690	-14,1		3	2	38	38	0,0		350	360	2,9		12,9	12,4	11,1	10,7	8,9	7,7	-13,5
Canada	86 000	80 910	-5,9		4,8	4,5	43	41	-4,7		329	336	2,1		143,2	129,7	112,6	106,6	95,2	90,0	-5,5

Remarque : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué.

¹ Incluent les demandes à l'égard desquelles au moins un dollar a été versé en prestations d'assurance-emploi à titre de supplément familial.

² Incluent les demandes à l'égard desquelles au moins un dollar a été versé en prestations d'assurance-emploi.

³ Le calcul exclut les demandes de prestations sans supplément familial.

⁴ Tiennent compte du montant du supplément familial versé aux personnes ayant touché des prestations d'assurance-emploi.

⁵ Comprendent uniquement les montants versés à titre de supplément familial.

⁶ Croissance en pourcentage entre 2013-2014 et 2014-2015.

⁷ À compter du *Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi 2013-2014*, les données par province et territoire sont fondées sur la province ou le territoire de résidence où une demande a été initialement établie; les données des années antérieures à 2013-2014 publiées dans les *Rapports précédents* ont été redressées afin de refléter ce changement. La méthodologie précédente de présentation des données était fondée sur la province ou le territoire de résidence où la demande a pris fin.

⁸ Les travailleurs de longue date sont des prestataires d'assurance-emploi qui ont versé au moins 30 % de la cotisation maximale annuelle au régime d'assurance-emploi au cours de sept des dix dernières années, et qui ont touché des prestations régulières ou de pêcheur pendant 35 semaines au plus au cours des cinq dernières années. Les prestataires fréquents sont des prestataires d'assurance-emploi comptant au moins trois demandes de prestations régulières ou de pêcheur, pour lesquelles ils ont touché des prestations pendant plus de 60 semaines, au cours des cinq dernières années. Les prestataires occasionnels sont des prestataires d'assurance-emploi qui ne répondent pas aux critères des travailleurs de longue date ni à ceux des prestataires fréquents.

Source : Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi (a-e). Les données se fondent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'a-e.

Annexe 2.20 Travail pendant une période de prestations régulières^{1,2}

	Nouvelles demandes de prestations régulières établies comportant un revenu provenant d'un travail pendant la période de prestations ³					Nombre moyen de semaines de travail pendant une période de prestations régulières ⁴					Revenu d'emploi hebdomadaire moyen gagné pendant une période de prestations régulières ⁵					Pourcentage des nouvelles demandes de prestations régulières établies comportant un revenu provenant d'un travail pendant la période de prestations ³									
	Écart (%) ⁶					(Nombre de semaines)					Écart (%) ⁶					(En dollars)					Écart (%) ⁶				
	2009-2010	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2009-2010	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2009-2010	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2009-2010	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2009-2010	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014
Province et territoire ⁸																									
Terre-Neuve-et-Labrador	49 790	47 280	46 040	39 150	38 330	-2,1	16,5	16,6	18,7	15,9	15,4	-3,1	703	774	790	882	961	9,0	67	69	68	62	60	-2	
Île-du-Prince-Édouard	13 260	12 520	12 080	9 890	9 150	-7,5	15,1	14,8	19,3	14,4	13,9	-3,5	471	478	517	656	685	4,4	68	67	65	58	57	-1	
Nouvelle-Écosse	45 930	43 160	44 410	37 040	34 470	-6,9	15,6	15,3	17,4	15,1	14,4	-4,6	588	632	653	733	796	8,6	65	64	64	59	57	-2	
Nouveau-Brunswick	53 280	50 660	51 300	47 130	44 310	-6,0	17,6	17,3	19,8	16,8	16,7	-0,6	589	610	620	725	766	5,7	69	67	67	63	63	0	
Québec	314 190	279 200	292 350	261 070	253 410	-2,9	14,8	14,6	15,8	13,7	13,5	-1,5	587	604	621	697	730	4,7	63	62	63	59	59	0	
Ontario	243 820	196 840	199 520	181 810	177 080	-2,6	11,0	10,3	10,8	9,6	9,1	-5,2	520	518	538	589	632	7,3	49	49	47	44	43	-1	
Manitoba	21 900	18 130	18 600	16 960	16 510	-2,7	6,9	7,1	7,3	6,3	5,9	-6,3	442	443	461	527	565	7,2	51	48	47	44	46	2	
Saskatchewan	17 880	14 610	13 840	12 580	12 350	-1,8	7,9	7,3	8,2	6,2	6,1	-1,6	570	501	539	654	706	8,0	50	49	47	44	44	0	
Alberta	58 910	42 830	38 560	34 790	35 710	2,6	8,1	7,7	7,7	6,3	5,9	-6,3	615	726	738	766	818	6,8	44	44	44	41	41	0	
Colombie-Britannique	105 070	84 930	82 110	72 650	68 600	-5,6	11,2	11,0	11,3	9,5	9,0	-5,3	559	553	577	632	667	5,5	55	52	52	49	48	-1	
Yukon	1 150	1 110	1 130	1 140	960	-15,8	8,4	9,3	9,8	8,2	8,4	2,4	518	555	595	630	685	8,7	52	51	54	54	47	-7	
Territoires du Nord-Ouest	920	850	680	660	690	4,5	8,3	7,2	9,6	5,0	5,2	4,0	683	714	635	705	798	13,2	47	50	39	41	45	4	
Nunavut	460	540	370	300	300	0,0	6,1	7,2	12,3	8,6	5,1	-40,7	551	604	809	820	614	-25,1	50	48	40	32	35	3	
Sexe																									
Hommes	553 610	466 330	471 980	418 190	414 720	-0,8	12,7	12,5	13,6	11,9	11,6	-2,5	695	728	752	830	874	5,3	55	54	54	51	50	-1	
Femmes	372 950	326 330	329 010	296 980	277 150	-6,7	13,2	13,2	14,3	12,1	11,6	-4,1	382	388	397	456	480	5,3	59	59	57	54	53	-1	
Âge																									
24 ans et moins (jeunes)	102 010	88 100	81 360	71 990	67 660	-6,0	9,5	9,8	10,8	9,3	9,2	-1,1	438	462	484	546	590	8,1	53	54	54	51	51	0	
25 à 44 ans	424 110	360 930	358 920	324 540	314 830	-3,0	12,3	12,0	12,9	11,1	10,8	-2,7	582	600	614	677	720	6,4	56	56	56	54	53	-1	
45 à 54 ans	260 740	219 120	224 570	203 450	196 560	-3,4	14,7	14,6	15,5	13,6	13,1	-3,7	632	652	671	720	756	5,0	62	62	61	59	59	0	
55 ans et plus (travailleurs âgés)	139 700	124 510	136 140	115 190	112 820	-2,1	14,2	14,1	15,9	12,9	12,5	-3,1	509	533	554	668	715	7,0	50	48	47	40	39	-1	
Taux hebdomadaire de prestations ⁹																									
100 \$ et moins	2 600	1 720	1 430	940	310	-67,0	10,9	10,4	12,9	11,4	10,3	-9,6	183	180	168	227	226	-0,4	46	43	46	35	30	-5	
101 \$ à 200 \$	55 050	43 140	35 120	28 210	17 910	-36,5	12,6	11,9	12,9	10,6	10,3	-2,8	227	232	226	251	254	1,2	50	49	48	44	44	0	
201 \$ à 300 \$	166 820	146 080	137 500	111 410	86 810	-22,1	12,6	12,5	13,7	11,7	11,3	-3,4	304	304	304	329	332	0,9	53	51	51	47	46	-1	
301 \$ à 400 \$	198 190	172 250	168 290	145 750	129 390	-11,2	13,0	13,0	14,1	12,0	11,6	-3,3	402	403	397	437	431	-1,4	57	56	55	52	51	-1	
Plus de 400 \$	503 900	429 470	458 650	428 860	457 450	6,7	13,0	12,9	14,0	12,1	11,7	-3,3	762	797	804	874	889	1,7	58	59	58	54	53	-1	
Canada	926 560	792 660	800 990	715 170	694 870	-3,3	12,9	12,8	13,9	11,9	11,6	-2,5	569	588	606	675	717	6,2	56	56	55	52	51	-1	

Remarque : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué.

- 1 La définition de "travail pendant une période de prestations" englobe tous les prestataires réguliers qui ont gagné un revenu d'emploi durant leur période de prestations d'assurance-emploi.
- 2 Les données sur le travail pendant une période de prestations sont présentées jusqu'en 2013-2014 seulement, de façon à ce qu'elles se rapportent à des demandes de prestations qui sont terminées.
- 3 Incluent les demandes à l'égard desquelles au moins un dollar a été versé en prestations régulières.
- 4 Seules les semaines avec au moins un dollar de revenu d'emploi gagné pendant une période de prestations régulières sont prises en compte dans le calcul.
- 5 Inclut seulement les revenus d'emploi (tous les montants versés en prestations d'assurance-emploi sont exclus du calcul). Seules les semaines avec au moins un dollar de revenu d'emploi gagné pendant une période de prestations régulières sont prises en compte dans le calcul.
- 6 Croissance en pourcentage entre 2012-2013 et 2013-2014.
- 7 Écart en points de pourcentage entre 2012-2013 et 2013-2014.
- 8 À compter du *Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi 2013-2014*, les données par province et territoire sont fondées sur la province ou le territoire de résidence où une demande a été initialement établie; les données des années antérieures à 2013-2014 publiées dans les *Rapports* précédents ont été redressées afin de refléter ce changement. La méthodologie précédente de présentation des données était fondée sur la province ou le territoire de résidence où la demande a pris fin.
- 9 Le taux hebdomadaire de prestations est le montant de base qu'un prestataire peut recevoir chaque semaine durant sa période de prestations lorsqu'il ne gagne aucun revenu d'emploi. Ce montant tient compte du supplément familial qui est versé aux prestataires.
- 1 Révisé.

Source : Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi (a.-e.). Les données se fondent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'a.-e.

Annexe 2.21 Remboursement des prestations d'assurance-emploi¹

Personnes qui ont remboursé des prestations						Montants remboursés						
	Écart (%) ²					(En millions de dollars)						Écart (%) ²
	2009	2010	2011	2012	2013	2012-2013	2009	2010	2011	2012	2013	2012-2013
Province et territoire												
Terre-Neuve-et-Labrador	8 115	9 252	11 254 ^f	11 799	12 787	8,4	13,3	15,9	19,6 ^f	19,5	21,0	7,7
Île-du-Prince-Édouard	751	850	1 013 ^f	1 358	1 048	-22,8	1,2	1,5	1,8	2,9	1,9	-34,5
Nouvelle-Écosse	5 924	7 022	7 350 ^f	7 712	7 722	0,1	9,3	11,4	12,7 ^f	13,9	14,5	4,3
Nouveau-Brunswick	4 919	5 130	5 687 ^f	6 488	6 489	0,2	7,2	8,0	9,3	11,0	11,6	5,5
Québec	42 787	46 244	48 360 ^f	47 748	40 948	-14,2	41,7	47,5	49,3 ^f	49,9	45,3	-9,2
Ontario	59 627	55 090	45 635 ^f	42 376	38 373	-9,4	67,1	54,2	47,6 ^f	44,9	44,5	-0,9
Manitoba	2 789	3 094	3 096 ^f	2 913	2 918	0,2	3,3	3,5	3,6 ^f	3,6	3,7	2,8
Saskatchewan	4 430	4 768	4 842 ^f	4 621	4 585	-0,8	5,2	5,4	5,6 ^f	5,5	5,7	3,6
Alberta	22 490	29 552	26 890 ^f	23 918	22 813	-4,6	27,2	36,4	35,4 ^f	29,8	29,1	-2,3
Colombie-Britannique	19 157	22 281	20 337 ^f	18 569	18 676	0,6	21,3	25,5	23,8 ^f	23,0	23,3	1,3
Yukon	350	336	384 ^f	306	288	-5,9	0,4	0,4	0,5	0,4	0,4	0,0
Territoires du Nord-Ouest	356	433	374 ^f	317	275	-13,2	0,5	0,6	0,5	0,4	0,4	0,0
Nunavut	2	4	46 ^f	143	108	-24,5	0,0	0,0	0,1	0,2	0,1	-50,0
Non-résidents du Canada	15	23	33	70	69	-1,4	0,0	0,0	0,0	0,1	0,1	0,0
Sexe												
Hommes	152 912	163 914	155 614 ^f	150 102	140 103	-6,7	178,6	189,4	189,6 ^f	186,1	182,9	-1,7
Femmes	18 800	20 165	19 687 ^f	18 236	17 006	-6,7	19,2	20,8	20,1 ^f	19,0	18,8	-1,1
Âge												
24 ans et moins (jeunes)	4 521	6 478	6 704 ^f	6 629	6 098	-8,0	4,8	7,0	7,5 ^f	7,6	7,2	-5,3
25 à 44 ans	74 010	79 814	74 806 ^f	72 133	68 297	-5,3	78,1	81,7	80,1 ^f	80,2	79,8	-0,5
45 à 54 ans	54 303	54 400	49 526 ^f	45 694	41 376	-9,4	62,1	60,1	57,3 ^f	53,6	52,0	-3,0
55 ans et plus (travailleurs âgés)	38 878	43 387	44 265 ^f	43 882	41 338	-5,8	52,8	61,5	64,7 ^f	63,7	62,6	-1,7
Canada	171 712	184 079	175 301 ^f	168 338	157 109	-6,7	197,8	210,2	209,7 ^f	205,1	201,7	-1,7

Remarque : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué.

¹ Étant donné que le remboursement des prestations est administré par le biais du régime fiscal, les plus récentes données disponibles se rapportent à l'année d'imposition 2013.

² Croissance en pourcentage entre 2012 et 2013.

Source : Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi (a.-e.). Les données se fondent sur un échantillon de 100 % des données administratives de l'a.-e.

Annexe 2.22 Cotisants au régime d'assurance-emploi¹

	Cotisations d'assurance-emploi					Revenus d'emploi										Rémunération assurée par travailleur	
	Total		Payées par les employeurs ²		Payées par les employés	Total des revenus d'emploi			Rémunération assurée totale		Nombre de travailleurs avec un revenu d'emploi			Revenus d'emploi par travailleur			
	(En millions de dollars)	(% du total)	(En millions de dollars)	2013	2013	(En millions de dollars)	2012	2013	(% du total)	(En millions de dollars)	2012	2013	(% du total)	(S)	(S)		
	2012	2013	2013	2013	2013	2012	2013	2013	2013	2012	2013	2013	2013	2012	2012	2013	
Province et territoire de l'employeur																	
Terre-Neuve-et-Labrador	316,4 ¹	342,7	1,6	199,0	143,7	11 010,8	11 905,8	1,4	7 470,9	7 893,2	272 520	275 100	1,5	40 404	43 278	27 414	28 692
Île-du-Prince-Édouard	82,9 ¹	86,5	0,4	49,8	36,7	2 545,1	2 573,7	0,3	1 955,8	1 971,8	79 760	78 680	0,4	31 909	32 711	24 521	25 061
Nouvelle-Écosse	539,1 ¹	566,7	2,6	323,6	243,1	17 542,1	17 994,2	2,2	12 866,5	13 116,2	480 440	478 550	2,6	36 513	37 602	26 781	27 408
Nouveau-Brunswick	439,4 ¹	455,9	2,1	260,5	195,4	14 043,8	14 117,2	1,7	10 448,5	10 512,1	396 340	389 230	2,1	35 434	36 270	26 362	27 007
Québec	3 772,9 ¹	4 043,9	18,5	2 287,5	1 756,4	158 581,3	162 845,0	19,6	113 817,6	117 340,1	4 193 570	4 185 470	22,7	37 815	38 907	27 141	28 035
Ontario	8 066,6 ¹	8 585,8	39,2	4 912,0	3 673,8	311 687,9	320 170,9	38,5	193 188,1	199 406,3	6 821 900	6 882 370	37,3	45 689	46 520	28 319	28 973
Manitoba	754,7 ¹	807,6	3,7	461,3	346,3	25 608,9	26 767,3	3,2	18 086,1	18 766,6	654 010	659 770	3,6	39 157	40 571	27 654	28 444
Saskatchewan	691,7 ¹	748,7	3,4	429,1	319,6	25 896,9	26 863,0	3,2	16 785,4	17 601,3	579 550	589 480	3,2	44 684	45 571	28 963	29 859
Alberta	3 012,9 ¹	3 359,5	15,3	1 947,3	1 412,1	133 756,0	143 169,2	17,2	73 346,5	79 233,6	2 371 420	2 470 270	13,4	56 403	57 957	30 929	32 075
Colombie-Britannique	2 606,7 ¹	2 795,8	12,8	1 607,0	1 188,9	96 708,5	100 254,6	12,1	62 261,0	64 762,6	2 318 680	2 344 630	12,7	41 708	42 759	26 852	27 622
Yukon	32,9 ¹	33,6	0,2	19,5	14,2	1 168,5	1 139,6	0,1	784,5	777,5	25 690	24 890	0,1	45 485	45 785	30 537	31 237
Territoires du Nord-Ouest	43,8 ¹	46,0	0,2	26,8	19,2	1 939,1	1 982,1	0,2	1 061,9	1 102,4	32 900	32 480	0,2	58 939	61 025	32 277	33 941
Nunavut	27,2	28,7	0,1	16,7	12,0	1 203,9	1 203,7	0,1	661,4	673,8	22 740	22 450	0,1	52 942	53 617	29 085	30 013
Sexe																	
Hommes	11 324,1 ¹	12 189,3	55,7	7 010,8	5 178,5	493 311,0	511 130,2	61,5	285 259,6	297 078,9	9 439 330	9 548 630	51,8	52 261	53 529	30 220	31 112
Femmes	9 057,2 ¹	9 706,9	44,3	5 526,2	4 180,7	307 961,5	319 493,0	38,4	227 335,4	235 954,3	8 792 470	8 868 050	48,1	35 026	36 027	25 856	26 607
Données manquantes	5,7	5,2	0,0	3,0	2,2	420,3	363,2	0,0	139,1	124,4	17 720	16 690	0,1	23 719	21 762	7 850	7 454
Âge																	
24 ans et moins (jeunes)	1 730,1 ¹	1 816,4	8,3	1 052,4	764,0	45 311,9	46 178,1	5,6	42 138,1	42 886,2	3 168 380	3 157 520	17,1	14 301	14 625	13 300	13 582
25 à 44 ans	9 569,7 ¹	10 276,6	46,9	5 895,1	4 381,5	351 893,4	364 783,3	43,9	241 123,9	250 609,9	7 615 870	7 701 250	41,8	46 205	47 367	31 661	32 541
45 à 54 ans	5 436,7 ¹	5 744,2	26,2	3 275,1	2 469,1	238 888,4	243 884,3	29,3	137 839,8	140 870,7	4 088 070	4 057 060	22,0	58 435	60 114	33 718	34 722
55 ans et plus (travailleurs âgés)	3 644,8 ¹	4 059,0	18,5	2 314,4	1 744,6	165 178,8	175 777,4	21,2	91 493,2	98 666,3	3 359 460	3 500 810	19,0	49 168	50 210	27 234	28 184
Données manquantes	5,7	5,2	0,0	3,0	2,2	420,3	363,3	0,0	139,2	124,5	17 740	16 730	0,1	23 692	21 715	7 847	7 442

Suite à la page suivante...

Annexe 2.22 Cotisants au régime d'assurance-emploi¹ (Suite)

	Cotisations d'assurance-emploi						Revenus d'emploi										Rémunération assurable par travailleur			
	Total			Payées par les employeurs ²			Payées par les employés			Rémunération assurable totale				Nombre de travailleurs avec un revenu d'emploi		Revenus d'emploi par travailleur				
	(En millions de dollars)	2012	2013	(% du total)	(En millions de dollars)	2013	(En millions de dollars)	2013	(% du total)	(En millions de dollars)	2012	2013	(% du total)	(En millions de dollars)	2012	2013	(%)	(S)	(S)	(S)
Industrie																				
Industries productrices de biens	4 652,3¹	4 990,8	22,8	2 889,7	2 101,1	192 341,8	197 185,1	23,7	116 946,3	121 258,4	3 606 770	3 636 270	19,7	53 328	54 227	32 424	33 350			
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	234,3 ¹	246,2	1,1	143,8	102,4	8 175,4	8 498,8	1,0	5 669,9	5 779,0	321 810	323 530	1,8	25 404	26 269	17 619	17 862			
Exploitation minière et extraction de pétrole et de gaz	443,8 ¹	458,1	2,1	265,5	192,6	27 557,4	26 665,3	3,2	11 289,8	11 254,8	266 820	258 380	1,4	103 281	103 202	42 312	43 559			
Services publics	192,5 ¹	208,3	1,0	116,3	92,0	10 469,1	10 937,5	1,3	5 023,7	5 218,1	119 820	120 360	0,7	87 374	90 873	41 927	43 354			
Construction	1 491,2 ¹	1 667,5	7,6	993,7	673,8	58 438,2	62 822,0	7,6	36 679,4	39 749,0	1 187 850	1 239 740	6,7	49 197	50 674	30 879	32 062			
Fabrication	2 290,5 ¹	2 410,7	11,0	1 370,4	1 040,3	87 701,8	88 261,4	10,6	58 283,4	59 267,5	1 710 470	1 694 260	9,2	51 274	52 094	34 074	34 981			
Industries productrices de services	15 154,0¹	15 845,7	72,4	9 039,4	6 806,3	587 380,1	592 664,7	71,3	381 029,5	385 944,9	14 001 900	13 890 090	75,4	41 950	42 668	27 213	27 786			
Commerce de gros	1 062,3 ¹	1 120,4	5,1	642,3	478,1	46 012,8	46 738,6	5,6	26 648,9	27 211,3	834 870	826 170	4,5	55 114	56 573	31 920	32 937			
Commerce de détail	1 620,6 ¹	1 688,8	7,7	974,2	714,6	52 117,8	52 962,2	6,4	39 826,4	40 258,8	2 029 000	1 999 700	10,8	25 686	26 485	19 629	20 132			
Transport et entreposage	919,1 ¹	986,0	4,5	561,4	424,6	34 634,0	36 251,2	4,4	23 145,2	24 061,4	732 570	747 190	4,1	47 277	48 517	31 595	32 203			
Finance et assurances	964,0 ¹	1 022,9	4,7	571,3	451,6	51 381,8	52 515,9	6,3	24 899,7	25 508,5	715 790	712 730	3,9	71 783	73 683	34 786	35 790			
Services immobiliers et services de location et de location à bail	307,9 ¹	334,1	1,5	194,4	139,7	13 188,7	13 728,4	1,7	7 543,0	7 936,0	304 760	306 760	1,7	43 276	44 753	24 751	25 870			
Services professionnels, scientifiques et techniques	1 175,8 ¹	1 269,9	5,8	731,0	538,9	58 477,3	60 643,2	7,3	29 674,9	30 951,9	981 740	998 030	5,4	59 565	60 763	30 227	31 013			
Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien ³	1 151,2 ¹	1 301,5	5,9	752,2	549,3	43 753,6	48 258,4	5,8	28 390,3	31 153,3	1 200 070	1 271 970	6,9	36 459	37 940	23 657	24 492			
Services d'enseignement	1 586,7 ¹	1 698,9	7,8	949,0	749,8	59 612,2	61 127,5	7,4	40 934,9	42 432,4	1 312 520	1 322 010	7,2	45 418	46 238	31 188	32 097			
Soins de santé et assistance sociale	1 738,4 ¹	1 866,1	8,5	1 067,2	798,9	60 251,5	62 251,1	7,5	44 544,3	46 275,4	1 469 010	1 499 420	8,1	41 015	41 517	30 323	30 862			
Information, culture et loisirs ⁴	692,3 ¹	743,5	3,4	422,7	320,8	27 648,8 ¹	29 188,6	3,5	17 488,9	18 218,1	642 940	644 730	3,5	43 004	45 273	27 201	28 257			
Hébergement et services de restauration	753,8 ¹	804,6	3,7	468,4	336,2	21 050,8	21 733,7	2,6	18 092,6	18 761,0	1 293 040	1 305 910	7,1	16 280	16 643	13 992	14 366			
Autres services (sauf les administrations publiques)	691,2 ¹	744,8	3,4	433,8	311,0	23 504,9	24 635,5	3,0	16 817,9	17 599,4	711 560	721 720	3,9	33 033	34 134	23 635	24 385			
Administrations publiques	2 490,7 ¹	2 264,2	10,3	1 271,5	992,8	95 745,9	82 630,4	9,9	63 022,5	55 577,4	1 774 030	1 533 750	8,3	53 971	53 875	35 525	36 236			
Non classées	580,8¹	1 064,9	4,9	610,9	454,0	21 970,9	41 136,5	5,0	14 758,3	25 944,3	640 850	907 010	4,9	34 284	45 354	23 029	28 604			
Canada	20 387,0¹	21 901,4	100,0	12 540,0	9 361,4	801 692,8	830 986,3	100,0	512 734,1	533 157,6	18 249 520	18 433 370	100,0	43 930	45 081	28 096	28 924			

Remarque : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué.

¹ Étant donné que le paiement des cotisations d'assurance-emploi est administré par le biais du régime fiscal, les plus récentes données disponibles se rapportent à l'année d'imposition 2013.

² Le taux de cotisation de l'employeur correspond à 1,4 fois celui de l'employé. Cependant, les employeurs qui prennent part au Programme de réduction du taux de cotisation peuvent cotiser moins que 1,4 fois les cotisations de leurs employés.

³ Cette industrie regroupe les codes 55 (gestion de sociétés et d'entreprises) et 56 (services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement) du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord.

⁴ Cette industrie regroupe les codes 51 (industrie de l'information et industrie culturelle) et 71 (arts, spectacles et loisirs) du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord.

Source: Agence du revenu du Canada, feuillets T4 avec un revenu d'emploi. Les données se fondent sur un échantillon de 10 % des feuillets T4 avec un revenu d'emploi.

Annexe 2.23 Ratios prestations-cotisations¹

	Cotisations d'assurance-emploi		Prestations régulières d'assurance-emploi		Prestations totales d'assurance-emploi		Ratio prestations régulières-cotisations ²	Ratio prestations totales-cotisations	Ratio rajusté prestations régulières-cotisations ^{2,3}	Ratio rajusté prestations totales-cotisations ³
	(En millions de dollars)	(% du total)	(En millions de dollars)	(% du total)	(En millions de dollars)	(% du total)				
	2013	2013	2013	2013	2013	2013	2013	2013	(Canada = 1)	(Canada = 1)
Province et territoire⁴										
Terre-Neuve-et-Labrador	342,7	1,6	610,5	6,2	831,8	5,4	1,7	2,4	4,2	3,5
Île-du-Prince-Édouard	86,5	0,4	136,5	1,4	200,4	1,3	1,5	2,3	3,8	3,3
Nouvelle-Écosse	566,7	2,6	519,9	5,3	744,2	4,9	0,9	1,3	2,2	1,9
Nouveau-Brunswick	455,9	2,1	606,3	6,2	827,9	5,4	1,3	1,8	3,1	2,6
Québec	4 043,9	18,5	2 860,1	29,2	3 356,8	21,9	0,5	0,8	1,3	1,2
Ontario	8 585,8	39,2	2 963,3	30,3	5 196,9	34,0	0,3	0,6	0,8	0,9
Manitoba	807,6	3,7	242,2	2,5	479,7	3,1	0,3	0,6	0,7	0,9
Saskatchewan	748,7	3,4	192,5	2,0	394,1	2,6	0,2	0,5	0,6	0,8
Alberta	3 359,5	15,3	593,6	6,1	1 402,5	9,2	0,2	0,4	0,4	0,6
Colombie-Britannique	2 795,8	12,8	1 008,2	10,3	1 787,0	11,7	0,3	0,6	0,8	0,9
Yukon	33,6	0,2	20,4	0,2	29,6	0,2	0,6	0,9	1,4	1,3
Territoires du Nord-Ouest	46,0	0,2	18,6	0,2	31,1	0,2	0,4	0,7	0,9	1,0
Nunavut	28,7	0,1	11,8	0,1	18,5	0,1	0,4	0,6	1,0	0,9
Sexe										
Hommes	12 189,3	55,7	6 417,9	65,6	7 818,4	51,1	0,5	0,6	1,2	0,9
Femmes	9 706,9	44,3	3 366,1	34,4	7 482,0	48,9	0,3	0,8	0,8	1,1
Données manquantes	5,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Âge										
24 ans et moins (jeunes)	1 816,4	8,3	831,3	8,5	1 349,6	8,8	0,4	0,7	1,1	1,1
25 à 44 ans	10 276,6	46,9	4 220,7	43,1	8 261,8	54,0	0,4	0,8	0,9	1,2
45 à 54 ans	5 744,2	26,2	2 512,7	25,7	3 031,7	19,8	0,4	0,5	1,0	0,8
55 ans et plus (travailleurs âgés)	4 059,0	18,5	2 219,3	22,7	2 657,3	17,4	0,5	0,7	1,2	0,9
Données manquantes	5,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Industrie										
Industries productrices de biens	4 990,8	22,8	4 062,1	41,5	5 178,0	33,8	0,7	1,0	1,8	1,5
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	246,2	1,1	497,7	5,1	599,9	3,9	1,9	2,4	4,7	3,5
Exploitation minière et extraction de pétrole et de gaz	458,1	2,1	238,2	2,4	305,9	2,0	0,5	0,7	1,2	1,0
Services publics	208,3	1,0	35,6	0,4	61,0	0,4	0,2	0,3	0,4	0,4
Construction	1 667,5	7,6	2 125,2	21,7	2 507,3	16,4	1,2	1,5	2,9	2,2
Fabrication	2 410,7	11,0	1 165,2	11,9	1 703,9	11,1	0,4	0,7	1,1	1,0

Suite à la page suivante...

Annexe 2.23 Ratios prestations-cotisations¹ (Suite)

	Cotisations d'assurance-emploi		Prestations régulières d'assurance-emploi		Prestations totales d'assurance-emploi		Ratio prestations régulières-cotisations ²	Ratio prestations totales-cotisations	Ratio rajusté prestations régulières-cotisations ^{2,3}	Ratio rajusté prestations totales-cotisations ³
	(En millions de dollars)	(% du total)	(En millions de dollars)	(% du total)	(En millions de dollars)	(% du total)				
	2013	2013	2013	2013	2013	2013	2013	2013	(Canada = 1)	2013
Industries productrices de services	15 845,7	72,4	5 507,6	56,3	9 817,6	64,2	0,3	0,6	0,8	0,9
Commerce de gros	1 120,4	5,1	415,7	4,2	692,2	4,5	0,3	0,6	0,8	0,9
Commerce de détail	1 688,8	7,7	596,7	6,1	1 029,9	6,7	0,3	0,6	0,8	0,9
Transport et entreposage	986,0	4,5	410,3	4,2	587,0	3,8	0,4	0,6	0,9	0,9
Finance et assurances	1 022,9	4,7	158,9	1,6	413,5	2,7	0,1	0,4	0,3	0,6
Services immobiliers et services de location et de location à bail	334,1	1,5	148,3	1,5	227,2	1,5	0,4	0,7	1,0	1,0
Services professionnels, scientifiques et techniques	1 269,9	5,8	482,2	4,9	753,1	4,9	0,3	0,6	0,8	0,8
Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien ⁵	1 301,5	5,9	750,9	7,7	1 074,0	7,0	0,5	0,8	1,3	1,2
Services d'enseignement	1 698,9	7,8	587,0	6,0	1 056,1	6,9	0,3	0,6	0,8	0,9
Soins de santé et assistance sociale	1 866,1	8,5	339,9	3,5	1 066,0	7,0	0,2	0,6	0,4	0,8
Information, culture et loisirs ⁶	743,5	3,4	323,9	3,3	465,1	3,0	0,4	0,6	1,0	0,9
Hébergement et services de restauration	804,6	3,7	450,3	4,6	721,7	4,7	0,5	0,9	1,3	1,3
Autres services (sauf les administrations publiques)	744,8	3,4	319,2	3,3	526,0	3,4	0,4	0,7	1,0	1,0
Administrations publiques	2 264,2	10,3	524,3	5,4	1 205,9	7,9	0,2	0,5	0,5	0,8
Non classées	1 064,9	4,9	214,2	2,2	304,8	2,0	0,2	0,3	0,4	0,4
Canada	21 901,4	100,0	9 783,9	100,0	15 300,4	100,0	0,4	0,7	1,0	1,0

Remarque : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué.

¹ Étant donné que le paiement des cotisations d'assurance-emploi est administré par le biais du régime fiscal, les plus récentes données disponibles se rapportent à l'année d'imposition 2013.

² Pour tenir compte du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP), qui a pour effet de réduire le taux de cotisations des employeurs et des employés au Québec, et du Programme de réduction du taux de cotisation (PRTC), qui a pour effet de réduire le taux de cotisations des employeurs qui offrent à leurs employés un régime d'assurance-invalidité de courte durée, les *ratios prestations régulières-cotisations* (rajustés et non rajustés) ont été calculés en se fondant sur une estimation des cotisations d'assurance-emploi qui aurait été payées par les employés et les employeurs en l'absence du RQAP et du PRTC, plutôt que sur les cotisations qui ont été payées réellement.

³ Dans le but de faciliter l'analyse, les ratios prestations-cotisations ont été rajustés (c.-à-d. normalisés) de manière à ce que le ratio pour le Canada soit égal à un.

⁴ Les ratios prestations-cotisations pour les provinces et territoires sont déterminés selon l'emplacemnt de l'employeur dans le cas des cotisations et selon le lieu de résidence du prestataire dans le cas des prestations. Ainsi, il est possible que certains des ratios pour les provinces et territoires soient sur ou sous-estimés lorsque les cotisations ne sont pas attribuées à la même province et territoire que celle où est situé l'emploi lui-même.

⁵ Cette industrie regroupe les codes 55 (gestion de sociétés et d'entreprises) et 56 (services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement) du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord.

⁶ Cette industrie regroupe les codes 51 (industrie de l'information et industrie culturelle) et 71 (arts, spectacles et loisirs) du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord.

Sources: Agence du revenu du Canada (ARC), feuillets T4 avec un revenu d'emploi (pour les données sur les cotisations d'assurance-emploi), et Emploi et Développement social Canada (EDSC), données administratives de l'assurance-emploi (a.-e.) (pour les données sur les prestations d'assurance-emploi). Les données de l'ARC se fondent sur un échantillon de 10 % des feuillets des T4 avec un revenu d'emploi, et les données d'EDSC se fondent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'assurance-emploi.

Annexe 2.24 Taux de chômage utilisé pour les fins du régime d'assurance-emploi (selon la région économique de l'assurance-emploi)¹

	Taux régional de chômage ²													Minimum des 12 mois		Moyenne sur 12 mois		Maximum des 12 mois	
	Date d'entrée en vigueur ³	6 avril au 10 mai 2014	11 mai au 7 juin 2014	8 juin au 12 juillet 2014	13 juillet au 9 août 2014	10 août au 6 sept. 2014	7 sept. au 11 oct. 2014	12 oct. au 8 nov. 2014	9 nov. au 6 déc. 2014	7 déc. 2014 au 10 jan. 2015	11 jan. au 7 fév. 2015	8 fév. au 14 mars 2015	15 mars au 11 avril 2015	Minimum des 12 mois 2014-2015	(%)	Moyenne sur 12 mois 2014-2015	(%)	Maximum des 12 mois 2014-2015	(%)
Région économique de l'assurance-emploi																			
Terre-Neuve-et-Labrador																			
St. John's		5,1	5,8	6,3	6,7	6,6	6,6	6,6	6,2	5,7	5,3	5,5	5,7	5,1	(%)	6,0	(%)	6,7	(%)
Terre-Neuve/Labrador		16,8	16,6	16,9	17,3	17,5	17,7	17,7	17,9	16,7	16,5	16,3	17,1	16,3	(%)	17,1	(%)	17,9	(%)
Île-du-Prince-Édouard																			
Île-du-Prince-Édouard (jusqu'au 11 octobre 2014) ⁵		11,8	11,9	12,0	11,4	10,6	9,8	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	9,8	(%)	11,3	(%)	12,0	(%)
Charlottetown (à compter du 12 octobre 2014) ⁵		Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	8,0	8,0	8,0	8,4	8,4	8,6	8,0	(%)	8,2	(%)	8,6	(%)
Île-du-Prince-Édouard (à compter du 12 octobre 2014) ⁵		Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	11,7	11,5	11,9	12,6	12,7	12,2	11,5	(%)	12,1	(%)	12,7	(%)
Nouvelle-Écosse																			
Est de la Nouvelle-Écosse		14,7	14,7	14,8	15,1	15,5	14,7	14,5	14,8	16,0	15,8	15,4	14,7	14,5	(%)	15,1	(%)	16,0	(%)
Ouest de la Nouvelle-Écosse		10,5	11,1	11,3	11,3	11,1	11,4	11,1	10,8	10,2	10,2	9,8	9,9	9,8	(%)	10,7	(%)	11,4	(%)
Halifax		6,3	6,0	5,7	5,4	5,7	5,8	6,0	5,9	6,0	6,0	5,9	6,0	5,4	(%)	5,9	(%)	6,3	(%)
Nouveau-Brunswick																			
Fredericton-Moncton-Saint John		6,9	7,4	7,4	7,4	7,4	7,4	7,6	7,4	7,4	7,1	7,1	7,3	6,9	(%)	7,3	(%)	7,6	(%)
Madawaska-Charlote		10,7	10,7	10,8	10,5	10,0	9,9	10,4	10,7	11,0	10,9	11,1	10,8	9,9	(%)	10,6	(%)	11,1	(%)
Restigouche-Albert		16,7	16,7	16,9	16,7	16,4	14,9	14,4	14,4	15,4	16,7	16,1	16,3	14,4	(%)	16,0	(%)	16,9	(%)
Québec																			
Gaspésie-Iles-de-la-Madeleine		17,7	17,5	17,5	16,9	15,7	15,3	15,7	16,7	17,1	17,8	17,8	18,0	15,3	(%)	17,0	(%)	18,0	(%)
Québec		4,3	4,7	5,1	5,5	5,7	5,8	5,9	5,6	5,4	5,6	5,8	5,8	4,3	(%)	5,4	(%)	5,9	(%)
Trois-Rivières		8,5	8,2	8,3	8,4	7,5	6,7	6,0	6,3	6,4	6,7	6,7	6,8	6,0	(%)	7,2	(%)	8,5	(%)
Centre-sud du Québec		4,8	5,1	5,1	5,5	5,6	5,6	5,5	5,2	5,7	6,3	6,4	6,0	4,8	(%)	5,6	(%)	6,4	(%)
Sherbrooke		6,7	7,2	7,2	6,9	6,7	7,3	7,7	7,9	7,3	7,5	7,3	7,1	6,7	(%)	7,2	(%)	7,9	(%)
Montréal		7,7	8,2	7,8	7,8	7,2	7,2	6,8	6,6	6,6	6,6	6,7	6,7	6,6	(%)	7,2	(%)	8,2	(%)
Montréal		8,0	8,0	8,1	8,5	8,9	8,7	8,5	8,4	8,6	8,3	7,9	7,6	7,6	(%)	8,3	(%)	8,9	(%)
Centre du Québec		8,6	8,5	8,4	8,1	8,1	7,8	7,4	7,4	7,3	7,3	7,4	7,6	7,3	(%)	7,8	(%)	8,6	(%)
Nord-ouest du Québec		10,7	10,4	9,9	9,1	9,3	9,0	9,2	9,4	9,6	10,3	10,9	11,0	9,0	(%)	9,9	(%)	11,0	(%)
Bas-Saint-Laurent-Côte-Nord		10,4	10,1	10,1	10,6	10,4	9,9	9,9	9,9	9,7	9,6	9,9	9,8	9,6	(%)	10,0	(%)	10,6	(%)
Hull		6,7	6,7	6,6	6,4	6,6	7,0	7,3	6,9	6,8	7,0	7,5	7,6	6,4	(%)	6,9	(%)	7,6	(%)
Chicoutimi-Jonquière		9,4	10,0	9,8	9,7	9,6	9,4	9,4	9,9	9,9	9,8	8,8	8,3	8,3	(%)	9,5	(%)	10,0	(%)

Suite à la page suivante...

Annexe 2.24 Taux de chômage utilisé pour les fins du régime d'assurance-emploi (selon la région économique de l'assurance-emploi)¹ (Suite)

	Taux régional de chômage ²														
	6 avril au 10 mai 2014	11 mai au 7 juin 2014	8 juin au 12 juillet 2014	13 juillet au 9 août 2014	10 août au 6 sept. 2014	7 sept. au 11 oct. 2014	12 oct. au 8 nov. 2014	9 nov. au 6 déc. 2014	7 déc. 2014 au 10 jan. 2015	11 jan. au 10 au 7 février 2015	8 fév. au 14 mars 2015	15 mars au 11 avril 2015	Minimum des 12 mois	Moyenne sur 12 mois	Maximum des 12 mois
Moyenne mobile du taux de chômage prenant fin avec le mois de...	mars 2014	avril 2014	mai 2014	juin 2014	juillet 2014	août 2014	septembre 2014	octobre 2014	novembre 2014	décembre 2015	janvier 2015	février 2015	2014-2015	2014-2015	2014-2015
	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)
Région économique de l'assurance-emploi															
Ontario															
Ottawa	6,4	6,7	6,7	6,8	6,3	6,6	6,6	6,2	5,9	5,7	6,6	6,9	5,7	6,5	6,9
Est de l'Ontario	7,7	7,7	7,7	7,3	7,3	7,6	7,5	7,4	7,3	8,0	8,1	8,1	7,3	7,6	8,1
Kingston	6,6	6,6	6,9	6,5	6,3	6,8	7,5	7,3	6,8	6,3	6,6	6,6	6,3	6,7	7,5
Centre de l'Ontario	8,9	8,9	8,6	7,7	7,4	7,0	6,7	6,3	6,3	6,3	6,8	7,0	6,3	7,3	8,9
Oshawa	7,2	7,1	7,3	7,3	7,5	7,7	7,7	7,4	6,8	6,6	6,7	6,8	6,6	7,2	7,7
Toronto	8,0	7,8	7,6	7,8	8,1	8,3	8,2	7,9	7,8	7,8	7,8	7,5	7,5	7,9	8,3
Hamilton	5,8	6,4	6,8	7,2	6,7	6,2	5,9	5,6	5,5	5,5	5,7	5,5	5,5	6,1	7,2
St. Catharines	8,4	8,3	8,0	7,9	7,8	7,9	7,3	6,9	6,4	6,7	6,9	6,9	6,4	7,5	8,4
London	8,2	8,0	7,6	7,6	7,6	7,9	7,5	7,6	7,7	7,7	7,4	7,0	7,0	7,7	8,2
Niagara	9,0	8,8	8,3	8,1	8,3	8,4	8,8	8,8	9,1	9,1	8,5	8,3	8,1	8,6	9,1
Windsor	7,7	9,0	9,1	9,3	8,9	9,1	8,8	8,8	8,8	9,2	9,6	9,7	7,7	9,0	9,7
Kitchener	6,7	6,8	6,6	6,4	6,3	6,5	6,7	6,3	6,2	5,7	5,9	5,6	5,6	6,3	6,8
Huron	7,5	7,7	7,6	7,9	7,6	7,6	7,4	7,7	7,5	7,1	7,0	6,8	6,8	7,5	7,9
Centre-sud de l'Ontario	5,7	5,9	5,8	5,8	5,5	5,0	5,3	5,2	5,2	4,9	5,3	5,4	4,9	5,4	5,9
Sudbury	6,5	5,9	6,3	6,7	6,8	6,4	6,2	6,3	6,3	6,0	5,6	5,9	5,6	6,2	6,8
Thunder Bay	6,1	6,0	6,0	5,4	5,1	4,9	5,0	5,4	5,7	6,0	5,2	4,7	4,7	5,5	6,1
Nord de l'Ontario	12,6	11,9	11,6	11,5	11,6	12,1	11,8	10,9	10,1	10,0	11,8	12,4	10,0	11,5	12,6
Manitoba															
Winnipeg	5,7	5,8	5,9	5,8	5,7	6,0	6,2	6,0	5,6	5,6	6,2	6,3	5,6	5,9	6,3
Sud du Manitoba	6,4	6,5	6,4	6,3	6,0	5,7	5,3	5,4	5,4	5,4	5,3	5,5	5,3	5,8	6,5
Nord du Manitoba	32,2	31,9	31,8	31,8	31,8	32,0	32,0	32,0	32,0	32,0	32,0	31,9	31,8	32,0	32,2
Saskatchewan															
Regina	3,9	3,7	3,6	3,6	3,3	3,2	2,9	3,1	3,0	3,1	3,8	4,2	2,9	3,5	4,2
Saskatoon	4,7	4,5	4,2	3,8	3,6	4,4	4,2	4,4	3,6	3,8	4,4	5,0	3,6	4,2	5,0
Sud de la Saskatchewan	6,7	6,5	6,4	6,1	6,0	5,9	5,8	6,1	6,2	6,3	5,5	5,6	5,5	6,1	6,7
Nord de la Saskatchewan	16,5	16,4	16,7	16,6	17,0	17,0	17,0	16,8	16,4	16,4	16,2	17,0	16,2	16,7	17,0

Suite à la page suivante...

Annexe 2.24 Taux de chômage utilisé pour les fins du régime d'assurance-emploi (selon la région économique de l'assurance-emploi)¹ (Suite)

Date d'entrée en vigueur ³	Taux régional de chômage ²														Minimum des 12 mois	Moyenne sur 12 mois	Maximum des 12 mois
	6 avril au 10 mai 2014	11 mai au 7 juin 2014	8 juin au 12 juillet 2014	13 juillet au 9 août 2014	10 août au 6 sept. 2014	7 sept. au 11 oct. 2014	12 oct. au 8 nov. 2014	9 nov. au 6 déc. 2014	7 déc. 2014 au 10 jan. 2015	11 jan. au 7 fév. 2015	8 fév. au 14 mars 2015	15 mars au 11 avril 2015	février 2015	2014-2015	(%)	(%)	(%)
Moyenne mobile du taux de chômage prenant fin avec le mois de...	2014	2014	2014	2014	2014	2014	2014	2014	2014	2015	2015	2015	2015	2014-2015	(%)	(%)	2014-2015
Alberta																	
Calgary	5,1	5,4	5,5	5,5	5,3	5,5	4,7	4,6	4,4	4,8	4,8	5,0		4,4		5,1	5,5
Edmonton	5,0	5,0	5,3	5,6	5,6	5,7	5,7	5,5	5,4	5,1	4,8	4,9		4,8		5,3	5,7
Nord de l'Alberta	9,0	8,9	7,8	7,5	7,8	8,6	8,8	8,3	7,7	7,7	8,6	9,2		7,5		8,3	9,2
Sud de l'Alberta	5,1	4,9	4,8	4,7	4,6	4,8	4,7	4,9	4,7	5,3	5,4	5,9		4,6		5,0	5,9
Colombie-Britannique																	
Sud intérieur de la Colombie-Britannique	8,6	8,3	7,9	7,8	7,4	7,2	7,3	7,6	7,6	7,0	6,7	7,4		6,7		7,6	8,6
Abbotsford	8,2	7,7	7,6	7,7	8,2	8,3	8,1	7,2	6,9	6,7	6,2	5,9		5,9		7,4	8,3
Vancouver	6,0	5,7	5,6	5,6	5,7	5,8	5,9	6,2	6,2	6,1	5,9	6,0		5,6		5,9	6,2
Victoria	6,1	5,9	6,0	6,0	6,0	6,1	6,0	6,0	5,8	5,8	5,5	5,5		5,5		5,9	6,1
Sud côtier de la Colombie-Britannique	8,2	7,9	7,9	8,3	8,9	9,2	8,6	8,2	7,8	7,8	7,1	6,5		6,5		8,0	9,2
Nord de la Colombie-Britannique	11,6	11,6	11,8	11,5	11,4	10,9	10,9	10,5	10,5	10,2	8,8	8,5		8,5		10,7	11,8
Territoires																	
Yukon (jusqu'au 11 octobre 2014) ^{5,6}	25,0	25,0	25,0	25,0	25,0	25,0	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	25,0		25,0	25,0
Whitehorse (à compter du 12 octobre 2014) ⁵	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	4,5	4,2	4,1	4,3	5,4	5,8		4,1		4,7	5,8
Yukon (à compter du 12 octobre 2014) ⁵	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	7,3	8,6	9,1	7,8	9,0	9,8		7,3		8,6	9,8
Territoires du Nord-Ouest (jusqu'au 11 octobre 2014) ^{5,6}	25,0	25,0	25,0	25,0	25,0	25,0	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	25,0		25,0	25,0
Yellowknife (à compter du 12 octobre 2014) ⁵	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	4,5	4,4	4,4	4,2	4,0	3,6		4,0		4,2	4,5
Territoires du Nord-Ouest (à compter du 12 octobre 2014) ⁵	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	13,2	13,1	13,3	14,2	13,9	13,2		13,1		13,5	14,2
Nunavut (jusqu'au 11 octobre 2014) ^{5,6}	25,0	25,0	25,0	25,0	25,0	25,0	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	25,0		25,0	25,0
Iqaluit (à compter du 12 octobre 2014) ⁵	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	4,9	4,5	4,8	3,9	4,2	5,0		3,9		4,6	5,0
Nunavut (à compter du 12 octobre 2014) ⁵	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	18,2	17,7	16,8	17,1	17,3	16,8		16,8		17,3	18,2

Remarque: Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué.

¹ Les taux de chômage présentés dans cette annexe sont ceux utilisés dans le cadre l'administration du régime d'assurance-emploi. Ces taux proviennent de Statistique Canada mais peuvent différer des taux officiels de chômage en raison de différences méthodologiques, telles qu'expliquées ci-dessous.

² Pour connaître les taux de chômage mensuels sur lesquels s'appuie le régime d'assurance-emploi, pour les périodes antérieures au 6 avril 2014, veuillez consulter la page Web *Taux de chômage mensuel désaisonnalisé par région économique de l'assurance-emploi* <http://ouvert.canada.ca/data/fr/dataset/aad2bc44-9f45-4013-b2a6-8367106dc0b2>

³ En vigueur pour les nouvelles demandes établies entre les dates indiquées.

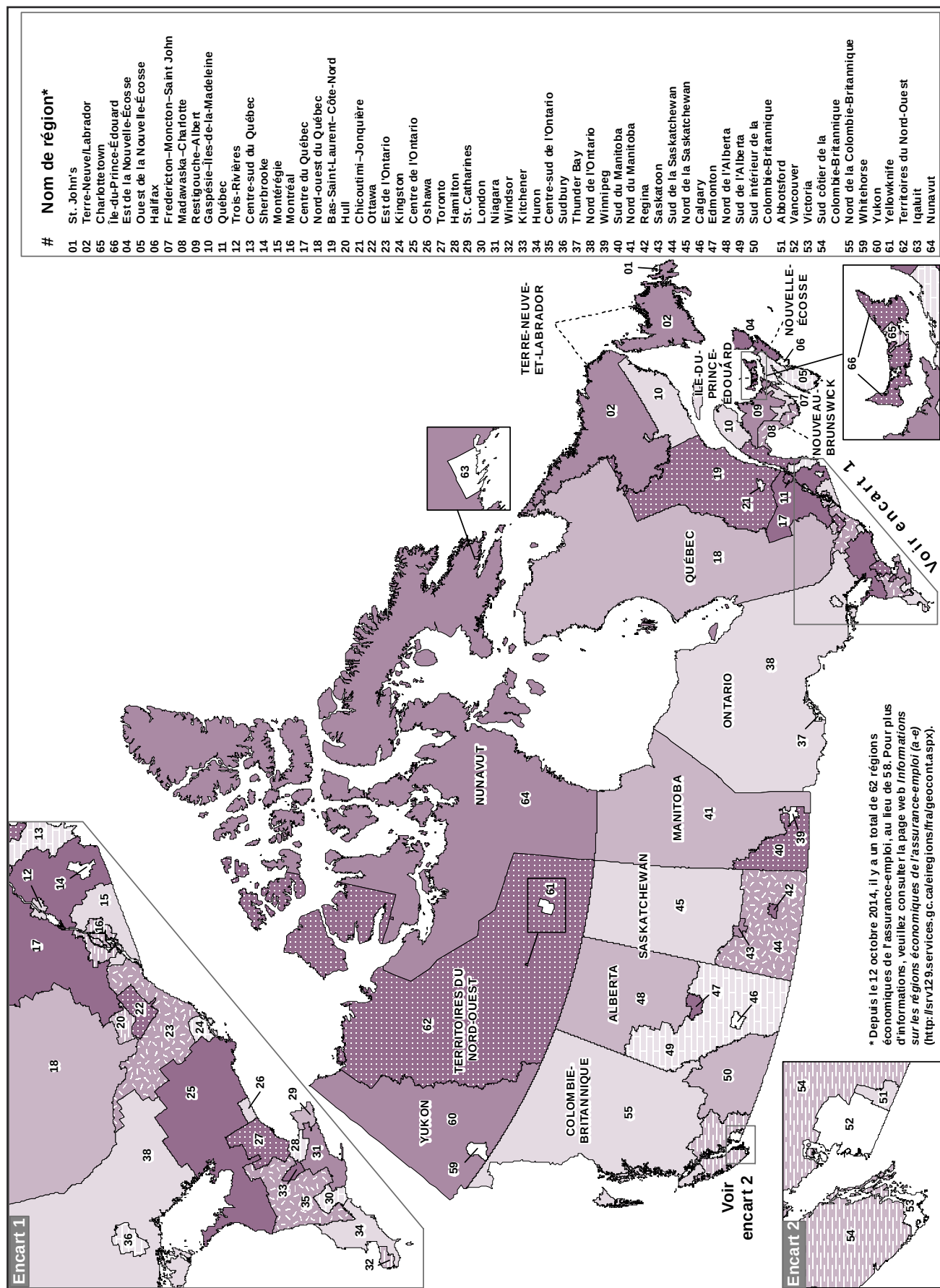
⁴ Les taux régionaux de chômage sont calculées en utilisant une moyenne mobile de 3 mois (ou, dans le cas des territoires, une moyenne mobile de 12 mois si celle-ci lui est supérieure) du taux de chômage désaisonnalisé pour la période prenant fin avec le mois indiqué. Ces taux régionaux proviennent de l'Enquête sur la population active (EPA) de Statistique Canada. Les taux régionaux de chômage dans les provinces tiennent compte d'une estimation du taux de chômage des personnes vivant dans les réserves indiennes, conformément à l'article 17 du *Règlement sur l'assurance-emploi*. Quant à eux, les taux régionaux de chômage dans les territoires sont représentatifs de la population car les données de l'EPA couvrent les personnes vivant dans les réserves et hors réserves. Un substitut au taux régional de chômage est utilisé si Statistique Canada est incapable de publier un taux de chômage mensuel pour des raisons de confidentialité.

⁵ Depuis le 12 octobre 2014, il y a un total de 62 régions économiques de l'assurance-emploi (a.e.), au lieu de 58 régions. Les régions économiques de l'a.e. de l'Île-du-Prince-Édouard, du Yukon, des Territoires-du-Nord-Ouest et du Nunavut ont été divisées en deux régions économiques de l'a.e. chacune, l'une composée de la zone de la capitale et l'autre de la zone hors capitale.

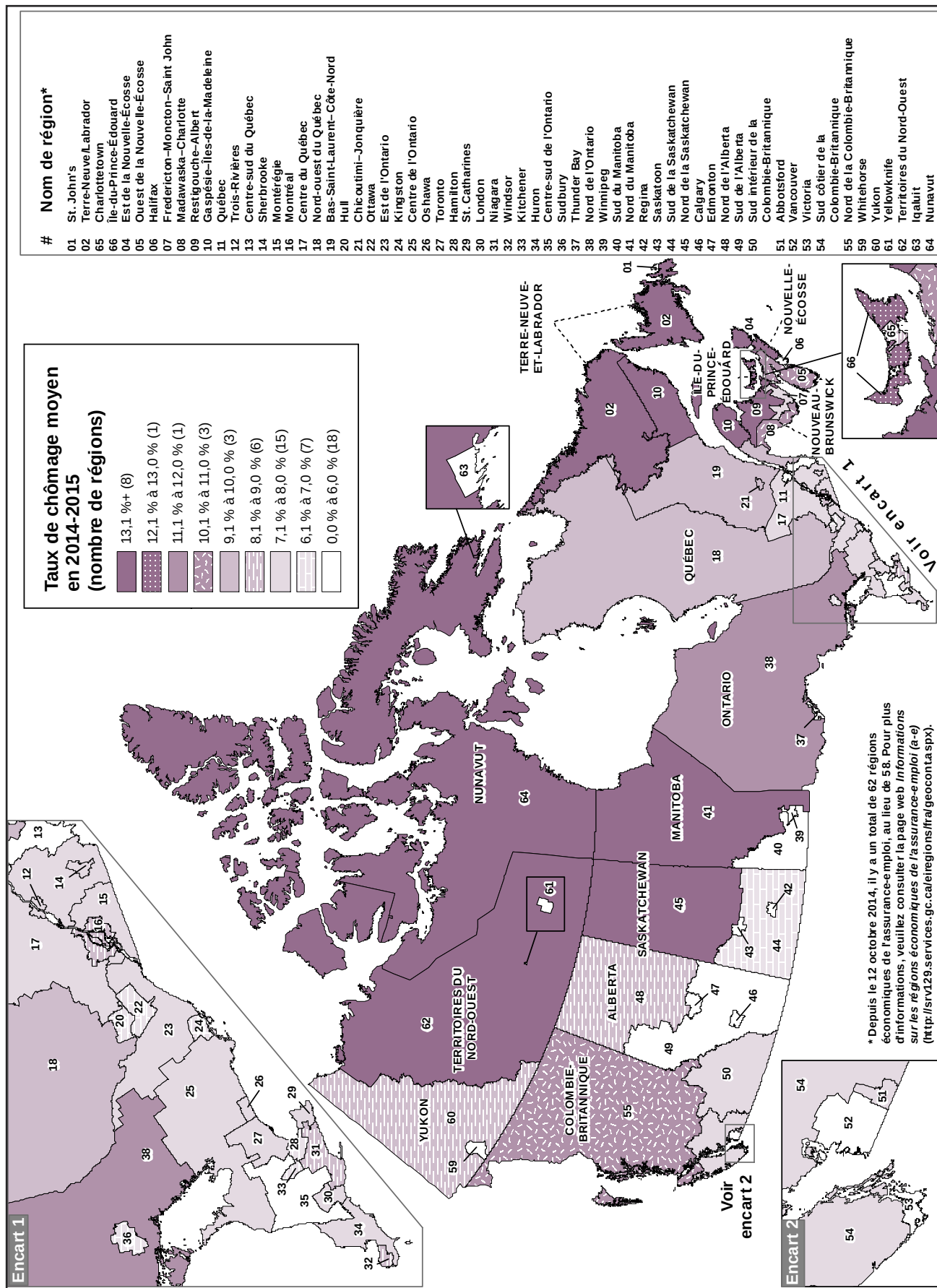
⁶ Les taux de chômage des régions économiques de l'a.e. du Yukon, des Territoires du Nord-Ouest et du Nunavut étaient fixés à 25,0 % jusqu'au 11 octobre 2014 pour les fins du régime d'assurance-emploi.

Sources : Statistique Canada, Enquête sur la population active (pour les données sur les taux de chômage); et Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi (pour les renseignements sur les dates d'entrée en vigueur).

Annexe 2.25 Régions économiques de l'assurance-emploi, 2014-2015



Annexe 2.26 Régions économiques de l'assurance-emploi : taux de chômage, 2014-2015





Annexe 3.1	Vue d'ensemble des Ententes sur le développement du marché du travail.....	392
Annexe 3.2	Partie II de l'assurance-emploi – Définitions générales.....	393
Annexe 3.3	PEMS – Définitions des programmes	394
Annexe 3.4	Vue d'ensemble des PEMS	395
Annexe 3.5	Clients des PEMS – Types de clients servis	396
Annexe 3.6	Nouvelles interventions liées aux PEMS.....	397
Annexe 3.7	Membres des groupes désignés au titre des PEMS – Femmes	398
Annexe 3.8	Membres des groupes désignés au titre des PEMS – Personnes handicapées	399
Annexe 3.9	Membres des groupes désignés au titre des PEMS – Autochtones.....	400
Annexe 3.10	Membres des groupes désignés au titre des PEMS – Minorités visibles	401
Annexe 3.11	PEMS et activités pancanadiennes – Partie I – Dépenses finales	402
Annexe 3.12	PEMS – Partie II – Dépenses finales	403
Annexe 3.13	Activités pancanadiennes, Partie II de l'assurance-emploi – Dépenses finales	404
Annexe 3.14	Indicateurs du nombre de retours au travail et de prestations non versées.....	405
Annexe 3.15	Retours au travail, par intervention (PEMS).....	406
Annexe 3.16	Impacts différentiels des PEMS aux niveaux national et provincial.....	407

Annexe 3.1 Vue d'ensemble des Ententes sur le développement du marché du travail

Province/territoire	Date de signature	Date de mise en œuvre	Affectation (en milliers de dollars) ¹			
			2015-2016 EDMT	2014-2015 EDMT	2013-2014 EDMT	
Terre-Neuve-et-Labrador	4 septembre 2008	2 novembre 2009	126 780	127 992		129 219
Île-du-Prince-Édouard	5 septembre 2008	5 octobre 2009	25 292	25 656		26 084
Nouvelle-Écosse	13 juin 2008	1 ^{er} juillet 2009	78 592	78 870		79 013
Nouveau-Brunswick	13 décembre 1996	1 ^{er} avril 1997	89 819	89 840		89 763
Québec	21 avril 1997	1 ^{er} avril 1998	577 625	579 094		581 242
Ontario	23 novembre 2005	1 ^{er} janvier 2007	574 760	570 490		565 471
Manitoba	17 avril 1997	27 novembre 1997	43 087	43 083		43 507
Saskatchewan	6 février 1998	1 ^{er} janvier 1999	35 229	35 855		36 426
Alberta	6 décembre 1996	1 ^{er} novembre 1997	109 404	109 138		109 143
Colombie-Britannique	20 février 2008	2 février 2009	279 959	280 504		280 647
Territoires du Nord-Ouest	27 février 1998	1 ^{er} octobre 1998	3 082	3 121		3 143
Yukon	8 juillet 2009	1 ^{er} février 2010	3 560	3 523		3 482
Nunavut	11 mai 2000	1 ^{er} avril 2000	2 811	2 834		2 859
Canada			1 950 000	1 950 000		1 950 000

¹ Les fonds qui sont transférés pour couvrir les coûts administratifs ne sont pas inclus dans ces montants. Les coûts administratifs sont présentés à l'annexe 3.12.

Annexe 3.2 Partie II de l'assurance-emploi : Définitions générales

Admissibilité aux Prestations d'emploi et mesures de soutien (PEMS) ou aux programmes similaires financés en vertu de la partie II

Pour être admissible aux prestations d'emploi, une personne doit être sans emploi et toucher des prestations d'assurance-emploi à titre de « prestataire actif » ou avoir présenté une demande avant pris fin au cours des trois dernières années (ancien prestataire d'assurance-emploi). Les personnes qui ont commencé à toucher des prestations de maternité ou parentales au cours des cinq dernières années avant de quitter le marché du travail pour prendre soin de leur nouveau-né ou de leur enfant nouvellement adopté ont également droit à l'emploi (SAE) et aux options libre service offertes par l'entremise du Service national de placement.

Ententes sur le développement du marché du travail (EDMT)

Les EDMT fournissent un cadre pour la prestation des PEMS. Le mode de conception des PEMS est suffisamment souple pour permettre aux administrations provinciales et territoriales de développer et d'offrir des programmes adaptés aux besoins régionaux et locaux du marché du travail. Depuis la mise en œuvre de l'EDMT Canada-Yukon, le 1^{er} février 2010, l'ensemble des provinces et territoires est dorénavant entièrement responsable de la conception et de la prestation des programmes semblables aux PEMS établis en vertu de la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi*. À l'appui de ces activités, Emploi et Développement social Canada (EDSC) transfère aux provinces et aux territoires les fonds affectés aux EDMT, et canalise ses efforts au niveau de l'imputabilité, de l'évaluation et du développement continu des politiques. EDSC offre également des programmes pancanadiens et soutient, en partenariat avec les provinces et les territoires, des activités et des projets particuliers servant l'intérêt national en vertu de la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Le gouvernement fédéral demeure responsable de l'administration des prestations d'assurance-emploi offertes en vertu de la partie I de la *Loi sur l'assurance-emploi*, et des aspects du développement du marché du travail d'envergure nationale. Pour plus d'informations au sujet des EDMT, veuillez consulter le site suivant : http://www.edsc.gc.ca/fr/acords_formation/edmt/index.page

Apprentis

Les apprentis sont payés par leur employeur au cours de leur formation pratique. Pendant la période de formation en classe, les apprentis sont droit aux prestations régulières de l'assurance-emploi en vertu de la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Pour bénéficier de ces prestations, les apprentis doivent obtenir une recommandation en vertu de l'article 25 de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Selon les priorités locales et régionales de la province ou du territoire, les apprentis peuvent voir un soutien supplémentaire pour couvrir d'autres dépenses liées à leur formation en classe.

Stratégie de développement des ressources humaines autochtones (SDRHA)

EDSC négocie des ententes avec des organisations autochtones afin de leur permettre de concevoir et de mettre en œuvre des programmes et des services d'emploi destinés aux Autochtones à l'échelle communautaire. La Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi destinée aux autochtones (SFCEA) succède à la Stratégie de développement des ressources humaines autochtones (SDRHA), qui a pris fin le 31 mars 2010.

L'élimination progressive de la SDRHA et l'actualisation des programmes du marché du travail pour les Autochtones, que leur offre EDSC, par l'entremise de la SFCEA, concordent avec la modernisation du processus administratif des subventions et contributions du ministère. La SFCEA vise à améliorer les résultats des Premières nations, des Métis et des Inuits sur le marché du travail grâce à l'acquisition de compétences axées sur la demande, à des partenariats stratégiques et à une responsabilisation accrue. Elle supporte également le développement d'une main d'œuvre autochtone qualifiée et représente l'un des objectifs du Cadre fédéral pour le développement économique des Autochtones.

Guichet emplois

Le Guichet emplois est un service en ligne qui aide à mettre en rapport les employeurs et les travailleurs. Il s'agit du plus grand réseau d'offres d'emplois sur le Web au Canada, au quel peuvent accéder gratuitement les employeurs et les chercheurs d'emploi canadiens. On peut consulter le site à l'adresse suivante : <http://jp-ge.hrdc-irhc.gc.ca>.

Annexe 3.3 PEMS : définitions des programmes

Prestations d'emploi

Les Subventions salariales ciblées aident les participants assurés à acquérir une expérience en milieu de travail en offrant aux employeurs une aide financière couvrant les salaires des participants. Cette prestation encourage les employeurs à embaucher des personnes en chômage qu'ils n'embaucheraient pas normalement sans la subvention.

L'Aide au travail indépendant offre aux participants admissibles à l'assurance-emploi un soutien financier et des conseils en matière de planification des affaires, pour les aider à lancer leur propre entreprise. L'aide financière vise à couvrir les frais de subsistance et autres dépenses des participants pendant le démarrage de l'entreprise.

Les projets mis sur pied dans le cadre des Partenariats offrent aux participants assurés l'occasion d'acquérir une expérience de travail qui les mènera à un emploi permanent. Les activités réalisées dans le cadre des projets favorisent le développement de la collectivité et la croissance de l'économie locale.

Le programme Développement des compétences aide les participants assurés à acquérir des compétences liées au travail, grâce à l'aide financière qui leur est directement versée pour leur permettre de choisir leur formation, de prendre des dispositions pour la suivre et d'en assumer les coûts.

Les Suppléments de rémunération ciblés encouragent les chômeurs à accepter un emploi en leur offrant un incitatif financier. Le Québec offre une mesure semblable – le Supplément de retour au travail – pour aider les bénéficiaires à assumer les coûts relatifs à un retour au travail (par exemple, de nouveaux outils, du matériel de bureau ou des vêtements).

Mesures de soutien

Les Services d'aide à l'emploi versent des fonds à des organismes pour qu'ils puissent offrir des services d'emploi aux chômeurs. Ces services comprennent notamment le counselling individuel, l'établissement d'un plan d'action, des techniques de recherche d'emploi, des clubs de recherche d'emploi, des Services de placement, de l'information sur le marché du travail, ainsi que la gestion de cas et le suivi.

Les Partenariats du marché du travail offrent du financement pour aider les employeurs, les associations d'employés ou d'employeurs et les collectivités à accroître leur capacité à répondre aux besoins en matière de ressources humaines et à mettre en œuvre des mesures d'adaptation de la main-d'œuvre. Ces partenariats comprennent l'établissement de plans et de stratégies, ainsi que la mise en œuvre de mesures d'adaptation.

Recherche et Innovation appuie les activités qui visent à trouver de meilleurs moyens d'aider les personnes à se préparer au travail ou à conserver un emploi, et à participer d'une manière productive au marché du travail. Des fonds sont versés à des bénéficiaires admissibles, afin de leur permettre de réaliser des projets pilotes et de faire de la recherche à cette fin.

Annexe 3.4 Vue d'ensemble des PEMS¹

2014-2015				
Clients servis ²		Taux de participation aux interventions par rapport à l'ensemble		Taux de participation des groupes désignés aux PEMS
Genre		Prestations d'emploi		Femmes
Hommes	59,3%	Subventions salariales ciblées	1,0%	44,1%
Femmes	40,7%	Aide au travail indépendant	0,7%	7,5%
Âge ³		Partenariats pour la création d'emplois	0,3%	Personnes handicapées ⁴
15 à 19 ans	5,1%	Développement des compétences - régulier	4,4%	Minorités visibles ⁴
20 à 24 ans	14,3%	Développement des compétences - apprentis	6,2%	Marché du travail
25 à 29 ans	13,3%	Suppléments de rémunération ciblés	0,2%	Emplois
30 à 34 ans	12,8%	Mesures de soutien : Services d'aide à l'emploi		Taux de chômage
35 à 39 ans	11,6%	Services d'emploi	52,3%	17 829 642
40 à 44 ans	10,5%	Services de groupe	3,2%	6,9%
45 à 49 ans	10,1%	Counselling individuel	28,9%	
50 à 54 ans	9,9%	Activités pancanadiennes	2,5%	
55 ans et plus	12,5%			
Inconnu	-			
Clients de l'assurance-emploi servis				
Prestataires actifs	78,7%			
Anciens prestataires	21,3%			
Ratio interventions-clients				
Clients	689 459			
Interventions	1 106 750			
Ratio	1,61			

Sources : Ensemble des données sur les clients et ensemble des données sur les participants.

¹ En 2013-2014, Terre-Neuve-et-Labrador a mis en œuvre un modèle de prestation d'un service d'emploi à guichet unique, qui comprenait la mise en place d'un nouveau système de gestion de cas et la cessation des contrats avec des fournisseurs de services d'emploi. En raison de cette transition, les données administratives de 2014-2015 sur les clients et les interventions, présentées dans ce rapport pour la province, sont des estimations fondées sur un dénombrement partiel et d'autres sources d'information comme les états financiers vérifiés et des données de transition temporaires représentatives des processus pour cette période. La province a entrepris une analyse supplémentaire et en est à adapter le processus de collecte de données pour son nouveau système, afin de veiller à ce que les données comptabilisées soient complètes pour le *Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi de 2015-2016*.

² Les clients ayant un genre inconnu ont été ajoutés à la catégorie hommes.

³ Le volet apprentis du DC et le services de groupe sont exclus de la répartition parce que la date de naissance des participants n'a pas été saisie.

⁴ Les pourcentages indiqués sont généralement moins élevés que les chiffres réels en raison du fait que les données sont recueillies sur une base volontaire.

Annexe 3.5 Clients des PEMS – Types de clients servis^{1,2}

2014-2015						
Provinces et territoires	Clients de l'assurance-emploi				Clients servis non assurés	Nombre total de clients servis
	Prestataires actifs de l'a.-e.		Anciens prestataires servis	Nombre total de prestataires d'a.-e. servis		
	Nombre cible ³	Prestataires actifs servis				
Terre-Neuve-et-Labrador	9 500	8 850	2 513	11 363	1 126	12 489
Île-du-Prince-Édouard	2 844	2 709	621	3 330	1 470	4 800
Nouvelle-Écosse	10 000	9 360	2 202	11 562	4 397	15 959
Nouveau-Brunswick	8 925	8 596	2 393	10 989	4 838	15 827
Québec	136 500	140 026	24 986	165 012	64 769	229 781
Ontario	58 000	63 061	19 734	82 795	71 278	154 073
Manitoba	10 500	9 996	3 672	13 668	15 174	28 842
Saskatchewan	8 125	10 503	2 565	13 068	813	13 881
Alberta	37 500	43 398	15 820	59 218	60 344	119 562
Colombie-Britannique	39 000	34 937	9 502	44 439	32 365	76 804
Territoires du Nord-Ouest	338	294	138	432	500	932
Yukon	300	259	45	304	131	435
Nunavut	160	110	126	236	460	696
Administration centrale	-	-	-	-	-	-
Total PEMS	321 692	332 099	84 317	416 416	257 665	674 081
Activités pancanadiennes pour les Autochtones	15 738	7 696	7 682	15 378	-	15 378
Canada	337 430	339 795	91 999	431 794	257 665	689 459

Source : Ensemble des données sur les clients.

¹ En 2013-2014, Terre-Neuve-et-Labrador a mis en œuvre un modèle de prestation d'un service d'emploi à guichet unique, qui comprenait la mise en place d'un nouveau système de gestion de cas et la cessation des contrats avec des fournisseurs de services d'emploi. En raison de cette transition, les données administratives de 2014-2015 sur les clients et les interventions, présentées dans ce rapport pour la province, sont des estimations fondées sur un dénombrement partiel et d'autres sources d'information comme les états financiers vérifiés et des données de transition temporaires représentatives des processus pour cette période. La province a entrepris une analyse supplémentaire et en est à adapter le processus de collecte de données pour son nouveau système, afin de veiller à ce que les données comptabilisées soient complètes pour le *Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi de 2015-2016*.

² Ce tableau comprend les clients ayant reçu des services entre le 1^{er} avril 2014 et le 31 mars 2015, à raison d'une entrée par client servi.

³ Le nombre cible pour chaque administration correspond au nombre de prestataires actifs de l'assurance-emploi qui ont été servis, sauf au Québec, où cet indicateur englobe à la fois les prestataires actifs et les anciens prestataires qui ont reçu des services.

Annexe 3.6 Nouvelles interventions liées aux PEMS^{1,2}

2014-2015															
	T.-N.-L.	Î.-P.-É.	N.-É.	N.-B.	Qc	Ont. ³	Man.	Sask.	Alb.	C.-B.	T.N.-O.	Yn	Nt	AC	Canada
Prestations d'emploi															
Subventions salariales ciblées	880	437	362	1 632	5 052	1 806	53	-	49	1 295	67	3	7	-	11 643
Aide au travail indépendant	179	118	422	286	1 680	2 406	120	66	120	1 946	14	2	2	-	7 361
Partenariats pour la création d'emplois	1 196	108	118	-	-	512	135	-	598	498	-	-	-	-	3 165
Développement des compétences - régulier	3 609	1 013	1 790	3 983	23 050	8 049	1 966	938	1 029	3 367	44	45	208	-	49 091
Développement des compétences - apprentis	2 727	315	1 560	2 192	-	15 883	3 932	6 566	22 492	12 399	155	177	39	-	68 437
Suppléments de rémunération ciblés	-	-	-	-	2 692	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2 692
Total - Prestations d'emploi	8 591	1 991	4 252	8 093	32 474	28 656	6 206	7 570	24 288	19 505	280	227	256	-	142 389
Mesures de soutien : SAE															
Services d'emploi	8 238	4 252	20 603	9 094	146 501	-	39 241	5 494	212 188	131 710	-	293	678	-	578 292
Services de groupe	4 500	-	1 852	-	31 828	-	-	560	-	602	-	-	-	-	39 342
Counselling individuel	3 007	1 345	4 513	16 667	70 349	144 011	15 140	4 785	-	57 829	864	-	-	-	318 510
Total - Mesures de soutien : SAE	15 745	5 597	26 968	25 761	248 678	144 011	54 381	10 839	212 188	190 141	864	293	678	-	936 144
Total Mesures de soutien : SAE - sans les services de groupe	11 245	5 597	25 116	25 761	216 850	144 011	54 381	10 279	212 188	189 539	864	293	678	-	896 802
Total - Prestations et mesures de soutien : SAE	24 336	7 588	31 220	33 854	281 152	172 667	60 587	18 409	236 476	209 646	1 144	520	934	-	1 078 533
Activités pancanadiennes pour les Autochtones	231	140	462	533	3 229	5 621	4 905	2 727	2 651	6 957	270	201	101	189	28 217
Total global - Prestations et mesures de soutien : SAE	24 567	7 728	31 682	34 387	284 381	178 288	65 492	21 136	239 127	216 603	1 414	721	1 035	189	1 106 750
Total global - sans les services de groupe	20 067	7 728	29 830	34 387	252 553	178 288	65 492	20 576	239 127	216 001	1 414	721	1 035	189	1 067 408

Source : Ensemble des données sur les participants.

¹ En 2013-2014, Terre-Neuve-et-Labrador a mis en œuvre un modèle de prestation d'un service d'emploi à guichet unique, qui comprenait la mise en place d'un nouveau système de gestion de cas et la cessation des contrats avec des fournisseurs de services d'emploi. En raison de cette transition, les données administratives de 2014-2015 sur les clients et les interventions, présentées dans ce rapport pour la province, sont des estimations fondées sur un dénombrement partiel et d'autres sources d'information comme les états financiers vérifiés et des données de transition temporaires représentatives des processus pour cette période. La province a entrepris une analyse supplémentaire et en est à adapter le processus de collecte de données pour son nouveau système, afin de veiller à ce que les données comptabilisées soient complètes pour le *Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi de 2015-2016*.

² Les interventions mentionnées dans ce tableau visent toutes celles qui ont débuté entre le 1^{er} avril 2014 et le 31 mars 2015.

³ La province de l'Ontario compte maintenant une seule intervention de counselling individuel par client.

Annexe 3.7 Membres des groupes désignés au titre des PEMS – Femmes^{1,2}

Nouvelles participantes, par intervention (%)—2014-2015															
	T.-N.-L.	Î.-P.-É.	N.-É.	N.-B.	Qc	Ont.	Man.	Sask.	Alb.	C.-B.	T.N.-O.	Yn	Nt	AC	Canada
Prestations d'emploi															
	30,0	35,7	51,9	28,2	44,6	48,3	20,8	-	63,3	45,0	9,0	66,7	28,6	-	41,5
	48,6	49,2	49,1	34,6	42,8	53,1	50,0	53,0	48,3	51,1	85,7	-	100,0	-	49,0
	49,2	51,9	64,4	-	-	61,9	22,2	-	47,8	21,3	-	-	-	-	46,1
	44,9	51,5	52,5	45,6	40,9	48,6	53,3	44,9	49,3	48,8	29,5	53,3	49,0	-	44,8
	6,1	2,9	3,8	3,2	-	2,8	2,5	4,5	6,2	4,0	6,5	6,8	2,6	-	4,5
	-	-	-	-	42,2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total - Prestations d'emploi	31,7	40,2	34,6	30,2	41,7	23,8	20,1	10,0	9,4	19,6	14,6	16,7	41,8	-	25,4
Mesures de soutien : SAE															
Services d'emploi	48,0	50,7	50,6	47,7	44,6	2,6	52,2	35,2	47,6	46,8	2,6	42,7	44,8	-	47,0
Counseling individuel	48,0	52,1	52,0	39,5	43,7	50,0	50,0	41,3	-	46,6	35,4	-	-	-	47,3
Total - Mesures de soutien : SAE	48,0	51,0	50,8	42,4	44,3	50,0	51,6	38,0	47,6	35,4	44,8	46,8	42,7	-	47,1
Total - Prestations et mesures de soutien : SAE	41,4	48,2	48,5	39,5	44,0	45,7	48,4	26,1	43,7	30,3	44,0	44,2	31,3	-	44,1
Activités pancanadiennes pour les Autochtones	38,5	37,1	36,1	43,7	49,6	48,8	45,1	45,2	38,6	41,1	37,8	31,8	45,5	59,3	44,4
Total global - Prestations et mesures de soutien : SAE	41,4	48,0	48,3	39,5	44,1	45,8	48,1	28,7	43,6	44,1	31,8	31,5	44,2	59,3	44,1

Source : Ensemble des données sur les participants.

En 2013-2014, Terre-Neuve-et-Labrador a mis en œuvre un modèle de prestation d'un service d'emploi à guichet unique, qui comprenait la mise en place d'un nouveau système de gestion de cas et la cessation des contrats avec des fournisseurs de services d'emploi. En raison de cette transition, les données administratives de 2014-2015 sur les clients et les interventions, présentées dans ce rapport pour la province, sont des estimations fondées sur un dénombrement partiel et d'autres sources d'information comme les états financiers vérifiés et des données de transition temporaires représentatives des processus pour cette période. La province a entrepris une analyse supplémentaire et en est à adapter le processus de collecte de données pour son nouveau système, afin de veiller à ce que les données comptabilisées soient complètes pour le *Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi de 2015-2016*.

² Tous les pourcentages sont fondés uniquement sur les nouvelles interventions (nombre d'interventions ayant débuté au cours de 2014-2015).

handicapées^{1,2}

2014-2015 • Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi

Source : Ensemble des données sur les participants.

les états financiers vérifiés et des données de transition temporaires représentatives des processus pour cette période. La province a entrepris une analyse supplémentaire et en est à adapter le processus de collecte de données pour son nouveau système, afin de veiller à ce que les données comptabilisées soient complètes pour le *Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi de 2015-2016*.

² Tous les pourcentages sont fondés uniquement sur les nouvelles interventions (le nombre d'interventions ayant débuté au cours de 2014-2015). Les pourcentages indiqués sont généralement moins élevés que les chiffres réels puisque les données sont recueillies sur une base volontaire.

Annexe 3.10 Membres des groupes désignés au titre des PEMS – Minorités visibles^{1,2,3}

Nouvelles participantes, par intervention (%) – 2014-2015

Source : Ensemble des données sur les participants.

En 2013-2014, Terre-Neuve-et-Labrador a mis en œuvre un modèle de prestation d'un service d'emploi à guichet unique, qui comprenait la mise en place d'un nouveau système de gestion de cas et la cessation des contrats avec des fournisseurs de services d'emploi. En raison de cette transition, les données administratives de 2014-2015 sur les clients et les interventions, présentées dans ce rapport pour la province, sont des estimations fondées sur un dénombrement partiel et d'autres sources d'information comme les états financiers vérifiés et des données de transition temporaires représentatives des processus pour cette période. La province a entrepris une analyse supplémentaire et en est à adapter le processus de collecte de données pour son nouveau système, afin de veiller à ce que les données comptabilisées soient complètes pour le *Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi de 2015-2016*.

² Le Québec et l'administration centrale n'ont pas déclaré le taux de participation pour les membres des minorités visibles. En conséquence, ces administrations n'ont pas été prises en compte dans le calcul de la moyenne nationale.

³ Tous les pourcentages sont fondés uniquement sur les nouvelles interventions (nombre d'interventions ayant débuté au cours de 2014-2015). Les pourcentages indiqués sont généralement moins élevés que les chiffres réels en raison du fait que les données sont recueillies sur une base volontaire.

2014-2015 • Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi

Source : Système des prestations et des trop-payés.

¹ Au Québec, ce chiffre n'a trait qu'aux activités pancanadiennes.

² Les chiffres étant arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué.

Annexe 3.12 PEMS – Partie II – Dépenses finales

(en milliers de dollars) par intervention—2014-2015															
	T.-N.-L.	Î.-P.-É.	N.-É.	N.-B.	Qc	Ont. ¹	Man.	Sask.	Alb.	C.-B.	T.N.-O.	Yn	Nt	AC	Canada ²
Prestations d'emploi															
Subventions salariales ciblées	7 860	2 135	3 181	9 586	69 792	3 619	317	-	733	5 893	140	8	406	-	103 671
Aide au travail indépendant	5 382	1 579	5 626	5 152	25 236	46 160	1 077	301	1 318	10 483	145	58	33	-	102 550
Partenariats pour la création d'emplois	8 156	1 381	1 341	-	-	7 417	989	-	7 463	6 853	-	-	-	-	33 599
Développement des compétences	94 319	13 487	37 624	55 142	241 446	193 770	25 224	28 278	74 452	140 459	1 164	1 871	886	-	908 122
Suppléments de rémunération ciblés	-	-	-	-	1 302	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1 302
Total – Prestations d'emploi	115 716	18 582	47 773	69 880	337 776	250 967	27 607	28 578	83 966	163 687	1 449	1 936	1 326	-	1 149 243
Support Measures: EAS															
Services d'aide à l'emploi	4 973	4 686	29 070	11 651	157 270	290 022	7 838	4 692	23 177	92 890	1 281	1 314	1 033	-	629 896
Total – Mesures de soutien : SAE	4 973	4 686	29 070	11 651	157 270	290 022	7 838	4 692	23 177	92 890	1 281	1 314	1 033	-	629 896
Total partiel – Prestations d'emploi et mesures de soutien : SAE	120 689	23 268	76 843	81 530	495 045	540 988	35 445	33 270	107 143	256 577	2 730	3 251	2 358	-	1 779 139
Autres mesures de soutien															
Partenariats du marché du travail	1 521	2 143	2 027	7 636	84 546	13 658	5 635	2 401	1 995	6 887	133	-	-	-	128 582
Recherche et Innovation	-	245	-	673	253	15 843	2 003	184	-	12 909	18	-	-	-	32 129
Total – Autres mesures de soutien	1 521	2 388	2 027	8 310	84 799	29 502	7 638	2 585	1 995	19 796	151	-	-	160 711	-
Total PEMS – Partie II	122 210	25 656	78 870	89 840	579 844	570 490	43 083	35 855	109 138	276 373	2 881	3 251	2 358	-	1 939 850
Contributions versées en trop ³	5 782	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4 131	240	272	476	10 901
Activités pancanadiennes (détails – annexe 3.13)	1 861	225	1 596	1 302	9 086	20 750	14 145	11 253	12 881	13 453	2 475	975	2 314	24 395	116 713
Rajustement ⁴	(13 462)	-	-	(543)	-	-	-	-	-	(4 245)	(91)	(176)	(1 506)	(617)	(20 640)
Total comprenant les activités pancanadiennes	116 390	25 881	80 466	90 600	588 931	591 240	57 228	47 108	122 019	289 712	5 505	4 322	3 642	23 778	2 046 823
Frais d'administration relatifs aux EDMT ⁵	8 883	2 646	10 112	8 922	58 920	57 058	6 078	6 021	9 594	20 535	1 450	389	787	-	191 394

Source : États financiers vérifiés des provinces et des territoires.

¹ Les dépenses de l'Ontario au titre des SSC (Placements avec mesures incitatives) ont été estimées par la province. À l'intérieur des états financiers de l'Ontario, les dépenses relatives aux SSC ont été ajoutées aux dépenses des SAE, puisque ces interventions ont été intégrées dans le nouveau modèle de prestation de services afin d'offrir un maximum de flexibilité aux tiers responsables de l'offre des services. Ce montant est une estimation et pourrait être révisé à une date ultérieure.

² Les chiffres étant arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué. Inclut un montant additionnel de 750 000 \$ en fonds de la Partie II de l'a.-e. offert au Québec suite à la tragédie de Lac-Mégantic en 2013.

³ Les contributions versées en trop seront recouvrées durant l'exercice 2015-2016.

⁴ Ce rajustement a été effectué pour tenir compte des trop-payés établis, des remboursements de dépenses pour les exercices précédents et des autres rajustements comptables.

⁵ Les frais administratifs incluent 181 millions de dollars (frais salariaux et non salariaux) servant à administrer les EDMT et 10 millions de dollars en loyers.

Annexe 3.13 Activités pancanadiennes, Partie II de l'assurance-emploi – Dépenses finales¹

(en milliers de dollars) par intervention – 2014-2015															
	T.-N.-L.	Î.-P.-É.	N.-É.	N.-B.	Qc	Ont.	Man.	Sask.	Alb.	C.-B.	T.N.-O.	Yn	Nt	AC	Canada
Activités pancanadiennes – Fonds des programmes															
Stratégie de développement des ressources humaines autochtones	1 861	225	1 596	1 302	9 006	20 750	14 145	11 253	12 881	13 453	2 475	975	2 314	1 000	93 238
Partenariats du marché du travail	-	-	-	-	80	-	-	-	-	-	-	-	-	20 590	20 670
Recherche et Innovation	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2 805	2 805
Total global – Activités pancanadiennes	1 861	225	1 596	1 302	9 086	20 750	14 145	11 253	12 881	13 453	2 475	975	2 314	24 395	116 713

Source : SAP

¹ Les chiffres étant arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué.

Annexe 3.14 Indicateurs du nombre de retours au travail et de prestations non versées¹

Province/territoire	2014-2015									
	Clients qui sont retournés au travail ²					Prestations non versées (en millions de dollars) ²				
	Objectifs ³	Résultats			Résultats c. objectifs (%)	Objectifs ³	Résultats			Résultats c. objectifs (%)
		DC-Apprentis	Services de groupe	Autres ⁴			DC-Apprentis	Services de groupe	Autres ⁴	
Terre-Neuve-et-Labrador	5 600	1 788	-	1 510	59%	24,0	21,2	-	4,2	106%
Île-du-Prince-Édouard	2 195	1 07	-	1 827	88%	7,3	1,2	-	4,9	83%
Nouvelle-Écosse	6 000	1 441	191	3 976	93%	25,0	17,6	1,5	9,3	114%
Nouveau-Brunswick	7 800	564	-	6 907	96%	28,9	6,1	-	21,1	94%
Québec	50 900	-	8 358	51 591	118%	200,0	-	66,5	224,3	145%
Ontario	24 000	12 003	-	24 163	151%	157,0	130,2	-	110,7	153%
Manitoba	8 000	2 792	-	4 364	89%	45,0	28,4	-	14,7	96%
Saskatchewan	5 500	3 907	63	2 068	110%	50,0	47,8	0,5	13,3	123%
Alberta	22 500	14 811	-	10 934	114%	215,0	175,9	-	91,1	124%
Colombie-Britannique	24 000	7 478	31	12 309	83%	134,0	86,1	0,2	40,4	95%
Territoires du Nord-Ouest	209	66	-	127	92%	2,6	1,1	-	1,3	92%
Yukon	250	104	-	66	68%	2,6	1,4	-	0,5	71%
Nunavut	140	12	-	35	34%	0,9	0,2	-	0,3	58%
Canada	157 094	45 073	8 643	119 877	111%	892,3	517,2	68,7	536,1	126%

Source : Ensemble des données sur les résultats.

¹ En 2013-2014, Terre-Neuve-et-Labrador a mis en œuvre un modèle de prestation d'un service d'emploi à guichet unique, qui comprenait la mise en place d'un nouveau système de gestion de cas et la cessation des contrats avec des fournisseurs de services d'emploi. En raison de cette transition, les données administratives de 2014-2015 sur les clients et les interventions, présentées dans ce rapport pour la province, sont des estimations fondées sur un dénombrement partiel et d'autres sources d'information comme les états financiers vérifiés et des données de transition temporaires représentatives des processus pour cette période. La province a entrepris une analyse supplémentaire et en est à adapter le processus de collecte de données pour son nouveau système, afin de veiller à ce que les données comptabilisées soient complètes pour le *Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi de 2015-2016*.

² Les activités réalisées dans le cadre de la SDRHA se sont traduites par 8 068 retours au travail et par 15,5 millions de dollars en prestations non versées. Ces montants sont exclus des totaux provinciaux.

³ Les objectifs ne concernent que les clients réguliers qui ont bénéficié des PEMS.

⁴ La catégorie « Autres » comprend toutes les autres PEMS. Les données relatives au volet Apprentis du DC et aux services de groupe sont présentées séparément parce que ces deux mesures nécessitent une méthode de calcul différente pour établir le nombre de retours au travail.

⁵ Certains montants des prestations non versées ont été arrondis.

Annexe 3.15 Retours au travail, par intervention (PEMs)^{1,2}

2014-2015															
	T.-N.-L.	Î.-P.-É.	N.-É.	N.-B.	Qc	Ont. ³	Man.	Sask.	Alb.	C.-B.	T.N.-O.	Yn	Nt	AC	Canada
Prestations d'emploi															
Subventions salariales ciblées	27	236	192	1 334	1 284	432	14	-	4	595	10	-	6	-	4 134
Aide au travail indépendant	52	115	319	243	1 237	211	42	19	52	667	14	2	-	-	2 973
Partenariats pour la création d'emplois	237	73	79	-	-	144	58	-	137	254	-	-	-	-	982
Développement des compétences - régulier	1 037	534	1 007	2 195	8 555	889	663	310	142	1 508	25	16	14	-	16 895
Développement des compétences - apprentis ³	1 862	107	1 441	1 068	-	12 167	2 954	4 098	14 811	7 834	71	108	12	-	46 533
Total - Prestations	3 215	1 065	3 038	4 840	12 970	13 843	3 731	4 427	15 146	10 858	120	126	32	-	73 411
Mesures de soutien : SAE															
Services d'emploi	47	655	2 098	1 031	29 764	-	2 107	573	10 599	7 207	3	44	15	-	54 143
Services de groupe	-	-	191	-	8 358	-	-	63	-	31	-	-	-	-	8 643
Counselling individuel	36	214	281	1 600	8 857	22 323	1 318	975	-	1 722	70	-	-	-	37 396
Total - Mesures de soutien : SAE	83	869	2 570	2 631	46 979	22 323	3 425	1 611	10 599	8 960	73	44	15	-	100 182
Total - Prestations d'emploi et mesures de soutien : SAE	3 298	1 934	5 608	7 471	59 949	36 166	7 156	6 038	25 745	19 818	193	170	47	-	173 593
Objectifs	5 600	2 195	6 000	7 800	50 900	24 000	8 000	5 500	22 500	24 000	209	250	140	-	157 094
Résultats c. objectifs (%)	59%	88%	93%	96%	118%	151%	89%	110%	114%	83%	92%	68%	34%	-	111%

Sources : Ensemble des données sur les résultats et Système commun pour les subventions et les contributions (SCSC)

¹ En 2013-2014, Terre-Neuve-et-Labrador a mis en œuvre un modèle de prestation d'un service d'emploi à guichet unique, qui comprenait la mise en place d'un nouveau système de gestion de cas et la cessation des contrats avec des fournisseurs de services d'emploi. En raison de cette transition, les données administratives de 2014-2015 sur les clients et les interventions, présentées dans ce rapport pour la province, sont des estimations fondées sur un dénombrement partiel et d'autres sources d'information comme les états financiers vérifiés et des données de transition temporaires représentatives des processus pour cette période. La province a entrepris une analyse supplémentaire et en est à adapter le processus de collecte de données pour son nouveau système, afin de veiller à ce que les données comptabilisées soient complètes pour le *Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi de 2015-2016*.

² Les résultats se rapportent uniquement à la Stratégie de développement des ressources humaines autochtones n'étaient pas disponibles.

³ Les résultats concernant le volet Apprentis du DC diffèrent de ceux présentés à l'annexe 3.14. Les résultats figurant dans la présente annexe se rattachent à la dernière intervention à laquelle un client a participé. La participation aux prestations d'emploi se substitue à la participation aux services d'emploi.

Annexe 3.16 Impacts différentiels des pems aux niveaux national et provincial

La section qui suit présente les résultats d'une analyse des impacts différentiels des PEMS sur une période de trois ans après la participation pour les prestataires actifs dont la participation a commencé en 2007-2008, ou entre 2006 et 2008 (c.-à-d. les impacts postérieurs au programme sur une période de trois ans consécutifs entre 2008 et 2012 ou 2006 et 2012). Les résultats nationaux tirés de cette analyse ont été présentés dans le Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi de 2013-2014. Cette section de l'annexe 3 présente les résultats à l'échelle nationale, et ceux à l'échelle provinciale.

1. Objectif et méthodologie de l'étude

Les impacts différentiels des PEMS représentent l'effet direct de la participation au programme sur l'expérience des participants sur le marché du travail (c.-à-d. les revenus tirés d'un emploi ou d'un emploi indépendant, le taux d'emploi et le recours à l'assurance-emploi) après la participation. Le rôle d'une analyse d'impacts différentiels est d'isoler les effets de la participation des autres facteurs tels que l'inflation, les cycles économiques, les mises à pied, etc. À cette fin, l'analyse des impacts différentiels compare l'expérience des participants sur le marché du travail, avant et après leur participation, avec celle des non-participants avant et après la même période (voir le graphique).

L'analyse a examiné jusqu'à 100 % des prestataires actifs et anciens prestataires dont la participation aux PEMS a commencé entre le 1er janvier 2007 et le 31 décembre 2008, ou entre le 1er janvier 2006 et le 31 décembre 2008. Cette analyse a été menée à l'échelle nationale auprès de participants des 13 provinces et territoires. Elle a également été menée au niveau provincial pour neuf provinces. Aucun résultat n'a été produit pour le Québec, puisque le gouvernement du Québec est responsable de l'évaluation de son Entente sur le développement du marché du travail (EDMT)¹. De plus, il a été impossible de produire des impacts différentiels pour les territoires, car le nombre de participants était trop faible pour obtenir des résultats fiables. La période de référence au niveau national ainsi que dans les provinces où le nombre de participants était suffisant pour produire des résultats portait sur les années 2007 et 2008. On a prolongé d'une année la période de référence (2006-2008) dans les autres provinces afin d'accroître la taille de l'échantillon. Malgré l'ajout d'une année, le nombre de participants pour certaines PEMS était toujours trop faible pour en obtenir les impacts.

L'analyse a été effectuée à l'aide de données administratives liées tirées des parties I et II de l'assurance-emploi et de l'Agence du revenu du Canada (ARC). Le groupe témoin était composé de prestataires actifs admissibles à participer aux PEMS, mais qui n'ont pas commencé une participation en 2007 ou 2008 ou entre 2006 et 2008.

Les effets de la participation aux PEMS sur l'amélioration de l'expérience des participants sur le marché du travail ont été mesurés à l'aide des indicateurs suivants :

- **Revenus moyens** tirés d'un emploi ou d'un travail indépendant : une augmentation du revenu indique que les participants ont amélioré leur situation d'emploi en travaillant plus d'heures ou en occupant un emploi mieux rémunéré qu'avant leur participation.
- **Taux d'emploi** (c.-à-d. l'incidence de gagner un revenu grâce à un emploi ou à un travail indépendant) : détermine si les participants étaient plus susceptibles d'occuper un emploi après la participation. Une hausse signifie que les participants étaient plus nombreux à occuper un emploi après leur participation qu'ils ne l'auraient été en ne participant pas ou s'ils avaient reçu des services restreints.

Exemple de calcul de l'impact différentiel

Participants	Groupe témoin	IMPACT DIFFÉRENTIEL
Revenu annuel moyen	Revenu annuel moyen	
Avant la participation = 30 000 \$	Avant la période de participation = 31 000 \$	
Après la participation = 30 000 \$	Après la période de participation = 36 000 \$	
Changement de revenu = +8 000\$	Changement de revenu = +5 000\$	+3 000 \$ (c.-à-d., 8 000 \$ - 5 000 \$)

¹ Les évaluations des programmes et services offerts en vertu de l'EDMT avec le Québec peuvent être consultées sur le site Web d'Emploi Québec : <http://www.emploi.quebec.gouv.qc.ca/publications-et-formulaires/>

- **Montant des prestations d'assurance-emploi :** montant moyen des prestations d'assurance-emploi touchées.
- **Nombre moyen de semaines de prestations d'assurance-emploi :** nombre moyen de semaines pendant lesquelles les participants ont eu recours à l'assurance-emploi.

La même méthode a été utilisée aux niveaux national et provincial.

2. Résultats

La section qui suit présente les résultats au niveau national et pour les neuf provinces visées par l'analyse. Un texte de présentation est joint aux résultats nationaux pour aider les lecteurs à comprendre comment interpréter ceux-ci. Les résultats provinciaux sont présentés sous forme de tableau uniquement. Puisque deux périodes de références distinctes ont été utilisées au niveau national et parmi les provinces (c.-à-d. 2007-2008 ou 2006-2008), on ne peut établir de comparaisons directes entre les résultats.

2.1 Niveau national

L'analyse nationale visait les prestataires actifs pendant la période de 2007-2008. En voici les résultats clés :

Développement des compétences (DC) : Comme en témoigne le tableau 1 ci-dessous, les participants au DC ont connu des gains de revenu au cours des trois années qui ont suivi la fin de la participation et ces augmentations ont pris de l'ampleur au fil des ans. En moyenne, les gains différentiels de revenu étaient de 2 300 \$ par année. Les prestataires actifs ont également connu une augmentation différentielle moyenne de leur taux d'emploi de 4,7 points de pourcentage au cours des trois années après la participation. De plus, la participation au DC a eu pour effet de diminuer le recours aux prestations d'assurance-emploi. La diminution différentielle moyenne était de 400 \$ par année.

Subventions salariales ciblées (SSC) : Les prestataires actifs ont connu des gains différentiels moyens de revenu de 1 300 \$ par année dans chacune des trois années qui ont suivi la fin de leur participation aux SSC. Ces gains se sont accompagnés d'une augmentation différentielle du taux d'emploi chaque année après la participation, s'élevant en moyenne à 6,1 points de pourcentage

par année. La plupart des impacts sur les prestations d'assurance-emploi touchées n'étaient pas statistiquement significatifs à un niveau de 95 %. Ainsi, on ne peut tirer aucune conclusion précise quant à l'efficacité des SSC à réduire le recours à l'assurance-emploi après la participation.

Aide au travail indépendant (ATI) : Au cours des trois années qui ont suivi la fin de la participation, les prestataires actifs ont connu une diminution différentielle moyenne de leur revenu tiré d'un emploi ou d'un emploi indépendant de 10 200 \$ par année. Ils ont également connu une diminution de leur taux d'emploi de 19 points de pourcentage par année.

Les revenus devraient être interprétés avec prudence, puisqu'ils ne reflètent pas nécessairement la situation financière des participants. Les impacts ont été examinés à partir des revenus individuels déclarés dans les formulaires T1 et T4 de l'ARC et mesurés par rapport aux prestataires actifs qui n'ont pas participé à l'ATI, peu importe leur situation d'emploi ou de chômage après leur participation (chômeur, employé salarié ou travailleur indépendant). Une étude de Statistique Canada a révélé que le revenu annuel moyen des travailleurs indépendants au Canada est inférieur à celui des employés salariés (46 200 \$ par rapport à 52 400 \$ en 2009), mais que la valeur nette de leur ménage représente, en moyenne, 2,7 fois celle des ménages des salariés. Ce résultat indique que certains travailleurs indépendants laissent des fonds dans leur entreprise à des fins d'investissement². Les impacts différentiels de la participation à l'ATI ont été mesurés par rapport à un groupe témoin qui comprenait plusieurs employés salariés. De plus, on n'a pas tenu compte de la valeur nette des participants et du groupe témoin. Ainsi, il est possible que les résultats ne reflètent pas entièrement la situation financière des participants à l'ATI après la fin de leur participation.

L'analyse des impacts différentiels révèle également que les participants à l'ATI ont reçu, en moyenne, 1 600 \$ de moins en prestations d'assurance-emploi par année. Ces résultats devraient être interprétés avec précaution, puisque les heures d'emploi accumulées en tant que travailleur indépendant ne donnent pas le droit aux prestations régulières d'assurance-emploi.

² Sébastien LaRochelle-Côté et Sharanjit Uppal, « Le bien-être financier des travailleurs autonomes », L'emploi et le revenu en perspective, vol. 23, no 4, hiver 2011.

Partenariats pour la création d'emplois (PCE) : La participation aux PCE a entraîné une augmentation annuelle de revenus de 1 200 \$. Les PCE ont également entraîné une augmentation différentielle du taux d'emploi d'environ 4,9 points de pourcentage par année au cours des trois années qui ont suivi la participation au programme. De plus, en moyenne, les prestataires actifs ont touché 300 \$ de moins en prestations d'assurance-emploi par année.

Les Services d'aide à l'emploi seulement (SAE-seulement) : Les impacts ont été mesurés pour les prestataires actifs qui ont participé uniquement aux SAE et n'ont pas reçu d'autres programmes et services. La participation aux SAE a permis d'aider les prestataires actifs à retourner au travail. Les résultats indiquent que les prestataires actifs ont vu augmenter leur taux d'emploi et diminuer leur recours à l'assurance-emploi au cours des trois années qui ont suivi leur participation. Plus particulièrement, ils ont connu une augmentation différentielle moyenne de leur taux d'emploi de 0,6 point de pourcentage par année et diminué leurs prestations d'assurance-emploi de 390 \$ par année.

Les prestataires actifs ont connu une baisse différentielle moyenne de leurs revenus de 465 \$ par année. Toutefois, ce résultat devrait être interprété avec précaution, puisque les SAE constituent une mesure de courte durée et de faible intensité qui n'est pas axée sur le développement du capital humain. Les SAE englobent surtout des services tels que le counseling, l'aide à la recherche d'emploi, l'élaboration de plans de retour au travail et, dans certains cas, des programmes de formation très courts comme les premiers soins. Ainsi, il n'est pas nécessairement raisonnable de s'attendre à ce que la participation aux SAE entraîne une augmentation des revenus des participants. Cela dit, une évaluation récente portant sur le moment de la participation aux SAE a démontré que les individus ayant commencé leur SAE au cours des quatre semaines suivant le début de leur demande de prestations d'assurance-emploi ont eu des augmentations de revenu à court et à moyen termes. Ils sont également retournés plus rapidement en emploi.

Tableau 1

Impacts différentiels au niveau national

Pour les prestataires actifs dont la participation aux PEMS a commencé entre 2007 et 2008					
Indicateurs	Période postérieure au programme			Impact annuel moyen	Impact total
	1 ^{re} année	2 ^e année	3 ^e année		
Développement des compétences (n = 18 025)					
Revenus (\$)	292***	2 745***	3 904***	2 314***	6 943***
Taux d'emploi (points de pourcentage)	3,1***	5,2***	5,8***	4,7***	S.O.
Prestations d'assurance-emploi (\$)	-755***	-298***	-191***	-415***	-1 244***
Semaines d'assurance-emploi (semaines)	-2,3***	-0,9***	-0,5***	-1,2***	-3,7***
Subventions salariales ciblées (n = 9 114)					
Revenus (\$)	1 270***	1 112***	1 580***	1 338***	4 014***
Taux d'emploi (points de pourcentage)	7,7***	5,3***	5,6***	6,1***	S.O.
Prestations d'assurance-emploi (\$)	-32	-55	-209**	-99	-296
Semaines d'assurance-emploi (semaines)	0,3	0,2	-0,3	0,1	0,2
Aide au travail indépendant (n = 10 220) ¹					
Revenus (\$)	-11 412***	-9 929***	-9 375***	-10 236***	-30 708***
Taux d'emploi (points de pourcentage)	-22,7***	-18,3***	-16,1***	-19,0***	S.O.
Prestations d'assurance-emploi (\$)	-2 038***	-1 473***	-1 172***	-1 561***	-4 682***
Semaines d'assurance-emploi (semaines)	-5,7***	-4,0***	-3,1***	-4,2***	-12,7***
Partenariats pour la création d'emplois (n = 2 456)					
Revenus (\$)	1 427***	1 286**	850	1 179**	3 537**
Taux d'emploi (points de pourcentage)	6,1***	4,5***	3,8***	4,9***	S.O.
Prestations d'assurance-emploi (\$)	-513***	-404***	-44	-320***	-961***
Semaines d'assurance-emploi (semaines)	-0,8**	-0,8**	0,3	-0,5	-1,4
Services d'aide à l'emploi (SAE) (n = 108 230)					
Revenus (\$)	-1 113***	-368***	87	-465***	-1 395***
Taux d'emploi (points de pourcentage)	0,6***	0,6***	0,8***	0,6**	S.O.
Prestations d'assurance-emploi (\$)	-512***	-371***	-288***	-390***	-1 171
Semaines d'assurance-emploi (semaines)	-1,7***	-1,1***	-0,8***	-1,2***	-3,6***

Niveau de signification *** 1 %; ** 5 %; * 10 %

¹ Les résultats concernant les revenus pour l'aide au travail indépendant devraient être interprétés avec prudence. Ils ne reflètent pas nécessairement le bien-être financier des participants. Les impacts ont été examinés à partir des revenus individuels déclarés dans les formulaires T1 et T4 de l'ARC et mesurés par rapport aux prestataires actifs qui n'ont pas participé à l'ATI, peu importe leur situation d'emploi ou de chômage après leur participation (chômeur, employé salarié ou travailleur indépendant). Une étude de Statistique Canada a révélé que le revenu annuel moyen des travailleurs indépendants au Canada est inférieur à celui des employés salariés (46 200 \$ par rapport à 52 400 \$ en 2009), mais que la valeur nette de leur ménage représente, en moyenne, 2,7 fois celle des ménages des salariés. Ce résultat indique que certains laissent des fonds dans leur entreprise à des fins d'investissement³. Les impacts différentiels de la participation à l'ATI ont été mesurés par rapport à un groupe témoin qui comprenait plusieurs employés salariés. De plus, on n'a pas tenu compte de la valeur nette des participants et du groupe témoin. Ainsi, il est possible que les résultats ne reflètent pas entièrement le bien-être financier des participants à l'ATI après la fin de leur participation. De plus, la diminution du recours à l'assurance-emploi pourrait être attribuable aux effets de l'admissibilité à l'assurance-emploi, puisque les travailleurs indépendants canadiens n'ont pas droit aux prestations d'assurance-emploi régulières.

³ Sébastien LaRochelle-Côté et Sharanjit Uppal, « Le bien-être financier des travailleurs autonomes », L'emploi et le revenu en perspective, vol. 23, no 4, hiver 2011.

2.2 Terre-Neuve-et-Labrador

Tableau 2

Impacts différentiels pour les prestataires actifs à Terre-Neuve-et-Labrador

our les prestataires actifs dont la participation aux PEMS a commencé entre 2006 et 2008					
Indicateurs	Période postérieure au programme			Impact annuel moyen	Impact total
	1 ^{re} année	2 ^e année	3 ^e année		
Développement des compétences (n = 8 611)					
Revenus (\$)	1 820***	3 836***	6 477***	4 046***	12 139***
Taux d'emploi (points de pourcentage)	1,0**	2,5***	2,9***	2,1***	S.O.
Prestations d'assurance-emploi (\$)	-800***	-319***	-200***	-440***	-1 319***
Semaines d'assurance-emploi (semaines)	-3,4***	-1,8***	-1,4***	-2,2***	-6,6***
Subventions salariales ciblées (n = 728)					
Revenus (\$)	4 229***	3 331***	3 234***	3 598***	10 795***
Taux d'emploi(points de pourcentage)	6,5***	5,3***	4,9***	5,6***	S.O.
Prestations d'assurance-emploi (\$)	-1 677***	-1 229***	-1 055***	-1 320***	-3 961***
Semaines d'assurance-emploi (semaines)	-4,4***	-3,1***	-2,5***	-3,3***	-9,9***
Aide au travail indépendant (n = 314)¹					
Revenus (\$)	-8 102***	-5 771***	-5 647***	-6 507***	-19 520***
Taux d'emploi (points de pourcentage)	-19,9***	-18,3***	-14,8***	-17,7***	S.O.
Prestations d'assurance-emploi (\$)	-3 860***	-2 951***	-2 268***	-3 026***	-9 079***
Semaines d'assurance-emploi (semaines)	-12,0***	-8,9***	-7,0***	-9,3***	-27,9***
Partenariats pour la création d'emplois (n = 1 346)					
Revenus (\$)	-300	-678	-837*	-605	-1 815
Taux d'emploi (points de pourcentage)	3,2***	1,6	2,3**	2,4***	S.O.
Prestations d'assurance-emploi (\$)	-714***	-445***	-116	-425***	-1 275***
Semaines d'assurance-emploi (semaines)	-1,0**	-0,2	0,9**	-0,1	-0,2
Services d'aide à l'emploi (SAE) (n = 11 904)					
Revenus (\$)	927***	2 158***	2 503***	1 863***	5 588***
Taux d'emploi (points de pourcentage)	2,0***	2,2***	2,1***	2,1***	S.O.
Prestations d'assurance-emploi (\$)	-375***	-176***	-128**	-226***	-679***
Semaines d'assurance-emploi (semaines)	-0,9***	-0,3**	-0,1	-0,4***	-1,3***

Niveau de signification *** 1 %; ** 5 %; * 10 %

¹ Les résultats concernant les revenus pour l'aide au travail indépendant devraient être interprétés avec prudence. Ils ne reflètent pas nécessairement le bien-être financier des participants. Les impacts ont été examinés à partir des revenus individuels déclarés dans les formulaires T1 et T4 de l'ARC et mesurés par rapport aux prestataires actifs qui n'ont pas participé à l'ATI, peu importe leur situation d'emploi ou de chômage après leur participation (chômeur, employé salarié ou travailleur indépendant). Une étude de Statistique Canada a révélé que le revenu annuel moyen des travailleurs indépendants au Canada est inférieur à celui des employés salariés (46 200 \$ par rapport à 52 400 \$ en 2009), mais que la valeur nette de leur ménage représente, en moyenne, 2,7 fois celle des ménages des salariés. Ce résultat indique que certains laissent des fonds dans leur entreprise à des fins d'investissement³. Les impacts différentiels de la participation à l'ATI ont été mesurés par rapport à un groupe témoin qui comprenait plusieurs employés salariés. De plus, on n'a pas tenu compte de la valeur nette des participants et du groupe témoin. Ainsi, il est possible que les résultats ne reflètent pas entièrement le bien-être financier des participants à l'ATI après la fin de leur participation. De plus, la diminution du recours à l'assurance-emploi pourrait être attribuable aux effets de l'admissibilité à l'assurance-emploi, puisque les travailleurs indépendants canadiens n'ont pas droit aux prestations d'assurance-emploi régulières.

2.3 Île-du-Prince-Édouard

Tableau 3

Impacts différentiels pour les prestataires actifs à l'Île-du-Prince-Édouard

pour les prestataires actifs dont la participation aux PEMS a commencé entre 2007 et 2008					
Indicateurs	Période postérieure au programme			Impact annuel moyen	Impact total
	1 ^{re} année	2 ^e année	3 ^e année		
Développement des compétences (n = 1 516)					
Revenus (\$)	2 635***	4 591***	5 054***	4 091***	12 273***
Taux d'emploi (points de pourcentage)	1,7**	3,0***	2,6***	2,4***	S.O.
Prestations d'assurance-emploi (\$)	-477***	-393***	-168	-346***	-1 038***
Semaines d'assurance-emploi (semaines)	-1,1***	-1,1**	-0,7	-1,0***	-2,9***
Subventions salariales ciblées					
Données non disponibles vu la petite taille de l'échantillon.					
Aide au travail indépendant					
Données non disponibles vu la petite taille de l'échantillon.					
Partenariats pour la création d'emplois					
Données non disponibles vu la petite taille de l'échantillon.					
Services d'aide à l'emploi (SAE) (n = 1 635)					
Revenus (\$)	426***	870	1 089**	795**	2 386**
Taux d'emploi (points de pourcentage)	1,7**	2,0**	1,0	1,6**	S.O.
Prestations d'assurance-emploi (\$)	-645***	-330**	-506	-494***	-1 481*
Semaines d'assurance-emploi (semaines)	-1,8***	-0,6	-1,2***	-1,2***	-3,6***

Niveau de signification *** 1 %; ** 5 %; * 10 %

2.4 Nouvelle-Écosse

Tableau 4

Impacts différentiels pour les prestataires actifs en Nouvelle-Écosse

Pour les prestataires actifs dont la participation aux PEMS a commencé entre 2006 et 2008					
Indicateurs	Période postérieure au programme			Impact annuel moyen	Impact total
	1 ^{re} année	2 ^e année	3 ^e année		
Développement des compétences (n = 4 911)					
Revenus (\$)	3 427***	5 996***	7 728***	5 714***	17 142***
Taux d'emploi (points de pourcentage)	6,3***	8,3***	9,7***	8,1***	S.O.
Prestations d'assurance-emploi (\$)	-1 051***	-532***	-440***	-675***	-2 024***
Semaines d'assurance-emploi (semaines)	-3,2***	-1,7***	-1,3***	-2,1***	-6,2***
Subventions salariales ciblées (n = 307)					
Revenus (\$)	3 889***	2 642**	3 151**	3 228**	9 683**
Taux d'emploi (points de pourcentage)	6,2**	6,4**	7,7**	6,8**	S.O.
Prestations d'assurance-emploi (\$)	-1 374***	-834***	-835**	-1 015***	-3 044***
Semaines d'assurance-emploi (semaines)	-4,3***	-2,3**	-2,5**	-3,0***	-9,1***
Aide au travail indépendant (n = 846)¹					
Revenus (\$)	-10 302***	-8 752***	-9 691***	-9 561***	-28 683***
Taux d'emploi (points de pourcentage)	-29,5***	-25,4***	-22,4***	-25,8***	S.O.
Prestations d'assurance-emploi (\$)	-2 506***	-2 116***	-1 814***	-2 145***	-6 436***
Semaines d'assurance-emploi (semaines)	-7,3***	-5,7***	-5,0***	-6,0***	-18,0***
Partenariats pour la création d'emplois (n = 350)					
Revenus (\$)	571	543	-923	64	191
Taux d'emploi (points de pourcentage)	3,9*	-1,1	-1,4	0,5	S.O.
Prestations d'assurance-emploi (\$)	-664**	-426	-245	-445*	-1 335*
Semaines d'assurance-emploi (semaines)	-2,3**	-1,3	-0,7	-1,4*	-4,3*
Services d'aide à l'emploi (SAE) (n = 9 456)					
Revenus (\$)	177	1 346***	1 653***	1 059***	3 176***
Taux d'emploi (points de pourcentage)	1,2***	1,9***	1,4***	1,5***	S.O.
Prestations d'assurance-emploi (\$)	-705***	-579***	-414***	-566***	-1 698***
Semaines d'assurance-emploi (semaines)	-2,3***	-1,7***	-1,2***	-1,7***	-5,1***

Niveau de signification *** 1 %; ** 5 %; * 10 %

¹ Les résultats concernant les revenus pour l'aide au travail indépendant devraient être interprétés avec prudence. Ils ne reflètent pas nécessairement le bien-être financier des participants. Les impacts ont été examinés à partir des revenus individuels déclarés dans les formulaires T1 et T4 de l'ARC et mesurés par rapport aux prestataires actifs qui n'ont pas participé à l'ATI, peu importe leur situation d'emploi ou de chômage après leur participation (chômeur, employé salarié ou travailleur indépendant). Une étude de Statistique Canada a révélé que le revenu annuel moyen des travailleurs indépendants au Canada est inférieur à celui des employés salariés (46 200 \$ par rapport à 52 400 \$ en 2009), mais que la valeur nette de leur ménage représente, en moyenne, 2,7 fois celle des ménages des salariés. Ce résultat indique que certains laissent des fonds dans leur entreprise à des fins d'investissement³. Les impacts différentiels de la participation à l'ATI ont été mesurés par rapport à un groupe témoin qui comprenait plusieurs employés salariés. De plus, on n'a pas tenu compte de la valeur nette des participants et du groupe témoin. Ainsi, il est possible que les résultats ne reflètent pas entièrement le bien-être financier des participants à l'ATI après la fin de leur participation. De plus, la diminution du recours à l'assurance-emploi pourrait être attribuable aux effets de l'admissibilité à l'assurance-emploi, puisque les travailleurs indépendants canadiens n'ont pas droit aux prestations d'assurance-emploi régulières.

2.5 Nouveau-Brunswick

Tableau 5

Impacts différentiels pour les prestataires actifs au Nouveau-Brunswick

Pour les prestataires actifs dont la participation aux PEMS a commencé entre 2006 et 2008					
Indicateurs	Période postérieure au programme			Impact annuel moyen	Impact total
	1 ^{re} année	2 ^e année	3 ^e année		
Développement des compétences (n = 4 528)					
Revenus (\$)	1 051	5 158***	7 120***	4 443***	13 328***
Taux d'emploi (points de pourcentage)	9,4***	9,9***	11,9***	10,4***	S.O.
Prestations d'assurance-emploi (\$)	-752***	-294	86	-320*	-960*
Semaines d'assurance-emploi (semaines)	-0,8	0,5	0,8	0,2	0,5
Subventions salariales ciblées (n = 388)					
Revenus (\$)	1 998**	1 276	1 777**	1 684**	5 051*
Taux d'emploi (points de pourcentage)	7,6***	6,0***	7,7***	7,1***	S.O.
Prestations d'assurance-emploi (\$)	441	802**	720**	655**	1 964**
Semaines d'assurance-emploi (semaines)	2,0**	2,9***	2,2**	2,4***	7,2***
Aide au travail indépendant (n = 628)¹					
Revenus (\$)	-9 224***	-8 154***	-7 771***	-8 383***	-25 149***
Taux d'emploi (points de pourcentage)	-26,7***	-26,1***	-20,2***	-24,3***	S.O.
Prestations d'assurance-emploi (\$)	-3 297***	-2 804***	-2 512***	-2 871***	-8 613***
Semaines d'assurance-emploi (semaines)	-8,6***	-7,0***	-6,1***	-7,2***	-21,7***
Partenariats pour la création d'emplois					
Les PCE n'ont pas été offerts par le Nouveau-Brunswick pendant la période de référence.					
Services d'aide à l'emploi (SAE) (n = 12 841)					
Revenus (\$)	1 636***	2 528***	2 668***	2 277***	6 832***
Taux d'emploi (points de pourcentage)	3,1***	3,7***	3,8***	3,5***	S.O.
Prestations d'assurance-emploi (\$)	-117	6	183*	24	72
Semaines d'assurance-emploi (semaines)	0,0	0,5*	1,0***	0,5**	1,5**

Niveau de signification *** 1 %; ** 5 %; * 10 %

¹ Les résultats concernant les revenus pour l'aide au travail indépendant devraient être interprétés avec prudence. Ils ne reflètent pas nécessairement le bien-être financier des participants. Les impacts ont été examinés à partir des revenus individuels déclarés dans les formulaires T1 et T4 de l'ARC et mesurés par rapport aux prestataires actifs qui n'ont pas participé à l'ATI, peu importe leur situation d'emploi ou de chômage après leur participation (chômeur, employé salarié ou travailleur indépendant). Une étude de Statistique Canada a révélé que le revenu annuel moyen des travailleurs indépendants au Canada est inférieur à celui des employés salariés (46 200 \$ par rapport à 52 400 \$ en 2009), mais que la valeur nette de leur ménage représente, en moyenne, 2,7 fois celle des ménages des salariés. Ce résultat indique que certains laissent des fonds dans leur entreprise à des fins d'investissement³. Les impacts différentiels de la participation à l'ATI ont été mesurés par rapport à un groupe témoin qui comprenait plusieurs employés salariés. De plus, on n'a pas tenu compte de la valeur nette des participants et du groupe témoin. Ainsi, il est possible que les résultats ne reflètent pas entièrement le bien-être financier des participants à l'ATI après la fin de leur participation. De plus, la diminution du recours à l'assurance-emploi pourrait être attribuable aux effets de l'admissibilité à l'assurance-emploi, puisque les travailleurs indépendants canadiens n'ont pas droit aux prestations d'assurance-emploi régulières.

2.6 Ontario²

Tableau 6

Impacts différentiels pour les prestataires actifs en Ontario

Pour les prestataires actifs dont la participation aux PEMS a commencé entre 2007 et 2008					
Indicateurs	Période postérieure au programme			Impact annuel moyen	Impact total
	1 ^{re} année	2 ^e année	3 ^e année		
Développement des compétences (n = 17 015)					
Revenus (\$)	-1 959***	379	1 607***	S.O.	S.O.
Taux d'emploi (points de pourcentage)	4,2***	5,4***	6,0***	5,2***	S.O.
Prestations d'assurance-emploi (\$)	-799***	-233***	-187***	-406***	-1 219***
Semaines d'assurance-emploi (semaines)	-2,3***	-0,6***	-0,5***	-1,1***	-3,4***
Subventions salariales ciblées (n = 2 530)					
Revenus (\$)	2 176*	2 439*	2 650*	2 479**	7 437**
Taux d'emploi (points de pourcentage)	7,3***	11,3***	8,6***	9,1***	S.O.
Prestations d'assurance-emploi (\$)	442*	61	-104	133	399
Semaines d'assurance-emploi (semaines)	1,4*	0,2	0,0	0,6	1,7
Aide au travail indépendant (n = 3 731) ¹					
Revenus (\$)	-10 930***	-9 433***	-8 575***	-9 646***	-28 937***
Taux d'emploi (points de pourcentage)	-23,9***	-18,4***	-14,5***	-18,9***	S.O.
Prestations d'assurance-emploi (\$)	-1 681***	-1 099***	-794***	-1 191***	-3 573***
Semaines d'assurance-emploi (semaines)	-4,7***	-2,9***	-2,0***	-3,2***	-9,6***
Partenariats pour la création d'emplois (n = 668)					
Revenus (\$)	2 248*	3 513***	3 290**	3 017**	9 051**
Taux d'emploi (points de pourcentage)	7,3***	7,2***	5,8***	6,8***	S.O.
Prestations d'assurance-emploi (\$)	-518*	-381	70	-276	-829
Semaines d'assurance-emploi (semaines)	-1,9***	-1,2*	-0,3	-1,1**	-3,4**
Services d'aide à l'emploi (SAE) (n = 35 302)					
Revenus (\$)	-654***	465***	895***	235	706
Taux d'emploi (points de pourcentage)	2,8***	3,1***	3,3***	3,1***	S.O.
Prestations d'assurance-emploi (\$)	-669***	-280***	-162***	-370***	-1 111***
Semaines d'assurance-emploi (semaines)	-2,2***	-0,7***	-0,5***	-1,1***	-3,3***

Niveau de signification *** 1 %; ** 5 %; * 10 %

¹ Voir la note 1 sous le tableau 1.

² En Ontario, la participation aux programmes de développement des compétences s'étend sur une période pouvant aller jusqu'à trois ans. L'analyse d'impacts différentiels est fondée sur une période de participation de deux ans. Par conséquent, il est possible que les participants soient toujours en formation pendant la première année de résultats suivant la fin du programme telle que définie dans l'analyse. Pour cette raison, il n'est pas inattendu d'observer des baisses différentielles de revenu, car les participants ne sont pas disponibles pour des emplois à temps plein pendant la première année et seront encore en transition vers l'emploi au cours de la deuxième année. Afin d'interpréter les tendances pour l'Ontario, la troisième année est la plus pertinente à considérer pour le calcul des impacts différentiels. Par conséquent, l'impact moyen annuel et l'impact total ne s'appliquent pas à l'Ontario.

2.7 Manitoba

Tableau 7

Impacts différentiels pour les prestataires actifs au Manitoba

Pour les prestataires actifs dont la participation aux PEMS a commencé entre 2006 et 2008					
Indicateurs	Période postérieure au programme			Impact annuel moyen	Impact total
	1 ^{re} année	2 ^e année	3 ^e année		
Développement des compétences (n = 3 750)					
Revenus (\$)	3 387***	5 971**	7 032**	5 461**	16 384**
Taux d'emploi (points de pourcentage)	10,6**	10,1**	11,8**	10,8**	S.O.
Prestations d'assurance-emploi (\$)	-546***	-458***	-212**	-405***	-1 215***
Semaines d'assurance-emploi (semaines)	-1,8***	-1,3***	-0,6**	-1,2***	-3,7***
Subventions salariales ciblées (n = 339)					
Revenus (\$)	-1 345	-768	-86	-722	-2 166
Taux d'emploi (points de pourcentage)	6,9*	2,6	2,7	4,1	S.O.
Prestations d'assurance-emploi (\$)	-407	-751**	-251	-470	-1 409
Semaines d'assurance-emploi (semaines)	-1,4	-1,8	-0,5	-1,3	-3,8
Aide au travail indépendant (n = 517) ¹					
Revenus (\$)	-12 450***	-9 940***	-9 231***	-10 540***	-31 621***
Taux d'emploi (points de pourcentage)	-26,6***	-21,3***	-19,1***	-22,3***	S.O.
Prestations d'assurance-emploi (\$)	-1 364***	-1 177***	-999***	-1 180***	-3 541***
Semaines d'assurance-emploi (semaines)	-3,8***	-3,0***	-2,5***	-3,1***	-9,3***
Partenariats pour la création d'emplois (n = 286)					
Revenus (\$)	4 126***	4 655***	5 029***	4 470***	13 409***
Taux d'emploi (points de pourcentage)	8,1***	7,5***	9,9***	8,5***	S.O.
Prestations d'assurance-emploi (\$)	-549**	-427	-130	-369*	-1 106*
Semaines d'assurance-emploi (semaines)	-1,8**	-1,7**	-0,6	-1,4**	-4,1**
Services d'aide à l'emploi (SAE) (n = 15 131)					
Revenus (\$)	-320	266	407*	118	353
Taux d'emploi (points de pourcentage)	2,8***	3,5***	1,7***	2,7***	S.O.
Prestations d'assurance-emploi (\$)	-363***	-235***	-253***	-284***	-851***
Semaines d'assurance-emploi (semaines)	-1,4***	-0,8***	-0,8***	-1,0***	-3,0***

Niveau de signification *** 1 %; ** 5 %; * 10 %

¹ Les résultats concernant les revenus pour l'aide au travail indépendant devraient être interprétés avec prudence. Ils ne reflètent pas nécessairement le bien-être financier des participants. Les impacts ont été examinés à partir des revenus individuels déclarés dans les formulaires T1 et T4 de l'ARC et mesurés par rapport aux prestataires actifs qui n'ont pas participé à l'ATI, peu importe leur situation d'emploi ou de chômage après leur participation (chômeur, employé salarié ou travailleur indépendant). Une étude de Statistique Canada a révélé que le revenu annuel moyen des travailleurs indépendants au Canada est inférieur à celui des employés salariés (46 200 \$ par rapport à 52 400 \$ en 2009), mais que la valeur nette de leur ménage représente, en moyenne, 2,7 fois celle des ménages des salariés. Ce résultat indique que certains laissent des fonds dans leur entreprise à des fins d'investissement³. Les impacts différentiels de la participation à l'ATI ont été mesurés par rapport à un groupe témoin qui comprenait plusieurs employés salariés. De plus, on n'a pas tenu compte de la valeur nette des participants et du groupe témoin. Ainsi, il est possible que les résultats ne reflètent pas entièrement le bien-être financier des participants à l'ATI après la fin de leur participation. De plus, la diminution du recours à l'assurance-emploi pourrait être attribuable aux effets de l'admissibilité à l'assurance-emploi, puisque les travailleurs indépendants canadiens n'ont pas droit aux prestations d'assurance-emploi régulières.

2.8 Saskatchewan

Tableau 8

Impacts différentiels pour les prestataires actifs en Saskatchewan

Pour les prestataires actifs dont la participation aux PEMS a commencé entre 2006 et 2008					
Indicateurs	Période postérieure au programme			Impact annuel moyen	Impact total
	1 ^{re} année	2 ^e année	3 ^e année		
Développement des compétences (n = 1 375)					
Revenus (\$)	2 299***	5 189***	6 961***	4 839***	14 517***
Taux d'emploi (points de pourcentage)	5,8***	6,4***	6,5***	6,2***	S.O.
Prestations d'assurance-emploi (\$)	-401***	-223**	83	-180**	-541**
Semaines d'assurance-emploi (semaines)	-1,0***	-0,7***	0,1	-0,5**	-1,6**
Subventions salariales ciblées					
Données non disponibles vu la petite taille de l'échantillon.					
Aide au travail indépendant					
Données non disponibles vu la petite taille de l'échantillon.					
Partenariats pour la création d'emplois					
Les PCE n'ont pas été offerts par la Saskatchewan pendant la période de référence.					
Services d'aide à l'emploi (SAE) (n = 5 269)					
Revenus (\$)	-371	731**	1 381***	580**	1 741**
Taux d'emploi (points de pourcentage)	1,9***	2,1***	0,9	1,6***	S.O.
Prestations d'assurance-emploi (\$)	-442***	-332***	-278***	-351***	-1 052***
Semaines d'assurance-emploi (semaines)	-1,3***	-1,0***	-0,8***	-1,0***	-3,1***

Niveau de signification *** 1 %; ** 5 %; * 10 %

Tableau 9

Impacts différentiels pour les prestataires actifs en Alberta

Pour les prestataires actifs dont la participation aux PEMS a commencé entre 2006 et 2008					
Indicateurs	Période postérieure au programme			Impact annuel moyen	Impact total
	1 ^{re} année	2 ^e année	3 ^e année		
Développement des compétences (n = 2 356)					
Revenus (\$)	-121	1 044	2 359**	1 108	3 324
Taux d'emploi (points de pourcentage)	9,3***	10,0***	10,6***	10,0***	S.O.
Prestations d'assurance-emploi (\$)	-277*	137	42	-33	-98
Semaines d'assurance-emploi (semaines)	-1,0**	0,2	0,0	-0,3	-0,7
Subventions salariales ciblées					
Données non disponibles vu la petite taille de l'échantillon.					
Aide au travail indépendant (n = 658) ¹					
Revenus (\$)	-13 493***	-12 430***	-13 046***	-12 990***	-38 970***
Taux d'emploi (points de pourcentage)	-14,7***	-14,4***	-13,9***	-14,3***	S.O.
Prestations d'assurance-emploi (\$)	-971***	-658***	-308*	-646***	-1 938***
Semaines d'assurance-emploi (semaines)	-2,4***	-1,6***	-0,8*	-1,6***	-4,9***
Partenariats pour la création d'emplois (n = 521)					
Revenus (\$)	144	-950	-1 144	-650	-1 950
Taux d'emploi (points de pourcentage)	7,0***	9,8***	3,7	6,8***	S.O.
Prestations d'assurance-emploi (\$)	314	616***	503**	478***	1 433***
Semaines d'assurance-emploi (semaines)	0,9	1,6***	1,4**	1,3***	4,0***
Services d'aide à l'emploi (SAE) (n = 20 997)					
Revenus (\$)	-969***	-627**	-602**	-733***	-2 198***
Taux d'emploi (points de pourcentage)	1,7***	1,6***	0,8*	1,4***	S.O.
Prestations d'assurance-emploi (\$)	-530***	-253***	-164***	-315***	-946***
Semaines d'assurance-emploi (semaines)	-1,5***	-0,6***	-0,4***	-0,8***	-2,5***

Niveau de signification *** 1 %; ** 5 %; * 10 %

¹ Les résultats concernant les revenus pour l'aide au travail indépendant devraient être interprétés avec prudence. Ils ne reflètent pas nécessairement le bien-être financier des participants. Les impacts ont été examinés à partir des revenus individuels déclarés dans les formulaires T1 et T4 de l'ARC et mesurés par rapport aux prestataires actifs qui n'ont pas participé à l'ATI, peu importe leur situation d'emploi ou de chômage après leur participation (chômeur, employé salarié ou travailleur indépendant). Une étude de Statistique Canada a révélé que le revenu annuel moyen des travailleurs indépendants au Canada est inférieur à celui des employés salariés (46 200 \$ par rapport à 52 400 \$ en 2009), mais que la valeur nette de leur ménage représente, en moyenne, 2,7 fois celle des ménages des salariés. Ce résultat indique que certains laissent des fonds dans leur entreprise à des fins d'investissement³. Les impacts différentiels de la participation à l'ATI ont été mesurés par rapport à un groupe témoin qui comprenait plusieurs employés salariés. De plus, on n'a pas tenu compte de la valeur nette des participants et du groupe témoin. Ainsi, il est possible que les résultats ne reflètent pas entièrement le bien-être financier des participants à l'ATI après la fin de leur participation. De plus, la diminution du recours à l'assurance-emploi pourrait être attribuable aux effets de l'admissibilité à l'assurance-emploi, puisque les travailleurs indépendants canadiens n'ont pas droit aux prestations d'assurance-emploi régulières.

2.10 Colombie-Britannique

Table 10

Impacts différentiels pour les prestataires actifs en Colombie-Britannique

Pour les prestataires actifs dont la participation aux PEMS a commencé entre 2007 et 2008					
Indicateurs	Période postérieure au programme			Impact annuel moyen	Impact total
	1 ^{re} année	2 ^e année	3 ^e année		
Développement des compétences (n = 4 090)					
Revenus (\$)	2 560***	5 559***	6 395***	4 824***	14 471***
Taux d'emploi (points de pourcentage)	5,8***	7,2***	6,9***	6,6***	S.O.
Prestations d'assurance-emploi (\$)	-768***	-448***	-173**	-463***	-1 389***
Semaines d'assurance-emploi (semaines)	-2,3***	-1,3***	-0,5***	-1,4***	-4,1***
Subventions salariales ciblées (n = 1 491)					
Revenus (\$)	3 121***	3 141***	3 756***	3 319***	9 957***
Taux d'emploi (points de pourcentage)	7,1***	5,9***	6,5***	6,5***	S.O.
Prestations d'assurance-emploi (\$)	113	-161	-111	-53	-158
Semaines d'assurance-emploi (semaines)	0,5	-0,3	-0,4	-0,1	-0,2
Aide au travail indépendant (n = 1 764)¹					
Revenus (\$)	-10 521***	-8 450***	-7 806***	-8 915***	-26 746***
Taux d'emploi (points de pourcentage)	-17,7***	-13,8***	-13,1***	-14,8***	S.O.
Prestations d'assurance-emploi (\$)	-1 723***	-1 155***	-735***	-1 204***	-3 613***
Semaines d'assurance-emploi (semaines)	-4,7***	-3,1***	-1,8***	-3,2***	-9,5***
Partenariats pour la création d'emplois					
Données non disponibles vu la petite taille de l'échantillon.					
Services d'aide à l'emploi (SAE) (n = 28 985)					
Revenus (\$)	-511***	299***	801***	196	589
Taux d'emploi (points de pourcentage)	3,6***	2,6***	3,0***	3,0***	S.O.
Prestations d'assurance-emploi (\$)	-507***	-337***	-298***	-381***	-1 142***
Semaines d'assurance-emploi (semaines)	-1,7***	-0,9***	-0,8***	-1,1***	-3,4***

Niveau de signification *** 1 %; ** 5 %; * 10 %

¹ Les résultats concernant les revenus pour l'aide au travail indépendant devraient être interprétés avec prudence. Ils ne reflètent pas nécessairement le bien-être financier des participants. Les impacts ont été examinés à partir des revenus individuels déclarés dans les formulaires T1 et T4 de l'ARC et mesurés par rapport aux prestataires actifs qui n'ont pas participé à l'ATI, peu importe leur situation d'emploi ou de chômage après leur participation (chômeur, employé salarié ou travailleur indépendant). Une étude de Statistique Canada a révélé que le revenu annuel moyen des travailleurs indépendants au Canada est inférieur à celui des employés salariés (46 200 \$ par rapport à 52 400 \$ en 2009), mais que la valeur nette de leur ménage représente, en moyenne, 2,7 fois celle des ménages des salariés. Ce résultat indique que certains laissent des fonds dans leur entreprise à des fins d'investissement³. Les impacts différentiels de la participation à l'ATI ont été mesurés par rapport à un groupe témoin qui comprenait plusieurs employés salariés. De plus, on n'a pas tenu compte de la valeur nette des participants et du groupe témoin. Ainsi, il est possible que les résultats ne reflètent pas entièrement le bien-être financier des participants à l'ATI après la fin de leur participation. De plus, la diminution du recours à l'assurance-emploi pourrait être attribuable aux effets de l'admissibilité à l'assurance-emploi, puisque les travailleurs indépendants canadiens n'ont pas droit aux prestations d'assurance-emploi régulières.



Annexe 4.1	Prestation de services	422
Annexe 4.2	Centres d'appels.....	423
Annexe 4.3	Services mobiles externes.....	424
Annexe 4.4	Relevés d'emploi (RE) électroniques.....	425
Annexe 4.5	Traitement des demandes d'assurance-emploi	426
Annexe 4.6	Services électroniques	427
Annexe 4.7	Opérations des services d'intégrité	428

Annexe 4.1 Prestation de services¹

	Demandes en personne relatives à l'assurance-emploi ²						Visites sur le site Web de Service Canada ³						Visites sur le site Web qui comprennent la page d'Index de l'assurance-emploi ⁴						Sessions dans Mon dossier Service Canada ⁵						Points de service pour la prestation des programmes de l'assurance-emploi ⁶						
	Écart (%)		(En millions)				Écart (%)		(En millions)				Écart (%)		(En millions)				Écart (%)		(En millions)				Écart (%)		(Nombre)				
	2013-14 ^a	2014-15	2013-14	2012-13	2011-12	2010-11	2013-14 ^a	2014-15	2013-14	2012-13	2011-12 ¹	2010-11	2013-14 ^a	2014-15	2013-14	2012-13	2011-12	2010-11	2013-14 ^a	2014-15	2013-14	2012-13	2011-12	2010-11	2013-14 ^a	2014-15	2013-14	2012-13	2011-12	2010-11	
Région																															
Atlantique	-25,0	0,6	0,8	0,8	1,0	0,9	s.o.	-2,5	7,7	7,9	8,0	8,6	s.o.	-21,4	0,5	0,6	0,8	0,9	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	-2,3	84	86	88	88	91
Québec	-11,7	1,1	1,2	1,3	1,6	1,4	3,6	20,4	19,7	19,4	18,9	s.o.	7,6	0,9	0,8	2,3	2,4	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	-2,1	95	97	107	117	115	
Ontario	-11,5	1,2	1,3	1,4	1,6	1,7	-1,7	28,2	28,7	29,0	28,7	s.o.	-16,1	1,8	2,1	3,0	2,8	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	-7,0	172	185	197	198	202	
Ouest	-1,7	1,2	1,2	1,3	1,5	1,6	3,7	22,6	21,8	20,7	20,9	s.o.	-9,5	1,4	1,5	2,1	2,2	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	-3,8	205	213	216	222	225	
NATIONAL	-12,6	4,0	4,6	4,9	5,7	5,7	1,0	76,9	78,1	77,1	77,2	67,0	-10,9	4,6	5,2	8,2	8,3	s.o.	7,5	22,8	21,2	18,9	23,4	15,9	-4,3	556	581	608	625	633	

Source : Données administratives de l'assurance-emploi

¹ Les écarts entre les totaux et la somme des calculs régionaux peuvent être attribuables à l'arrondissement des chiffres.

² Les chiffres peuvent englober de multiples demandes provenant d'un même client. Les statistiques comprennent les clients ayant reçu des services en personne et ceux ayant reçu un service au moyen d'un ordinateur PASC (poste d'accès de service aux citoyens).

³ La répartition par région des visites sur le site Web de Service Canada n'était pas disponible avant 2011-2012, car le mode de saisie des données ne permettait pas de faire le suivi des visites à l'échelon régional au cours des années antérieures. En 2011, Service Canada a remplacé l'ancien mécanisme de saisie des données.

⁴ Cela représente le nombre de visites sur le site Web pour des renseignements généraux au sujet de l'assurance-emploi. La valeur totale ne suppose aucun croisement entre les pages en anglais et celles en français. La répartition par région est une estimation fondée sur des échantillons d'environ 500 000 demandes de page par mois. Les statistiques n'étaient pas disponibles avant 2011-2012.

⁵ La répartition par région des sessions dans Mon dossier Service Canada (MDSC) n'est pas disponible. Le système de contrôle des données pour MDSC étant un portail d'information sécurisé, Service Canada ne l'utilise pas pour recueillir des renseignements personnels sur les clients. Cette information serait toutefois nécessaire pour être en mesure de répartir les données par région.

⁶ Les valeurs correspondent aux points de service qui étaient en place le 31 mars pour chaque exercice financier. Les points de service comprennent les Centres Service Canada, les sites de services mobiles réguliers et les bureaux communautaires de Service Canada.

⁷ Le total national de visites sur le site Web de Service Canada en 2011-2012 a été révisé depuis la publication du *Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi 2012-2013*.

Annexe 4.2 Centres d'appels

Région	Cas réglés par l'entremise du service d'information téléphonique ¹					Appels traités (centre d'appels spécialisés de l'assurance-emploi) ¹					Cas réglés dès la première communication - centre d'appels spécialisés de l'assurance-emploi ^{1,2}					Appels au 1 800 O-Canada concernant l'assurance-emploi ³					Cas réglés dès le premier appel ⁴ - appels au 1 800 O-Canada concernant l'assurance-emploi					
	Écart (%)		(En millions)			Écart (%)		(En milliers)			Écart (%)		(%)			Écart (%)		(En milliers)			Écart (%)		(%)			
	2013-14 ^a	2014-15	2013-14	2012-13	2011-12	2013-14 ^a	2014-15	2013-14	2012-13	2011-12	2013-14 ^a	2014-15	2013-14	2012-13	2011-12	2013-14 ^a	2014-15	2013-14	2012-13	2011-12	2013-14 ^a	2014-15	2013-14	2012-13	2011-12	2010-11
Atlantique	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Québec	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Ontario	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Ouest	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
NATIONAL	-9,1	20,0	22,0	22,6	29,0	28,7	-9,0	3 789	4 166	4 364	5 290	6 803	1,9	82,6	80,7	84,4	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.

Source : Données administratives de l'assurance-emploi

¹ La répartition par région des cas réglés par l'entremise du service d'information téléphonique et des appels reçus aux centres d'appels spécialisés de l'assurance-emploi n'est pas disponible, car les appels sont répartis dans tout le réseau des centres d'appels selon les ressources disponibles des bureaux respectifs; ils ne le sont pas en fonction d'où provient l'appel.

² La mesure relative aux cas réglés dès la première communication n'a été entièrement mise en œuvre qu'à partir de 2012-2013. La mesure a été instaurée alors que l'exercice 2011-2012 était entamé; il ne s'agit donc pas d'une mesure entièrement comparable à celles des années subséquentes.

³ Les données comprennent les appels provenant du Canada seulement.

⁴ Les appels reçus au 1 800 O-Canada concernant l'assurance-emploi se fondent sur les activités du programme (demandes de renseignements) et plus d'une activité du programme peut s'appliquer à un appel. Le nombre de cas réglés dès le premier appel est dérivé d'une statistique au sujet de l'activité du programme qui indiquait seulement que des renseignements relatifs au programme avaient été fournis à une personne ayant téléphoné afin de répondre à une demande liée à l'assurance-emploi et qu'une orientation vers le programme n'était pas nécessaire. Bien qu'un cas puisse avoir été réglé dès la première communication, un client qui téléphone peut toujours avoir d'autres demandes de renseignements liées à l'assurance-emploi ou à d'autres programmes et services du gouvernement du Canada.

Annexe 4.3 Services mobiles externes

	Toutes les demandes d'information relatives à l'assurance-emploi - Citoyens					Employés approchés susceptibles d'être mis à pied de façon massive					Employeurs approchés					Séances de travail partagé							
	Écart (%)		(Nombre)			Écart (%)		(Nombre)			Écart (%)		(Nombre)			Écart (%)		(Nombre)					
	2013-14 à 2014-15	2014-15	2013-14	2012-13	2011-12	2013-14 à 2014-15	2014-15	2013-14	2012-13	2011-12	2013-14 à 2014-15	2014-15	2013-14	2012-13	2011-12	2013-14 à 2014-15	2014-15	2013-14	2012-13	2011-12			
Région																							
Atlantique	4,4	119	114	209	219	254	9,7	1 095	998	1 382	689	1 054	134	154	298	351	47	22	23	20	15	10	
Québec	37,9	586	425	461	582	849	23,0	6 972	5 668	6 331	7 509	11 710	470	771	1 822	35 158	272	299	217	192	226	270	
Ontario	-38,6	632	1 029	1 003	1 021	963	5,7	6 637	6 277	6 621	5 267	3 773	496	718	962	2 144	4291	145	90	82	129	96	
Ouest	39,6	282	202	318	302	413	45,1	3 202	2 207	2 598	2 160	2 309	136	241	594	421	595	15	24	17	35	47	
NATIONAL	-8,5	1 619	1 770	1 991	2 128	2 479	18,2	17 906	15 150	16 932	15 625	18 846	951	1 563	2 481	4 685	40 395	35,9	481	354	311	405	423

Source : Données administratives de l'assurance-emploi

Annexe 4.4 Relevés d'emploi (RE) électroniques

Région	Nouvelles inscriptions aux RE Web					RE soumis de façon électronique par les employeurs ¹					Distribution de RE (Papier vs RE électronique) par région ²											
	Écart (%) ³		(Nombre)			Écart (%) ⁴		(Nombre)			Comparaison d'une année à l'autre ⁵ 2013-14 à 2014-15	2014-15		2012-13		2011-12		2010-11				
	2013-14 à 2014-15	2014-15	2013-14	2012-13	2011-12	2010-11	2013-14 à 2014-15	2014-15	2013-14	2012-13		2011-12	2010-11	RE élec.	Papier	RE élec.	Papier	RE élec.	Papier			
Atlantique	-32,7	3 023	4 492	2 924	3 095	3 121	14,2	469 708	411 159	378 528	359 101	321 480	7,3	71,9	28,1	64,6	35,4	59,1	40,9	55,5	44,5	50,0
Québec	-42,9	7 928	13 883	10 404	9 727	10 990	8,6	1 860 226	1 712 712	1 532 848	1 427 301	1 252 792	7,7	78,5	21,5	70,8	29,2	64,8	35,2	61,2	38,8	55,6
Ontario	-31,4	11 924	17 371	11 749	18 918	19 082	8,7	2 570 846	2 365 836	2 232 140	2 161 339	1 860 450	4,8	80,6	19,4	75,8	24,2	70,5	29,5	66,4	33,6	60,6
Ouest	-26,9	14 304	19 575	13 853	13 278	8 563	8,1	2 278 175	2 107 413	1 973 827	1 812 232	1 575 802	5,5	84,2	15,8	78,7	21,3	75,3	24,7	71,3	28,7	65,2
Total ⁶	-33,0	37 224	55 521	39 000	45 097	41 809	9,1	7 490 971	6 868 995	6 247 235	5 904 097	5 150 249	5,2	80,2	19,8	75,0	25,0	69,7	30,3	65,8	34,2	60,0

Source : Base de données unique sur les RE électroniques, Service corporatif d'information sur les clients (SCIC ou Easy Access) - Tableau sommaire sur les employeurs (Remarque : deuxième copie des RE électroniques sur support-papier chargés dans le SCIC).

¹ Les relevés d'emploi électroniques regroupent les RE émis au moyen du RE Web et du Transfert automatisé protégé (TAP).

² La distribution régionale des relevés d'emploi électroniques et des relevés soumis sur support papier se fonde sur le code postal et l'indicateur régional téléphonique.

³ Un changement de méthodologie a causé un écart important en pourcentage dans le nombre de nouvelles inscriptions aux RE Web. En 2013-2014, les nouvelles inscriptions aux RE Web ont été comptées à l'aide du numéro d'entreprise, alors qu'en 2014-2015 elles ont été comptées à l'aide du numéro de l'organisation.

⁴ L'écart important en pourcentage dans le nombre de RE électroniques délivrés dans chaque région est attribuable à la manière dont les régions des RE électroniques ont été établies à partir de novembre 2013. Avant le lancement de Mon dossier d'entreprise Service Canada (MDESCO) – Inscription en ligne à RE Web en novembre 2013, la distribution régionale des RE électroniques se fondait sur le code postal et l'indicateur régional téléphonique des numéros d'entreprise mère. Avec la mise en œuvre de MDESCO, l'emplacement du numéro d'entreprise est établi à l'aide des données du système PAYDAC de l'ARC.

⁵ Ce taux représente l'augmentation, en points de pourcentage, par rapport au pourcentage de RE électroniques soumis par voie électronique lors du dernier exercice.

⁶ Certains employeurs sont situés aux États-Unis, mais ont des employés au Canada. Cela entraîne de légères variations dans les totaux, puisque leurs données ne sont pas prises en compte dans la répartition par région.

Annexe 4.5¹ Traitement des demandes d'assurance-emploi

	Demandes d'assurance-emploi traitées					Taux d'exactitude des versements ^{2,3}					Taux d'exactitude du traitement ⁴					Rapidité du paiement				
	Écart (%)		(Nombre)			Écart (%)		Écart (%)			Écart (%)		Écart (pts de %)			Écart (%)		Écart (%)		
	2013-14 à 2014-15	2014-15	2013-14	2012-13	2011-12	2013-14 à 2014-15	2014-15	2013-14 à 2014-15	2014-15	2011-12	2013-14 à 2014-15	2014-15	2013-14 à 2014-15	2014-15	2011-12	2013-14 à 2014-15	2014-15	2013-14 à 2014-15	2014-15	2010-11
Région																				
Atlantique	1,2	367 670	363 173	367 938	365 658	385 114	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	-2,4	94,7	97,0	94,7	90,8	94,9	75,9	73,7
Québec	0,5	816 579	812 714	829 635	839 999	847 166	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	1,9	94,4	92,6	91,5	90,5	93,2	0,8	79,0
Ontario	1,4	903 317	891 160	876 935	914 101	911 555	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	1,0	82,6	81,8	80,5	80,6	84,4	2,1	69,9
Ouest	7,4	751 325	699 424	694 316	717 352	758 560	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	1,4	85,3	84,1	84,3	84,9	86,3	7,0	65,9
NATIONAL	2,6	2 838 891	2 766 471	2 768 824	2 857 110	2 902 395	0,1	95,5	95,4	94,1	95,2	94,0	0,7	88,5	87,9	86,9	85,9	88,8	72,3	71,1

Source : Données administratives de l'assurance-emploi

¹ Dans le passé, l'annexe 4.5 présentait les données concernant les *Prestations versées au moyen du dépôt direct*. Cette section se trouve désormais dans l'annexe 4.6.

² Les Vérifications de l'exactitude des paiements (VEP) de l'assurance-emploi ne peuvent fournir de résultats à l'échelon régional, car la taille de l'échantillon (échantillon aléatoire de 500 demandes d'assurance-emploi par année) est trop restreinte pour produire des résultats statistiquement valides. Seuls les résultats à l'échelle nationale sont disponibles à un seuil de confiance de 95 %, avec une marge d'erreur de ± 5 %. Source : EDSC

³ Pour l'analyse des taux d'exactitude des versements par source, veuillez consulter la section 4. Qualité : 4.1.1 Vérification de l'exactitude du paiement de l'assurance-emploi du chapitre 4, Administration du régime.

⁴ Avant l'exercice 2010-2011, les résultats étaient présentés par province et non par région.

Annexe 4.6 Services électroniques

	Demandes soumises en ligne						Demandes partiellement ou entièrement automatisées						Prestataires recevant des prestations par dépôt direct¹						
	Écart (pts de %)	(%)					Écart (pts de %)	(%)					Écart (pts de %)	(%)					
		2013-14 à 2014-15	2014-15	2013-14	2012-13	2011-12		2010-11	2013-14 à 2014-15	2014-15	2013-14	2012-13		2011-12	2010-11	2013-14 à 2014-15	2014-15	2013-14	2012-13
Région																			
Atlantique	-0,1	98,7	98,8	98,8	98,5	98,3	0,0	73,6	73,6	74,1	66,8	65,8	1,7	93,8	92,1	90,3	88,0	81,8	
Québec	0,1	98,0	97,9	97,9	97,7	97,2	0,2	68,4	68,2	65,6	60,5	59,1	1,0	94,6	93,6	92,7	91,2	86,5	
Ontario	0,0	98,5	98,5	98,4	97,9	96,2	1,2	67,5	66,3	65,5	59,0	56,7	1,4	93,3	91,9	90,8	88,5	82,6	
Ouest	0,1	98,6	98,5	98,6	98,1	97,7	2,3	62,4	60,1	61,6	55,8	53,9	1,1	92,1	91,0	89,6	88,0	82,1	
NATIONAL	0,0	98,4	98,4	98,4	98,0	97,2	1,0	67,2	66,2	65,7	59,7	57,9	1,3	93,4	92,1	90,9	88,9	83,2	

Source : Données administratives de l'assurance-emploi

¹ Avant le *Rapport de contrôle et d'évaluation 2013-2014*, ces renseignements étaient présentés dans l'annexe 4.5.

Source : Données administratives de l'assurance-emploi

^{2,3,4} Les données présentées pour 2012-2013 étaient inexactes; ce tableau fournit les données révisées pour 2012-2013.



Annexe 5.1	Compte des opérations de l'assurance-emploi – État des résultats et de l'excédent (ou du déficit) accumulé pour l'exercice terminé le 31 mars.....	430

Annexe 5.1

Compte des opérations de l'assurance-emploi – État des résultats et de l'excédent (ou du déficit) accumulé pour l'exercice terminé le 31 mars¹

	2012-2013	2013-2014	2014-2015
	(En millions de dollars)		
Revenus et financement			
Cotisations	20 795,7	22 160,2	22 962,3
Intérêts ²	27,6	25,7	12,8
Pénalités	59,1	41,0	39,7
Financement des mesures du Plan d'action économique (budget de 2009) ³	(10,6)	0,0	0,0
Total – revenus et financement	20 871,9	22 226,9	23 014,7
Dépenses⁴			
Partie I : prestations d'assurance-emploi	15 240,9	15 520,2	16 235,8
Prestations régulières	10 503,6	10 497,8	10 885,7
Prestations de pêcheur	262,9	259,1	276,2
Prestations pour travail partagé	25,6	21,1	18,1
Prestations spéciales pour les employés assurés	4 441,1	4 733,9	5 046,8
Prestations parentales ⁵	2 290,0	2 412,0	2 570,8
Prestations de maladie	1 165,3	1 271,6	1 357,4
Prestations de maternité	974,5	1 031,1	1 090,6
Autres prestations spéciales ⁶	11,3	19,3	28,0
Prestations spéciales pour les travailleurs indépendants	7,8	8,3	9,1
Partie II : prestations d'emploi et mesures de soutien	2 075,8	1 987,3	2 046,8
Prestations d'emploi ⁷	1 925,4	1 872,0	1 930,7
Mesures de soutien	150,4	115,3	116,1
Partenariats du marché du travail	138,9	113,3	112,7
Recherche et innovation	11,5	2,0	3,4
Remboursement des prestations⁸	(217,7)	(206,9)	(230,4)
Frais d'administration	1 791,1	1 680,2	1 657,1
Créances douteuses	(3,0)	16,4	50,1
Total – dépenses	18 887,2	18 997,2	19 759,3
Résultat net de l'exercice	1 984,7	3 229,7	3 255,4
Déficit accumulé au début de l'exercice	(7 948,2)	(5 963,5)	(2 733,7)
Excédent (ou déficit) accumulé à la fin de l'exercice	(5 963,5)	(2 733,7)	521,7

Remarque : Les chiffres étant arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué.

¹ Les libellés des postes comptables dans cette annexe ont été harmonisés avec la terminologie utilisée ailleurs dans ce rapport et peuvent donc différer de ceux apparaissant dans les *Comptes publics du Canada*.

² Les intérêts comprennent les intérêts accumulés sur les créances en souffrance.

³ Le budget de 2009 contenait diverses mesures temporaires afin d'aider les travailleurs touchés par le ralentissement économique. Le coût de ces mesures était financé par le Trésor et a été crédité au Compte des opérations de l'assurance-emploi en supplément des autres sources de revenus. Le montant négatif en 2012-2013 correspond à un montant qui a été recouvré des sommes créditées en trop dans les années précédentes, lequel a été déterminé par le coût final réel de ces mesures.

⁴ Les dépenses indiquées au chapitre II du présent rapport sont fondées sur des données administratives. Elles peuvent différer de celles qui sont consignées dans les états financiers du Compte des opérations de l'assurance-emploi, qui sont intégrés aux *Comptes publics du Canada*, en raison de différences d'ordre méthodologique.

⁵ Ces prestations comprennent les prestations parentales versées aux parents biologiques et aux parents adoptifs.

⁶ Ces prestations comprennent les prestations de soignant et celles pour les parents d'enfants gravement malades.

⁷ Ces prestations correspondent aux paiements de transfert aux provinces et territoires relatifs aux ententes sur le développement du marché du travail, nets des contributions excédentaires versées lors des exercices antérieurs.

⁸ Ces remboursements correspondent à des prestations remboursées par des prestataires à revenus élevés.

Source : Gouvernement du Canada, *Comptes publics du Canada 2015*, volume I : Revue et états financiers consolidés (Ottawa : Receveur général du Canada, décembre 2015); et Gouvernement du Canada, *Comptes publics du Canada 2014*, Volume I : Revue et états financiers consolidés (Ottawa : Receveur général du Canada, octobre 2014).

ANNEXE 6

Principales études citées aux chapitres 2 et 4

1.	Utilisation des prestations régulières et spéciales par les prestataires de maternité et parentales	432
2.	Prestations de soignant : Mise à jour	433
3.	La formation à différents âges	433
4.	Formation liée à l'emploi chez les travailleurs âgés	434
5.	Effet redistributif de l'assurance-emploi de 2007 à 2009	434
6.	Répercussions financières découlant de la réception de prestations d'assurance-emploi	435
7.	L'assurance-emploi et les travailleurs atypiques : travailleurs ayant un emploi à temps partiel, à court-terme et saisonnier	435
8.	Changement aux heures travaillées et à l'assurance-emploi	436
9.	Les mesures de l'admissibilité à l'assurance-emploi fondées sur le relevé d'emploi : mise à jour 2001-2014	436
10.	Mesures de l'admissibilité potentielle à l'assurance-emploi des travailleurs rémunérés canadiens fondées sur l'Enquête sur la population active	437
11.	Groupes de discussion sur l'évaluation du projet pilote visant le travail pendant une période de prestations	438
12.	Qui embauche les personnes travaillant pendant une période de prestations?	438
13.	Augmentation de la durée du nombre de semaines de prestations d'assurance-emploi : deuxième mise à jour de l'étude	439
14.	Analyse axée sur la géographie de l'incidence des mesures de l'assurance-emploi	440
15.	Formation et durée de la période des prestations de l'assurance-emploi	440
16.	Évaluation de l'emploi saisonnier – Aperçu : Mise à jour	441
17.	Mobilité interprovinciale et gains	441
18.	Une analyse des profils migratoires régionaux au Canada	442
19.	L'emploi interprovincial au Canada, 2002 à 2011	442
20.	Répercussions des révisions des limites régionales de l'assurance-emploi sur la mobilité au Nouveau- Brunswick : Données tirées de la Banque de données administratives longitudinales	442
21.	Tendances régionales en matière de migration de sortie et de profils de déplacements des prestataires de l'assurance-emploi	443
22.	Les comportements de déplacements et de mobilité des prestataires et non-prestataires de l'assurance-emploi	443
23.	Paiements d'assurance-emploi et système du SRG	444
24.	Rapport actuariel sur la réduction de la cotisation d'assurance-emploi des employeurs offrant des régimes d'assurance-salaire 2016	444
25.	Remboursement fiscal relatif à la paie dans le cadre de l'assurance-emploi : Les caractéristiques des entreprises profitant du Programme de réduction du taux de cotisation, 2000-2013	444
26.	Évaluation du programme de Travail partagé	445
27.	Recours au programme Travail partagé : 2000-2001 à 2014-2015	446
28.	Relevé d'emploi et exactitude des revenus déclarés : entreprises, 2005-2012	446

1. Utilisation des prestations régulières et spéciales par les prestataires de maternité et parentales

Auteur(s), Année

EDSC, Direction de l'évaluation, 2013

Objectif(s)

L'étude examine l'utilisation des prestations spéciales et régulières de l'assurance-emploi par les demandeurs de prestations de maternité et parentales. L'objectif est de déterminer dans quelle mesure ces prestataires combinent les prestations et de quelle façon ils le font. Étant donné que le Québec a mis en place le Régime québécois d'assurance parentale en 2006, le rapport se concentre sur les demandes de partout au Canada, à l'exception du Québec.

Principale(s) constatation(s)

- Le nombre de demandes de prestations parentales et de maternité a augmenté de 17,5 % entre 2002-2003 et 2010-2011. L'augmentation la plus flagrante est celle observée dans les demandes de prestations parentales des hommes, qui se sont accrues de 43,1 %, passant de 18 830 à 26 950 demandes au cours de cette même période.
- La plupart des prestataires n'ont pas combiné les prestations. Chez les hommes, 84,5 % des demandes de prestations parentales n'ont pas été jumelées à un autre type de prestations. Lorsque les prestations sont groupées, les hommes combinent la plupart du temps les prestations parentales et les prestations régulières (11,2 %). Quand les hommes groupent les prestations parentales avec les prestations de maladie ou les prestations régulières, les prestations parentales reçues ont été versées au cours de la première moitié de la demande. La durée globale des demandes était en moyenne de 20 semaines, et cette période était plus longue lorsque les prestations parentales n'étaient pas versées en premier.

- Chez les femmes, la proportion de demandes représentant les prestations de maternité ou parentales étaient seulement de 82,7 %. Lorsque les prestations sont groupées, les femmes combinent plus souvent les prestations de maternité ou parentales avec les prestations de maladie (11,9 %). Lorsque les prestations de maladie sont combinées aux prestations parentales ou de maternité, pour presque toutes les demandes, les prestations de maladie ont été versées en premier (98,3 %). Dans l'ensemble, la durée moyenne des demandes était de 47,6 semaines.
- Le fait de travailler dans des métiers où il faut avoir un diplôme d'études secondaires ou un plus important ensemble de compétences pour des postes de gestion fait diminuer la probabilité de jumelage des prestations. Lorsque les gains et les heures assurables augmentent, il y a une diminution de la possibilité que les prestataires combinent les prestations.

Disponibilité

Une version PDF de ce document peut être commandée en téléphonant au 1 800 O-Canada (1 800 622-6232). Si vous utilisez un ATS, téléphonez au 1 800 926-9105. Le document peut seulement être envoyé par courriel. Veuillez prendre note qu'il y aura un certain délai avant de recevoir les documents.

2. Prestations de soignant : Mise à jour

Auteur(s), Année

EDSC, Direction de l'évaluation, 2015

Objectif(s)

Le rapport présente un aperçu des prestations de soignant (PS) et dresse le profil socioéconomique des prestataires et des demandeurs de PS. De plus, il examine l'utilisation des prestations. Les données ont été mises à jour à partir de rapports précédents. En raison du faible nombre de demandes de prestations présentées par les travailleurs autonomes en 2012-2013, le rapport ne couvre pas les travailleurs autonomes ayant recours aux prestations de soignant.

Principale(s) constatation(s)

- Depuis l'adoption de la définition élargie de la notion de « famille » en 2006, le taux d'acceptation était en moyenne de 63,8 %.
- Les principales raisons pour lesquelles des personnes ne reçoivent pas de PS demeurent les mêmes : le membre de la famille ne présente pas un risque sérieux de perdre la vie; le patient décède avant que les prestations ne soient versées; ou le demandeur ne fournit pas de certificat médical acceptable.
- L'étude a également révélé qu'au cours de 2012-2013, les demandeurs de PS qui prodiguent des soins à leur conjoint étaient plus susceptibles de voir leur demande approuvée que ceux qui prodiguent des soins à un parent, un enfant ou une autre personne de leur famille.
- Le taux de mortalité des personnes qui reçoivent des soins demeure le principal facteur qui détermine le nombre de semaines qu'utilisera un demandeur de PS sur les six semaines de prestations auxquelles il a droit. Si la personne qui reçoit des soins décède pendant que le demandeur touche des PS, ce dernier ne bénéficiera pas des six semaines complètes de prestations.

Disponibilité

Une version PDF de ce document peut être commandée en téléphonant au 1 800 O-Canada (1 800 622-6232). Si vous utilisez un ATS, téléphonez au 1 800 926-9105. Le document peut seulement être envoyé par courriel. Veuillez prendre note qu'il y aura un certain délai avant de recevoir les documents.

3. La formation à différents âges

Auteur(s), Année

Cathy Underhill, 2006

Objectif(s)

Cette étude analyse les effets de caractéristiques socio-démographiques sur l'incidence de la formation. Elle vise plus particulièrement les effets que ces caractéristiques ont sur la formation pour différents groupes d'âge (jeunes, employés du principal groupe d'âge actif et travailleurs plus âgés).

Principale(s) constatation(s)

- On note des différences dans la portée de certaines caractéristiques socio-démographiques dans différents groupes d'âge. Toutefois, globalement, les travailleurs plus âgés (55 à 64 ans) participent largement moins à une formation en cours d'emploi que les travailleurs plus jeunes.
- Les femmes âgées de 55 à 64 ans (travailleurs plus âgés) sont 1,4 fois plus susceptibles de suivre une formation en cours d'emploi que les hommes du même groupe d'âge. Inversement, les femmes et les hommes âgés de 25 à 34 ans ont autant de probabilité de participer.
- Globalement, le fait d'avoir suivi des études supérieures entraîne des taux de formation plus élevés. Plus précisément, toutes autres caractéristiques étant égales par ailleurs, les travailleurs âgés de 25 à 34 ans, titulaires d'un diplôme universitaire, sont beaucoup plus susceptibles de suivre une formation en cours d'emploi. Toutefois, cette différence n'est pas si notable chez les travailleurs plus âgés.

Disponibilité

Ce rapport peut être consulté sur le site Web de Statistique Canada, à l'adresse suivante : <http://www.statcan.gc.ca/pub/75-001-x/11006/9502-fra.pdf>

4. Formation liée à l'emploi chez les travailleurs âgés

Auteur(s), Année

Jungwee Park, 2012

Objectif(s)

Cette étude se concentre sur trois domaines : s'il existe des différences dans le taux de participation à la formation liée à l'emploi entre les employés âgés (55 à 64 ans) et les employés du principal groupe d'âge actif (25 à 54 ans); les caractéristiques des travailleurs plus âgés en lien avec une participation accrue à la formation professionnelle; et enfin, la manière dont la participation des travailleurs âgés à une formation soutenue par l'employeur a changé au fil du temps.

Principale(s) constatation(s)

- Les travailleurs âgés (55 à 64 ans) ont une probabilité bien plus faible de suivre une formation liée à l'emploi que les employés du principal groupe d'âge actif. Plus particulièrement, 32 % des travailleurs âgés ont suivi une formation, tandis qu'ils sont 45 % parmi les employés du principal groupe d'âge actif.
- Parmi les travailleurs âgés, les caractéristiques liées à des taux de formation plus faibles étaient la scolarité interrompue avant les études post-secondaires, l'emploi temporaire et les postes dans la vente et les services.
- L'écart de formation entre les jeunes travailleurs et les employés âgés s'est rétréci, principalement en raison des changements de leur niveau de scolarité et des types de postes.

Disponibilité

Ce rapport peut être consulté sur le site Web de Statistique Canada, à l'adresse suivante : <http://www.statcan.gc.ca/pub/75-001-x/2012002/article/11652-fra.pdf>

5. Effet redistributif de l'assurance-emploi de 2007 à 2009

Auteur(s), Année

Ross Finnie, Queen's University School of Policy Studies; et Ian Irvine, Concordia University, pour RHDCC, Direction de l'évaluation, 2013

Objectif(s)

Cette étude a pour objectif d'enquêter sur la mesure selon laquelle le régime d'assurance-emploi du Canada a redistribué le pouvoir d'achat au cours de la récente récession économique. Plus précisément, l'enquête vise la période de 2007 à 2009, même si les résultats de la période allant de 2002 à 2006 y sont également présentés afin de situer la période de récession dans un contexte à plus long terme.

Principale(s) constatation(s)

- L'assurance-emploi redistribue le revenu dans une large mesure lorsque les gains individuels constituent l'unité d'analyse. Les déciles inférieurs de la distribution profitent autant aux contributions qu'aux prestations.
- L'effet redistributif quantitatif de l'assurance-emploi en 2009 semble avoir été presque deux fois plus important qu'en 2007.
- En 2007 et 2008, le Québec comptait le plus grand nombre de bénéficiaires de prestations (même en ne tenant pas compte des prestations familiales). Cependant, cette tendance s'est renversée en 2009 : les prestations versées au Québec ont augmenté de 20 %, alors que les prestations versées en Ontario ont augmenté de près de 50 %, reflétant à quel point la récession a touché plus durement le secteur de l'emploi en Ontario qu'au Québec.

Disponibilité

Une version PDF de ce document peut être commandée en téléphonant au 1 800 O-Canada (1 800 622-6232). Si vous utilisez un ATS, téléphonez au 1 800 926-9105. Le document peut seulement être envoyé par courriel. Veuillez prendre note qu'il y aura un certain délai avant de recevoir les documents.

6. Répercussions financières découlant de la réception de prestations d'assurance-emploi

Auteur(s), Année

Constantine Kapsalis, Data Probe Economic Consulting Inc., 2010

Objectif(s)

Cette étude analyse les répercussions financières des prestations d'assurance-emploi sur les personnes qui en reçoivent. L'étude rend compte de l'évolution des revenus de chaque personne avant, pendant et après le versement de prestations d'assurance-emploi, et de l'influence de ces prestations sur la consommation des ménages.

Principale(s) constatation(s)

- Le prestataire d'assurance-emploi moyen a subi une baisse de revenu de 38 % au cours de l'année pendant laquelle il a touché des prestations. Le facteur compensatoire le plus important a été l'assurance-emploi, qui a remplacé environ 38 % de la rémunération perdue. Le deuxième facteur en importance a été les revenus de placement, qui ont remplacé environ 9 % de la rémunération perdue. D'autres sources de revenus ont joué un rôle moins important.
- Les familles à faible revenu ont bénéficié d'un remboursement de cotisations supérieur à celui des familles à revenu élevé. En fait, les familles dont le revenu après impôt était inférieur à la moyenne ont touché 34 % des prestations totales et ont versé 18 % de toutes les cotisations en 2007. L'étude a également révélé que l'assurance-emploi avait réduit de moitié l'incidence de faible revenu chez les prestataires (de 14 % à 7 %) pendant cette période.

Disponibilité

Une version PDF de ce document peut être commandée en téléphonant au 1 800 O-Canada (1 800 622-6232). Si vous utilisez un ATS, téléphonez au 1 800 926-9105. Le document peut seulement être envoyé par courriel. Veuillez prendre note qu'il y aura un certain délai avant de recevoir les documents.

7. L'assurance-emploi et les travailleurs atypiques : travailleurs ayant un emploi à temps partiel, à court-terme et saisonnier

Auteur(s), Année

RHDCC, Direction de l'évaluation, 2013

Objectif(s)

Cette étude analyse le taux d'éligibilité à l'assurance-emploi au moment de la cessation d'emploi ainsi que l'utilisation des prestations régulières selon le type d'emploi des personnes en chômage en raison d'une pénurie de travail. L'étude établit une comparaison du point de vue de l'assurance-emploi entre les caractéristiques des particuliers qui, avant de connaître une cessation d'emploi, avaient occupé un emploi permanent à temps plein et celles des chômeurs dont l'emploi avait été un emploi non permanent à temps plein, un emploi permanent à temps partiel, un emploi non permanent à temps partiel ou un emploi saisonnier au cours des années 2005 à 2010.

Principale(s) constatation(s)

- Le taux d'éligibilité des travailleurs permanents à temps plein qui avaient connu une cessation d'emploi était de 85,7 %, alors qu'il variait entre 64 % et 76 % chez les personnes ayant occupé un autre type d'emploi avant de cesser de travailler.
- Les profils d'éligibilité à l'assurance-emploi selon le type d'emploi étaient très similaires à ceux des autres travailleurs ayant accumulé des heures de travail assurées.
- Parmi les travailleurs éligibles à l'assurance-emploi qui avaient connu une cessation d'emploi, 61 % ont touché des prestations régulières. Le taux d'utilisation s'établissait à 68 % chez ceux dont l'emploi était permanent et à temps plein avant leur cessation d'emploi, tandis qu'il était inférieur à 60 % dans le cas des personnes éligibles qui avaient occupé un autre type d'emploi.
- En maintenant les autres facteurs constants, le taux de probabilité d'utiliser les prestations était semblable chez les travailleurs permanents et les travailleurs saisonniers qui étaient éligibles à l'assurance-emploi avant leur cessation d'emploi. Parmi les personnes éligibles qui avaient cessé de travailler, le taux d'utilisation chez les travailleurs non permanents était de 8 à 11 points de pourcentage de moins que celui des travailleurs ayant occupé un emploi permanent et à temps plein.

Disponibilité

Une version PDF de ce document peut être commandée en téléphonant au 1 800 O-Canada (1 800 622-6232). Si vous utilisez un ATS, téléphonez au 1 800 926-9105. Le document peut seulement être envoyé par courriel. Veuillez prendre note qu'il y aura un certain délai avant de recevoir les documents.

8. Changement aux heures travaillées et à l'assurance-emploi

Auteur(s), Année

EDSC, Direction de la recherche en politiques, 2015

Objectif(s)

Cette étude offre des renseignements au sujet des changements, depuis 1996, liés aux heures de travail par semaine, aux taux d'admissibilité à l'assurance-emploi (à l'aide d'une grille de 35 heures) et aux semaines d'admissibilité à l'assurance-emploi, au niveau agrégé et divisés en sous-groupes. Elle examine également l'incidence qu'un ajustement potentiel à une grille fondée sur une semaine de travail de 30 heures pourrait avoir sur les taux d'admissibilité à l'assurance-emploi et sur le nombre de semaines maximales de prestations.

Principale(s) constatation(s)

- La moyenne du nombre d'heures par semaine n'a pas beaucoup changé depuis 1996, reculant légèrement chez les hommes et augmentant quelque peu chez les femmes.
- Dans l'ensemble, le taux d'admissibilité à l'assurance-emploi est demeuré relativement stable au cours des deux dernières décennies, laissant croire que les changements à l'assurance-emploi n'ont pas eu de conséquences importantes sur l'admissibilité à l'assurance-emploi. Notamment, le taux d'admissibilité à l'assurance-emploi a diminué de façon marquée chez les jeunes et la plus grande partie de ce déclin s'est produit avant la dernière récession.
- Après 1996, les semaines d'admissibilité à l'assurance-emploi ont chuté de manière significative, particulièrement chez les hommes, ce phénomène peut grandement être attribué à la tendance à la baisse du chômage.

- Dans l'ensemble, utiliser une grille de 30 heures pour déterminer l'admissibilité à l'assurance-emploi aurait de faibles conséquences et avantagerait principalement les travailleurs à temps partiel, ayant un niveau de scolarité moins élevé, ainsi que les immigrants de fraîche date.

Disponibilité

Une version PDF de ce document peut être commandée en téléphonant au 1 800 O-Canada (1 800 622-6232). Si vous utilisez un ATS, téléphonez au 1 800 926-9105. Le document peut seulement être envoyé par courriel. Veuillez prendre note qu'il y aura un certain délai avant de recevoir les documents.

9. Les mesures de l'admissibilité à l'assurance-emploi fondées sur le relevé d'emploi : mise à jour 2001-2014

Auteur(s), Année

EDSC, Direction de l'évaluation, 2016

Objectif(s)

À l'aide de données administratives, cette étude examine le pourcentage de travailleurs ayant connu une cessation d'emploi qui ont accumulé suffisamment d'heures pour satisfaire à la norme variable d'admissibilité (NVA) et le pourcentage de ceux qui reçoivent une prestation d'assurance-emploi. Elle se penche également sur l'admissibilité et sur les taux de demandes en fonction des taux de chômage, des provinces, des industries, des régions et des villes sélectionnées.

Principale(s) constatation(s)

- De 2001 à 2014, le pourcentage de relevés d'emploi distincts qui satisfaisaient à la NVA s'établissait environ à 46 %, le pourcentage le moins élevé ayant été enregistré en 2007 (43,2 %) et le plus élevé en 2009 (49,1 %).
- Dans l'ensemble, on remarque une tendance à la baisse relative au pourcentage de travailleurs qui ont été mis à pied et qui peuvent satisfaire à la NVA grâce aux heures combinées des 52 semaines précédentes. De façon générale, le pourcentage est d'environ 70 %, les niveaux les plus bas et les plus élevés ayant été observés respectivement en 2013 (67,7 %) et en 2002 (71,8 %).

- Pour l'ensemble des taux de chômage, la tendance générale démontrait que le pourcentage de travailleurs admissibles ayant connu une cessation d'emploi après avoir été mis à pied augmentait au fur et à mesure que le taux de chômage s'élevait. Des replis de différents taux de chômage variaient d'une année à l'autre.
- De 2001 à 2014, le pourcentage était à son niveau le plus élevé lorsqu'il était accompagné d'un taux de chômage de 13,1 % et plus, et à son niveau le plus bas en présence d'un chômage de 6 % ou moins.
- En ce qui concerne les provinces, de 2001 à 2014, les provinces de l'Atlantique enregistraient une proportion plus élevée de travailleurs admissibles ayant connu une cessation d'emploi après avoir été mis à pied que les provinces de l'Ouest et du Centre. Au fil du temps, le pourcentage de personnes satisfaisant à la NVA reculait légèrement, particulièrement au Manitoba.
- Entre 2001 et 2014, les industries des secteurs de la fabrication et de la construction enregistraient le pourcentage le plus élevé de personnes satisfaisant à la NVA, suivi du secteur primaire. Par rapport aux autres industries, les travailleurs ayant connu une cessation d'emploi après avoir été mis à pied qui travaillaient au sein du gouvernement affichaient le pourcentage le plus faible de personnes satisfaisant à la NVA.
- Au chapitre de la région économique de l'assurance-emploi, le pourcentage de travailleurs ayant connu une cessation d'emploi après avoir été mis à pied qui satisfaisaient à la NVA était généralement plus élevé sur la côte est que sur la côte ouest.

Disponibilité

Une version PDF de ce document peut être commandée en téléphonant au 1 800 O-Canada (1 800 622-6232). Si vous utilisez un ATS, téléphonez au 1 800 926-9105. Le document peut seulement être envoyé par courriel. Veuillez prendre note qu'il y aura un certain délai avant de recevoir les documents.

10. Mesures de l'admissibilité potentielle à l'assurance-emploi des travailleurs rémunérés canadiens fondées sur l'Enquête sur la population active

Auteur(s), Année

Constantine Kapsalis et Pierre Tourigny, 2015

Objectif(s)

L'étude évalue la proportion des travailleurs rémunérés canadiens, âgés de 19 à 69 ans, qui, à la suite d'une mise à pied, auraient suffisamment d'heures de travail assurables pour être éligibles aux prestations d'assurance-emploi.

Principale(s) constatation(s)

- Les simulations montrent que 88,5 % des personnes qui étaient des travailleurs rémunérés en 2014 auraient été éligibles aux prestations régulières de l'assurance-emploi s'ils avaient perdu leur emploi. Étant donné la très grande taille de l'échantillon, les estimations sont très précises.
- Le taux d'éligibilité à l'assurance-emploi est un peu plus faible pour les femmes, car l'emploi à temps partiel est plus courant dans cette catégorie. Parmi les employés à plein temps, en revanche, les femmes présentent un taux d'éligibilité à l'assurance-emploi un peu plus élevé que celui des hommes. Il y a également de petites différences selon les provinces.
- En matière d'âge, il y a un écart considérable entre les jeunes et les adultes âgés de 25 à 69 ans (65,5 % contre 91,8 %). L'une des raisons pouvant expliquer ces résultats est que plusieurs jeunes sont toujours aux études et, bien souvent, ils ne travaillent que peu d'heures. L'une des autres raisons plausibles est que plusieurs jeunes travailleurs sont de nouveaux participants à la population active et donc ils font face à une plus grande exigence d'éligibilité (910 heures).
- On observe enfin un écart important entre les travailleurs à temps plein et à temps partiel (93,6 % contre 61,0 %). La raison principale est que moins de travailleurs à temps partiel sont capables d'accumuler suffisamment d'heures au cours d'une période de 52 semaines.

Disponibilité

Une version PDF de ce document peut être commandée en téléphonant au 1 800 O-Canada (1 800 622-6232). Si vous utilisez un ATS, téléphonez au 1 800 926-9105. Le document peut seulement être envoyé par courriel. Veuillez prendre note qu'il y aura un certain délai avant de recevoir les documents.

11. Groupes de discussion sur l'évaluation du projet pilote visant le travail pendant une période de prestations

Auteur(s), Année

EDSC, Direction de l'évaluation, 2014

Objectif(s)

Cette étude a été réalisée dans le cadre de l'évaluation des projets pilotes visant le travail pendant une période de prestations. Huit groupes de discussion furent établis dans quatre régions : Laval, Moncton, Montague et Sudbury. Dans chacune de celles-ci, un groupe comprenait des prestataires d'assurance-emploi autorisés à être de nouveau assujettis aux paramètres du projet pilote précédent (75 \$/40 %) et un autre groupe comptait des prestataires qui n'y étaient pas autorisés.

Principale(s) constatation(s)

- Environ le trois quarts des participants aux groupes de discussion étaient des travailleurs saisonniers ou intermittents qui retournaient auprès de leur employeur régulier après une période de mise à pied.
- Pour près de la moitié des participants aux groupes de discussion, les dispositions relatives au travail pendant une période de prestations n'étaient pas des facteurs déterminants dans leur choix de travailler ou non pendant une période de prestations.
 - Il était peu probable que certains participants travaillent en dépit de la règle du projet pilote visant le travail pendant une période de prestations pour les raisons suivantes : la saison morte peut être relativement courte (d'un mois et demi à deux mois) et donc perçue comme des vacances, un manque d'emplois temporaires, travailler pendant une période de prestations peut entraver les efforts déployés pour se trouver un emploi à temps plein, et un manque de motivation et l'absence de difficultés financières chez les travailleurs âgés.
- D'autres participants travailleraient peu importe la règle en place. La plupart de ceux-ci étaient des travailleurs saisonniers ou intermittents qui ne refuseraient pas de travailler pendant quelques semaines pour leur employeur régulier par crainte de perdre leur emploi régulier.

- Les nouvelles dispositions du projet pilote (règle concernant 50 %/90 %) n'ont incité aucun participant à retourner au travail pendant une période de prestations.
- La grande majorité des participants ont déclaré qu'ils auraient moins tendance à travailler pendant une période de prestations selon les nouvelles dispositions (règle du 50 %/90 %), comparativement à celles (règle du 75 \$/40 %) du projet pilote précédent, car ils ne croient pas pouvoir trouver un emploi leur permettant de travailler plus d'une à deux journées par semaine.

Disponibilité

Une version PDF de ce document peut être commandée en téléphonant au 1 800 O-Canada (1 800 622-6232). Si vous utilisez un ATS, téléphonez au 1 800 926-9105. Le document peut seulement être envoyé par courriel. Veuillez prendre note qu'il y aura un certain délai avant de recevoir les documents.

12. Qui embauche les personnes travaillant pendant une période de prestations?

Auteur(s), Année

EDSC, Direction de l'évaluation, 2016

Objectif(s)

Cette étude analyse les relations, avant et après une période de prestations, entre les prestataires d'assurance-emploi qui travaillent pendant une période de prestations et leurs employeurs. L'étude s'appuie sur une analyse de données administratives, tirées du profil vectoriel de l'assurance-emploi, le relevé d'emploi (RE) et le fichier T4. La population cible est constituée de prestataires réguliers « purs » (c.-à-d. des prestataires qui ont uniquement reçu des prestations régulières pendant leur période de prestations) qui ont démarré leur période de prestations en 2010.

Principale(s) constatation(s)

- Près de trois quarts (73,8 %) des prestataires qui travaillaient pendant une période de prestations travaillaient pour un seul employeur, tandis que 19,7 % travaillaient pour deux employeurs, et que 4,5 % travaillaient pour trois employeurs.

- Le prestataire moyen, qui travaillait pendant une période de prestations, a travaillé environ un tiers (32,3 %) de sa période de prestations. Les semaines d'emploi (tant en chiffres absolus qu'en pourcentage des semaines de prestations) augmentent avec le nombre d'employeurs. Cela laisse à penser que ceux qui cherchent à travailler plus de semaines pendant la période de prestations doivent rechercher des possibilités d'emploi auprès d'un plus grand nombre d'employeurs.
- Près de quatre prestataires sur cinq (79,3 %) qui travaillaient pendant une période de prestations travaillaient pour le même employeur avant le début de leurs prestations. Presque tous les prestataires (96,0 %) qui travaillaient pendant une période de prestations et qui travaillaient pour le même employeur auparavant l'avaient fait la même année ou l'année précédente.
- Au total, 82,4 % des prestataires qui ont travaillé pendant une période de prestations ont travaillé pour le même employeur après leur période de prestations. Toutefois, la moitié d'entre eux peut concerner des prestataires qui ont trouvé un nouvel emploi vers la fin de leur période de prestations.
- Pour 76,0 % des prestataires, travailler pendant la période de prestations conduit à un emploi de plus d'un an après la période de prestations.
- Presque tous les prestataires qui travaillaient pendant une période de prestations (94,8 %) ont travaillé pour le même employeur avant ou après leur période de prestations. Plus particulièrement, 64,7 % ont travaillé pour le même employeur avant et après leur période de prestations; 19,1 % ont travaillé pour le même employeur avant leur période de prestations uniquement; et 16,2 % ont travaillé pour le même employeur après leur période de prestations uniquement.

Disponibilité

Une version PDF de ce document peut être commandée en téléphonant au 1 800 O-Canada (1 800 622-6232). Si vous utilisez un ATS, téléphonez au 1 800 926-9105. Le document peut seulement être envoyé par courriel. Veuillez prendre note qu'il y aura un certain délai avant de recevoir les documents.

13. Augmentation de la durée du nombre de semaines de prestations d'assurance-emploi : deuxième mise à jour de l'étude

Auteur(s), Année

RHDCC, Direction de l'évaluation, 2013

Objectif(s)

L'initiative visant à accroître la durée des prestations d'assurance-emploi régulières a eu pour effet de prolonger de cinq semaines la période d'admissibilité aux prestations. Cette mesure a été mise en place avec plusieurs autres mesures d'allègement dans le cadre du plan de relance du budget de 2009. Cette étude permet d'estimer l'effet de la prolongation des prestations sur le recours aux prestations et l'épuisement de la période d'admissibilité.

Principale(s) constatation(s)

- Le nombre moyen de semaines de prestations d'assurance-emploi versées s'est accru avec la prolongation de la période d'admissibilité.
- La proportion de prestataires qui ont utilisé les semaines supplémentaires de prestations d'assurance-emploi a diminué avec la prolongation de la période d'admissibilité. Le taux d'épuisement des prestations a également décliné chez ces prestataires.
- Du 9 mars 2008 au 4 avril 2010, l'effet combiné des semaines supplémentaires de prestations d'assurance-emploi utilisées et de la prolongation de la période d'admissibilité, après la prise en compte d'autres facteurs, a entraîné une hausse moyenne de 2,1 semaines du recours aux prestations.
- Toujours en tenant compte de ces facteurs, la probabilité moyenne qu'un prestataire épuise sa période d'admissibilité aux prestations a chuté de 4,8 points de pourcentage en raison de la mesure de prolongation des semaines de prestations d'assurance-emploi. Plus précisément, dans les régions économiques de l'assurance-emploi, auparavant admissibles aux deux précédents projets pilotes de l'assurance-emploi qui ont eu pour effet de prolonger les semaines de prestations régulières, la probabilité moyenne d'épuisement des prestations a diminué de 4,4 points de pourcentage du fait de l'initiative. Dans les autres régions non visées par les projets pilotes, elle avait chuté de 5,0 points de pourcentage.

Disponibilité

Une version PDF de ce document peut être commandée en téléphonant au 1 800 O-Canada (1 800 622-6232). Si vous utilisez un ATS, téléphonez au 1 800 926-9105. Le document peut seulement être envoyé par courriel. Veuillez prendre note qu'il y aura un certain délai avant de recevoir les documents.

14. Analyse axée sur la géographie de l'incidence des mesures de l'assurance-emploi

Auteur(s), Année

EDSC, Direction de l'évaluation, 2016

Objectif(s)

Cette étude oppose les comportements des prestataires vivant près de la frontière entre des régions concernées ou non par le projet pilote 15 pour mesurer son incidence sur le recours à l'assurance-emploi.

Principale(s) constatation(s)

- Les semaines de prestation de l'assurance-emploi augmentent de 2,7 semaines dans les régions du projet pilote. Le recours accru aux prestations de l'assurance-emploi a été mesuré pour tous les prestataires des régions du projet pilote, et pas seulement pour ceux qui ont utilisé des semaines supplémentaires de prestations, fournies en vertu du projet pilote.
- Le taux d'épuisement de l'admissibilité a diminué de 7,3 points de pourcentage. Le taux d'épuisement de la période de prestations, avant que la totalité des droits ne soit payée, est supérieur de 5,4 points de pourcentage, en raison de la prolongation des droits du projet pilote 15.
- La fréquence de l'écart de revenus pour les prestations saisonnières dans les régions du projet pilote a diminué de 6,6 points de pourcentage. Le projet pilote 15 a fait baisser le nombre de semaines de l'écart de revenus de 2,6 semaines pour les travailleurs entre deux emplois saisonniers.

Disponibilité

Une version PDF de ce document peut être commandée en téléphonant au 1 800 O-Canada (1 800 622-6232). Si vous utilisez un ATS, téléphonez au 1 800 926-9105. Le document peut seulement être envoyé par courriel. Veuillez prendre note qu'il y aura un certain délai avant de recevoir les documents.

15. Formation et durée de la période des prestations de l'assurance-emploi

Auteur(s), Année

EDSC, Direction de la politique économique, 2015

Objectif(s)

S'appuyant sur les données de l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR), cette étude observe les répercussions de la participation à la formation professionnelle sur l'incidence de la réception de prestations régulières de l'assurance-emploi et sur la durée du paiement des prestations régulières entre 2002 et 2008 (lorsque l'EDTR a recueilli des données sur la participation à la formation).

Principale(s) constatation(s)

- Pour les hommes ayant participé à une formation professionnelle au cours d'une année donnée, la probabilité de recevoir des prestations régulières de l'assurance-emploi l'année suivante diminuait de 1,4 point de pourcentage, depuis une probabilité moyenne de 4,7 %.
- Pour les femmes ayant participé à une formation professionnelle au cours d'une année donnée, la probabilité de recevoir des prestations régulières de l'assurance-emploi l'année suivante diminuait de 0,6 point de pourcentage, depuis une probabilité moyenne de 4,1 %.
- Parmi différents types de formation, on a découvert que ce sont les formations professionnelles soutenues par l'employeur et en milieu de travail qui ont réduit l'incidence de la réception de prestations régulières de l'assurance-emploi. Les formations professionnelles financées par les travailleurs eux-mêmes et les formations en salle de classe n'avaient pas de répercussions.
- Relativement à la durée des prestations régulières de l'assurance-emploi, la participation à une formation professionnelle au cours d'une année donnée n'avait qu'une incidence limitée. Elle réduisait la durée du paiement des prestations l'année suivante de 1,6 jour chez les bénéficiaires masculins et de 0,9 jour chez les bénéficiaires féminines.

Disponibilité

Une version PDF de ce document peut être commandée en téléphonant au 1 800 O-Canada (1 800 622-6232). Si vous utilisez un ATS, téléphonez au 1 800 926-9105. Le document peut seulement être envoyé par courriel. Veuillez prendre note qu'il y aura un certain délai avant de recevoir les documents.

16. Évaluation de l'emploi saisonnier – Aperçu : Mise à jour

Auteur(s), Année

RHDCC, Direction de l'évaluation, 2009

Objectif(s)

Cette étude présente un survol de l'emploi saisonnier au Canada et formule des conclusions au sujet du travail saisonnier.

Principale(s) constatation(s)

- Selon les données cumulatives de l'Enquête sur la population active (EPA), l'emploi saisonnier regrouperait 2,8 % de tous les emplois.
- Selon l'Enquête canadienne par panel sur l'interruption d'emploi (ECPIE), les travailleurs saisonniers représenteraient jusqu'à 15,8 % des personnes ayant connu une cessation d'emploi entre 2004 et 2007.
- Les travailleurs saisonniers sont :
 - plus susceptibles que les autres travailleurs d'être des hommes, d'avoir un niveau de scolarité plus faible et d'avoir moins de personnes à leur charge;
 - plus nombreux dans les provinces de l'Est et dans les secteurs primaires;
 - moins susceptibles d'être syndiqués, de bénéficier d'un régime d'assurance-maladie ou d'un régime de pension;
 - plus susceptibles de s'attendre à retourner chez un ancien employeur.

Disponibilité

Une version PDF de ce document peut être commandée en téléphonant au 1 800 O-Canada (1 800 622-6232). Si vous utilisez un ATS, téléphonez au 1 800 926-9105. Le document peut seulement être envoyé par courriel. Veuillez prendre note qu'il y aura un certain délai avant de recevoir les documents.

17. Mobilité interprovinciale et gains

Auteur(s), Année

André Bernard, Ross Finnie et Benoît St-Jean, Statistique Canada, 2008

Objectif(s)

Il s'agit d'une étude longitudinale sur la migration interprovinciale qui vise à déterminer les facteurs influant sur la probabilité qu'une personne se déplace, et à quantifier les gains du marché du travail liés à la migration. L'étude compare également la situation des migrants et des non-migrants.

Principale(s) constatation(s)

- Des facteurs tels que les caractéristiques personnelles et celles du marché du travail, ainsi que les coûts de déménagement jouent un rôle important dans les décisions en matière de mobilité.

Disponibilité

Ce rapport peut être consulté en ligne sur le site Web de Statistique Canada à l'adresse suivante :
<http://www.statcan.gc.ca/pub/75-001-x/2008110/pdf/10711-fra.pdf>

18. Une analyse des profils migratoires régionaux au Canada

Auteur(s), Année

David Amirault, Daniel de Munnik et Sarah Miller, 2013

Objectif(s)

Cette étude analyse les ressorts de la migration de la main-d'œuvre entre les régions.

Principale(s) constatation(s)

- La mobilité géographique de la main-d'œuvre tend à augmenter avec les disparités régionales de taux d'emploi et de revenu des ménages.
- Il apparaît que les migrants répondent aux signaux économiques et qu'ils sont un élément clé du processus de stabilisation qui succède aux chocs économiques.
- Les différences linguistiques et les obstacles entre les provinces réduisent la mobilité géographique de la main-d'œuvre.

Disponibilité

Ce rapport peut être consulté sur le site Web de la Banque du Canada, à l'adresse suivante : <http://www.banqueducanada.ca/wp-content/uploads/2013/05/revue-bdc-printemps13-amirault.pdf>

19. L'emploi interprovincial au Canada, 2002 à 2011

Auteur(s), Année

René Morissette et Hanqing Qiu, 2015

Objectif(s)

Cette étude a été menée pour évaluer la portée de l'emploi rémunéré interprovincial pour les provinces d'origine et de destination.

Principale(s) constatation(s)

- Le nombre d'employés interprovinciaux a connu une hausse constante depuis 2002, sauf en 2009.

- Terre-Neuve-et-Labrador, le Yukon et le Nunavut comptaient la plus forte proportion d'employés interprovinciaux.
- Globalement, les hommes sont bien plus susceptibles d'être des employés interprovinciaux, tout comme les travailleurs âgés de moins de 25 ans.

Disponibilité

Ce rapport peut être consulté sur le site Web de Statistique Canada, à l'adresse suivante : <http://www.statcan.gc.ca/pub/11-626-x/11-626-x2015047-fra.pdf>

20. Répercussions des révisions des limites régionales de l'assurance-emploi sur la mobilité au Nouveau-Brunswick : Données tirées de la Banque de données administratives longitudinales

Auteurs(s), Année

RHDCC, Direction de l'évaluation, 2010

Objectif(s)

Ce rapport examine si le changement du montant des prestations d'assurance-emploi dans la région de l'Est du Nouveau-Brunswick, à la suite de la révision des limites régionales de l'assurance-emploi en 2000, a eu un effet sur la probabilité de quitter cette région.

Principale(s) constatation(s)

- L'incidence de la révision des limites sur la décision de quitter la région de l'Est n'était pas statistiquement significative, ce qui confirme que le montant des prestations d'assurance-emploi ne semble pas avoir d'effet sur les décisions relatives à la mobilité.

Disponibilité

Une version PDF de ce document peut être commandée en téléphonant au 1 800 O-Canada (1 800 622-6232). Si vous utilisez un ATS, téléphonez au 1 800 926-9105. Le document peut seulement être envoyé par courriel. Veuillez prendre note qu'il y aura un certain délai avant de recevoir les documents.

21. Tendances régionales en matière de migration de sortie et de profils de déplacements des prestataires de l'assurance-emploi

Auteur(s), Année

RHDCC, Direction de l'évaluation, 2012

Objectif(s)

Ce document compare le comportement des prestataires d'assurance-emploi en matière de mobilité et de déplacement dans des régions où les taux de chômage sont élevés ou faibles. L'objectif consistait à déterminer si les prestataires d'assurance-emploi qui vivent dans des régions à fort taux de chômage étaient moins mobiles que ceux qui vivent dans des régions où le taux de chômage est faible, et si l'écart en matière de mobilité pourrait être attribué à la générosité des prestations d'assurance-emploi.

Principale(s) constatation(s)

Cette étude porte à conclure que l'assurance-emploi ne nuit pas à la mobilité :

- Entre 2007 et 2011, environ 24 % des prestataires d'assurance-emploi étaient des migrants quotidiens (c.-à-d. que l'adresse de leur domicile et celle de leur employeur étaient situées dans deux régions économiques différentes), et 7 % des prestataires d'assurance-emploi étaient des personnes ayant déménagé (c.-à-d. des travailleurs qui se sont installés dans une région économique autre que celle d'où ils venaient entre leurs périodes de prestations).
- Les prestataires vivant dans des régions où le taux de chômage est élevé (taux de chômage supérieur à 12 %) étaient moins susceptibles de déménager (environ 2 points de pourcentage) et plus susceptibles de faire la navette (environ 4 points de pourcentage) que les prestataires vivant dans des régions où le taux de chômage est faible.
- La faible probabilité de déménager à l'extérieur des régions où le taux de chômage était élevé ne pouvait pas à être attribuée à une période d'admissibilité plus longue à l'assurance-emploi dans ces régions. Seul un faible pourcentage de l'écart en matière de déplacement (environ 1 point de pourcentage) était attribué à la période d'admissibilité à l'assurance-emploi.

Disponibilité

Une version PDF de ce document peut être commandée en téléphonant au 1 800 O-Canada (1 800 622-6232). Si vous utilisez un ATS, téléphonez au 1 800 926-9105. Le document peut seulement être envoyé par courriel. Veuillez prendre note qu'il y aura un certain délai avant de recevoir les documents.

22. Les comportements de déplacements et de mobilité des prestataires et non-prestataires de l'assurance-emploi

Auteur(s), Année

RHDCC, Direction de l'évaluation, 2011

Objectif(s)

Ce rapport examine si les prestations d'assurance-emploi peuvent favoriser la mobilité en aidant à financer le déménagement et les frais de transport quotidien. Il examine également l'hypothèse que, en fournissant un filet de sécurité, les prestations d'assurance-emploi peuvent faire baisser la pression de s'installer ou de se déplacer dans les régions où les possibilités d'emploi sont meilleures. L'objectif de ce document était de comparer la mobilité et les habitudes de navette des bénéficiaires d'assurance-emploi et des non-bénéficiaires afin de faire la lumière sur ces questions non résolues.

Principale(s) constatation(s)

Selon l'étude, l'assurance-emploi ne nuit pas à la mobilité des travailleurs :

- Il a été démontré que les prestataires d'assurance-emploi étaient plus disposés que les non-bénéficiaires à parcourir une distance de 30 kilomètres ou plus pour se rendre au travail.
- Les prestataires de l'assurance-emploi étaient plus susceptibles de travailler en dehors de leur subdivision de recensement de résidence.
- Par ailleurs, à la suite d'une perte d'emploi, les bénéficiaires de l'assurance-emploi étaient plus disposés que les non-bénéficiaires à déménager à plus de 100 kilomètres.

Disponibilité

Une version PDF de ce document peut être commandée en téléphonant au 1 800 O-Canada (1 800 622-6232). Si vous utilisez un ATS, téléphonez au 1 800 926-9105. Le document peut seulement être envoyé par courriel. Veuillez prendre note qu'il y aura un certain délai avant de recevoir les documents.

23. Paiements d'assurance-emploi et système du SRG

Auteur(s), Année

RHDCC, Direction de l'évaluation, 2009

Objectif(s)

L'objectif de ce document consistait à évaluer les répercussions de la disposition de récupération du Supplément de revenu garanti (SRG) sur le revenu global des prestataires d'assurance-emploi. Le document renferme une analyse du rapport entre le régime d'assurance-emploi et le système du SRG, et de la manière dont ces deux programmes seraient touchés par des changements éventuels apportés à l'outil Base de données et Modèle de simulation de politiques sociales (BD/MSPS) de Statistique Canada.

Principale(s) constatation(s)

- Les travailleurs âgés (55 ans et plus) sont généralement des bénéficiaires nets des prestations régulières d'assurance-emploi.
- Même si les travailleurs âgés de 65 ans et plus cotisent davantage au régime qu'ils ne touchent de prestations, le montant de leurs cotisations ne représente qu'environ 8 % du montant que verse l'ensemble des travailleurs âgés.
- Les travailleurs âgés de 55 à 64 ans, qui représentent la grande majorité de ce groupe, compensent largement cet effet.

Disponibilité

Une version PDF de ce document peut être commandée en téléphonant au 1 800 O-Canada (1 800 622-6232). Si vous utilisez un ATS, téléphonez au 1 800 926-9105. Le document peut seulement être envoyé par courriel. Veuillez prendre note qu'il y aura un certain délai avant de recevoir les documents.

24. Rapport actuariel sur la réduction de la cotisation d'assurance-emploi des employeurs offrant des régimes d'assurance-salaire 2016

Auteur(s), Année

Bureau de l'actuaire en chef, 2015

Objectif(s)

L'objectif de ce rapport est de fournir à la Commission toute l'information prévue en vertu de l'article 66.3 de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Conformément à cet article, l'actuaire en chef communique à la Commission un rapport comprenant les renseignements suivants : 1) le taux de cotisation estimatif pour l'année suivante, analyse détaillée à l'appui; 2) les calculs faits pour l'application des articles 4 et 69, et 3) la source des données, les hypothèses économiques et actuarielles et les méthodes actuarielles utilisées.

Principale(s) constatation(s)

- Le maximum de la rémunération assurable (MRA) de 2015 était évalué comme équivalent à 49 500 \$ ou une augmentation de 1,8 % par rapport au MRA de 2014 qui était de 48 600 \$.
- La réduction de la cotisation patronale estimée pour 2016 en raison des régimes d'assurance-salaire visée devait être de 915 millions de dollars comparativement à 855 millions de dollars en 2015.

Disponibilité

Ce rapport est disponible sur le site Web du Bureau du surintendant des institutions financières à l'adresse suivante : <http://www.osfi-bsif.gc.ca/Fra/Docs/EI2016.pdf>

25. Remboursement fiscal relatif à la paie dans le cadre de l'assurance-emploi : Les caractéristiques des entreprises profitant du Programme de réduction du taux de cotisation, 2000-2013

Auteur(s), Année

EDSC, Direction de l'évaluation, 2016

Objectif(s)

Cette étude décrit les caractéristiques des entreprises profitant du Programme de réduction du taux de cotisation, au cours des années d'imposition 2000 à 2013.

Principale(s) constatation(s)

- En 2013, 26 650 employeurs profitaient d'une réduction de la cotisation d'assurance-emploi, contre 31 040 en 2000. La baisse de la participation des employeurs coïncide alors avec une hausse de 21 % du nombre d'employeurs au Canada. L'évolution de la participation des employeurs n'a pas entraîné de baisse du pourcentage des travailleurs couverts : le nombre et le pourcentage de travailleurs couverts ont augmenté pendant cette période. À l'issue de la période de l'étude, 7,1 millions (34,8 %) de travailleurs étaient employés dans des entreprises profitant d'une réduction de la cotisation.
- Plus l'entreprise est grande, plus elle est susceptible de participer au programme.
- Les entreprises syndiquées sont plus susceptibles d'y participer.
- La plupart des employeurs (entre 88 et 89 %) s'inscrivent à des régimes de catégorie 3 (régimes d'indemnités hebdomadaires, avec une période de prestations minimale d'au moins 15 semaines).
- En 2013, des réductions de cotisations ont été observées pour un tiers des entreprises de l'administration publique et pour environ un cinquième des entreprises du secteur des services publics.
- Les entreprises basées au Canada atlantique étaient moins susceptibles de participer au programme que les entreprises de l'Ontario.
- La petite proportion, en baisse (2,2 % en 2013), de tous les employeurs qui participent au Programme de réduction du taux de cotisation couvre à peu près un tiers des travailleurs au Canada.

Disponibilité

Une version PDF de ce document peut être commandée en téléphonant au 1 800 O-Canada (1 800 622-6232). Si vous utilisez un ATS, téléphonez au 1 800 926-9105. Le document peut seulement être envoyé par courriel. Veuillez prendre note qu'il y aura un certain délai avant de recevoir les documents.

26. Évaluation du programme de Travail partagé

Auteur(s), Année

EDSC, Direction de l'évaluation, 2016

Objectif(s)

L'évaluation du programme de Travail partagé a été menée pour analyser la pertinence et le rendement du programme, tout comme ses récentes modifications, temporaires et permanentes, mises en œuvre en réponse à la récession économique de 2008-2009.

Principale(s) constatation(s)

- Grâce aux modifications, un grand nombre d'employeurs ont pu éviter des mises à pied inutiles, alors qu'ils étaient confrontés à un ralentissement temporaire de leurs activités, qui échappait à leur contrôle. Les modifications ont aussi permis d'apporter les ajustements structurels nécessaires pendant et après une période de récession.
- En moyenne, entre 2000-2001 et 2010-2011, 60 % des mises à pied évitées pendant l'entente ont pu l'être pendant au moins six mois après. On a ainsi estimé un effet net de 11 189 mises à pied évitées en 2008-2009 et de 24 385 mises à pied évitées en 2009-2010. Cela constituait une amélioration, comparée à l'estimation de 49 % de mises à pied évitées pendant six mois sur la période s'étendant de 1990-1991 à 2001-2002, comme l'indique l'évaluation du programme de Travail partagé de 2004.
- Plus de 75 % des employeurs ont déclaré que le coût des mises à pied en termes de recrutement et de formation ultérieurs aurait été très important et que le fait de les éviter constituait le principal avantage du programme.
- L'évaluation a permis de conclure que la souscription au programme, en termes de volume de participants, a suivi son mouvement contre cyclique typique. Néanmoins, la valeur moyenne des ententes a augmenté pendant la récente récession, à la fois pour ce qui est du nombre d'employés demandant le Travail partagé par employeur et pour ce qui est de la durée moyenne des prestations.

Disponibilité

Une version PDF de ce document peut être commandée en téléphonant au 1 800 O-Canada (1 800 622-6232). Si vous utilisez un ATS, téléphonez au 1 800 926-9105. Le document peut seulement être envoyé par courriel. Veuillez prendre note qu'il y aura un certain délai avant de recevoir les documents.

27. Recours au programme Travail partagé : 2000-2001 à 2014-2015

Auteur(s), Année

EDSC, Direction de l'évaluation, 2016

Objectif(s)

Le rapport examine le recours au programme de Travail partagé durant la période allant de 2000-2001 à 2014-2015. Plus précisément, il examine le degré de recours au programme de Travail partagé, les dépenses relatives aux prestations pour travail partagé, ainsi que les caractéristiques et les expériences des participants.

Principale(s) constatation(s)

- Le recours au programme de Travail partagé et les dépenses qui s'y rattachent sont anticycliques.
- Les données relatives au nombre annuel de personnes ayant touché des prestations pour travail partagé et à la réduction moyenne du travail en raison des accords de Travail partagé ont permis d'estimer à environ 2 500 le nombre de mises à pied évitées ou reportées en 2012-2013 en raison du programme, ce qui représente une diminution par rapport à 35 500 en 2009-2010.
- En 2014-2015, 435 participants du programme travail partagé ont été mis à pieds pendant les 6 mois suivants la cessation de leurs accords. L'estimation résultant des mises à pieds nets évitées était de 2 065 pour 2013-2014.

Disponibilité

Une version PDF de ce document peut être commandée en téléphonant au 1 800 O-Canada (1 800 622-6232). Si vous utilisez un ATS, téléphonez au 1 800 926-9105. Le document peut seulement être envoyé par courriel. Veuillez prendre note qu'il y aura un certain délai avant de recevoir les documents.

28. Relevé d'emploi et exactitude des revenus déclarés : entreprises, 2005-2012

Auteur(s), Année

EDSC, Direction de l'évaluation, 2016

Objectif(s)

S'appuyant sur des données administratives de l'assurance-emploi et de l'Agence du revenu du Canada, cette étude compare la rémunération assurée déclarée entre 2005 et 2012 et estime la proportion des arrêts de rémunération sans relevé d'emploi (RE).

Principale(s) constatation(s)

- Pendant la période étudiée, les arrêts de rémunération sans RE sont passés de 33,1 % (3 461 895) en 2005 à 28,9 % (3 086 320) en 2012.
- En 2012, les arrêts de rémunération sans RE les plus élevés sont apparus dans le secteur des services (28,7 %), dans les entreprises comptant moins de 100 employés (39,1 %) et dans les entreprises sans syndicat (33,1 %).
- Parmi les provinces, les Territoires et la Colombie-Britannique constataient une proportion plus élevée de travailleurs ayant connu une cessation d'emploi sans RE (44,0 % et 33,5 %).
- Entre 2001 et 2012, un peu plus de 80 % des rémunérations assurées soumises au RE présentaient un écart de 2 \$ ou moins par rapport aux relevés T4, d'après un sous-échantillon dans lequel tous les RE s'inscrivent dans une année civile et sur un maximum de 26 semaines.
- En 2012, la proportion des rémunérations assurées soumises au RE, conformes aux relevés T4 (écart de 2 \$ maximum) est plus faible pour les emplois au gouvernement (75,6 %), dans les entreprises comptant plus de 500 employés (78,7 %) et dans les entreprises présentant une affiliation syndicale (73,3 %).

Disponibilité

Une version PDF de ce document peut être commandée en téléphonant au 1 800 O-Canada (1 800 622-6232). Si vous utilisez un ATS, téléphonez au 1 800 926-9105. Le document peut seulement être envoyé par courriel. Veuillez prendre note qu'il y aura un certain délai avant de recevoir les documents.



Annexe 7.1 Importantes modifications apportées au régime d'assurance-emploi qui ont été mises en œuvre entre le 1 ^{er} avril 1996 et le 1 ^{er} janvier 2016.....	448

Annexe 7.1 Importantes modifications apportées au régime d'assurance-emploi qui ont été mises en œuvre entre le 1^{er} avril 1996 et le 1^{er} janvier 2016

Loi no 1 sur le plan d'action économique de 2015, L.C. 2015, ch. 36 (Projet de loi C-59)

Élément	Justification
Prolongation de la durée des prestations de soignant	
- Des modifications à la <i>Loi sur l'assurance-emploi</i> ont prolongé la durée maximale des prestations de soignant, passant de 6 à 26 semaines, et ont prolongé la période à l'intérieur de laquelle les prestataires peuvent recevoir ces semaines de prestations, passant de 26 à 52 semaines. - Le projet de loi C-59 a également apporté des modifications concomitantes au <i>Code canadien du travail</i> afin de veiller à ce que les emplois des employés au sein d'entreprises sous réglementation fédérale soient protégés alors qu'ils ont recours aux prestations de soignant. - Ces changements sont entrés en vigueur le 3 janvier 2016.	Offre une sécurité financière supplémentaire aux travailleurs canadiens ainsi qu'à leurs familles lorsqu'ils en ont besoin.

Modifications réglementaires : travail pendant une période de prestations (2015)

Élément	Justification
Projet pilote visant le travail pendant une période de prestations	
- Le projet pilote n° 8 (projet pilote visant le travail pendant une période de prestations) est entré en vigueur le 11 décembre 2005 dans 23 régions économiques de l'assurance-emploi (a.-e.) ayant un taux de chômage de 10 % ou plus. Les paramètres du pilote ont été relancés à l'échelle nationale en 2008 en tant que projet pilote n° 12. - Le 12 octobre 2010, le projet pilote n° 12 a ensuite été prolongé jusqu'au 6 août 2011. - Le budget de 2011 a annoncé le renouvellement, pour une période d'un an, des paramètres du projet pilote visant le travail pendant une période de prestations (TPP) au moyen d'un nouveau projet pilote (projet pilote n° 17), qui a été offert à l'échelle nationale jusqu'au 4 août 2012. - Ces projets pilotes (projets pilotes n° 8, n° 12 et n° 17) ont porté à 75 \$ par semaine ou 40 % de leur taux de prestations hebdomadaires le montant d'argent que les prestataires étaient autorisés à gagner pendant une période de prestations, selon le plus élevé des deux montants. Tout revenu dépassant ce montant était déduit des prestations, à raison d'un dollar pour chaque dollar gagné. Ces projets pilotes s'appliquaient aux prestations régulières, de pêcheur, parentales et de soignant, mais excluaient les prestations de maternité ou de maladie.	- Vise à déterminer si le fait de permettre aux prestataires de gagner un revenu plus élevé sans réduction de leurs prestations d'assurance-emploi les inciterait à accepter tout emploi disponible. - Fournit des données supplémentaires permettant d'évaluer l'efficacité des paramètres du projet pilote au cours d'une période de reprise économique et d'un cycle économique complet.

Élément	Justification
Projet pilote visant le travail pendant une période de prestations (continué)	
- Le 5 août 2012, dans le cadre du budget de 2012, le gouvernement a lancé le projet pilote n° 18, en vertu duquel les prestataires conservent 50 % de leurs prestations d'assurance-emploi (a.e.) à partir du premier dollar gagné, jusqu'à 90 % de leurs gains assurables hebdomadaires pour veiller à ce que les prestataires ne gagnent pas plus d'argent que lorsqu'ils travaillent. Les prestataires comptant des gains pendant la période allant du 7 août 2011 au 4 août 2012 peuvent choisir que leurs prestations hebdomadaires d'a.e. soient calculées en fonction des paramètres du projet pilote précédent relatif au TPP (projet pilote n° 17) plutôt que le projet pilote n° 18. Ce projet pilote a pris fin le 1^{er} août 2015. - Le 2 août 2015, dans le cadre du budget de 2015, le gouvernement du Canada a relancé les paramètres du projet pilote n° 18 au moyen d'un nouveau projet pilote (projet pilote n° 19). Ce nouveau projet pilote se terminera le 5 août 2016.	- Le projet pilote n°18 vise à établir si la nouvelle approche encouragera davantage les prestataires à travailler un plus grand nombre de jours pendant une période de prestations. Ce dernier a été modifié de nouveau afin de déterminer quelle méthode, soit les paramètres du projet pilote n° 17 ou ceux du projet pilote n° 18, est la plus efficace pour encourager les prestataires à travailler davantage pendant la réception de prestations d'a.e. - Fournit des données supplémentaires permettant d'évaluer l'efficacité des paramètres du projet pilote et de déterminer quelle méthode, soit les paramètres du projet pilote n° 17 ou ceux du projet pilote n° 18, est la plus efficace pour encourager les prestataires à travailler davantage pendant la réception de prestations d'a.e.

Modifications réglementaires : taux de chômage dans les territoires et les régions économiques de l'assurance-emploi dans les territoires et à l'Île-du-Prince-Édouard (2014)	
Élément	Justification
Nouvelle méthodologie pour déterminer le taux de chômage régional dans les territoires et nouvelles régions de l'assurance-emploi pour les territoires et l'Île-du-Prince-Édouard	

- Les modifications apportées au <i>Règlement sur l'assurance-emploi</i> ont remplacé le taux de chômage de 25 % fixé aux fins de l'administration de l'assurance-emploi au Yukon, aux Territoires du Nord-Ouest et au Nunavut par des taux régionaux de chômage mensuels variables. Selon cette nouvelle approche, le taux de chômage régional mensuel équivaut désormais au taux de chômage désaisonnalisé le plus élevé entre une moyenne mobile de trois mois et une moyenne mobile de douze mois. Un taux de chômage régional mensuel de substitution est utilisé si Statistique Canada ne peut pas publier un taux de chômage mensuel pour des raisons de confidentialité. - De plus, les régions économiques de l'assurance-emploi de l'Île-du-Prince-Édouard, du Yukon, des Territoires du Nord-Ouest et du Nunavut ont été divisées en deux régions économiques de l'assurance-emploi, l'une composée de la zone de la capitale et l'autre de la zone hors capitale. - Ces changements sont entrés en vigueur le 12 octobre 2014.	- Présente une image plus fidèle des conditions du marché du travail régional dans les territoires. - Offre un équilibre entre la capacité d'adaptation aux conditions du marché du travail régional dans les territoires (avec la moyenne mobile de trois mois) et une meilleure protection contre la variance statistique (avec la moyenne mobile de 12 mois). - Reconnaît les différences dans les réalités du marché du travail entre la zone de la capitale et celle hors capitale au Yukon, aux Territoires du Nord-Ouest, au Nunavut et à l'Île-du-Prince-Édouard.

Élément	Justification
Faciliter l'accès aux prestations de maladie pour les prestataires de prestations de soignant ou de prestations pour parents d'enfants gravement malades	
Depuis le 12 octobre 2014, les prestataires qui touchent des prestations de soignant ou des prestations pour parents d'enfants gravement malades (PEGM) n'ont plus à être autrement disponibles pour travailler afin de recevoir des prestations de maladie. Cette modification législative permet aux prestataires qui tombent malades ou qui se blessent pendant qu'ils touchent des prestations de soignant ou pour PEGM d'avoir accès aux prestations de maladie puis de recommencer à toucher le reste de leurs prestations de soignant ou pour PEGM, au besoin, une fois que leurs prestations de maladie ont été versées.	- Reconnaît qu'un prestataire tombant malade ou se blessant pendant qu'il touche des prestations de soignant ou pour PEGM peut ne pas être capable de prendre soin d'un membre de sa famille ou de son enfant gravement malade. - Accroît la souplesse et la capacité d'adaptation du régime d'assurance-emploi.

Modifications réglementaires : accès aux prestations de maternité et parentales (2012)

Élément	Justification
Limitier l'accès aux prestations de maternité et parentales aux personnes autorisées à demeurer au Canada	
- Les prestataires qui quittent le Canada et dont le permis de travail et le numéro d'assurance sociale (NAS) viennent à échéance ne sont plus admissibles à recevoir des prestations de maternité et des prestations parentales. - Les prestataires ayant un NAS valide peuvent continuer à recevoir ces prestations, qu'ils soient au Canada ou à l'étranger.	Veille à ce que les prestations de maternité ou parentales ne soient versées qu'aux prestataires ayant des liens continus avec le marché du travail canadien, notamment ceux autorisés à habiter et à travailler au Canada.

Loi de 2012 sur l'emploi et la croissance, L.C. 2012, ch. 31 (Projet de loi C-45)

Élément	Justification
Loi sur l'Office de financement de l'assurance-emploi du Canada	
Depuis le 7 mars 2013, l'application de la <i>Loi sur l'Office de financement de l'assurance-emploi du Canada</i> est suspendue jusqu'à ce que le Compte des opérations de l'assurance-emploi affiche un solde cumulé équilibré et que l'Office de financement de l'assurance-emploi du Canada soit en mesure de s'acquitter pleinement de son mandat législatif.	Veille à ce que l'établissement indépendant des taux de cotisation à l'assurance-emploi soit effectué de la façon la plus rentable possible.

Établissement des taux de cotisation

Un régime provisoire d'établissement des taux est entré en vigueur, en vertu duquel les taux de cotisation à l'assurance-emploi seront établis par le gouverneur en conseil selon la recommandation conjointe du ministre d'Emploi et Développement social Canada et du ministre des Finances. Le taux de 2014 est le premier à être établi en vertu du régime provisoire.	Veille à ce que les taux de cotisation soient établis selon le mécanisme d'établissement des taux de cotisation décrit dans la <i>Loi sur l'assurance-emploi</i>, et qu'ils offrent en permanence une stabilité et une prévisibilité aux cotisants.

Élément	Justification
Parents d'enfants gravement malades	
- Depuis le 9 juin 2013, une nouvelle prestation spéciale d'assurance-emploi, d'une durée de 35 semaines, est offerte afin d'offrir un soutien du revenu aux parents admissibles qui ne sont pas en mesure de travailler pendant qu'ils fournissent des soins ou du soutien à un enfant gravement malade ou blessé âgé de moins de 18 ans. - Le projet de loi C-44 a également modifié le <i>Code canadien du travail</i> afin de protéger l'emploi des employés au sein d'entreprises sous réglementation fédérale pendant qu'ils prennent un congé non payé pour prendre soin de leur enfant gravement malade ou blessé.	- Aide les parents à concilier leurs responsabilités professionnelles et familiales en réduisant le fardeau financier auquel doivent faire face les parents qui s'absentent du travail pour prendre soin de leur enfant gravement malade ou blessé. - Reconnaît les besoins des parents qui sont susceptibles de prendre un congé de travail lorsque leur enfant est gravement malade.

Faciliter l'accès aux prestations de maladie

Depuis le 24 mars 2013, les prestataires qui touchent des prestations parentales n'ont plus à être autrement disponibles pour travailler afin de recevoir des prestations de maladie. Cette modification législative permet aux prestataires qui tombent malades ou qui se blessent pendant qu'ils touchent des prestations parentales d'avoir accès aux prestations de maladie puis de recommencer à toucher le reste de leurs prestations parentales, au besoin, une fois que leurs prestations de maladie ont été versées.	- Reconnaît qu'il peut être difficile pour un parent qui tombe malade ou qui se blesse de prendre soin de son enfant et d'établir un lien affectif avec lui. - Accroît la souplesse et la capacité d'adaptation du régime d'assurance-emploi.

Élément	Justification
Jumeler les Canadiens aux emplois disponibles	
- A amélioré le contenu de l'information sur les emplois et le marché du travail pour les chercheurs d'emploi et en accru la fréquence. - A renforcé et clarifié les obligations des prestataires en définissant ce que constitue une recherche d'emploi raisonnable et un emploi convenable pour les prestataires qui touchent des prestations d'assurance-emploi régulières ou de pêcheur. - A veillé à accorder la priorité aux Canadiens qualifiés pour pourvoir les postes vacants avant d'avoir recours à des travailleurs étrangers temporaires. - A amorcé des discussions avec les provinces et territoires afin d'offrir plus tôt aux prestataires d'assurance-emploi de la formation axée sur les compétences et un soutien à la recherche d'emploi plus tôt pendant leur période de prestations.	- Assure un meilleur jumelage entre les chômeurs canadiens et les emplois à pourvoir dans leur localité. - Clarifie la responsabilité des prestataires pour ce qui est de mener une recherche d'emploi raisonnable afin de trouver un emploi convenable pendant qu'ils reçoivent des prestations d'assurance-emploi régulières ou de pêcheur.

Élément	Justification
Meilleures semaines variables	
- Depuis le 7 avril 2013, les prestataires (à l'exception de ceux qui sont des pêcheurs ou des travailleurs indépendants) voient leur montant de prestations d'assurance-emploi (a.-e.) calculé en fonction des semaines où leurs gains assurables étaient les plus élevés au cours de la période d'admissibilité. - Les 14 à 22 meilleures semaines sont utilisées pour calculer les prestations d'a.-e., selon le taux de chômage dans la région économique de l'a.-e. où habite le prestataire.	- Rend le régime d'a.-e. mieux adapté aux conditions économiques locales. - Fait en sorte que les personnes qui vivent dans des régions ayant des conditions du marché du travail semblables reçoivent des prestations semblables.
Établissement du taux de cotisation	
- Le mécanisme d'établissement du taux de cotisation à l'assurance-emploi (a.-e.) a été modifié de façon à ce que le taux soit établi chaque année pour assurer l'équilibre financier sur une période de sept ans. Ce mécanisme révisé d'établissement du taux doit entrer en vigueur lorsque le Compte des opérations de l'assurance-emploi aura retrouvé un équilibre cumulatif. - La limite prescrite par la loi pour les modifications du taux de cotisation d'une année à l'autre a été rajustée, passant de 15 cents à 5 cents par tranche de 100 dollars de rémunération assurable. - Avancer au 14 septembre la date à laquelle le taux de cotisation doit être établi, plutôt que le 14 novembre.	- Veille à ce que le compte des opérations de l'assurance-emploi retrouve un équilibre cumulatif à la fin de la période de sept ans. - Accroît la prévisibilité et la stabilité du taux de cotisation à l'a.-e. - Offre aux employeurs et aux travailleurs un meilleur préavis en ce qui a trait au taux de cotisation à l'a.-e. pour la prochaine année.
Tribunal de la sécurité sociale	
- Le Tribunal de la sécurité sociale (TSS) a remplacé les quatre tribunaux d'Emploi et Développement social Canada chargés d'entendre les appels relatifs à l'assurance-emploi, au Régime de pensions du Canada (RPC) et à la Sécurité de la vieillesse (SV) par un seul organisme décisionnel. - Le TSS comprend deux niveaux d'appel, similaires à l'ancien processus d'appel : - La Division générale est composée d'une section chargée de l'assurance-emploi pour les appels en matière d'a.-e. et d'une section chargée de la sécurité du revenu pour les appels liés au RPC et à la SV. Un vice-président dirige chaque section de cette division. - La Division d'appel entend des appels concernant des décisions rendues par la Division générale. Le troisième vice-président dirige cette division.	- Élimine le chevauchement administratif dans les services des appels et des tribunaux en remplaçant le système de tribunaux administratifs visant les principaux programmes fédéraux de sécurité sociale par un organe décisionnel à guichet unique. - Cette nouvelle approche portant sur les appels a amené la mise en œuvre d'une série de mesures visant à améliorer l'efficacité, à simplifier et moderniser le processus et à réduire les coûts.

Élément	Justification
Tribunal de la sécurité sociale (<i>continué</i>)	
- Avant de pouvoir déposer un appel relatif à l'assurance-emploi au TSS, les clients doivent présenter une demande de révision officielle. Il s'agit d'un nouveau processus par lequel les clients de l'assurance-emploi en désaccord avec la décision de la Commission de l'assurance-emploi du Canada sont en mesure de soumettre de nouveaux renseignements ou des renseignements additionnels que la Commission doit examiner afin de déterminer si une décision peut être renversée ou modifiée. - Les appels sont examinés par un comité composé d'un seul membre qui prendra les décisions. Les membres du tribunal ont le pouvoir de rejeter de façon sommaire un appel lorsque le membre est convaincu que l'appel n'a aucune chance raisonnable de succès. - Le TSS a commencé ses activités le 1^{er} avril 2013.	

Loi sur le soutien de la croissance de l'économie et de l'emploi au Canada, L.C. 2011, ch. 24 (Projets de loi C-13)

Élément	Justification
Crédit temporaire à l'embauche pour les petites entreprises	
- Offrait aux petites entreprises un crédit temporaire à l'embauche pouvant atteindre 1 000 \$ pour contrer l'augmentation des cotisations à l'assurance-emploi versées par l'entreprise en 2011 par rapport à 2010. - Le crédit, qui a été offert à environ 525 000 employeurs dont le total des cotisations à l'assurance-emploi était égal ou inférieur à 10 000 \$ par employeur en 2010, réduira leurs coûts salariaux d'environ 165 millions de dollars en 2011.	
	Favorise l'embauche de nouveaux travailleurs dans les petites entreprises et leur permet de tirer profit de nouveaux débouchés et d'être concurrentielles au sein de l'économie mondiale.

Modifications réglementaires : projet pilote relatif à la prolongation des prestations d'assurance-emploi et projet pilote sur les 14 meilleures semaines (2010)

Élément	Justification
Projet pilote relatif à la prolongation des prestations d'assurance-emploi	
Le projet pilote n° 6, soit le projet pilote relatif à la prolongation des semaines de prestations, a été lancé le 6 juin 2004 pour une période de deux ans dans 24 régions économiques de l'assurance-emploi (a.-e.) ayant un taux de chômage de 10 % ou plus. Il visait à accroître de cinq le nombre maximum de semaines pour le versement de prestations régulières, jusqu'à concurrence de 45 semaines.	
	Vise à déterminer les coûts et les répercussions du prolongement du nombre de semaines de prestations dans les régions économiques de l'assurance-emploi où le taux de chômage était relativement élevé.

Élément	Justification
Projet pilote relatif à la prolongation des prestations d'assurance-emploi <i>(continué)</i>	
- Les paramètres de ce projet pilote ont été relancés le 11 juin 2006 pour une durée de 18 mois dans 21 régions économiques de l'a.-e., en tant que nouveau projet pilote n° 10, puis ont été prolongés de nouveau jusqu'au 31 mai 2009. Le projet pilote n° 10 augmentait de cinq le nombre maximal de semaines pour le versement des prestations régulières, jusqu'à concurrence de 45 semaines. - Le projet pilote n° 10 a pris fin plus tôt, soit le 28 février 2009, pour être remplacé par la mesure budgétaire nationale des cinq semaines supplémentaires, qui est entrée en vigueur le 1^{er} mars 2009 et a pris fin le 11 septembre 2010. Elle augmentait de cinq semaines le nombre maximal de semaines de prestations régulières, jusqu'à concurrence de 50 semaines, pour les demandes présentées entre le 1^{er} mars 2009 et le 11 septembre 2010. - Le 12 septembre 2010, le gouvernement du Canada a relancé les paramètres du projet pilote relatif à la prolongation des prestations d'assurance-emploi (en tant que projet pilote n° 15) pour une période de deux ans. Ce projet se poursuivrait jusqu'au 15 septembre 2012 ou se terminerait plus tôt en cas de reprise économique soutenue. Un élément déclencheur automatique a été mis en œuvre dans les régions où le taux de chômage régional était inférieur à 8 % durant 12 mois consécutifs. Il ciblait les mêmes 21 régions économiques de l'a.-e. que le projet pilote n° 10. - Le projet pilote n° 15 augmentait de cinq semaines le nombre maximum de semaines pendant lesquelles des prestations régulières pouvaient être versées, jusqu'à concurrence de 45 semaines. - Le projet pilote n° 15 a pris fin plus tôt dans trois régions où le taux de chômage est demeuré inférieur à 8 % pendant 12 mois consécutifs. Ce fut le cas dans la région économique de St. John's (24 septembre 2011), Chicoutimi-Jonquière (24 mars 2012) et Sudbury (23 juin 2012).	- Offre un large soutien temporaire à tous les travailleurs au cours de la récente récession. - Vise à vérifier l'efficacité des prestations régulières supplémentaires de l'a.-e. pour réduire le nombre de personnes vivant un écart de revenu entre leur période de prestations d'a.-e. et leur retour au travail, ainsi que l'impact d'un élément déclencheur fondé sur le taux régional de chômage. - Permet de recueillir et d'évaluer plus de données pour mieux saisir l'impact de l'augmentation du nombre maximal de semaines pendant lesquelles des prestations régulières pouvaient être versées au cours d'une période de reprise économique.

Élément	Justification
Projet pilote relatif aux 14 meilleures semaines	
- Le projet pilote n° 7 (14 meilleures semaines) a été lancé le 30 octobre 2005 dans 23 régions économiques de l'assurance-emploi (a.-e.) où le taux de chômage était de 10 % ou plus. Les paramètres de ce projet pilote ont été relancés le 26 octobre 2008, pour une période de deux ans, en tant que projet pilote n°11 dans 25 régions économiques de l'a.-e. où le taux de chômage était de 8 % ou plus. - En vertu de ce projet pilote, les prestations d'a.-e. se fondaient sur les 14 semaines où les gains des prestataires étaient les plus élevés durant la période de référence. - Le projet pilote n° 11, qui au départ devait prendre fin le 23 octobre 2010, a subséquemment été prolongé jusqu'au 25 juin 2011. - Le budget de 2011 a annoncé le renouvellement pour une période d'un an des paramètres du projet pilote relatif aux 14 meilleures semaines (en tant que projet pilote n° 16). Ce projet s'est déroulé jusqu'au 23 juin 2012 dans les mêmes 25 régions économiques de l'a.-e.. Le projet pilote n° 16 a par la suite été prolongé jusqu'au 6 avril 2013.	- Vise à déterminer si le fait d'établir le taux de prestations des prestataires en fonction des 14 semaines où leurs gains étaient les plus élevés au cours de la période d'admissibilité (généralement 52 semaines) précédant leur demande d'a.-e. encourageait les prestataires à accepter tout travail disponible. - Fournit des données additionnelles permettant d'évaluer l'efficacité du projet pilote au cours d'une période de reprise économique et d'un cycle économique complet.

Loi sur l'équité pour les familles militaires (assurance-emploi), L.C. 2010, ch. 9 (Projet de loi C-13)

Élément	Justification
Meilleur accès aux prestations parentales de l'assurance-emploi pour les familles des militaires	
- La période d'admissibilité aux prestations parentales de l'assurance-emploi a été prolongée afin de soutenir les membres des Forces canadiennes (FC), y compris les réservistes, qui reçoivent l'ordre de reprendre du service pendant leur congé parental ou dont le congé parental est reporté en raison d'une mission militaire impérative. - Les membres des FC bénéficient d'une période allant jusqu'à 104 semaines après la naissance ou l'adoption de leur enfant pour se prévaloir d'une partie ou de la totalité des 35 semaines de prestations parentales auxquelles ils ont droit.	Offrir plus de souplesse aux membres des FC pour accéder aux prestations parentales de façon à ce que les parents puissent prendre soin de leur enfant et créer des liens affectifs avec eux, tout en reconnaissant l'importance du service militaire.

Élément	Justification
Compte des opérations de l'assurance-emploi	
- Le compte des opérations de l'assurance-emploi fut établi dans les comptes du Canada en vue d'enregistrer tous les crédits et les débits en lien avec l'assurance-emploi (a.-e.) depuis le 1^{er} janvier 2009, date à compter de laquelle le Compte de l'assurance-emploi fut fermé et l'Office de financement de l'assurance-emploi du Canada (OFAEC) devait veiller à ce que les recettes et les dépenses de l'assurance-emploi s'équilibrent. - Cette modification abroge la disposition en vertu de laquelle des avances provenant du Trésor étaient versées au Compte de l'assurance-emploi, ainsi que la disposition en vertu de laquelle des intérêts pouvaient être payés sur le solde du Compte de l'assurance-emploi. - L'obligation de l'OFAEC d'établir les taux de cotisation à l'assurance-emploi en vertu de l'article 66 de la <i>Loi sur l'assurance-emploi</i> a été clarifiée pour veiller à ce que les recettes et les dépenses en lien avec l'a.-e. qui sont enregistrées dans le Compte des opérations de l'assurance-emploi s'équilibrent au fil du temps, à partir du 1^{er} janvier 2009.	- Accroît davantage la transparence et l'efficacité du financement du régime d'assurance-emploi. - Correspond aux mesures prises en 2008 pour mettre sur pied l'OFAEC.

Élément	Justification
Prestations spéciales pour les travailleurs indépendants	
- Depuis le 31 janvier 2010, les prestations spéciales d'assurance-emploi (prestations de maternité, parentales, de maladie et de soignant) sont offertes aux travailleurs indépendants. Les travailleurs indépendants peuvent choisir de participer volontairement au régime d'assurance-emploi. Les prestations sont versées depuis le 1^{er} janvier 2011. - Ces prestations correspondent à celles dont bénéficient les employés salariés en vertu du régime actuel d'assurance-emploi.	Offrent aux travailleurs indépendants canadiens, sur une base facultative, des prestations d'assurance-emploi lorsque divers événements surviennent dans leur vie personnelle, notamment lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, d'une maladie, d'une blessure ou d'une maladie grave d'un membre de la famille.

Élément	Justification
Initiative d'Aide à la transition de carrière	
• Deux mesures visaient à aider les travailleurs de longue date : – L'initiative de prolongement de l'assurance-emploi et d'encouragement à la formation (IPAEEF) prolongeait la durée des prestations régulières d'assurance-emploi jusqu'à un maximum de 104 semaines pour les travailleurs de longue date qui participaient à une formation de long terme, y compris une période maximale de 12 semaines de prestations régulières d'assurance-emploi pour la recherche d'un emploi. – L'Initiative d'investissement des indemnités de départ permettait aux travailleurs de longue date admissibles qui ont utilisé leur indemnité de départ pour investir dans une formation à temps plein de recevoir plus rapidement leurs prestations d'assurance-emploi. • Pour les besoins de l'initiative d'Aide à la transition de carrière, les demandes de prestations des travailleurs de longue date devaient avoir débuté le 25 janvier 2009 ou après cette date, et au plus tard le 29 mai 2010.	• Incite davantage les prestataires à actualiser leurs compétences ou à les améliorer. • Encourage les prestataires à investir dans leur propre formation. • Encourage les prestataires à entreprendre de la formation à long terme pour améliorer leur employabilité.

Gel du taux de cotisation

• Cette mesure a gelé à 1,73 \$ par tranche de 100 \$ le taux de cotisation à l'assurance-emploi pour les travailleurs en 2010, soit le même taux qu'en 2009 et 2008.	• A assuré la stabilité du taux de cotisation au cours de la récession, malgré les coûts plus élevés liés à l'assurance-emploi.

Taux de cotisation

• La loi a été adoptée afin d'établir de façon rétroactive les taux de cotisation pour 2002, 2003 et 2005.	• Cette modification rétroactive a été rendue nécessaire par suite d'une décision de la Cour suprême du Canada relative à <i>l'affaire CSN-Arvida</i>, puisque la Cour a statué que les taux de cotisation établis en 2002, 2003 et 2005 ne constituaient pas des frais réglementaires valides sur le plan constitutionnel, mais qu'ils représentaient plutôt une taxe illégale imposée aux cotisants.

Élément	Justification
Prestations d'assurance-emploi supplémentaires temporaires pour les travailleurs de longue date en chômage	
- Les travailleurs de longue date sont des personnes ayant travaillé et versé des cotisations d'assurance-emploi (a.-e.) durant une période de temps considérable et qui n'ont pas souvent eu recours aux prestations régulières d'assurance-emploi. - La mesure offrait jusqu'à 20 semaines de prestations supplémentaires, selon la période pendant laquelle une personne admissible avait travaillé et cotisé à l'assurance-emploi. - Visait les prestataires qui correspondaient à la définition d'un travailleur de longue date et qui avaient présenté leur demande entre le 4 janvier 2009 et le 11 septembre 2010.	- En ont profité les travailleurs qui se retrouvaient en chômage, qui avaient peu de chances de retrouver du travail et qui avaient fait une utilisation limitée des prestations d'a.-e. dans le passé. - Aidaient les travailleurs qui, dans plusieurs cas, avaient des compétences non facilement transférables. Pour ces travailleurs, trouver un nouvel emploi dans leur industrie ou dans une autre industrie peut avoir été particulièrement difficile dans le contexte économique de cette période.

Office de financement de l'assurance-emploi du Canada

- La loi créant l'Office de financement de l'assurance-emploi du Canada (OFAEC) a reçu la sanction royale le 18 juin 2008. - Le mandat prescrit par la loi de l'OFAEC était : - d'établir les taux de cotisation à l'assurance-emploi de façon transparente; - de gérer un compte distinct dans lequel les cotisations excédentaires étaient conservées et investies; - de maintenir une réserve pour s'assurer que le Compte des opérations de l'assurance-emploi s'équilibre au fil du temps.	- Veille à ce que les recettes de l'assurance-emploi soient suffisantes pour couvrir les frais liés au régime au cours de la prochaine année. - Utilise les cotisations excédentaires actuelles en vue de réduire les taux de cotisation futurs.

Modifications réglementaires : projet pilote visant les personnes qui deviennent ou redeviennent membres de la population active (2008)

Élément	Justification
Projet pilote visant les personnes qui deviennent ou redeviennent membres de la population active	
- Le projet pilote n° 9 (projet pilote visant les personnes qui deviennent ou redeviennent membres de la population active) a été lancé le 11 décembre 2005 dans 23 régions économiques de l'assurance-emploi (a.-e.) où le taux de chômage était de 10 % ou plus. Les paramètres du projet pilote ont été renouvelés le 7 décembre 2008 en tant que projet pilote n° 13 dans 25 régions économiques de l'a.-e. où le taux de chômage était de 8 % ou plus. - Le projet pilote a réduit le nombre d'heures, qui est passé de 910 à 840, que les personnes qui deviennent ou redeviennent membres de la population active (DEREMPA) devaient avoir accumulé pour avoir droit aux prestations régulières d'a.-e. - Le projet pilote n° 13 a pris fin comme prévu le 4 décembre 2010.	Visait à déterminer si le fait de mettre en place des critères d'admissibilité moindres pour les DEREMPA et de renseigner ces personnes au sujet des programmes d'emploi offerts par le régime améliorerait leur employabilité et les aidait à réduire leur future dépendance envers les prestations d'a.-e., en améliorant notamment leur accès aux mesures de la partie II de la <i>Loi sur l'assurance-emploi</i>.

Modifications réglementaires : Régime québécois d'assurance parentale (2006)

Élément	Justification
Régime québécois d'assurance parentale	
- Depuis le 1^{er} janvier 2006, les résidents du Québec reçoivent des prestations de maternité et parentales par l'entremise du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) tout en continuant d'avoir accès aux prestations de maladie et de soignant au moyen du régime d'assurance-emploi (a.-e.). - Le <i>Règlement sur l'assurance-emploi</i> offre aux résidents du Québec une réduction des cotisations à l'a.-e. qui reflète les économies pour le Compte des opérations de l'assurance-emploi entraînées par l'offre de prestations de maternité et parentales du gouvernement du Québec.	Assure la cohérence par rapport aux dispositions de la <i>Loi sur l'assurance-emploi</i> voulant que les provinces puissent instaurer leur propre régime de prestations, pourvu qu'il offre des prestations équivalant à celles offertes dans le cadre du régime d'a.-e.

Modifications réglementaires : prestations de soignant de l'assurance-emploi (2006)

Élément	Justification
Définition de membre de la famille	
En vigueur depuis le 14 juin 2006, les critères d'admissibilité pour les prestations de soignant et la définition de membre de la famille, qui précédemment n'incluait que la famille immédiate, ont été élargis pour inclure les membres de la famille élargie et toute autre personne qui est considérée comme de la famille par la personne gravement malade.	Élargie la définition de membre de la famille pour s'assurer que les soignants additionnels, qui étaient auparavant exclus de la définition de membre de la famille, soient en mesure d'avoir accès aux mesures de soutien du revenu lorsqu'ils doivent quitter leur travail pour prendre soin d'un membre de la famille gravement malade.

Loi d'exécution du budget de 2005, L.C. 2005, ch. 30 (Projet de loi C-43)

Élément	Justification
Processus d'établissement du taux de cotisation	
- Depuis le 1^{er} janvier 2006, la loi permet à la Commission de l'assurance-emploi du Canada d'établir le taux de cotisation en vertu d'un nouveau mécanisme d'établissement des taux. - Lorsqu'elle établira le taux, la Commission tiendra compte du principe voulant que le taux de cotisation doive générer juste assez de recettes tirées des cotisations pour couvrir les versements à effectuer au cours de l'année. La Commission prendra également en considération le rapport de l'actuaire en chef de l'assurance-emploi, ainsi que tout commentaire provenant du public.	Favorise un nouveau processus d'établissement du taux, par lequel le taux de cotisation à l'assurance-emploi est déterminé de façon indépendante par la Commission de l'assurance-emploi du Canada.

Élément	Justification
Prestations de soignant	
- En vigueur depuis le 4 janvier 2004, les prestations de soignant sont offertes dans le but d'aider les membres admissibles d'une famille à prodiguer ou à organiser des soins pour un membre de leur famille gravement malade dont le risque de décès est important. Les prestations sont d'une durée pouvant aller jusqu'à six semaines sur une période de 26 semaines. - La souplesse est un élément clé de ces prestations. Les prestataires peuvent choisir la façon et le moment de présenter une demande de prestations au cours de la période de 26 semaines. Les membres éligibles de la famille peuvent décider qu'une seule personne réclamera les six semaines ou encore partager les prestations entre eux. Les membres admissibles de la famille peuvent réclamer les semaines de prestations de soignant simultanément ou successivement.	Offre une aide aux travailleurs qui s'absentent temporairement du travail pour fournir des soins ou du soutien à un membre gravement malade de leur famille dont le risque de décès est important au cours des 26 semaines qui suivent.

Élément	Justification
Prolongation de la période de prestations pour les prestations parentales en cas d'hospitalisation d'un enfant	
Depuis le 21 avril 2002, les parents d'un nouveau-né ou d'un enfant nouvellement adopté qui est hospitalisé ont la possibilité de prolonger leur période d'admissibilité aux prestations parentales jusqu'à 104 semaines au lieu de 52 semaines.	Offre aux parents la possibilité d'attendre que leur enfant revienne à la maison avant de recevoir des prestations parentales.

Durée maximum des prestations spéciales combinées

Depuis le 3 mars 2002, le nombre maximal de semaines de prestations spéciales combinées est passé de 50 à 65 semaines et, dans certaines circonstances, la période de prestations peut être prolongée en conséquence.	- Assure un accès complet aux prestations spéciales aux mères biologiques qui réclament des prestations de maladie avant et après avoir touché des prestations de maternité ou des prestations parentales. - Donne suite à la décision du Tribunal canadien des droits de la personne relativement à l'affaire <i>McAllister-Windsor</i>.

Modifications réglementaires : disposition relative aux petites semaines (2001)

Élément	Justification
Disposition relative aux petites semaines	
- Avant la mise en place le 7 avril 2013 de la méthode des meilleures semaines variables pour le calcul des prestations des prestataires, ces dernières étaient calculées en fonction des gains hebdomadaires moyens pour une période de 26 semaines précédant la demande de prestations. La disposition des petites semaines permettait aux prestataires d'exclure les semaines où ils avaient gagné moins de 225 \$, sauf si ces semaines s'avéraient nécessaires pour respecter le « dénominateur minimum ». - Les projets pilotes ont testé de 1997 à 2001 une exclusion de 150 \$ avant que les paramètres des projets pilotes (exclusion de 150 \$) ne soient légiférés dans toutes les régions économiques de l'assurance-emploi (a.-e.) le 18 novembre 2001. Le 7 septembre 2003, la loi a été modifiée pour augmenter le montant de l'exclusion à 225 \$. - Entre octobre 2005 et avril 2013, les prestataires d'a.-e. vivant dans les régions économiques de l'a.-e. sélectionnées ont vu leur taux de prestation calculé en fonction des dispositions du projet pilote des 14 meilleures semaines. - Le 7 avril 2013, la disposition des meilleures semaines variables a remplacé celle relative aux petites semaines, sauf pour les pêcheurs.	- Lors de la mise en place de la disposition des petites semaines, le taux hebdomadaire de prestations d'a.-e. se fondait sur la moyenne des gains assurables gagnés dans les 26 semaines précédant la dernière journée d'emploi. L'inclusion des « petites semaines » dans le calcul des gains moyens des prestataires faisait en sorte que le montant des prestations hebdomadaires d'a.-e. était moindre. Cette approche pour calculer les taux de prestation d'assurance-emploi pouvait involontairement décourager certains travailleurs d'accepter des semaines ayant des gains moindres. - Supprime les éléments du régime qui pourraient décourager les travailleurs à accepter tout emploi disponible. Le calcul du taux de prestations hebdomadaires moyen à l'aide de la rémunération assurable perçue pendant les 14 semaines dont la rémunération assurable est la plus élevée vise à assurer que les travailleurs qui acceptent un emploi dont la rémunération est moindre ne subissent pas de réduction de leurs prestations d'a.-e.

Loi modifiant la Loi sur l'assurance-emploi et le Règlement sur l'assurance-emploi (pêche), L.C. 2001, ch. 5 (Projet de loi C-2)

Élément	Justification
Règle de l'intensité	
Le 1^{er} octobre 2000, la règle de l'intensité, qui réduisait le taux de prestations d'un point de pourcentage à toutes les 20 semaines de prestations régulières utilisées dans le passé, a été éliminée. La réduction maximale était de cinq points de pourcentage.	Élimine la règle inefficace qui avait comme effet indésirable d'être punitive.

Élément	Justification
Remboursement des prestations (récupération)	
- Application d'une nouvelle règle rétroactive à l'année d'imposition 2000 : - Les nouveaux demandeurs de prestations régulières ou de prestations de pêcheur sont désormais exemptés du remboursement des prestations. - Les prestataires de prestations spéciales (de maternité, parentales et de maladie) ne sont plus tenus de rembourser ces prestations. - Le seuil de remboursement des prestations régulières et des prestations de pêcheur a été établi à un seul niveau : 48 750 \$ de revenu net, avec un taux de remboursement de 30 %. Le remboursement minimal est de 30 % du revenu net supplémentaire dépassant le seuil de 48 750 \$ ou de 30 % des prestations du prestataire, selon le montant le moins élevé.	- Corrige un écart, car une analyse a révélé que la disposition relative au remboursement des prestations avait des répercussions disproportionnées sur les prestataires à revenu moyen. - Cible les prestataires fréquents ayant un revenu élevé. - Simplifie la disposition.
Parents qui réintègrent la population active	
Avec effet rétroactif au 1^{er} octobre 2000, les règles en vigueur régissant les personnes qui deviennent ou redeviennent membres de la population active ont été rajustées, afin que les prestataires qui réintègrent la population active à la suite d'une absence prolongée pour élever des enfants et qui ont touché des prestations parentales n'aient désormais qu'à travailler le même nombre d'heures que les autres travailleurs pour être admissibles aux prestations régulières.	Fait en sorte que les parents qui réintègrent la population active à la suite d'une absence prolongée dans le but d'élever de jeunes enfants ne soient pas pénalisés.
Maximum de la rémunération assurable	
Le maximum de la rémunération assurable (MRA) demeurera fixé à 39 000 \$ jusqu'à ce que les revenus moyens excèdent ce niveau, après quoi le MRA sera fondé sur les gains moyens.	Corrige une lacune lorsque le MRA est plus élevé que le salaire moyen dans l'industrie.

Élément	Justification
Prestations parentales	
Depuis le 31 décembre 2000, la durée des prestations parentales a été prolongée, passant de 10 à 35 semaines.	Aide les parents qui travaillent à mieux concilier leurs responsabilités professionnelles et familiales en leur fournissant un revenu de remplacement temporaire lorsqu'ils s'absentent du travail pour prendre soin de leur nouveau-né au cours de la première année de vie de leur enfant ou de la première année de placement de leur enfant (pour les parents adoptifs).
Normes d'admissibilité : prestations spéciales	
Depuis le 31 décembre 2000, le nombre d'heures d'emploi assurable exigé pour être admissible aux prestations de maternité, parentales ou de maladie a été réduit, passant de 700 à 600 heures.	Améliore l'accès aux prestations spéciales.
Délai de carence	
Depuis le 31 décembre 2000, le deuxième parent qui partage le congé parental n'est plus tenu d'observer le délai de carence de deux semaines.	Favorise l'égalité des sexes et offre une plus grande souplesse en réduisant la perte de revenu pour le deuxième parent.
Rémunération admissible pendant une période de prestations (prestations parentales)	
Depuis le 31 décembre 2000, les prestataires qui reçoivent des prestations parentales peuvent également gagner des revenus équivalents à 50 \$ ou 25 % de leurs taux de prestations parentales hebdomadaires, selon le montant le plus élevé, sans subir une réduction de leurs prestations d'assurance-emploi.	Offre une plus grande souplesse et favorise la participation au marché du travail en permettant de travailler pendant qu'ils reçoivent des prestations parentales.

Élément	Justification
Système fondé sur les heures	
- Depuis janvier 1997, l'admissibilité à l'assurance-emploi se fonde sur le nombre d'heures d'emploi assurable plutôt que sur le nombre de semaines travaillées. - Dans le cas des prestations régulières, les prestataires doivent accumuler de 420 à 700 heures d'emploi assurable au lieu de 12 à 20 semaines d'emploi assurable. - Dans le cas des prestations spéciales, les prestataires doivent accumuler 700 heures au lieu de 20 semaines.	- Constitue une mesure plus juste et plus équitable du temps travaillé avec la prise en compte de toutes les heures. - Élimine les inégalités et les anomalies du système fondé sur les semaines en : - reconnaissant les régimes de travail intenses de certains employés; - corrigeant une anomalie du régime d'assurance-chômage, alors que les semaines de 15 heures ou de 50 heures de travail comptaient toutes deux comme une semaine; - éliminant le piège des 14 heures, puisque dans le cadre de l'assurance-chômage, les personnes qui travaillaient moins de 15 heures (soit tout le temps, soit par moment) pour un seul employeur n'étaient pas assurées ou entièrement assurées.

Personnes qui deviennent ou redeviennent membres de la population active

- Depuis juillet 1996, les personnes qui deviennent ou redeviennent membres de la population active n'avaient besoin de 26 semaines d'emploi assurable plutôt que de 20 pour être admissibles aux prestations régulières d'assurance-emploi (a.-e.). En janvier 1997, les 26 semaines ont été converties en 910 heures.
 - Cette règle s'applique seulement aux personnes n'ayant eu qu'une faible ou aucune participation au marché du travail (c'est-à-dire celles ayant accumulé moins de 490 heures de travail) au cours de la période de 52 semaines précédant la période de référence. Les périodes de prestations d'a.-e., d'indemnités d'accident du travail et d'invalidité, ainsi que les congés de maladie comptent au nombre des heures travaillées.
- Depuis juillet 1996, les personnes qui deviennent ou redeviennent membres de la population active avaient besoin de 26 semaines d'emploi assurable plutôt que de 20 pour être admissibles aux prestations de pêcheur d'a.-e. En janvier 1997, les 26 semaines ont été converties en une rémunération de 5 500 \$ provenant d'un emploi à titre de pêcheur.
- Brise le cycle de dépendance en veillant à ce que les travailleurs, en particulier les jeunes, créent des liens plus forts avec le marché du travail avant de toucher des prestations d'a.-e.
- Rétablit les principes d'assurance du régime en veillant à ce que les travailleurs y contribuent de façon raisonnable avant de toucher des prestations.
- Renforce le lien entre les efforts au travail et le droit aux prestations.

Élément	Justification
Personnes qui deviennent ou redeviennent membres de la population active (continué)	

- Cette règle s'applique seulement aux personnes n'ayant eu qu'une faible ou aucune participation au marché du travail (c'est-à-dire celles ayant accumulé moins de 3 000 \$ de rémunération provenant d'un emploi à titre de pêcheur) au cours de la période de 52 semaines précédant la période de référence. Les périodes de prestations d'a.-e., d'indemnités d'accident du travail et d'invalidité, ainsi que les congés de maladie comptent au nombre des heures travaillées.

Réduction du maximum de la rémunération assurable

- Le maximum de la rémunération assurable (MRA) a été réduit à 39 000 \$ par année (750 \$ par semaine) en juillet 1996 et est gelé à ce niveau depuis 2006. Le montant maximum de la prestation hebdomadaire a donc été réduit à 413 \$ (55 % de 750 \$), alors qu'il était de 448 \$ en 1995 et de 465 \$ durant les six premiers mois de 1996.
- Rajuste le MRA à un niveau où les prestations d'assurance-emploi ne sont plus concurrentielles avec les salaires de certaines régions du pays et de certaines industries.
- Le MRA se fondait sur une formule qui tenait compte des augmentations salariales moyennes au cours des huit années précédant la réduction. Puisque le haut niveau d'inflation et l'augmentation des salaires dans les années 1980 étaient toujours pris en considération dans l'établissement du MRA, celui-ci a augmenté plus rapidement que les salaires.

Réduction de la durée maximale des prestations régulières

- Depuis juillet 1996, la durée maximale des prestations a été réduite, passant de 50 à 45 semaines.
- Reflète le fait que la plupart des prestataires trouvent du travail dans les 40 premières semaines de prestations.

Calcul du taux de prestations hebdomadaires

- Les prestations hebdomadaires sont calculées de la façon suivante : le total des gains accumulés dans les 26 semaines précédant la présentation de la demande est divisé par le plus élevé entre le nombre de semaines de travail au cours de cette période ou le dénominateur minimal se situant entre 14 et 22 (selon le taux régional de chômage). Le résultat est multiplié par 55 % pour déterminer le taux de prestations hebdomadaires.
- Incite grandement à travailler plus longtemps que la période minimale requise pour être admissible aux prestations (au moins deux semaines de plus qu'en vertu de l'ancienne norme d'admissibilité).
- Incite à travailler durant l'intersaison.

Élément	Justification
Supplément familial	
- Les prestataires avec enfants qui reçoivent la prestation fiscale canadienne pour enfants et dont le revenu familial net n'excède pas 25 921 \$ reçoivent un supplément en plus de leurs prestations de base d'assurance-emploi. - Le supplément familial a porté le taux maximal de prestations à 65 % en 1997, à 70 % en 1998, à 75 % en 1999 et à 80 % en 2000.	- Améliore le soutien offert aux personnes qui en ont le plus besoin, parce que : - l'ancien taux de soutien de 60 % en vertu de l'assurance-chômage était très mal ciblé : environ 45 % des familles à faible revenu n'étaient pas admissibles; - environ 30 % des personnes qui bénéficiaient du taux de 60 % avaient un revenu familial supérieur à 45 000 \$.
Rémunération admissible pendant une période de prestations	
Depuis janvier 1997, les prestataires peuvent gagner 50 \$ ou 25 % de leur taux de prestations hebdomadaires, selon le montant le plus élevé, sans subir une réduction de leurs prestations d'assurance-emploi. Avant 1997, l'exemption était seulement 25 % du taux de prestations hebdomadaires.	- Aide les prestataires à faible revenu. - Encourage les prestataires à maintenir leur participation au marché du travail, et accroît leurs gains provenant du travail.
Remboursement des prestations (récupération)	
- Le taux de remboursement des prestations était fixé à 0,30 \$ pour chaque dollar de revenu net dépassant le seuil. - Le seuil de revenu net était de 48 750 \$ pour les personnes ayant accumulé 20 semaines de prestations ou moins au cours des cinq années précédentes (l'ancien niveau étant de 63 570 \$). Le taux de remboursement maximal est demeuré à 30 % des prestations touchées. - Le seuil de revenu net pour les personnes ayant accumulé plus de 20 semaines de prestations au cours des cinq années précédentes était de 39 000 \$. Le taux de remboursement maximal variait entre 50 % et 100 % des prestations touchées, selon le recours antérieur.	- Rend les prestations plus justes et les fait correspondre plus étroitement aux principes d'assurance. - Dissuade les personnes à revenu annuel élevé de recourir fréquemment à l'assurance-emploi. - La disposition relative au remboursement des prestations a fait l'objet d'une révision dans le projet de loi C-2 (2001).
Règle de l'intensité	
- La règle de l'intensité réduisait le taux de prestations d'un point de pourcentage pour chaque période de 20 semaines de prestations régulières ou de pêcheur touchées au cours des cinq années précédentes. - La réduction maximale était de cinq points de pourcentage.	- Intègre au régime un élément de tarification par incidence, puisque les utilisateurs fréquents assumaient la majorité des coûts. - Décourage le recours fréquent à l'assurance-emploi en tant que supplément de revenu régulier plutôt que comme assurance en cas de perte d'emploi imprévue, sans pénaliser de manière excessive les personnes ayant fréquemment recours aux prestations ou durant de longues périodes. - Établit un meilleur équilibre entre les cotisations versées et les prestations touchées. - Abrogée dans le projet de loi C-2 (2001).

Élément	Justification
Couverture au premier dollar	
Depuis janvier 1997, tous les gains à partir du premier dollar sont assurables, jusqu'à ce que le maximum de la rémunération annuelle assurable soit atteint. Aucun minimum ou maximum hebdomadaire n'a été fixé pour déterminer les gains.	- Rend le régime plus équitable et plus équilibré, puisque tous les gains sont assurables. - Réduit le fardeau administratif pour les employeurs. - Prévient les abus envers le régime visant à éviter de verser des cotisations.
Remboursement des cotisations	
Depuis 1997, les cotisations des travailleurs qui gagnent 2 000 \$ ou moins par année leur sont remboursées.	Aide les travailleurs qui doivent verser des cotisations, mais qui n'ont pas suffisamment d'heures pour être admissibles aux prestations.
Sanctions plus sévères en cas de fraude	
- Depuis juillet 1996, les pénalités pour les fraudes commises par les employeurs et les prestataires sont plus sévères. - Depuis janvier 1997, les prestataires ayant commis une fraude après le mois de juin 1996 doivent satisfaire à des normes d'admissibilité plus élevées.	Protège l'intégrité du régime d'assurance-emploi.
Partie II de la <i>Loi sur l'assurance-emploi</i> : prestations d'emploi et service national de placement	
La partie II de la <i>Loi sur l'assurance-emploi</i> prévoit trois différentes mesures pour la mise en œuvre et la prestation des programmes d'emploi grâce aux fonds de l'assurance-emploi.	- La Commission de l'assurance-emploi du Canada a le pouvoir de : - mettre sur pied des programmes d'emploi fédéraux tout en étant tenue de travailler de concert avec les gouvernements provinciaux en ce qui a trait à la conception, à la prestation et à l'évaluation de ces programmes; - conclure des accords en son nom pour l'administration de ses prestations d'emploi et mesures de soutien - conclure des accords avec les provinces et d'autres entités afin de les aider à supporter les coûts de leurs programmes semblables de prestations et mesures de soutien (Ententes sur le développement du marché du travail).