



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

Canada Employment Insurance
Commission (CEIC)

Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi 2016 - 2017

Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi 2016-2017

Vous pouvez télécharger cette publication en ligne sur le site
canada.ca/publiccentre-EDSC.

Ce document est aussi offert sur demande en médias substituts (gros caractères, braille, MP3, audio sur DC, fichiers de texte sur DC, DAISY, ou PDF accessible) en composant le 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, 2018

Pour des renseignements sur les droits de reproduction :
droitdauteur.copyright@HRSDC-RHDCC.gc.ca.gc.ca

PDF

N° de cat. : Em13-1F-PDF

ISSN : 1494-7056

EDSC

N° de cat. : CEIC-001-05-18



Mars 2018

L'honorable Jean-Yves Duclos, C.P., député
Ministre de la Famille, des Enfants et du Développement social
140, promenade du Portage
Gatineau QC K1A 0J9

Monsieur le 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 2016-2017*, afin de vous permettre de le déposer devant le Parlement. Ce rapport est le vingt et unième 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 2016 au 31 mars 2017, 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 amélioration de la croissance économique ainsi que des conditions du marché du travail à l'échelle nationale mais caractérisée par des disparités régionales attribuables, entre autres, au recul des prix mondiaux des produits de base qui a continué de peser sur les régions dont l'économie est tributaire de ces produits.

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 :

Louise Levonian
Présidente

Judith Andrew
Commissaire des employeurs

Pierre Laliberté
Commissaire des travailleurs et travailleuses

Table des matières

Liste des abréviations.....	1
Faits saillants.....	3
Introduction.....	7
Chapitre I: Contexte du marché du travail.....	11
1.1 Vue d'ensemble de la situation économique	12
1.2 Le marché du travail canadien en 2016-2017	13
1.2.1 Marchés du travail régionaux changeants	15
1.2.2 Les tendances en matière de mobilité de la main-d'œuvre se renversent alors que les prix des produits de base chutent.....	18
1.3 Tendances à long terme du marché du travail au Canada	19
1.3.1 Main-d'œuvre canadienne en évolution	19
1.3.2 Évolution de la nature des emplois.....	24
1.3.3 Évolution de la composition de la population de chômeurs.....	28
1.4 Résumé	31
Chapitre II: Incidence et efficacité des prestations d'assurance-emploi (partie I de la <i>Loi sur l'assurance-emploi</i>)	33
2.0 Introduction	33
2.1 Aperçu des prestations d'assurance-emploi	35
2.1.1 Demandes de prestations d'assurance-emploi, montants versés et niveau de prestations	35
2.1.2 Demandes de prestations d'assurance-emploi combinées	42
2.1.3 Ratios prestations-cotisations	45
2.2 Prestations régulières d'assurance-emploi	49
2.2.1 Demandes de prestations régulières d'assurance-emploi régulières et montants versés	49
2.2.2 Couverture, admissibilité et accès	64
2.2.3 Niveau des prestations régulières d'assurance-emploi.....	77
2.2.4 Semaines supplémentaires de prestations régulières d'assurance-emploi pour les travailleurs des régions touchées par la baisse des prix des produits de base	80
2.2.5 Semaines d'admissibilité aux prestations régulières d'assurance-emploi	87
2.2.6 Épuisement des prestations régulières d'assurance-emploi	93

2.2.7 Disposition relative au travail pendant une période de prestations	98
2.2.8 Prestations régulières de l'assurance-emploi et prestataires saisonniers.....	107
2.3 Soutien de l'assurance-emploi pour les apprentis.....	115
2.3.1 Demandes de prestations d'assurance-emploi établies par les apprentis et montants versés.....	116
2.3.2 Niveau et durée des prestations d'assurance-emploi pour les apprentis.....	119
2.4 Prestations pour pêcheurs de l'assurance-emploi	121
2.4.1 Demandes de prestations pour pêcheurs de l'assurance-emploi et montants versés	122
2.4.2 Composante saisonnière des prestations pour pêcheurs de l'assurance-emploi	125
2.4.3 Durée des prestations pour pêcheurs de l'assurance-emploi	126
2.5 Prestations d'assurance-emploi de Travail partagé.....	127
2.5.1 Accords de Travail partagé de l'assurance-emploi	128
2.5.2 Demandes de prestations d'assurance-emploi de Travail partagé et montant versé.....	130
2.5.3 Niveau et durée des prestations d'assurance-emploi de Travail partagé	134
2.5.4 Accords de Travail partagé ayant fait l'objet d'une résiliation anticipée	137
2.6 Prestations spéciales de l'assurance-emploi	138
2.6.1 Aperçu des demandes de prestations spéciales de l'assurance-emploi.....	138
2.6.2 Prestations de maternité et prestations parentales de l'assurance-emploi	141
2.6.3 Prestations de maladie de l'assurance-emploi	148
2.6.4 Prestations de compassion de l'assurance-emploi	154
2.6.5 Prestations de l'assurance-emploi pour parents d'enfants gravement malades	159
2.6.6 Prestations spéciales de l'assurance-emploi pour travailleurs autonomes.....	161
2.7 Information financière de l'assurance-emploi.....	165
2.7.1 Taux de cotisation à l'assurance-emploi	165
2.7.2 Disposition relative au remboursement des cotisations	166
2.7.3 Programme de réduction du taux de cotisation	167
2.7.4 Crédit pour l'emploi visant les petites entreprises.....	168
2.7.5 Tendances récentes en matière de recettes et de dépenses	169

Chapitre III: Incidence et efficacité des prestations d'emploi et mesures de soutien (PEMS – Partie II de la Loi sur l'assurance-emploi)..... 171

3.1 Aperçu pour l'ensemble du pays.....	172
3.1.1 Situation économique et du marché du travail	172
3.1.2 Principaux résultats.....	173
3.1.3 Profil des clients et participation.....	175
3.1.4 Interventions: prestations d'emploi	180
3.1.5 Interventions: mesures de soutien	181
3.1.6 Dépenses	183
3.1.7 Principaux indicateurs de rendement	185
3.1.8 Financement supplémentaire des EDT et admissibilité élargie aux programmes et aux services.....	188

3.2 Activités provinciales et territoriales relatives aux prestations d'emploi et mesures de soutien (PEMS)	189
3.2.1 Contexte.....	189
3.2.2 Terre-Neuve-et-Labrador.....	191
3.2.3 Île-du-Prince-Édouard.....	196
3.2.4 Nouvelle-Écosse	200
3.2.5 Nouveau-Brunswick	205
3.2.6 Québec.....	210
3.2.7 Ontario	215
3.2.8 Manitoba.....	220
3.2.9 Saskatchewan.....	224
3.2.10 Alberta.....	229
3.2.11 Colombie-Britannique.....	234
3.2.12 Territoires du Nord-Ouest.....	239
3.2.13 Yukon	244
3.2.14 Nunavut.....	248
3.3 Évaluation des prestations d'emploi et mesures de soutien (PEMS)	252
3.3.1 Impacts et efficacité des PEMS : principales constatations, conclusions, recommandations et réponses de la direction tirées du deuxième cycle des évaluations des EDMT.....	252
3.3.2 Incidence des EDMT sur le bien-être	271
3.3.3 Sources	285
3.4 Activités pancanadiennes et service national de placement.....	287
3.4.1 Contexte	287
3.4.2 Programmes destinés aux autochtones.....	288
3.4.3 Investissement accru dans les compétences en milieu de travail et dans l'IMT	289
3.4.4 Systèmes de TI appuyant les ententes avec les provinces, les territoires et les autochtones.....	305

Chapitre IV: Administration du régime..... 307

4.1 Introduction et contexte relatif à la prestation des services d'assurance-emploi	308
4.2 Accès à l'information sur l'assurance-emploi	310
4.2.1 En ligne	310
4.2.2 Par téléphone (appels).....	313
4.2.3 En personne (visite)	314
4.3 Réception et traitement des demandes	317
4.3.1 Services aux clients.....	317
4.3.2 Services aux employeurs	318
4.3.3 Traitement des demandes.....	319
4.3.4 Surveillance de la qualité	321
4.4 Centres d'appels spécialisés.....	325
4.4.1 Centres d'appel spécialisés de l'assurance-emploi	325
4.4.2 Centre de service aux employeurs (CSE).....	328

4.4.3 Programme national d'encadrement et de la qualité pour les centres d'appels.....	329
4.5 Recours.....	330
4.5.1 Demandes de révision des décisions relatives à l'assurance-emploi	330
4.5.2 Appels relatifs à l'assurance-emploi auprès du Tribunal de la sécurité sociale du Canada	332
4.6 Services d'intégrité.....	336
4.6.1 Examens administratifs et enquêtes.....	336
4.6.2 Séances d'information pour les prestataires.....	337
4.6.3 Initiatives visant la qualité des opérations d'intégrité.....	338
4.6.4 Gestion des risques	338
Annexe 1 – Statistiques clés du marché du travail.....	341
Annexe 2 – Tableaux des données sur les prestations d'assurance-emploi.....	355
Annexe 3 – Tableaux des données sur les Prestations d'emploi et mesures de soutien	467
Annexe 4 – Principaux résultats et données sur l'administration du régime	499
Annexe 5 – Données financières de l'assurance-emploi.....	511
Annexe 6 – Principales études citées dans les chapitres 2 à 4	513
Annexe 7 – Changements législatifs récents au régime d'assurance-emploi	529

Liste des abréviations

a.e.	Assurance-emploi	ESIT	Entreprises sociales d'insertion par le travail
ARC	Agence du revenu du Canada	FH	Fonds d'habilitation
AS	Aide sociale	FMMT	Forum des ministres du marché du travail
BVG	Bureau du vérificateur général	G7	Groupe des sept pays
CanLII	L'Institut canadien d'information juridique	INCE	Initiative nationale sur les compétences essentielles
CANSIM	La base de données socioéconomiques de Statistique Canada	IPC	Indice des prix à la consommation
CCDA	Conseil canadien des directeurs de l'apprentissage	MDSC	Mon dossier Service Canada
CLOSM	Communauté de langue officielle en situation minoritaire	MFR	Mesure de faible revenu
CSC	Centre Service Canada	MRA	Maximum de la rémunération assurable
CSE	Centre de services aux employeurs	NAS	Numéro d'assurance sociale
DA	Division d'appel	NPN	Normes professionnelles nationales
DA-AE	Division d'appel – section de l'assurance-emploi	NPSR	Norme professionnelle du Sceau rouge
DEREMPA	Personnes qui deviennent ou redeviennent membres de la population active	NVA	Norme variable d'admissibilité
DG	Division générale	P/C	Ratio prestataires-chômeurs
DGE-AE	Division générale – section de l'assurance-emploi	P/CC	Ratio prestataires-chômeurs ayant cotisé à l'assurance-emploi
ECAE	Enquête sur la couverture de l'assurance-emploi	P/Ts	Provinces et territoires
EDSC	Emploi et développement social Canada	PE	Prestations d'emploi
EF	Exercice financier	PEMS	Prestation d'emploi et mesures de soutien
ENA	Enquête nationale auprès des apprentis	PIB	Produit intérieur brut
EPA	Enquête sur la population active	PNEQ	Programme national d'encadrement et de la qualité
		PRTC	Programme de réduction du taux de cotisations
		PSC	Prestations supplémentaires de chômage

PTET	Programme des travailleurs étrangers temporaires	TSS	Tribunal de la sécurité sociale
RAS	Registre d'assurance sociale	VEP	Vérification de l'exactitude des paiements
RDP	Rapidité du paiement	VET	Vérification de l'exactitude du traitement
RE	Relevé d'emploi		
RHDCC	Ressources humaines et développement des compétences Canada		
RHDSC	Ressources humaines et développement social Canada		
RIQ	Rétroaction individuelle sur la qualité		
RPC	Régime de pensions du Canada		
RQAP	Régime québécois d'assurance parentale		
RVI	Réponse vocale interactif		
SCIAN	Système de classification des industries de l'Amérique du Nord		
SFR	Seuil de faible revenu		
SHCC	Solution hébergée pour les centres de contact		
SIAI	Système d'information sur les apprentis inscrits		
SNE	Services nationaux d'enquête		
SV	Sécurité de la vieillesse		
TPPP	Travail pendant une période de prestations		



Faits saillants

Le Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi présente une analyse de l'impact et de l'efficacité des prestations et des autres soutiens offerts en vertu de la Loi sur l'assurance-emploi pour l'exercice financier commençant le 1 avril 2016 et se terminant le 31 mars 2017 (également appelé exercice financier visé ou EF1617). Les faits saillants que voici se rapportent à cette période ou traduisent les changements observés entre l'EF1516 et l'EF1617.

La croissance de l'économie et de l'emploi au Canada s'est améliorée durant l'EF1617 comparativement à l'exercice précédent, malgré les effets persistants du recul des prix mondiaux des produits de base dans les provinces et les territoires qui sont davantage dépendants des produits de base.

- Le produit intérieur brut réel a progressé de 1,7 % au cours de l'EF1617, ce qui a fait suite au plus faible taux de croissance enregistré depuis la récession de 2008 à 2009 (+0,7 % pour l'EF1516). La croissance économique s'est accélérée au cours de l'EF1617 en raison de l'augmentation des dépenses de consommation à l'intérieur du pays qui s'explique par une augmentation plus rapide de l'emprunt par rapport aux revenus, menant à un endettement sans précédent des ménages canadiens durant l'EF1617.
- Même si le taux de chômage national a diminué légèrement de 0,1 point de pourcentage, pour s'établir à 6,9 % durant l'EF1617, la Colombie-Britannique a enregistré le plus bas taux de chômage (5,7 %) parmi toutes les provinces, alors que le Québec a connu son plus bas taux jamais enregistré (6,8 %).
- Au niveau national, l'emploi a augmenté de 1,0 % par rapport à l'EF1516, témoignant des croissances importantes en Colombie-Britannique (+3,4 %), au Québec (+1,3 %) et en Ontario (+1,1 %).

Le nombre de nouvelles demandes de prestations régulières d'assurance-emploi établies a diminué et le montant versé en prestations a augmenté comparativement à l'exercice précédent.

- Au cours de l'EF1617, 1,3 million de nouvelles demandes de prestations régulières ont été établies, soit une diminution de 7,7 % par rapport à l'exercice financier précédent. Ce déclin est attribuable en partie à la diminution du nombre de demandes de prestations établies en Ontario, en Colombie-Britannique et au Québec suite à la tendance à la hausse de l'emploi observée dans ces régions.
- Le montant total des prestations régulières versées a grimpé de 4,5 % à 12,7 milliards de dollars. Cette augmentation peut s'expliquer en partie par la prolongation temporaire des prestations régulières d'assurance-emploi dans les régions touchées par la baisse des prix des produits de base, qui ont totalisé 998,4 millions de dollars pour l'EF1617.

Le taux d'admissibilité aux prestations régulières a augmenté en 2016 après avoir diminué au cours des deux dernières années.

- Parmi les chômeurs qui avaient cotisé à l'assurance-emploi au cours des 12 mois précédents et qui avaient un motif de cessation d'emploi valable, 85,4 % étaient admissibles aux prestations régulières de l'assurance-emploi en 2016, soit une augmentation de 2,6 points de pourcentage par rapport au taux de 82,8 % enregistré en 2015.
- Le taux d'admissibilité chez les hommes a augmenté par rapport à l'année précédente, passant de 82,0 % en 2015 à 87,2 % en 2016. Le taux d'admissibilité chez les femmes a diminué pour s'établir à 81,6 % en 2016 comparativement à 84,3 % en 2015.

Le nombre de nouvelles demandes de prestations pour travail partagé établies a chuté considérablement.

- Le nombre de nouvelles demandes pour travail partagé établies a diminué de 41,8 %, passant d'un peu plus de 20 500 demandes durant l'EF1516 à 11 900 demandes au cours de l'EF1617, ce qui témoigne du redressement de la conjoncture observé au cours de la période visée. À l'échelle du pays, environ 43,4 millions de dollars ont été versés en prestations pour travail partagé pour l'EF1617.

Le nombre de nouvelles demandes de prestations spéciales établies et le montant total des prestations spéciales versées ont augmenté comparativement à l'exercice précédent. Les prestations de compassion ont affiché la hausse la plus importante.

- Le nombre de nouvelles demandes de prestations spéciales qui ont été établies est passé de 550 800 durant l'EF1516 à 563 400 au cours de l'EF1617 (+2,3 %), et le montant versé au titre de ces prestations a grimpé de 4,5 % pour atteindre 5,5 milliards de dollars pour l'EF1617.
- Les prestations de compassion ont affiché la plus forte variation en pourcentage d'une année à l'autre du nombre de nouvelles demandes établies (+29,5 %) et des montants versés (+195,4 %), ce qui coïncide avec le fait que le nombre de semaines d'admissibilité à ces prestations est passé de 6 à 26 le 3 janvier 2016.

Durant l'EF1617, un plus grand nombre de clients sont retournés au travail, après une intervention liée aux Prestations d'emploi et mesures de soutien (PEMS), que l'exercice précédent.

- Au total, 751 872 clients (+2,4 %) ont participé à environ 1 179 000 interventions (+0,9 %) partout au Canada.
- Le nombre de clients non assurés et d'anciens prestataires a augmenté de 7,1 % et de 3,1 % respectivement, tandis que le nombre de prestataires actifs desservis a diminué de 1,5 %.
- Les interventions liées aux Mesures de soutien ont augmenté plus rapidement (+1,0 %) que les interventions liées aux Prestations d'emploi (+0,4 %).
- La durée moyenne d'une intervention liée aux Prestations d'emploi a augmenté de six jours, ce qui laisse entendre que les provinces et les territoires ont fourni en moyenne des soutiens plus longs et plus intensifs à leurs clients et ce, en partie grâce au financement supplémentaire de 125 millions de dollars annoncé dans le budget de 2016.
- Le financement additionnel et la croissance de l'économie canadienne ont permis aux provinces et aux territoires d'améliorer les résultats pour leurs clients, puisque 4,8 % de plus de clients de l'assurance-emploi sont retournés au travail après la participation aux PEMS, comparativement à l'exercice précédent.

- Les interventions des PEMS aident les clients actifs à se rapprocher des salaires médians nationaux ainsi qu'à dépasser les seuils de faible revenu.
- Les provinces et territoires priorisent l'amélioration de la participation à l'emploi et au marché du travail des groupes sous-représentés; tels que les personnes handicapées, les Autochtones, les nouveaux arrivants, les jeunes et les travailleurs âgés, ainsi qu'à faciliter l'accès des employeurs à une main-d'œuvre qualifiée.

Au cours de l'EF1617, Service Canada a continué de répondre à un volume élevé de demandes d'assurance-emploi.

- 2,96 millions de demandes d'assurance-emploi ont été reçues, ce qui représente une augmentation de 0,57% par rapport à l'exercice précédent.
- Deux nouvelles fonctionnalités ont été ajoutées au portail Mon dossier Service Canada (MSCA) :
 - Visualiser l'état de ma demande, qui fournit des mises à jour de statut aux demandeurs; et
 - Un centre de messages, un système de messagerie sécurisé pour communiquer rapidement avec les demandeurs ou leur transmettre des renseignements particuliers.
- La Stratégie de réduction de l'inventaire de l'assurance-emploi a diminué de 75 % le nombre de demandes d'assurance-emploi, passant de 471 000 à 122 000 demandes en date de septembre 2016, atteignant par le fait même ses objectifs.
- L'augmentation du financement pour les Centres d'appels spécialisés de l'assurance-emploi reçu dans le Budget 2016 a permis l'embauche d'un plus grand nombre d'agents et un accès amélioré. Par rapport aux années précédentes, 3,4 millions moins de messages à très haut volume informaient les clients que tous les agents étaient occupés; on a répondu à 500 000 plus d'appels, et le temps d'attente a diminué car on a répondu à près de la moitié des appels dans les 10 minutes (comparé à un tiers des appels de l'année passée).
- L'examen de la qualité des services (EQS), une consultation nationale effectuée auprès du grand public, des intervenants et des employés, a été mené par trois députés. Le rapport final, qui comprenait des recommandations en vue de l'amélioration de la prestation des services, a été publié le 1er février 2017.



Introduction

Conformément à ses obligations légales prévues à l'article 3 de la Loi sur l'assurance-emploi, la Commission de l'assurance-emploi est heureuse de présenter ce rapport au Parlement dans le but de contrôler et d'évaluer l'incidence et l'efficacité des prestations et autres formes d'aide mises en œuvre dans le cadre du régime d'assurance-emploi. Cette analyse aide à bien comprendre l'incidence du régime sur l'économie canadienne ainsi que son efficacité à répondre aux besoins des travailleurs canadiens, de leur famille et des employeurs.

Le régime d'assurance-emploi

Le régime d'assurance-emploi offre aux chômeurs admissibles ayant cotisé à l'assurance-emploi un revenu en remplacement partiel du revenu d'emploi perdu, et ce, pendant qu'ils cherchent un nouvel emploi ou qu'ils perfectionnent leurs compétences. Le régime vient aussi en aide aux personnes qui s'absentent temporairement du travail en raison de certains événements de la vie, tels que la maladie, une grossesse, la naissance d'un enfant ou la maladie grave d'un membre de la famille. Le régime aide également les chômeurs à obtenir un emploi convenable.

Le régime d'assurance-emploi existe au Canada depuis la création, en 1940, de la Commission de l'assurance-chômage, précurseur de l'actuelle Commission de l'assurance-emploi. La perception des cotisations en vue du financement du régime a commencé en 1941, et les premières prestations ont été versées en 1942. Le régime a fait l'objet d'une première grande réforme en 1971. C'est à cette époque que les prestations de maladie et de maternité ont été instaurées, que la couverture a été étendue à l'ensemble des travailleurs et que les prestations ont été liées au revenu du prestataire. Une autre grande réforme, réalisée en 1996, a eu pour effet de faire de la rémunération assurable le plafond en fonction duquel les cotisations sont perçues et d'instaurer un système d'admissibilité fondé sur le nombre d'heures travaillées. Ces deux éléments représentent les assises du régime d'assurance-emploi actuel.

À l'aide du soutien du revenu versé par la partie I de l'assurance-emploi et des prestations d'emploi et des mesures de soutien financées sous le régime de la partie II de l'assurance-emploi, les travailleurs canadiens sont soutenus dans leurs efforts pour retourner sur le marché du travail et pour maintenir leur participation à la population active.

La partie I porte sur le soutien du revenu direct que procurent les prestations régulières, les prestations pour pêcheurs, les prestations pour travail partagé et les prestations spéciales¹.

Les prestations régulières sont versées aux personnes admissibles qui perdent leur emploi et ont un motif valable de cessation d'emploi – par exemple en raison d'un manque de travail, ou d'une mise à pied saisonnière ou collective – et qui sont disponibles pour travailler et qui sont prêtes à le faire, mais qui ne peuvent pas trouver de travail. Pour avoir droit aux prestations régulières, les personnes doivent, entre autres, avoir accumulé un nombre minimum d'heures d'emploi assurable durant leur période de référence, selon le taux de chômage de leur région.

Les prestations pour pêcheurs sont versées aux pêcheurs indépendants qui sont activement à la recherche d'un emploi. Contrairement aux prestations régulières de l'assurance-emploi, l'admissibilité aux prestations pour pêcheurs est déterminée selon la rémunération assurable, et non par rapport aux heures d'emploi assurable.

Le travail partagé est un programme d'ajustement conçu pour aider les employeurs et les travailleurs à éviter les licenciements lorsque survient un ralentissement temporaire des activités de l'entreprise en raison de circonstances indépendantes de la volonté de l'employeur. Suite à la mise en place d'un accord de travail partagé avec un employeur, les employés admissibles qui acceptent une réduction temporaire de leur semaine de travail reçoivent un soutien du revenu sous la forme de prestations versées en attendant que le marché ou les activités de leur employeur se redressent.

Les prestations spéciales offrent un soutien aux employés et aux travailleurs autonomes qui sont

Changements récents à l'assurance-emploi

Le budget de 2017 prévoit certains changements au régime d'assurance-emploi, notamment :

- un accès plus tôt aux prestations de maternité;
- des prestations parentales d'a.-e. plus souples;
- une nouvelle prestation pour proches aidants d'adultes;
- une définition de proches aidants étendue aux membres admissibles de la famille élargie pour les nouvelles prestations pour proches aidants d'adultes et d'enfants (précédemment nommée prestations pour parents d'enfants gravement malades);
- une liste plus large de professionnels de la santé qui sont autorisés à signer des certificats médicaux pour recevoir les prestations pour proches aidants;
- un montant additionnel de 1,8 milliard de dollars sur six ans, à compter de l'exercice financier 2017 à 2018 (EF1718), afin d'élargir les Ententes sur le développement du marché du travail;
- des modifications à la *Loi sur l'assurance-emploi* afin d'élargir l'admissibilité des travailleurs aux programmes et aux services offerts aux termes des Ententes sur le développement du marché du travail;
- une utilisation plus efficace des souplesses actuellement prévues dans le régime d'a.-e. permettant aux prestataires de suivre de la formation autofinancée et de conserver leur statut au titre de l'a.-e.; et
- 12 millions de dollars durant l'EF1718 pour moderniser la prestation des services d'a.-e.

Ces changements ne seront pas examinés dans le cadre du présent rapport, car ils n'ont pas été mis en œuvre au cours de l'EF1617. Leur incidence ne peut donc pas être évaluée dans ce rapport.

L'incidence des changements annoncés récemment sera évaluée dans les prochains rapports de contrôle et d'évaluation, à partir du rapport pour l'EF1718.

¹ Dans le *Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi*, les prestations pour les travailleurs autonomes (prévues par la partie VII.1 de la *Loi sur l'assurance-emploi*) et les prestations pour pêcheurs (prévues par la partie VIII) sont assimilées aux prestations de la partie I.

malades, qui sont enceintes ou qui ont récemment donné naissance, qui prennent soin d'un nouveau-né ou d'un enfant nouvellement adopté, ou qui s'occupent d'un membre de la famille gravement malade ou blessé ou en fin de vie.

Les programmes livrés sous le régime de la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi* sont appelés **Prestations d'emploi et mesures de soutien** (PEMS). Le but de ces programmes est « d'aider à maintenir un régime d'assurance-emploi durable par la mise sur pied de prestations d'emploi et de mesures de soutien pour les participants et par le maintien d'un service national de placement »². Les PEMS sont des programmes et de services relatifs au marché du travail qui ont été mis sur pied pour aider les Canadiens sans emploi à retourner au travail et pour constituer une main-d'œuvre qui répond aux besoins actuels et futurs des employeurs. En règle générale, ces programmes sont mis en œuvre par les gouvernements provinciaux et territoriaux dans le cadre des ententes sur le développement du marché du travail (EDMT).

Le budget de 2016 a annoncé plusieurs réformes et investissements dans le régime d'assurance-emploi qui ont été mis en œuvre durant l'exercice financier examiné. Les premiers effets de ces changements de politiques et de ces investissements sont présentés tout au long de ce rapport. Les changements mis en place à la partie I de l'assurance-emploi incluent : des modifications aux règles d'admissibilité pour les personnes qui deviennent ou redeviennent membres de la population active; d'augmenter temporairement les prestations dans certaines régions plus touchées par la baisse des prix des produits de base; et de réduire le délai de carence de l'assurance-emploi pour le faire passer de deux semaines à une semaine. Les investissements annoncés dans le budget de 2016 ont aussi fourni un montant supplémentaire de 125 millions aux provinces et territoires afin d'appuyer des mesures d'acquisition de compétences et de formation en lien avec la partie II de l'assurance-emploi; des fonds supplémentaires temporaires pour permettre aux centres d'appel de l'assurance-emploi d'embaucher plus d'agents; et ont mené au lancement de l'examen de la qualité des services.

La Commission de l'assurance-emploi du Canada

La Commission de l'assurance-emploi du Canada (CAEC) a pour mandat, en vertu de la Loi, d'observer et d'évaluer le régime d'assurance-emploi. À cette fin, elle supervise un programme de recherche dont les résultats servent à l'établissement de son rapport annuel de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi. Au terme de l'exercice financier, la CAEC présente le rapport au ministre de la Famille, des Enfants et du Développement social (le Ministre), qui le dépose au Parlement.

La CAEC élabore des règlements en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi* avec l'agrément du gouverneur en conseil. De plus, elle joue un rôle clé quant à la surveillance 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) et Service Canada administrent le régime d'assurance-emploi au nom de la CAEC.

La contribution de la CAEC à la transparence financière du régime 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

² Partie II, article 56 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

l'actuaire en chef, établit un rapport sommaire et transmet les deux rapports au Ministre ainsi qu'au ministre des Finances, en vue de leur dépôt au Parlement. La CAEC fixe, en outre, le maximum de rémunération annuelle assurable, conformément aux exigences prévues par la Loi. À compter de 2017, elle aura la responsabilité de fixer le taux de cotisation selon un mécanisme d'équilibre sur sept ans pour le Compte des opérations de l'assurance-emploi.

Le CAEC fournit des conseils quant aux décisions rendues en appel relatives à l'assurance-emploi qui seront soumises à une révision judiciaire par la Cour d'appel fédérale. En outre, 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 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 renouvelable d'une durée maximale de cinq ans et font valoir les préoccupations et les positions des employés et des employeurs à l'égard de l'élaboration des politiques et de la prestation des programmes relatifs à l'assurance-emploi et au marché du travail. Le sous-ministre de l'Emploi et du Développement social, qui représente le gouvernement fédéral, agit à titre de président de la CAEC. Le sous-ministre délégué principal de l'Emploi et du Développement social en est le vice-président et n'a droit de vote que lorsqu'il agit au nom du président.

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 de fonctionnaires d'EDSC et de Service Canada à l'étape de la préparation. Il s'appuie sur de multiples sources d'information – données administratives, données d'enquête de Statistique Canada, rapports analytiques internes et externes et études d'évaluation revues par des pairs – dans le but de fournir une analyse exhaustive de l'incidence et de l'efficacité du régime d'assurance-emploi.

Le premier chapitre rend compte de la situation du marché du travail canadien au cours de l'exercice financier de 2016 à 2017. 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 chômeurs canadiens grâce aux programmes et services actifs d'emploi et 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.



Chapitre I

Contexte du marché du travail

Ce chapitre rend compte des principaux développements du marché du travail et de la situation économique qui prévalait au Canada au cours de l'exercice financier commençant le 1^{er} avril 2016 et prenant fin le 31 mars 2017 (EF1617), ce qui correspond à la période d'évaluation du régime d'assurance-emploi pour ce rapport¹. La section 1.1 présente un aperçu et le contexte historique de la situation économique de l'EF1617. La section suivante (1.2) résume les principaux développements du marché du travail au sein de l'économie canadienne^{2,3}. Dans la section 1.3, il est question des tendances à long terme du marché du travail, comme les changements survenant au sein de la composition de la population active qui témoignent d'une population vieillissante et plus éduquée; les changements observés dans la nature des emplois s'expliquant notamment par les progrès technologiques menant à des possibilités d'emploi accrues pour les travailleurs hautement qualifiés, mais aussi à moins de postes pour les travailleurs moyennement qualifiés, et les changements au sein de la population au chômage illustrant les variations dans l'offre et la demande de main-d'œuvre au fil du temps. Les tableaux relatifs aux éléments dont il est question dans ce chapitre se trouvent à l'annexe 1.

¹ La période de référence ayant fait l'objet d'une analyse est l'exercice financier du gouvernement du Canada, qui s'étend du 1^{er} avril 2016 au 31 mars 2017. Dans certaines sections, les données des exercices financiers n'étant pas disponibles; les données des années civiles ont été utilisées.

² Les données présentées dans le présent chapitre proviennent pour la plupart de Statistique Canada, plus précisément de l'Enquête sur la population active, de l'Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail, de l'Enquête sur les postes vacants et les salaires et du Système canadien des comptes macroéconomiques. Les données annuelles représentent les moyennes des données mensuelles non désaisonnalisées (sauf dans les cas où seules les données désaisonnalisées étaient accessibles), tandis que les données mensuelles et trimestrielles ont été désaisonnalisées, sauf indication contraire. Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre aux totaux indiqués.

³ En raison des révisions apportées aux données de Statistique Canada, les chiffres publiés dans les rapports de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi des années précédentes ont été corrigés en conséquence.

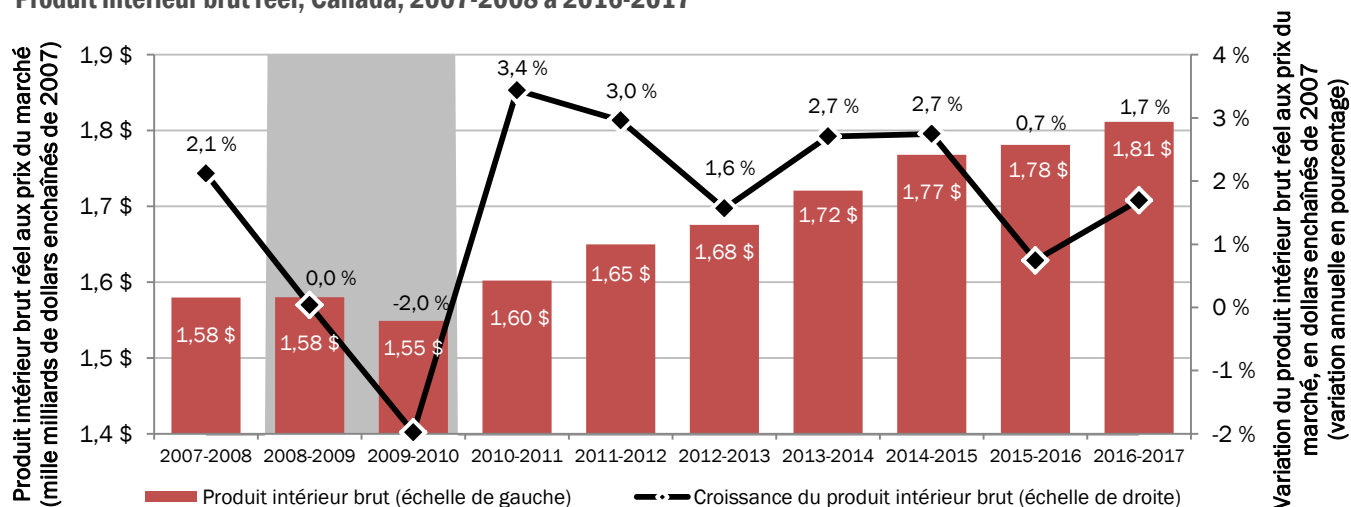
1.1 Vue d'ensemble de la situation économique

Le produit intérieur brut (PIB) réel du Canada a rebondi au cours de l'exercice financier débutant le 1^{er} avril 2016 et se terminant le 31 mars 2017 (l'EF1617), affichant une croissance de 1,7 %, ce qui a fait suite au plus faible taux de croissance enregistré depuis la récession de 2008 à 2009 (+0,7 % à l'EF1516). Malgré tout, la croissance économique est demeurée légèrement inférieure à la moyenne enregistrée au cours des cinq années suivant la fin de la récession de 2008 à 2009 (voir le graphique 1). Cette situation s'explique en partie par le maintien de la faiblesse des prix des produits de base, jumelé aux importants feux de forêt survenus en Alberta qui ont exercé des pressions sur l'économie canadienne en début d'année, et aux faibles investissements commerciaux qui ont continué leur déclin (-3,0 %)⁴. Lorsque comparé aux autres pays du Groupe des Sept (G7), le Canada se trouve au troisième rang en ce qui a trait à la croissance du PIB réel au cours de l'EF1617, derrière le Royaume-Uni (+2,0 %) et l'Allemagne (+1,9 %)⁵. Par conséquent, le Canada continue de jouir d'un niveau de vie élevé et se classe au troisième rang des pays du G7 (en utilisant la parité de pouvoir d'achat) avec un PIB d'environ 42 700 dollars américains par habitant⁶.

Même si les prix de l'énergie sont demeurés bien en deçà de la moyenne observée au cours des dix dernières années, la croissance économique s'est accélérée au cours de l'EF1617 en raison de l'augmentation des dépenses de consommation à l'intérieur du pays. La croissance des dépenses de consommation s'explique par une augmentation plus rapide de l'emprunt par rapport aux revenus, menant à un endettement sans précédent des ménages canadiens durant l'EF1617. Depuis la fin de la récession de 2008 à 2009, les ménages canadiens présentent le plus haut ratio d'endettement, en proportion de leurs revenus, de tous les pays du G7 (voir le graphique 2).

Graphique 1

Produit intérieur brut réel, Canada, 2007-2008 à 2016-2017



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

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

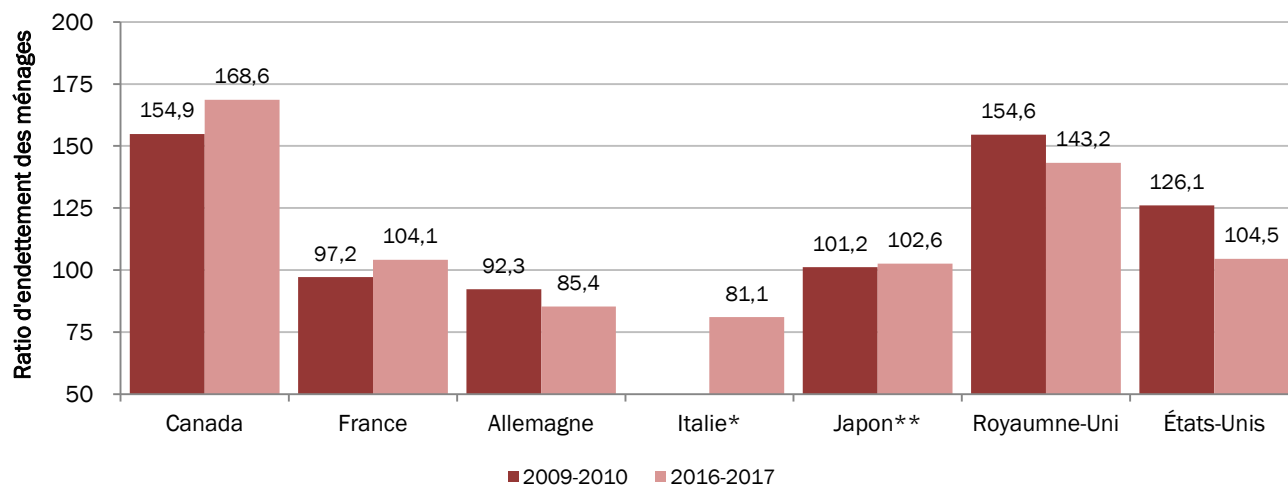
⁴ Statistique Canada, tableau CANSIM 380-0064.

⁵ Organisation de coopération et de développement économiques, Comptes nationaux, février 2018.

⁶ Organisation de coopération et de développement économiques, Comptes nationaux, février 2018.

Graphique 2

Ratio d'endettement des ménages, pays du Groupe des Sept, 2009-2010 et 2016-2017



* Il n'existe pas de données sur l'Italie pour 2009-2010.

** Données de 2015-2016 pour le Japon.

Source : OCDE, Comptes nationaux, tableau de bord des ménages.

Un ratio dette-revenu élevé peut réduire la capacité des ménages à honorer leurs créances. Plus les paiements minimaux de la dette sont élevés par rapport au total du revenu disponible (aussi appelé la charge du service de la dette), plus les impacts d'un choc économique, comme la perte d'un emploi ou une hausse des taux d'intérêt⁷, seront importants pour le ménage. Au cours de l'EF1617, la charge du service de la dette des ménages canadiens a atteint son plus haut niveau depuis les sommets historiques enregistrés avant et pendant la récession de l'EF0809. Un rapport de 2016 du Bureau du directeur parlementaire du budget prévoit que cette situation pourrait s'aggraver au cours des prochaines années⁸.

1.2 Le marché du travail canadien en 2016-2017

La taille de la population active⁹ du Canada a augmenté de 0,8 % (+ 156 900), s'établissant à 19,6 millions durant l'EF1617, ce qui est légèrement moindre que le taux de croissance enregistré au cours de l'exercice précédent (+1,0 %). Cette situation témoigne du déclin de la population active en Alberta au cours du premier trimestre de l'exercice en raison des feux de forêt qui ont ravagé le nord de la province. La croissance fut concentrée en Colombie-Britannique (+2,7 %) et en Ontario (+0,8 %), alors que la plupart des provinces de l'Atlantique ont enregistré un petit déclin. La seule exception fut le Nouveau-Brunswick (+0,1 %). Bien que la croissance de la population active durant l'EF1617 ait été quelque peu inférieure à celle de l'exercice précédent,

⁷ Rapport sur la politique monétaire du 12 juillet 2017 de la Banque du Canada. Ce rapport a souligné que l'économie pourrait être plus vulnérable face à des taux d'intérêt plus élevés que par le passé en raison de l'accumulation de l'endettement des ménages.

⁸ Bureau du directeur parlementaire du budget. *Endettement et vulnérabilité financière des ménages*. Ottawa. Janvier 2016.

⁹ La population active est définie comme la population civile de 15 ans et plus (à l'exclusion des pensionnaires d'établissements) qui occupent un emploi ou sont au chômage. Pour une définition plus exhaustive, consulter l'annexe 1.1.

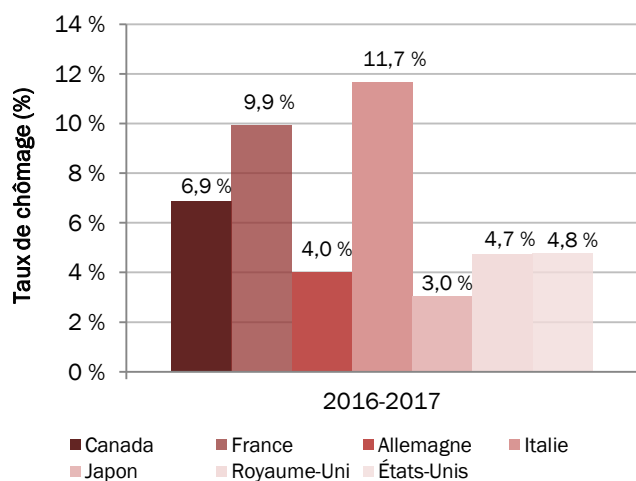
la croissance de l'emploi (+1,0 %) a été plus importante que l'augmentation enregistrée pendant l'EF1516 (+0,8 %). De plus, le nombre de chômeurs a chuté durant l'EF1617 (-1,4 %).

Outre la hausse du nombre de personnes occupées, le nombre de postes vacants (c'est-à-dire, les emplois non dotés pour lesquels les employeurs cherchent activement des travailleurs) a aussi augmenté au cours de l'EF1617 (+1,4 %) pour un total de 391 900 postes vacants. En plus de cette augmentation du nombre de postes vacants, la durée de la vacance des postes a également cru légèrement ce qui porte à croire, qu'en général, les employeurs ont eu besoin d'un peu plus de temps pour pourvoir les postes vacants comparativement à l'année précédente¹⁰. Il devient généralement difficile de pourvoir les postes vacants lorsque la main-d'œuvre disponible, principalement le nombre de chômeurs, enregistre un repli par rapport au nombre de postes à doter. Au cours de l'EF1617, l'importante augmentation du nombre de personnes en emploi jumelée au déclin du nombre de chômeurs par rapport à l'année précédente a mené à une petite diminution (-0,1 point de pourcentage) du taux de chômage national qui se situait à 6,9 %. Il y a malgré tout des variations régionales considérables qui sont présentées plus en détail à la sous-section 1.2.1 Marchés du travail régionaux changeants. De plus, cette diminution du taux de chômage national est quelque peu en contradiction avec la petite augmentation de la durée moyenne des épisodes de chômage (périodes continues de chômage pendant lesquelles une personne cherche du travail) qui fut observée au cours de cette même période.

Même s'il est vrai que le Canada affichait généralement des développements positifs pour le marché du travail durant l'EF1617, ces derniers furent modestes lorsque comparés aux autres pays du G7. Plus précisément, le Canada a présenté le troisième plus haut taux de chômage (voir le graphique 3A) et a enregistré la deuxième plus faible baisse du taux de chômage ainsi que le deuxième plus faible taux de croissance de l'emploi (voir le graphique 3B)¹¹.

Graphique 3A

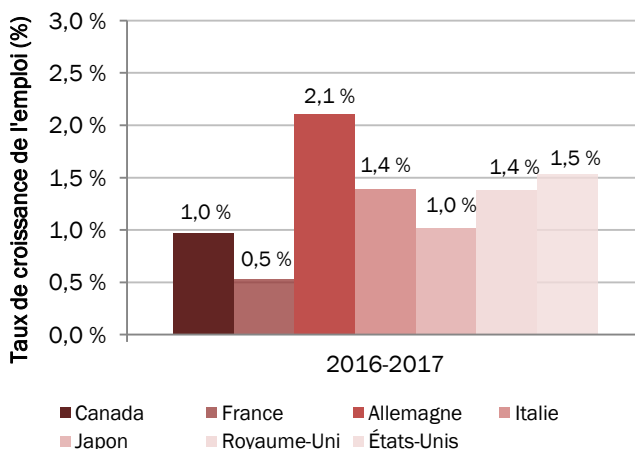
Taux de chômage, pays du Groupe des Sept, 2016-2017



Source : OCDE, Statistiques sur la population active, statistiques à court terme sur le marché du travail.

Graphique 3B

Croissance de l'emploi (en %), pays du Groupe des Sept, 2016-2017



Source : OCDE, Statistiques sur la population active, statistiques à court terme sur le marché du travail.

¹⁰ Statistique Canada, Enquête sur les postes vacants et les salaires, tableau CANSIM 285-0004.

¹¹ Organisation de coopération et de développement économiques, Statistiques à court terme sur le marché du travail, juin 2017.

1.2.1 Marchés du travail régionaux changeants

À l'échelle régionale, la Colombie-Britannique a affiché l'un des plus importants taux de croissance d'une année à l'autre pour ce qui est de l'emploi et du nombre de postes vacants. La province a aussi enregistré l'un des plus faibles taux de chômage au cours de l'EF1617. Les marchés du travail québécois et ontarien ont aussi présenté des développements positifs tandis que les provinces et les territoires dont l'économie est plus dépendante des matières premières (Alberta, Saskatchewan et Terre-Neuve-et-Labrador) ont connu de légers reculs.

La croissance de la population active fut concentrée en Colombie-Britannique (+2,7 %), la seule province à afficher une augmentation supérieure à la moyenne nationale (+0,8 %). Pour la province, il s'agit du plus important taux de croissance enregistré depuis l'EF0203, témoignant notamment du nombre accru de chômeurs à la recherche d'emploi provenant de l'Alberta¹². Les perspectives d'emploi ont été particulièrement bonnes en Colombie-Britannique alors que les taux de croissance de l'emploi (+3,4 %) et du nombre d'emplois vacants (+10,4 %) furent supérieurs aux moyennes nationales (soit, +1,0 % et +1,4 % respectivement) durant l'EF1617 (voir le tableau 1). Les taux de croissance de l'emploi et du nombre d'emplois vacants ont aussi été supérieurs à la moyenne nationale au Québec (+1,3 % et +11,9 % respectivement) et en Ontario (+1,1 % et +8,2 % respectivement). À l'opposé, Terre-Neuve-et-Labrador, l'Île-du-Prince-Édouard, la Nouvelle-Écosse, la

Tableau 1

Niveau d'emploi, croissance de l'emploi, nombre de postes vacants, croissance du nombre de postes vacants et taux de postes vacants, selon la province ou le territoire, Canada, 2016-2017

	Emplois (en milliers)	Variation d'une année à l'autre de l'emploi (en %)	Postes vacants (en milliers)	Variation d'une année à l'autre du nombre de postes vacants (en %)	Taux de postes vacants (en %)
Terre-Neuve-et-Labrador	231,3	-1,5 %	3,6	-22,9 %	1,7 %
Île-du-Prince-Édouard	71,9	-1,1 %	1,3	-10,7 %	2,2 %
Nouvelle-Écosse	447,1	-0,1 %	8,4	-14,5 %	2,1 %
Nouveau-Brunswick	352,8	+0,7 %	6,5	-10,5 %	2,2 %
Québec	4 156,8	+1,3 %	66,3	+11,9 %	1,9 %
Ontario	7 024,5	+1,1 %	168,5	+8,2 %	2,8 %
Manitoba	635,2	+0,1 %	11,2	-8,8 %	1,9 %
Saskatchewan	569,0	-0,8 %	9,0	-24,2 %	1,9 %
Alberta	2 263,3	-1,4 %	43,0	-23,8 %	2,2 %
Colombie-Britannique	2 401,4	+3,4 %	72,7	+10,4 %	3,4 %
Yukon	20,7	+6,8 %	0,6	-13,1 %	3,2 %
Territoires du Nord-Ouest	22,3	+0,6 %	0,6	-32,3 %	2,5 %
Nunavut	13,5	+5,9 %	0,3	-21,0 %	2,7 %
Canada	18 209,9	+1,0 %	391,9	+1,4 %	2,5 %

Remarque: Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre aux totaux indiqués. Les variations en pourcentage sont basées sur des chiffres non arrondis.

Sources : Statistique Canada, Enquête sur la population active, tableaux CANSIM 282-0087 et 282-0100 pour les statistiques sur l'emploi et Enquête sur les postes vacants et les salaires tableau CANSIM 285-0001 pour les statistiques sur les postes vacants.

¹² Le nombre de migrants interprovinciaux provenant de l'Alberta vers la Colombie-Britannique s'élevait en moyenne à 28 100 pour l'EF1415 à l'EF1617; une augmentation de 34,3 % par rapport à la moyenne enregistrée au cours de la période de l'EF1112 à l'EF1314. Consulter le tableau CANSIM 051-0019.

Saskatchewan et l'Alberta ont enregistré au cours de cette même période des replis de l'emploi et du nombre de postes vacants.

De plus, durant l'EF1617, pour la première fois depuis que l'Enquête sur la population active collige des données sur le marché du travail, la Colombie-Britannique a enregistré le plus bas taux de chômage (5,7 %) parmi toutes les provinces, avec une diminution de 0,6 point de pourcentage par rapport à l'exercice précédent. Le plus important recul a toutefois été observé au Québec (-0,9 point de pourcentage) qui a aussi affiché son plus bas taux (6,8 %) jamais enregistré. En revanche, la faiblesse des prix des produits de base a continué d'être un fardeau pour certaines régions, notamment en Alberta et en Saskatchewan alors que ces deux provinces ont affiché les plus grandes augmentations du taux de chômage (+1,7 point de pourcentage et +1,0 point de pourcentage respectivement), faisant en sorte que leur taux a atteint leur plus haut niveau enregistré depuis le milieu des années 1990.

En raison des développements divergents durant l'EF1617 au sein des marchés du travail régionaux, la durée moyenne des épisodes de chômage a varié de façon importante au sein des différentes provinces. Alors que la baisse du cours des produits de base a continué de peser sur les économies albertaines et saskatchewanaises, réduisant le nombre de possibilités d'emploi et augmentant le chômage, ce phénomène a aussi fait croître considérablement la durée moyenne des épisodes de chômage dans ces régions. La durée moyenne des épisodes de chômage en Alberta a atteint son plus haut niveau jamais enregistré (21,9 semaines) et fut, pour la première fois durant l'EF1617, la plus importante au Canada (où la durée moyenne était de 20,3 semaines), comme le montre le tableau 2¹³. La Saskatchewan a aussi affiché une importante hausse (+4,6 semaines) et sa

Tableau 2

Taux de chômage et durée des épisodes de chômage selon la province ou le territoire, Canada, 2015-2016 à 2016-2017

	Taux de chômage			Durée des épisodes de chômage (semaines)		
	2015-2016	2016-2017	Variation (pts de %)	2015-2016	2016-2017	Variation
Terre-Neuve-et-Labrador	13,3 %	13,7 %	+0,4	17,6	17,9	+0,3
Île-du-Prince-Édouard	10,5 %	10,6 %	+0,1	15,6	14,0	-1,6
Nouvelle-Écosse	8,6 %	8,1 %	-0,5	19,0	18,3	-0,7
Nouveau-Brunswick	9,8 %	9,2 %	-0,6	18,5	19,5	+1,0
Québec	7,7 %	6,8 %	-0,9	23,5	21,8	-1,7
Ontario	6,7 %	6,4 %	-0,3	20,0	20,2	+0,2
Manitoba	5,8 %	6,1 %	+0,3	17,0	18,0	+1,0
Saskatchewan	5,4 %	6,4 %	+1,0	13,2	17,8	+4,6
Alberta	6,6 %	8,3 %	+1,7	15,5	21,9	+6,4
Colombie-Britannique	6,3 %	5,7 %	-0,6	18,9	18,4	-0,5
Yukon	6,2 %	5,3 %	-0,9	S.O.	S.O.	S.O.
Territoires du Nord-Ouest	8,3 %	7,1 %	-1,2	S.O.	S.O.	S.O.
Nunavut	17,2 %	14,3 %	-2,9	S.O.	S.O.	S.O.
Canada	7,0 %	6,9 %	-0,1	19,8	20,3	+0,5

Sources : Statistique Canada, Enquête sur la population active, tableaux CANSIM 282-0087, 282-0100 et 282-0047.

¹³ Ces constats demeurent les mêmes lorsque l'ancienne méthode de mesure de la durée des épisodes de chômage de Statistique Canada, qui limitait la durée à 99 semaines et pour laquelle les données sont publiées depuis 1976, est utilisée.

durée moyenne la plus élevée (17,8 semaines) depuis le début des années 2000. La durée des épisodes de chômage n'a pas beaucoup changé dans les autres régions.

Les changements observés relativement à la rémunération hebdomadaire nominale ont aussi été inégaux à l'échelle des provinces; l'Alberta et les Territoires du Nord-Ouest ont été les deux seules régions à afficher un recul. Toutefois, en prenant en considération l'augmentation du coût de la vie, approximé par l'indice des prix à la consommation (IPC), seuls l'Île-du-Prince-Édouard, le Québec et la Saskatchewan ont enregistré une augmentation plus importante de la rémunération hebdomadaire par rapport à la hausse de l'IPC, ce qui a mené, de façon générale, à une baisse du pouvoir d'achat des travailleurs canadiens durant l'EF1617 (voir le tableau 3)¹⁴.

Tableau 3
Rémunération hebdomadaire nominale et indice des prix à la consommation selon la province ou le territoire, Canada, 2016-2017

	Rémunération hebdomadaire nominale moyenne (\$)*	Variation d'une année à l'autre de la rémunération hebdomadaire nominale (en %)	Variation d'une année à l'autre de l'indice des prix à la consommation (en %)
Terre-Neuve-et-Labrador	1 024	+0,4 %	+3,4 %
Île-du-Prince-Édouard	822	+1,9 %	+1,4 %
Nouvelle-Écosse	848	+0,8 %	+1,3 %
Nouveau-Brunswick	877	+2,0 %	+2,5 %
Québec	882	+1,0 %	+0,6 %
Ontario	978	+1,3 %	+2,0 %
Manitoba	894	+1,2 %	+1,4 %
Saskatchewan	994	+1,3 %	+1,0 %
Alberta	1 116	-1,7 %	+1,1 %
Colombie-Britannique	924	+1,5 %	+2,0 %
Yukon	1 062	+0,7 %	+1,3 %
Territoires du Nord-Ouest	1 395	-2,1 %	+1,2 %
Nunavut	1 285	+1,9 %	+2,4 %
Canada	960	+0,7 %	+1,5 %

* La rémunération inclut les heures supplémentaires et s'applique à l'ensemble des salariés rémunérés à l'heure, aux employés à salaire fixe et aux autres salariés. Sources : Statistique Canada, Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail, tableau CANSIM 281-0026 (pour les données sur la rémunération nominale), et Statistique Canada, Mesure de l'indice des prix à la consommation, tableau CANSIM 326-0020 (pour les données sur l'indice des prix à la consommation).

¹⁴ La variation de la rémunération hebdomadaire nominale moyenne, comme rapportée par l'Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail, pourrait être altérée par des changements au sein de la composition de l'emploi (c'est-à-dire, une augmentation du nombre d'employés dans les industries moins bien rémunérées par rapport au nombre de travailleurs dans les industries mieux rémunérées).

1.2.2 Les tendances en matière de mobilité de la main-d'œuvre se renversent alors que les prix des produits de base chutent

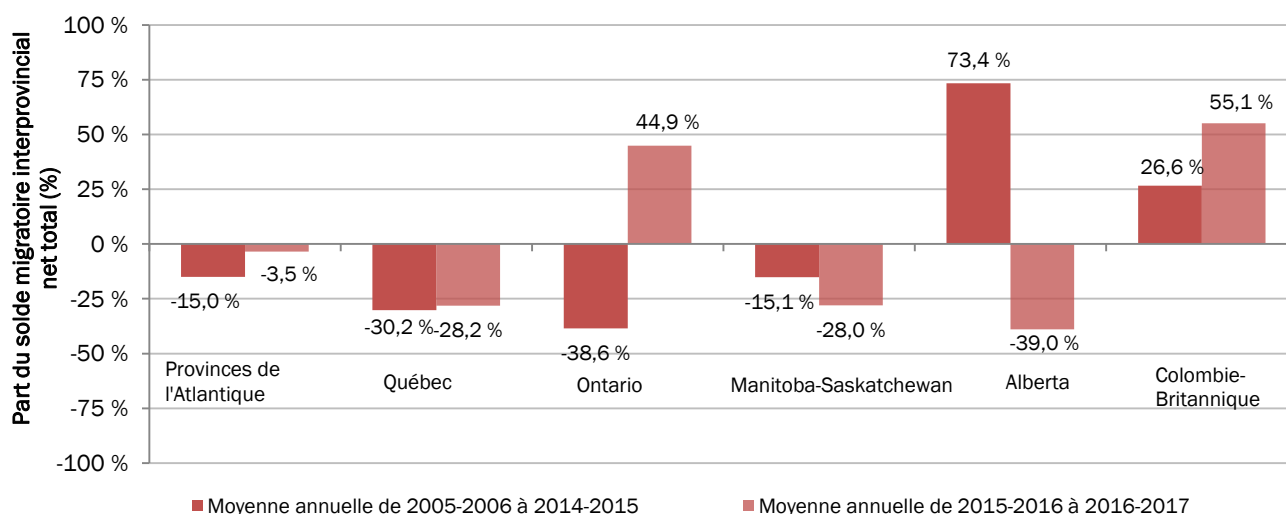
Tous les ans, un grand nombre de Canadiens (286 900 entre le premier juillet 2016 et le 30 juin 2017) déménagent dans une autre province ou un autre territoire. La majorité (154 800) des membres de ce groupe sont âgés de 25 à 54 ans. Ces déplacements entre les provinces s'expliquent en partie par les personnes cherchant des occasions d'emploi et donnent la possibilité aux travailleurs d'avoir accès à d'autres marchés du travail et de trouver un emploi ou d'en obtenir un correspondant davantage à leurs compétences. Sur le plan national, la mobilité interprovinciale peut accroître la croissance de la productivité et du PIB réel, de même qu'améliorer les débouchés pour les travailleurs résidant dans les provinces affichant un taux de chômage élevé et un excès d'offre de main-d'œuvre, en leur permettant de déménager dans des provinces où le taux de chômage est moins élevé et où il y a des pénuries de main-d'œuvre.

S'il est vrai que plusieurs éléments peuvent inciter une personne à déménager (y compris, sans toutefois exclure d'autres motifs, des possibilités d'emploi, les études ou l'école, des raisons familiales), la volonté de rehausser son niveau de vie est souvent un facteur déterminant. Depuis le milieu des années 1990, les provinces de l'Ouest, tout particulièrement l'Alberta, furent une destination de choix pour une majorité de migrants interprovinciaux canadiens. Toutefois, en raison de la faiblesse persistante des prix des produits de base et du marché du travail albertain moins favorable, les tendances ont quelque peu évolué au cours des dernières années en faveur de la Colombie-Britannique et de l'Ontario (voir le graphique 4).

Les développements liés au marché du travail de la Colombie-Britannique ont fait de cette province une destination de choix pour les migrants interprovinciaux depuis l'EF1516 (+21 400 en moyenne par année). L'Ontario a aussi affiché des soldes migratoires positifs depuis ce même exercice (+17 400 par année). De plus, l'exode migratoire dans les provinces de l'Atlantique est nettement moindre (-1 300 par année depuis l'EF1516 comparativement à -6 200, en moyenne, pour les deux exercices précédents).

Graphique 4

Part du solde migratoire interprovincial net selon la région, Canada, 2005-2006 à 2016-2017



Source : Statistique Canada, tableau CANSIM 051-0012.

En plus de la migration interprovinciale, certains travailleurs peuvent aussi effectuer des déplacements réguliers (quotidiens ou navette aérienne) entre la province où ils demeurent et celle où ils travaillent. Selon une étude¹⁵ de Statistique Canada portant sur l'emploi interprovincial au Canada, environ 420 000 personnes (3 % de la main-d'œuvre canadienne rémunérée) ont été classées comme employés interprovinciaux en 2011. D'après les conclusions de cette étude, un pourcentage plus élevé de la main-d'œuvre rémunérée des plus petites provinces (par exemple, celles du Canada atlantique) prend part à l'emploi interprovincial¹⁶. En 2011, les employés interprovinciaux représentaient environ 10 % de la main-d'œuvre rémunérée à Terre-Neuve-et-Labrador par rapport à moins de 2 % en Ontario.

Les niveaux importants d'exode migratoire enregistrés par les provinces de l'Atlantique au cours des dix dernières années jumelés aux importants niveaux d'employés interprovinciaux ont d'autant plus aggravé le fait qu'il existe un bassin limité de travailleurs disponibles dans ces provinces. L'emploi interprovincial s'avère une importante source de revenus pour une grande proportion de la population de Terre-Neuve-et-Labrador (environ 9 % des salaires et traitements totaux en 2011), de l'Île-du-Prince-Édouard (6 %), de la Nouvelle-Écosse (5 %) et du Nouveau-Brunswick (5 %). Parallèlement, l'emploi interprovincial a toutefois fait en sorte que ces provinces sont légèrement plus à risque de ressentir les effets de chocs économiques émanant d'autres régions du pays, car ceux-ci pourraient également avoir des répercussions sur les marchés du travail locaux ainsi que sur le régime de l'assurance-emploi (qui se fonde sur le lieu de résidence).

1.3 Tendances à long terme du marché du travail au Canada

Parallèlement aux changements observés au cours de l'EF1617, le marché du travail canadien est caractérisé par des tendances à long terme qui redéfinissent la population active. L'offre de travail a subi des changements considérables témoignant de l'impact du vieillissement de la population, des politiques publiques et de la demande pour des travailleurs hautement qualifiés ou ayant un diplôme universitaire. La composition de l'emploi a aussi changé alors qu'une plus grande proportion de postes exige désormais une formation postsecondaire et se trouve dans le secteur des services. Ces changements ont eu des impacts sur la population au chômage qui, en moyenne, trouve également dans ses rangs de plus importantes proportions de diplômés de niveau postsecondaire et de personnes n'ayant pas d'expérience de travail récente.

1.3.1 Main-d'œuvre canadienne en évolution

À l'instar de la plupart des pays développés, l'âge médian de la population du Canada a augmenté de façon importante, passant de 26,2 ans en 1971 à 40,6 ans en 2017¹⁷. Le vieillissement de la population, poussé notamment par la diminution des taux de fécondité et par une plus longue espérance de vie, pourrait modifier de façon significative l'économie, tant pour la demande de biens et de services que pour l'offre de travail.

¹⁵ René Morissette et Hanqing Qiu. *L'emploi interprovincial au Canada, 2002 à 2011*. Ottawa. Statistique Canada, Division de l'analyse sociale et de la modélisation, 2015.

¹⁶ L'emploi interprovincial dont il est question dans cette étude comprend les travailleurs se déplaçant dans une autre province pour le travail ainsi que ceux qui traversent une frontière provinciale chaque jour pour se rendre au travail (par exemple, les résidents de Gatineau travaillant à Ottawa et les Ottavians travaillant à Gatineau). Lorsqu'il y a exclusion des provinces adjacentes partageant une frontière, en fonction de la rémunération et des revenus totaux, environ 80 % des salaires des employés interprovinciaux des provinces de l'Atlantique provenaient d'une province autre que celle de l'Est. Pour la plupart des provinces de l'Ouest, environ 40 % des salaires de l'emploi interprovincial provenaient d'une province non limitrophe.

¹⁷ Statistique Canada, Estimations de la population, tableau CANSIM 051-0001.

La participation au marché du travail est étroitement liée aux événements clés de la vie et, par le fait même, à l'âge. En général, les jeunes âgés de 15 à 19 ans sont principalement impliqués dans leurs études et sont donc moins actifs sur le marché du travail. À mesure que ces jeunes vieillissent, une moins grande proportion se concentre sur leurs études et une part plus importante devient active sur le marché du travail. Une fois passées leurs principales années d'activité, soit de 25 à 54 ans, un nombre grandissant de personnes tend à quitter le marché du travail pour la retraite. Par conséquent, les changements survenant dans la composition de la population active au sein des différents groupes d'âge, par exemple l'augmentation de la proportion de travailleurs âgés de 55 ans et plus qui a été observée au cours des dernières années, pourraient avoir un impact sur l'offre globale de travail.

En plus des changements dans la composition de la population active en fonction de l'âge, l'évolution, au fil du temps, du taux d'activité, soit la proportion de personnes au sein d'un groupe socio-économique donné participant au marché du travail, a aussi une incidence sur l'offre globale de travail. Plus particulièrement, les politiques publiques et le niveau de scolarité sont des facteurs clés qui ont vraisemblablement une incidence. Par exemple, les chercheurs ont remarqué que les garderies publiques plus abordables, comme le système mis en place au Québec en 1997, ont contribué à l'augmentation de l'emploi chez les femmes. Cette hausse concorde avec une tendance générale observée à l'échelle du Canada, soit une augmentation de 15,4 % de l'activité chez les femmes depuis l'EF7677. Cette croissance est d'autant plus marquée chez les femmes âgées de 25 à 54 ans (+29,7 %). Malgré tout, le taux d'activité des femmes est demeuré inférieur à celui des hommes (environ neuf points de pourcentage de moins) au cours de l'EF1617.

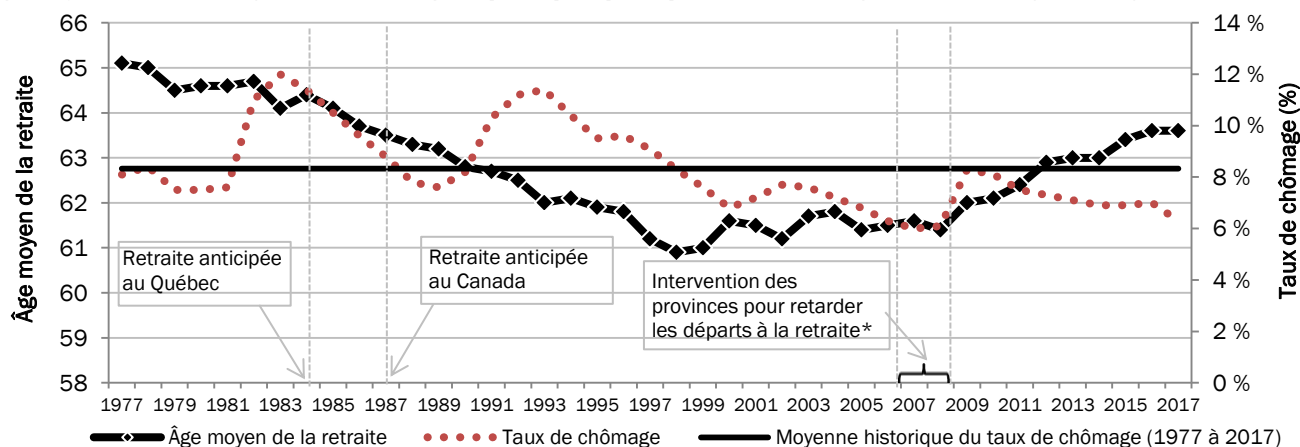
Au fil des ans, les politiques publiques, les facteurs financiers et les déséquilibres entre l'offre et la demande de travail, entre autres, pourraient avoir contribué aux changements observés au sein de l'activité des travailleurs approchant l'âge de la retraite. Des pensions de retraite plus ou moins généreuses jumelées à un rendement plus ou moins bon du marché boursier ont vraisemblablement eu des répercussions sur les revenus de retraite et ont pu mener au devancement ou au report de la décision de prendre sa retraite.

Par exemple, depuis sa création dans les années 1960, le Régime de pensions du Canada (RPC) a fait l'objet de différentes réformes, dont certaines ont coïncidé avec des changements au sein de la demande et de l'offre de travail disponible. Le graphique 5 illustre le fait que les changements apportés au RPC vers la fin des années 1980, une période associée à d'importants taux de chômage, ont coïncidé avec une tendance à la baisse de l'âge moyen du départ à la retraite.

Alors que le marché du travail canadien a connu une période, durant les années 2000, pendant laquelle le taux de chômage était bas et à la baisse, des changements ont été apportés à certaines lois provinciales sur le travail afin que les travailleurs approchant l'âge de la retraite puissent demeurer actifs sur le marché du travail. Ce phénomène concorde avec une tendance à la hausse observée pour l'âge de la retraite. Au fil du temps, des politiques publiques ont donc été associées à des changements clés dans la situation du marché du travail, soit une demande de main-d'œuvre faible ou élevée par rapport à l'offre de travail.

Graphique 5

Âge moyen de la retraite, taux de chômage et politiques publiques touchant l'âge de la retraite, Canada, 1977 à 2017



* Vers le milieu des années 2000, quatre provinces ont modifié leur loi afin d'éliminer les politiques de retraite obligatoire des employeurs dans leur territoire. Les changements ont été apportés en décembre 2006 en Ontario, en mai 2007 à Terre-Neuve-et-Labrador, en novembre 2007 en Saskatchewan et en janvier 2008 en Colombie-Britannique.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, tableaux CANSIM 282-0051 et 282-0087.

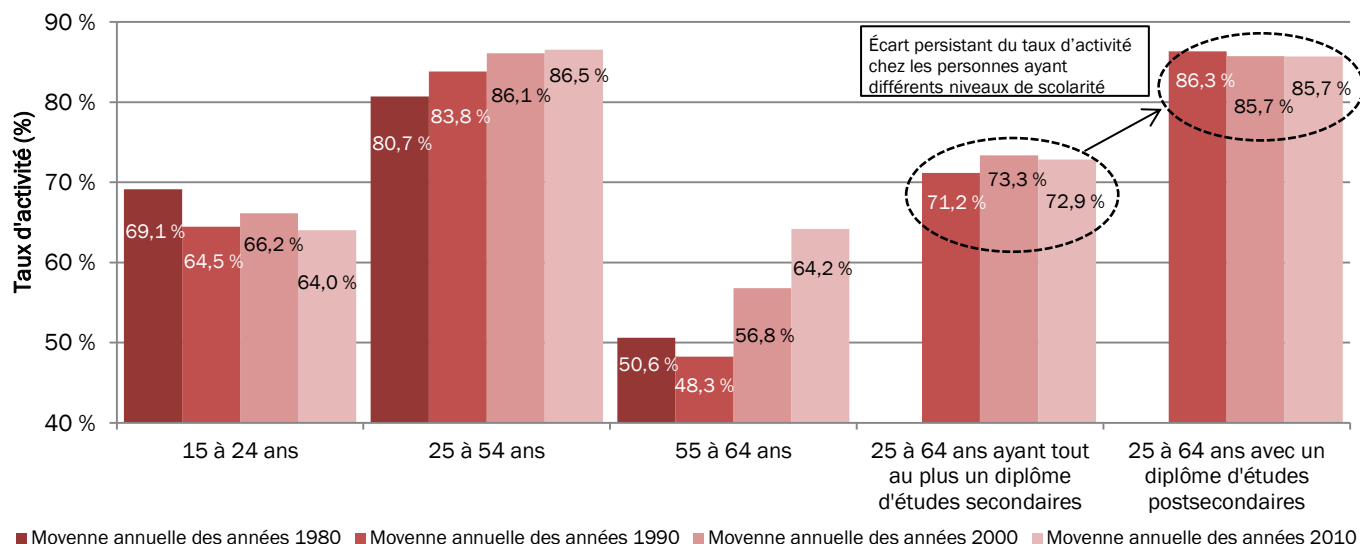
Pour ce qui est de l'avenir, une augmentation du taux de participation au marché du travail des groupes socio-économiques présentant un taux de participation en-deçà de la moyenne aiderait à amoindrir les impacts négatifs associés au vieillissement de la population sur l'économie canadienne. Par exemple, en plus du taux de participation plus faible des femmes (comparativement aux hommes tel que discuté précédemment), l'économie pourrait également bénéficier d'une augmentation du taux de participation des Autochtones ainsi que des individus âgés de 25 et plus qui n'ont pas d'études post-secondaires¹⁸.

En plus des changements démographiques et des modifications apportées aux politiques publiques, les variations de la demande de main-d'œuvre ont aussi un impact sur l'offre de travail. Au fil des ans, l'augmentation de la demande pour des travailleurs qualifiés a contribué à un accroissement des taux d'inscription aux études postsecondaires, ce qui a touché de deux façons l'offre globale de travail. D'un côté, le taux d'activité des jeunes (âgés de 15 à 24 ans) a chuté par rapport aux années 1980 (voir le graphique 6), témoignant en partie du fait qu'une proportion plus importante de cette population est demeurée aux études à temps plein et était vraisemblablement moins active sur le marché du travail. D'un autre côté, étant donné que les personnes ayant fait des études postsecondaires sont plus susceptibles d'être actives sur le marché du travail suite à leur graduation, le taux d'activité a augmenté de façon marquée pour l'ensemble des autres groupes démographiques au cours de cette même période.

¹⁸ En 2017, le taux de participation des Autochtones âgés entre 15 et 64 ans (70,4 %) était environ 8 points de pourcentage en-deçà du taux des non-Autochtones âgés entre 15 et 64 ans (78,7 %) alors que le taux de participation des personnes âgées de 25 et plus qui n'ont pas d'études post-secondaires était de 51,9 %. Source : Enquête sur la population active, tableau CANSIM 282-0228.

Graphique 6

Taux d'activité selon le groupe d'âge et le niveau de scolarité, Canada, 1980 à 2017



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

L'importance relative des emplois qualifiés ainsi que des collèges et des universités dans les grandes villes a probablement aussi contribué à la tendance de l'exode rural, tout particulièrement chez les jeunes Canadiens, qui est observée depuis 1991¹⁹. En 2014, selon l'Organisation pour la Coopération et le Développement Économique (OCDE), la concentration de la population canadienne au sein des centres urbains était la deuxième en importance (57,2 %) parmi les pays du G7, se classant seulement derrière le Japon²⁰. Le recours accru à la technologie et par le fait même à la demande de travailleurs hautement qualifiés, qui est plus importante dans les centres urbains, en plus des problèmes auxquels fait face le secteur manufacturier canadien depuis le début des années 2000 ont entre autres contribué au récent exode rural. La concentration grandissante de personnes, tout particulièrement de travailleurs hautement qualifiés, dans les régions urbaines crée des marchés du travail régionaux très distincts.

En plus de la concentration des travailleurs qualifiés dans les centres urbains, il y a des différences régionales qui s'accroissent en ce qui concerne la composition de la population active par groupe d'âge. Entre 2011 et 2017, la part de la population active âgée entre 15 et 24 ans a décliné plus rapidement dans les régions rurales²¹ (-1,7 points de pourcentage) que celle dans les régions urbaines²² (-1,3 points de pourcentage) et la part de la population active âgée de 55 ans et plus a augmenté beaucoup plus rapidement (+5,3 points de pourcentage) comparativement aux régions urbaines (+3,2 points de pourcentage)²³.

Les différences régionales dans la composition de la population active par groupe d'âge sont également perceptibles au niveau provincial. Tel qu'illustré au tableau 4, toutes les provinces ont enregistré, au cours des

¹⁹ Statistique Canada, Recensement de la population de 2011.

²⁰ OCDE. Panorama des régions de l'OCDE 2016. 13 mai 2016.

²¹ Définies ici comme étant les régions avec un centre de population inférieur à 10 000 personnes.

²² Inclus les régions métropolitaines de recensement (centre de population d'au moins 50 000 personnes) et les agglomérations de recensement (centre de population variant entre 10 000 et 49 999 personnes).

²³ Statistique Canada, tableau CANSIM 282-0137.

20 dernières années, un déclin dans la part de leur population active âgée entre 15 et 24 ans et une augmentation dans celle âgée de 55 ans et plus. Ces changements étaient plus prononcés dans les provinces atlantiques. Compte tenu de ces changements démographiques, les marchés du travail au niveau régional ne sont pas confrontés aux mêmes défis dans le futur, notamment en ce qui concerne le développement économique et les opportunités d'emploi.

En raison des changements dans la composition de la population active, dans son degré de participation au marché du travail et des cycles économiques, le taux d'activité au Canada a reculé par rapport au sommet de 67,5 % enregistré au cours de l'EF0809 pour atteindre 65,7 % pendant l'EF1617. Ce recul devrait se poursuivre alors que de plus en plus de travailleurs issus de la génération du baby-boom atteignent l'âge de la retraite. Toutefois, lorsque comparé aux autres pays du G7, le Canada affichait toujours le taux d'activité le plus important pour la population âgée de 15 ans et plus en 2016²⁴. Compte tenu de taux de fécondité plus élevés que les autres pays du G7 et de l'immigration, on s'attend à ce que le Canada soit plus en mesure de gérer les effets du vieillissement de sa population au cours des prochaines décennies que la plupart des autres pays du G7²⁵. Les nouveaux arrivants représentent une proportion croissante de la population active totale au pays, comptant pour 24,2 % de la population active canadienne pendant l'EF1617, soit une augmentation de 3,8 points de pourcentage par rapport à il y a dix ans²⁶.

Tableau 4

Proportions de la population active âgée entre 15 et 24 ans et de 55 ans et plus selon la province, Canada, 1997 et 2017

	Proportion de la population active âgée entre 15 et 24 ans			Proportion de la population active âgée de 55 ans et plus		
	1997	2017	Écart (pts de %)	1997	2017	Écart (pts de %)
Terre-Neuve-et-Labrador	15,3 %	12,9 %	-2,4	6,9 %	21,5 %	+14,6
Île-du-Prince-Édouard	18,5 %	14,8 %	-3,7	10,0 %	24,5 %	+14,5
Nouvelle-Écosse	16,9 %	14,1 %	-2,8	8,3 %	23,3 %	+15,0
Nouveau-Brunswick	16,8 %	13,3 %	-3,6	8,2 %	23,9 %	+15,7
Québec	15,1 %	13,6 %	-1,5	8,9 %	20,5 %	+11,6
Ontario	15,9 %	14,3 %	-1,6	9,8 %	21,1 %	+11,3
Manitoba	18,3 %	16,0 %	-2,3	9,9 %	20,4 %	+10,5
Saskatchewan	18,7 %	14,4 %	-4,3	12,4 %	22,0 %	+9,7
Alberta	17,6 %	13,6 %	-3,9	9,5 %	19,3 %	+9,8
Colombie-Britannique	15,7 %	14,9 %	-0,8	9,8 %	21,8 %	+12,0
Canada	16,1 %	14,1 %	-1,9	9,5 %	21,0 %	+11,4

Remarque: Les variations en points de pourcentage sont basées sur des chiffres non-arrondis.

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

²⁴ Banque mondiale, indicateurs du développement dans le monde, estimation modélisée OIT du taux de participation à la population active des 15 ans et plus.

²⁵ Organisation des Nations unies, Département des affaires économiques et sociales, Division de la population (2015). *World Population Ageing 2015*, (ST/ESA/SER.A/390).

²⁶ Statistique Canada, tableau CANSIM 282-0107.

1.3.2 Évolution de la nature des emplois

Depuis le milieu du XX^e siècle, deux importantes tendances ont été prédominantes dans les économies avancées. D'abord, il y a une plus grande dépendance envers l'utilisation et la production de la connaissance en tant que moteur économique, qui s'appuie davantage sur les travailleurs qualifiés. Ensuite, il y a une proportion croissante des emplois dans les industries du secteur des services. Ces changements ont aussi été accompagnés d'une augmentation de l'inégalité des salaires au fil du temps et de l'émergence de sources de revenus non-associées avec les activités traditionnelles du marché du travail.

Les progrès technologiques ont mené à l'automatisation de certaines tâches qui étaient autrefois réalisées par des travailleurs manuels. Chaque année, de plus en plus de tâches effectuées par des travailleurs sont automatisées, faisant ainsi évoluer le besoin et la demande de compétences. La croissance de l'emploi dans le secteur des services professionnels, scientifiques et techniques, qui se compose surtout d'industries fondées sur le savoir, fut la plus rapide (+4,3 % annuellement) au Canada pour les quarante dernières années. L'emploi dans cette industrie a crû presque trois fois plus rapidement que la moyenne nationale (+1,6 %). Cette croissance de l'emploi supérieure à la moyenne dans les industries fondées sur le savoir témoigne de l'importante dépendance de l'économie aux ordinateurs et aux technologies de l'information et des communications, pour lesquels des travailleurs hautement qualifiés sont essentiels.

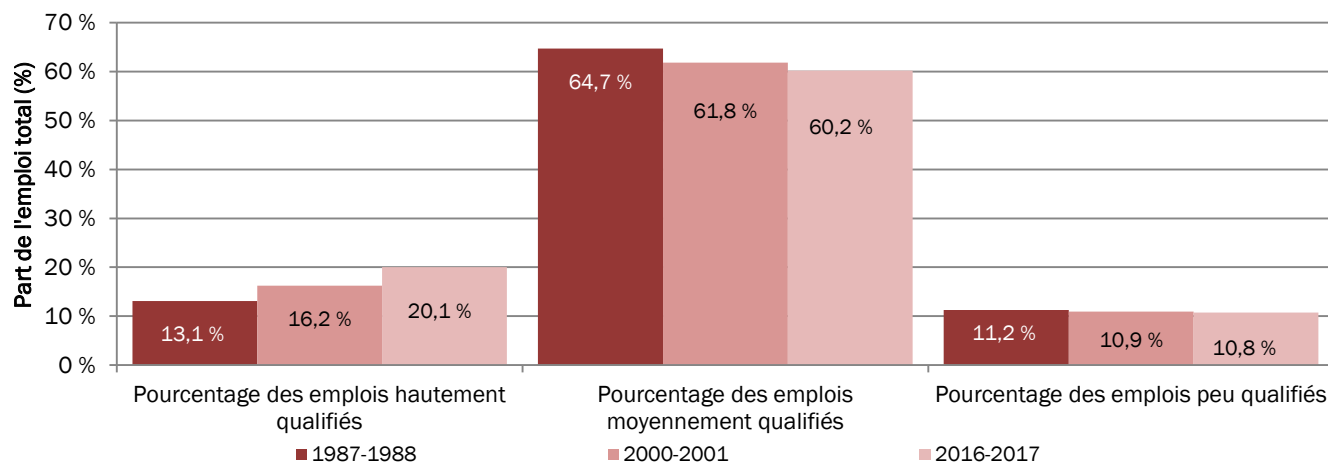
Ces changements ont mené à une demande accrue de travailleurs hautement qualifiés ou ayant un plus haut niveau de scolarité²⁷. Entre l'EF8788 et l'EF1617, le nombre d'emplois exigeant généralement un diplôme universitaire a augmenté de 2,0 millions (+123,0 %) comparativement à une hausse de 1,2 million (+22,2 %) pour les emplois nécessitant généralement un diplôme d'études secondaires ou une formation en cours d'emploi. Au cours de cette période, la part des emplois exigeant normalement un diplôme universitaire a augmenté d'environ 7,0 points de pourcentage, comptant ainsi pour 20,1 % de tous les emplois au cours de l'EF1617 (voir le graphique 7).

Entre l'EF8788 et l'EF1617, le pourcentage des emplois exigeant généralement un diplôme d'études collégiales, une formation en apprentissage ou un diplôme d'études secondaires, correspondant principalement aux emplois moyennement qualifiés, a chuté de 4,5 points de pourcentage tandis que celui des emplois exigeants une formation en cours d'emploi (représentant surtout les emplois peu qualifiés) est demeuré relativement inchangé. Comme indiqué dans la publication *Perspectives de l'emploi de 2017* de l'OCDE, la polarisation de l'emploi vers les postes faiblement qualifiés et les postes hautement qualifiés, qui s'explique en partie par les progrès technologiques, a aussi été observée aux États-Unis et dans plusieurs pays européens.

²⁷ Bien que le niveau de scolarité atteint soit utilisé pour distinguer les emplois par niveau de compétences, d'autres facteurs incluant la formation en cours d'emploi, pourraient également être considérés pour représenter les niveaux de compétences.

Graphique 7

Répartition de l'emploi selon le niveau de compétences, Canada, 1987-1988, 2000-2001 et 2016-2017



Remarque : Les emplois hautement qualifiés correspondent aux postes pour lesquels un diplôme universitaire est généralement requis; les emplois moyennement qualifiés correspondent aux postes pour lesquels un diplôme d'études collégiales ou secondaires ou une formation en apprentissage est généralement exigé, et les emplois peu qualifiés correspondent aux postes exigeant généralement une formation en cours d'emploi. Les professions du secteur de la gestion, habituellement considérées comme des emplois hautement qualifiés, sont exclues, car elles n'exigent pas un niveau de scolarité précis.
Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, tableau CANSIM 282-0141.

En plus de la polarisation de l'emploi, les données montrent qu'au cours des 40 dernières années, les salaires ont augmenté de façon plus importante pour les travailleurs se trouvant dans les échelons supérieurs de la rémunération, ce qui a entraîné un accroissement de l'inégalité des salaires au Canada. La transition vers les emplois hautement qualifiés et l'accroissement de l'inégalité des salaires peuvent être représentés à l'aide des variations des salaires moyens et médians. Comme le montre le tableau 5, entre l'EF9798 et l'EF1617, les travailleurs gagnant les taux de salaire horaire médians les plus élevés au cours de l'EF9798 ont généralement enregistré les plus fortes augmentations moyennes du salaire horaire.

Les variations au sein de la composition de l'emploi peuvent avoir des effets subtils sur l'assurance-emploi. Par exemple, s'il est vrai que la demande croissante de travailleurs hautement qualifiés a permis la création de nombreuses possibilités d'emploi bien rémunérées pour les gens, ces emplois sont fortement spécialisés. Par conséquent, il peut être difficile pour les travailleurs hautement qualifiés qui ont perdu leur emploi de trouver un emploi correspondant à leurs compétences et connaissances particulières. De plus, en moyenne au cours de l'EF1617, les postes vacants hautement qualifiés (ou les postes pour lesquels le niveau de scolarité minimalement recherché est un grade universitaire) ont compté pour 15,6 % de tous les postes à pourvoir alors que pendant ce même exercice, les emplois hautement qualifiés représentaient 20,1 % de tous les emplois²⁸.

²⁸ Une étude récente de Statistique Canada, *Établir le lien entre l'offre et la demande de main-d'œuvre : le chômage et les postes vacants*, publiée le 1^{er} novembre 2017, a aussi montré qu'une part disproportionnée d'emplois vacants est associée aux vacances exigeant tout au plus un diplôme d'études secondaires (environ 66 %) en 2015 et en 2016 par rapport à la part de chômeurs ayant tout au plus un diplôme d'études secondaires (49 %).

Tableau 5

Part des employés hautement qualifiés et croissance du salaire horaire médian, selon les groupes professionnels, Canada, 1997-1998 et 2016-2017

	1997-1998		2016-2017		Variation entre 1997-1998 et 2016-2017	
	Part des employés hautement qualifiés	Salaire horaire médian (\$)	Part des employés hautement qualifiés	Salaire horaire médian (\$)	Part des employés hautement qualifiés (pts de %)	Salaire horaire médian (\$)
Gestion	100,0 %	19,4 \$	100,0 %	40,1 \$	S.O.	+20,7 \$
Affaires, finance et administration	14,9 %	14,3 \$	22,1 %	23,5 \$	+7,2	+9,2 \$
Sciences naturelles et appliquées et domaines apparentés	52,2 %	20,1 \$	55,5 %	34,0 \$	+3,3	+14,0 \$
Secteur de la santé	46,6 %	17,9 \$	43,7 %	27,1 \$	-2,9	+9,2 \$
Enseignement, droit et services sociaux, communautaires et gouvernementaux	62,9 %	19,5 \$	61,1 %	29,7 \$	-1,8	+10,2 \$
Arts, culture, sports et loisirs	33,7 %	13,6 \$	24,3 %	20,1 \$	-9,4	+6,5 \$
Vente et services	0,0 %	8,7 \$	0,0 %	13,9 \$	S.O.	+5,3 \$
Métiers, transport, machinerie et domaines apparentés	0,0 %	15,4 \$	0,0 %	24,1 \$	S.O.	+8,8 \$
Ressources naturelles, agriculture et production connexe	0,0 %	11,6 \$	0,0 %	19,7 \$	S.O.	+8,1 \$
Fabrication et services d'utilité publique	0,0 %	13,1 \$	0,0 %	19,7 \$	S.O.	+6,7 \$
Canada	15,5 %	14,1 \$	19,3 %	22,3 \$	+3,8	+8,2 \$

Remarque : Les employés hautement qualifiés sont associés aux emplois exigeant habituellement un diplôme universitaire ou aux postes de gestion. Les variations en points de pourcentage et en niveau sont basées sur des chiffres non arrondis. Exclut les travailleurs autonomes.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population, tableau CANSIM 282-0051.

Lorsque combinées avec le taux de remplacement du revenu de 55 % du régime d'assurance-emploi, la part décroissante des emplois moyennement qualifiés et l'augmentation des inégalités du revenu ont aussi des répercussions sur les chômeurs. Par exemple, s'il est vrai que les prestations d'assurance-emploi peuvent permettre aux travailleurs hautement qualifiés mis à pied de chercher du travail pendant une plus longue période afin de trouver un emploi convenable, le taux de remplacement du revenu de 55 % appliqué au maximum de la rémunération assurable (MRA) du régime, soit 51 700 \$ en 2018, impose une limite au montant des prestations d'assurance-emploi versées à ces chômeurs.

De même, lorsque le taux fixe de remplacement du revenu de 55 % de l'assurance-emploi est appliqué à un faible revenu, ce qui correspond fréquemment aux prestataires d'assurance-emploi peu qualifiés, il entraîne un niveau de prestations versées relativement faible. Bien que le régime fournisse un supplément familial aux ménages à faible revenu, le montant des revenus utilisés pour déterminer l'admissibilité à ce supplément n'a pas été modifié depuis l'an 2000. Par conséquent, chaque année, une part décroissante de prestataires d'assurance-emploi ont droit au supplément familial.

Une autre tendance émergente attribuable à une dépendance accrue à la technologie est l'importance de sources de revenus moins conventionnelles, autant comme principale source de revenus que de revenus

d'appoint. Par exemple, entre novembre 2015 et octobre 2016, environ 2,7 millions de Canadiens (9,5 %) ont été impliqués dans des activités économiques associées à la location, vente ou échange de biens entre pairs²⁹, dont une part importante a été réalisée grâce à l'Internet. Ce type d'activités devrait continuer de croître au cours des prochaines années et pourrait perturber davantage la structure économique actuelle. Il doit être noté que les revenus découlant de ces activités ne sont habituellement pas considérés comme étant des revenus d'emploi assurable aux fins du programme de l'a.-e.

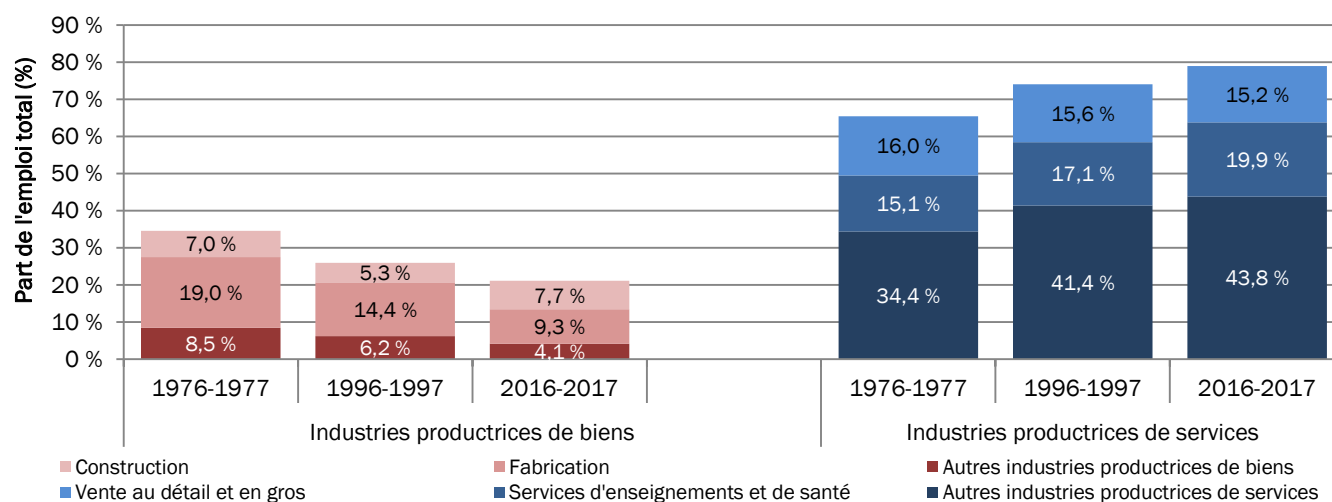
En plus de l'importance croissante du savoir, les industries productrices de services, toutes ensemble, surclassent depuis les quarante dernières années les industries productrices de biens. Même si le niveau d'emploi dans les industries productrices de biens a quelque peu augmenté (+0,3 % annuellement) au cours des 40 dernières années, il a plus que doublé dans les industries productrices de services (+2,0 % annuellement), passant de 6,4 millions au cours de l'EF7677 à 14,3 millions durant l'EF1617. Les industries productrices de services comptaient pour 78,9 % de l'emploi au Canada au cours de l'EF1617, comparativement à 65,5 % 40 ans plus tôt.

La croissance plus lente des industries productrices de biens au cours de cette période, et plus particulièrement au cours des dix dernières années, s'explique en partie par le déclin de l'industrie manufacturière au sein de l'économie canadienne (voir le graphique 8). Cette situation est le reflet d'une tendance à la baisse à long terme de l'emploi dans l'industrie manufacturière qui est commune à toutes les économies avancées. Cette tendance est liée aux progrès technologiques, à l'utilisation accrue de stock de capital pour la production de biens, et à l'augmentation des échanges commerciaux entre les pays développés et les pays en voie de développement qui sont capables de fabriquer des produits exigeant beaucoup de main-d'œuvre à moindre coût que le Canada.

L'importance accrue de l'emploi dans le secteur des services a aussi une incidence sur le régime d'assurance-emploi. Étant donné que les travailleurs dans les industries productrices de services travaillent en moyenne moins d'heures chaque semaine par rapport aux personnes travaillant dans les industries productrices de biens (voir le tableau 6), ils peuvent avoir plus de difficultés à devenir admissibles aux prestations d'assurance-emploi.

Graphique 8

L'emploi dans les industries productrices de biens et de services, Canada, 1976-1977, 1996-1997 et 2016-2017



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

²⁹ Statistique Canada. *L'économie du partage au Canada*. Le Quotidien. Février 2017.

Tableau 6**Nombre moyen d'heures travaillées par semaine, Canada, 1986-1987, 1996-1997, 2006-2007 et 2016-2017**

	1986-1987	1996-1997	2006-2007	2016-2017
Industries productrices de biens	37,4	38,3	37,7	37,4
Agriculture	36,5	42,7	42,9	41,3
Foresterie, pêche, mines, exploitation en carrière, et extraction de pétrole et de gaz	37,9	39,4	40,9	39,9
Services publics	36,3	35,5	34,9	35,3
Construction	35,9	37,0	36,8	36,8
Fabrication	38,0	37,7	36,9	36,9
Industries productrices de services	33,5	32,7	31,7	31,3
Commerce de gros et de détail	33,5	32,9	31,5	31,4
Transport et entreposage	37,7	37,5	37,3	36,3
Finance, assurances, services immobiliers et de location	36,3	34,5	33,3	33,6
Services professionnels, scientifiques et techniques	38,5	36,7	34,9	34,1
Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien	31,3	32,0	31,6	31,3
Services d'enseignement	31,1	29,5	28,0	27,8
Soins de santé et assistance sociale	30,8	29,9	29,8	29,6
Information, culture et loisirs	33,3	32,4	30,5	30,0
Services d'hébergement et de restauration	30,9	30,2	29,0	27,9
Autres services (sauf les administrations publiques)	33,4	34,0	32,6	31,9
Administrations publiques	34,5	33,6	32,7	32,3
Canada	34,6	34,2	33,1	32,6

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, tableau CANSIM 282-0021.

De plus, le salaire horaire médian pour les industries productrices de services (21,60 \$ au cours de l'EF1617) est inférieur à celui des industries productrices de biens (24,90 \$ pendant l'EF1617), ce qui donne des taux de prestations hebdomadaires moyens plus faibles lorsqu'une demande de prestation est établie et un total de prestations versées proportionnellement moindre pour les travailleurs des industries productrices de services, en moyenne^{30,31}.

1.3.3 Évolution de la composition de la population de chômeurs

Les changements qui ont touché l'offre et la demande de travail au cours des quarante dernières années ont engendré une nouvelle dynamique de l'emploi et du chômage. Alors que la population en emploi est en moyenne plus âgée, plus éduquée et travaille dans les secteurs urbains, l'âge, le niveau de scolarité et l'expérience professionnelle des chômeurs ont aussi changé au fil du temps.

³⁰ Statistique Canada, Enquête sur la population active, tableau CANSIM 282-0071.

³¹ Contrairement aux emplois dans les industries productrices de biens, certains postes, par exemple les coiffeurs, serveurs et ainsi de suite, dans le secteur des services peuvent être liés à des pourboires payés par les clients qui ne sont pas toujours entièrement pris en compte dans les revenus assurables des employés. Dans de tels cas, les taux de prestations hebdomadaires moyens peuvent être encore plus bas.

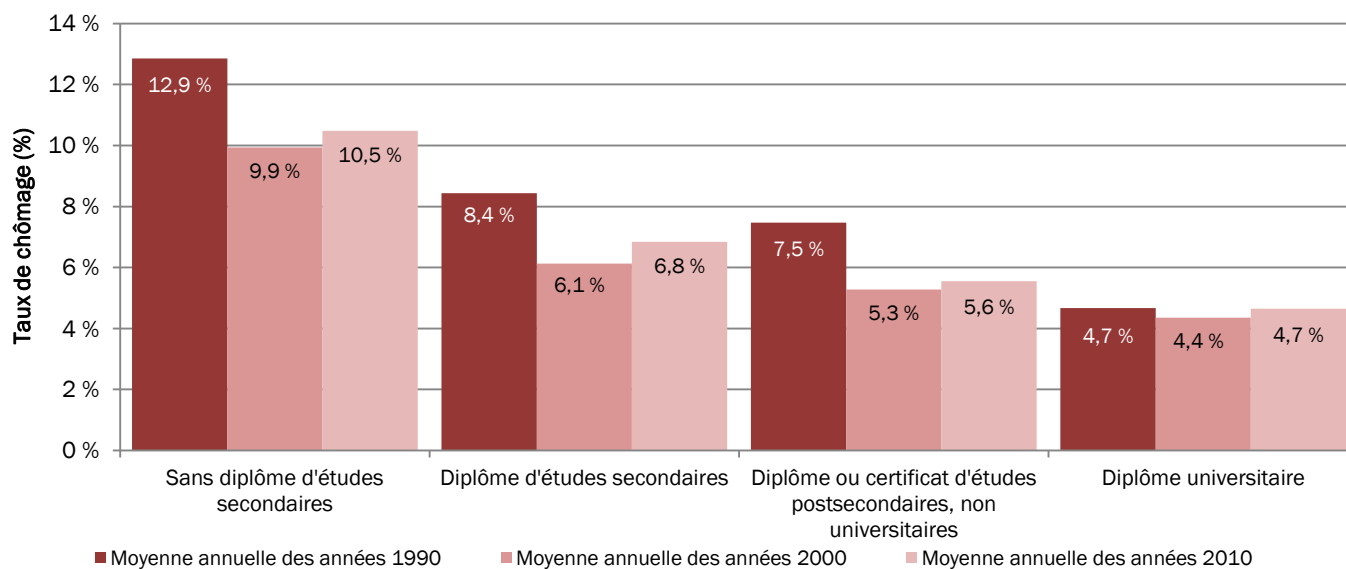
De façon semblable aux tendances observées chez la population en emploi, la composition selon le niveau de scolarité de la population de chômeurs canadiens a beaucoup changé entre l'EF9091 et l'EF1617. Si 32,0 % de tous les chômeurs canadiens âgés de 25 ans et plus détenaient un diplôme d'études postsecondaires lors de l'EF9091, ce pourcentage a presque doublé à l'EF1617, atteignant 61,2 %. Toutefois, même s'ils représentent un pourcentage beaucoup plus grand de tous les chômeurs, les diplômés postsecondaires âgés de 25 ans et plus affichaient encore, au cours de l'EF1617, un taux de chômage inférieur (5,5 % et 4,6 % respectivement pour les diplômés des programmes postsecondaires non universitaires et pour les diplômés universitaires) à celui des personnes ayant complété leurs études secondaires (6,8 %) ou à celui des gens n'ayant pas terminé leurs études secondaires (10,1 %). Pourtant, même si les diplômés universitaires affichent le plus faible taux de chômage, ils représentent le seul groupe pour qui ce taux n'a pas diminué comparativement à la moyenne observée au cours des années 1990 (voir le graphique 9).

La stagnation des perspectives d'emploi des diplômés universitaires s'explique partiellement par le caractère spécialisé de leurs compétences et connaissances qui ne sont pas facilement transférables aux emplois hors de leur domaine d'études. Une récente analyse montre que les perspectives d'emploi des Canadiens âgés de 25 à 34 ans qui sont titulaires d'un baccalauréat varient de façon marquée selon le domaine d'études. Les hommes détenant un diplôme en mathématiques, en informatique ou en science de l'information (86,0 %) et en ingénierie (87,2 %) étaient les plus susceptibles d'obtenir un emploi à temps plein en 2010, mais ces pourcentages sont quelque peu inférieurs à ceux rapportés en 2005 (90,2 % et 89,6 % respectivement)³².

De plus, même si les perspectives d'emploi des diplômés universitaires demeurent nettement supérieures à celles des groupes moins scolarisés, ils sont plus susceptibles d'être sous-employés, c'est-à-dire d'occuper un

Graphique 9

Taux de chômage selon le niveau de scolarité, population âgée de 25 ans et plus, Canada, 1990 à 2017



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

³² Kristyn Frank, Marc Frenette, et René Morissette. *Les résultats des jeunes diplômés postsecondaires sur le marché du travail, 2005 à 2012*. Statistique Canada. Aperçus économiques. Septembre 2015.

emploi ne correspondant pas à leurs compétences³³. S'il est vrai que ces travailleurs ne sont pas au chômage, la plupart d'entre eux cherchent malgré tout un emploi à temps plein convenable. Selon des estimations, en 2015, 39 % des nouveaux diplômés universitaires âgés de 25 à 34 ans possédaient un niveau de scolarité supérieur à celui nécessaire pour leur emploi, une augmentation par rapport à 32 % en 1991³⁴.

Les nouveaux diplômés postsecondaires ne sont pas les seuls à avoir de la difficulté à trouver un emploi. En général, les jeunes Canadiens (âgés de 15 à 24 ans) rencontrent d'importantes difficultés pour trouver un emploi comparativement aux cohortes plus âgées (tout particulièrement les personnes âgées de 25 à 54 ans). Le taux de chômage de ce groupe (13,0 % au cours de l'EF1617) est historiquement nettement supérieur à la moyenne pour les personnes de 25 ans et plus (5,8 % pendant l'EF1617)³⁵. Le manque inhérent d'expérience professionnelle ou un niveau de scolarité insuffisant peuvent expliquer pourquoi ce problème est plus grand chez les jeunes âgés de 15 à 19 ans de même que chez les 20 à 24 ans qui ne vont plus à l'école, ce qui les rend particulièrement vulnérables aux chocs économiques³⁶. Étant donné ces tendances, un récent rapport de l'OCDE suggère qu'une priorité pour le Canada est de s'attaquer au problème du chômage chez les jeunes et au nombre croissant de jeunes qui n'ont pas de travail et qui ne vont pas à l'école^{37,38}.

S'il est vrai que le manque d'expérience de travail peut compromettre les perspectives d'emploi des jeunes Canadiens, dans l'ensemble, un pourcentage croissant de chômeurs canadiens n'ont pas d'expérience de travail récente³⁹. Au cours de la période allant de l'EF0809 à l'EF1617, le pourcentage de chômeurs canadiens sans expérience de travail récente a augmenté, passant de 29,0 % à 38,3 % (+9,3 points de pourcentage). Les personnes âgées de 15 à 24 ans comptaient pour la plus importante proportion (44,8 %) et la plus grande augmentation (+14,5 points de pourcentage), voir le graphique 10.

L'augmentation du pourcentage de chômeurs sans expérience de travail récente s'explique en partie par le chômage de longue durée, c'est-à-dire les personnes qui sont à la recherche d'un emploi depuis au moins 12 mois consécutifs. L'évolution de ce groupe au fil du temps jette un éclairage supplémentaire sur les problèmes que les Canadiens rencontrent au moment de trouver un emploi. Bien que le taux de chômage de longue durée au Canada demeure le plus faible parmi les pays du G7⁴⁰, le taux de 12,1% rapporté au cours de l'EF1617⁴¹ est nettement supérieur à celui enregistré au début de la dernière récession (7,1 % pendant l'EF0809). Des périodes prolongées de chômage peuvent nuire aux possibilités de trouver un emploi et avoir un impact négatif sur les revenus d'emploi futurs, ce qui témoigne, entre autres, de la perte de compétences et de connaissances associées aux longues périodes de chômage.

³³ Le sous-emploi, comme défini dans le *Rapport de contrôle et d'évaluation de 2015-2016*, peut aussi inclure les personnes travaillant involontairement à temps partiel.

³⁴ Bureau du directeur parlementaire du budget. *Évaluation de la situation du marché du travail – 2016*. Ottawa (Canada). Octobre 2016.

³⁵ Bien que le 13,0 % observé pour les jeunes âgés entre 15 et 24 ans durant l'EF1617 soit bien au-dessus de la moyenne pour les individus âgés de 25 ans et plus, ce taux demeure comparable avec sa moyenne historique enregistré depuis que l'Enquête sur la population active a commencé à colliger des données.

³⁶ Une étude récente de Statistique Canada, *La transition de l'école au travail : indicateur ni en emploi, ni aux études, ni en formation (NEET) pour les jeunes âgés de 15 à 19 ans au Canada*, publiée en février 2018 a trouvé que la proportion de NEET âgée entre 15 et 19 ans au Canada a diminué avec le temps. Toutefois, les proportions de NEET parmi les individus âgés entre 20 et 24 ans et 25 et 29 ans sont demeurées bien au-dessus de celle pour les 15 à 19 ans et de leurs proportions respectives enregistrées avant le début de la dernière récession.

³⁷ OCDE. *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2014*. Paris : OCDE, 2014.

³⁸ L'OCDE a considéré ceci comme étant une priorité pour le Canada compte tenu de la hausse enregistrée suite à la récession de l'EF0809.

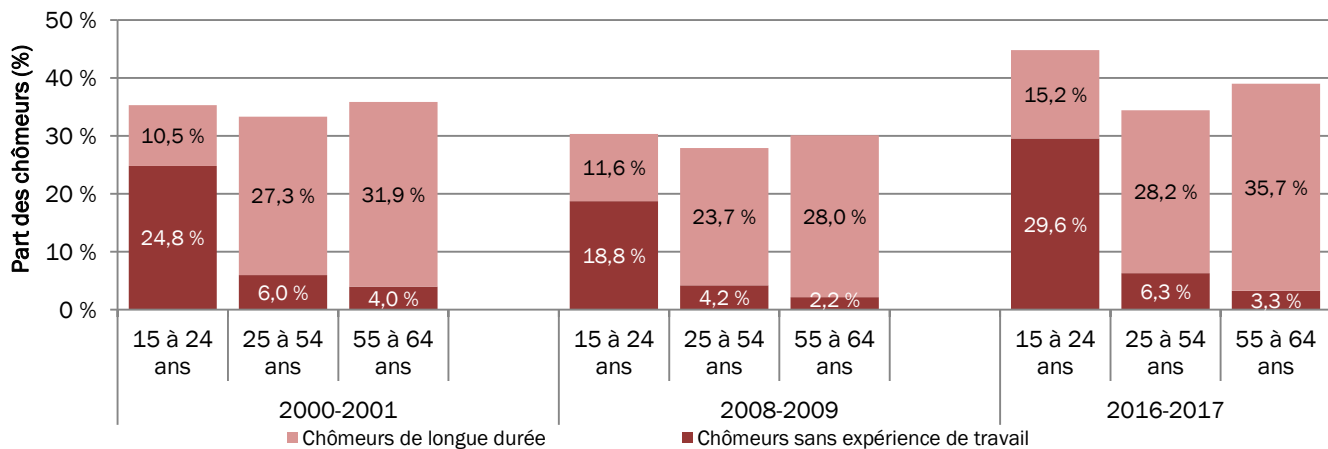
³⁹ Concept défini, au moment de l'Enquête sur la population active, comme l'absence de travail pendant au moins 12 mois.

⁴⁰ OCDE. 2017. Statistiques du marché du travail : Durée du chômage. Statistiques de l'OCDE sur l'emploi et le marché du travail (banque de données).

⁴¹ Statistique Canada. Enquête sur la population active, tableau CANSIM 282-0047. Les estimations excluent les chômeurs dont la durée de la période de chômage est inconnue.

Graphique 10

Pourcentage de chômeurs sans expérience de travail récente par groupe d'âge, Canada, 2000-2001, 2008-2009 et 2016-2017



Remarque : Les chômeurs de longue durée correspondent aux personnes sans emploi qui possèdent de l'expérience de travail et qui sont à la recherche d'un emploi depuis au moins 12 mois consécutifs. Les chômeurs sans expérience de travail correspondent aux personnes sans emploi qui n'ont jamais travaillé.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, tableau CANSIM 282-0216.

Qui plus est, le pourcentage croissant de chômeurs n'ayant pas d'expérience de travail récente pourrait avoir un impact sur les perceptions associées à l'accès et à la couverture du régime de l'assurance-emploi pour les chômeurs. L'admissibilité aux prestations régulières de l'assurance-emploi est déterminée en fonction du nombre d'heures d'emploi assurable qu'une personne a accumulé au cours des 52 semaines précédentes. Les indicateurs utilisés pour évaluer la couverture ainsi que l'accès aux prestations d'assurance-emploi, comme le ratio de bénéficiaires de prestations régulières par rapport au nombre de chômeurs, se fondent sur l'ensemble des chômeurs (incluant de ce fait les personnes n'ayant pas d'expérience de travail récente) et sont donc affectés par cette tendance. Par conséquent, les mesures s'appuyant sur les cotisants à l'assurance-emploi, soit les participants au régime, semblent être une méthode plus appropriée pour mesurer la couverture et l'accès.

1.4 Résumé

Au cours des dernières décennies, la population active canadienne a subi de nombreux changements structuraux, notamment une transition vers un plus grand pourcentage d'emplois hautement qualifiés et une plus grande concentration d'emplois au sein des industries productrices de services, un phénomène observable dans la plupart des économies avancées. Ces changements ont mené à une diminution de la proportion d'emplois moyennement qualifiés et ont été accompagnés d'une augmentation des inégalités des salaires. À long terme, les changements touchant la nature du travail et la composition de la population active pourraient aussi avoir un impact sur le régime d'assurance-emploi.

L'économie canadienne, pour ce qui est de l'EF1617, a été caractérisée par une augmentation de la croissance du PIB (+1,7 %), soit la troisième en importance parmi les pays du G7. Malgré tout, les améliorations observées dans le marché du travail canadien ont été modestes comparativement aux autres pays du G7. S'il est toutefois vrai que le vieillissement de la population pèse sur le taux d'activité global, ce dernier demeure le plus élevé de

tous les pays du G7, et le Canada est en meilleure position que certains pays de ce groupe pour contenir les effets du vieillissement de la population grâce à des taux de fécondité élevés et à l'immigration.

L'important déclin des prix des produits de base qui a été observé au cours des dernières années pèse encore sur l'économie de certaines régions à travers le Canada. Alors que la Saskatchewan et l'Alberta ont subi les effets les plus prononcés du resserrement du secteur de l'énergie, les économies britanno-colombienne, ontarienne et québécoise ont affiché une solide performance globale du marché du travail. L'impact de l'évolution de la conjoncture économique dans plusieurs de ces régions sur le régime d'assurance-emploi est étudié dans ce rapport et devrait aussi influencer les tendances et les résultats au cours des prochaines années.

Chapitre II

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

Ce chapitre examine l'utilisation, l'incidence et l'efficacité des prestations d'assurance-emploi versées au titre de la partie I de la *Loi sur l'assurance-emploi* au cours de l'exercice financier commençant le 1^{er} avril 2016 et se terminant le 31 mars 2017 (également appelé exercice financier visé par le rapport ou EF1617)¹.

2.0 Introduction

Ce chapitre du *Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi* évalue le soutien du revenu que représentent les prestations versées au titre de la partie I de l'assurance-emploi, soit les prestations régulières, les prestations pour pêcheurs, les prestations pour travail partagé, et les prestations spéciales. Il comprend plusieurs indicateurs de rendement clés du programme, comme le nombre de nouvelles demandes de prestations établies, le montant versé, le niveau des prestations, la durée maximale et la durée réelle des prestations, et l'épuisement des prestations. Les dispositions clés du régime d'assurance-emploi et les récents changements qui y ont été apportés sont examinés tout au long du présent chapitre, y compris leurs répercussions, le cas échéant. Les indicateurs du nombre de demandes de prestations et du niveau de prestations sont présentés pour les demandes de prestations établies au cours d'un exercice financier pendant lequel au moins un dollar a été versé en prestations d'assurance-emploi. Par ailleurs, les mesures relatives à la durée sont fondées sur toutes les demandes de prestations complétées au cours d'un exercice financier pendant lequel au moins un dollar a été versé en prestations d'assurance-emploi. Enfin, les mesures liées aux montants versés en prestations d'assurance-emploi sont présentées selon la méthode de la comptabilité de trésorerie, ce qui signifie que les dépenses sont comptabilisées au cours de l'exercice financier où elles sont payées. De plus amples renseignements sur les définitions de certains des indicateurs présentés dans le présent chapitre figurent à l'annexe 2.1 de ce rapport.

¹ Aux fins du *Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi*, les prestations d'assurance-emploi pour les travailleurs autonomes (en vertu de la partie VII.1 de la *Loi sur l'assurance-emploi*) et les prestations d'assurance-emploi pour pêcheurs (en vertu de la partie VIII) sont réputées comme faisant partie des prestations versées au titre de la partie I de l'assurance-emploi.

Ce chapitre s'appuie sur différentes sources de renseignements afin de présenter une analyse exhaustive du régime d'assurance-emploi. Les données administratives de l'assurance-emploi, se fondant généralement sur un échantillon de 10 %, sous-tendent la majorité de l'analyse de ce chapitre. Dans certaines sections du présent chapitre, des données fiscales fournies par l'Agence du revenu du Canada relativement aux feuillets T4 pour le revenu d'emploi ou aux déclarations T1 ont été utilisées. L'Enquête sur la couverture de l'assurance-emploi de Statistique Canada ainsi que l'Enquête sur la population active constituent le fondement de l'analyse plus approfondie de la couverture, de l'admissibilité et de l'accessibilité aux prestations régulières d'assurance-emploi pour les chômeurs. Tout au long du présent chapitre, les données de l'exercice financier visé par le rapport sont

Tableau 1
Sommaire des types de prestations d'assurance-emploi

Type de prestations	Situation	Norme d'admissibilité à l'assurance-emploi	Période maximale d'admissibilité
Régulières	Pour les chômeurs ayant un motif valable de cessation d'emploi et cherchant un emploi convenable ou, dans certains cas, procédant à un recyclage professionnel	De 420 à 700 heures en fonction de la norme variable d'admissibilité*	De 14 à 45 semaines, selon l'emploi assurable**
Pêcheurs	Pour les pêcheurs indépendants n'ayant pas de travail	Valeur des prises variant de 2 500 \$ à 4 200 \$ en fonction de la norme variable d'admissibilité*	26 semaines par saison (été ou hiver)
Travail partagé	Pour les entreprises évitant les mises à pied en période de ralentissement de leurs activités pour des raisons échappant à leur contrôle qui ont un plan de redressement et qui ont conclu un accord de travail partagé	De 420 à 700 heures en fonction de la norme variable d'admissibilité et employé à l'année	De 6 à 26 semaines, avec la possibilité d'une prolongation de 12 semaines, s'il y a lieu
Spéciales			
Maternité	Pour les personnes indisponibles pour travailler en raison d'une grossesse ou qui ont accouché récemment	600 heures***	15 semaines
Parentales	Pour les personnes prenant soin d'un nouveau-né ou d'un enfant récemment adopté	600 heures***	35 semaines****
Maladie	Pour les personnes indisponibles pour travailler en raison d'une maladie, d'une blessure ou d'une mise en quarantaine	600 heures***	15 semaines
Compassion	Pour les personnes offrant des soins ou du soutien à un membre de leur famille qui est atteint d'une grave maladie qui risque de causer son décès	600 heures***	26 semaines****
Parents d'enfants gravement malades	Pour les personnes qui doivent fournir des soins ou du soutien à leur enfant gravement malade ou blessé	600 heures***	35 semaines****

* Avant le 3 juillet 2016, les personnes qui devenaient ou redevenaient membres de la population active devaient respecter une norme d'admissibilité de 910 heures pour les prestations régulières et de 5 500 \$ pour les prestations pour pêcheurs. En vertu des règles en vigueur, les personnes qui deviennent ou redeviennent membres de la population active doivent maintenant respecter les mêmes normes d'admissibilité que les prestataires de la région où elles vivent.

** En vertu de la *Loi n° 1 d'exécution du budget de 2016*, la durée de la période de prestations régulières d'assurance-emploi a été prolongée jusqu'à un maximum de 70 semaines pour certains prestataires (voir la sous-section 2.2.4 pour de plus amples renseignements sur la mesure).

*** Les travailleurs autonomes (autres que les pêcheurs) qui se sont inscrits au régime d'assurance-emploi pour recevoir des prestations spéciales doivent respecter un seuil de rémunération assurable pour l'année civile précédant la présentation de la demande de prestations. Ce seuil était de 6 820 \$ pour les demandes de prestations établies en 2016 et de 6 888 \$ pour celles établies en 2017.

**** Peuvent être partagées.

² En raison du nombre relativement limité de demandes de prestations pour pêcheurs, pour travail partagé, de compassion et pour parents d'enfants gravement malades, des éléments de l'analyse portant sur ces quatre types de prestations se fondent parfois sur l'ensemble (100 %) des données administratives de l'assurance-emploi dans le but de garantir la qualité des données. Il en est de même pour l'analyse relative aux entreprises (c'est-à-dire les employeurs).

comparées à celles des exercices financiers précédents et, dans certains cas, les tendances à long terme sont examinées³.

L'annexe 2 de ce rapport présente des renseignements statistiques supplémentaires sur les prestations analysées dans le présent chapitre, et l'annexe 7 donne un aperçu des changements importants apportés au régime d'assurance-emploi d'avril 1996 à décembre 2017.

2.1 Aperçu des prestations d'assurance-emploi

Le régime d'assurance-emploi fournit un soutien du revenu pour remplacer partiellement le revenu d'emploi des chômeurs admissibles, ayant cotisé au régime d'assurance-emploi, pendant qu'ils cherchent un nouvel emploi ou qu'ils perfectionnent leurs compétences, ainsi que pour ceux qui s'absentent du travail en raison de certains événements de la vie (tels que une maladie, une grossesse, pour prendre soin d'un nouveau-né, d'un enfant récemment adopté, d'un enfant gravement malade ou 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, les prestations pour pêcheurs, les prestations pour travail partagé, ainsi que les prestations spéciales, lesquelles comprennent les prestations de maternité, les prestations parentales, les prestations de maladie, les prestations de compassion et les prestations pour parents d'enfants gravement malades. La sous-section 2.1.1 porte sur le nombre de nouvelles demandes de prestations établies et le total des montants versés durant l'exercice financier, de même que sur le niveau de prestations des demandes établies. La sous-section 2.1.2 traite des demandes de prestations combinées (ou mixtes). La sous-section 2.1.3 présente une analyse de l'utilisation des prestations d'assurance-emploi par rapport aux cotisations à l'assurance-emploi.

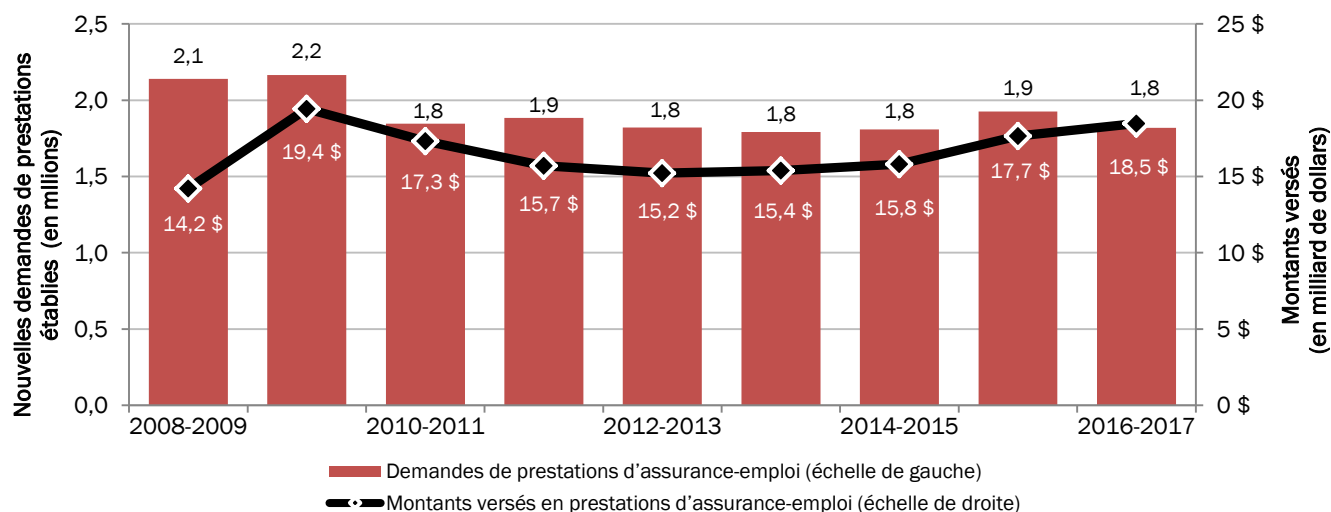
2.1.1 Demandes de prestations d'assurance-emploi, montants versés et niveau de prestations

Pour la période commençant le 1^{er} avril 2016 et se terminant le 31 mars 2017 (EF1617), le nombre de nouvelles demandes de prestations d'assurance-emploi établies a diminué de 5,6 % (-107 100), pour atteindre 1,8 million de nouvelles demandes de prestations d'assurance-emploi. Cette baisse a presque entièrement compensé l'augmentation du nombre de nouvelles demandes de prestations observé au cours de l'exercice financier précédent (+116 600). Le montant total des prestations d'assurance-emploi versées a augmenté de 799,0 millions de dollars (+4,5 %) pour atteindre 18,5 milliards de dollars, soit le niveau le plus élevé enregistré depuis l'EF0910, où ce montant s'élevait à 19,4 milliards de dollars (voir le graphique 1).

³ Dans le présent chapitre, les données administratives donnent un aperçu des demandes de prestations, telles qu'elles apparaissent 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 au fil du temps. En raison des changements régulièrement apportés aux données administratives, un aperçu des exercices financiers réalisé plus tard, présenterait des chiffres légèrement différents, sans toutefois changer qualitativement les conclusions présentées dans ce rapport.

Graphique 1

Demandes de prestations d'assurance-emploi établies et montants versés, Canada, 2008-2009 à 2016-2017



Remarque : Comprend les demandes de prestations pour lesquelles au moins 1 \$ a été versé en prestations d'assurance-emploi.

Source : Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi (a.-e.). Les données reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'a.-e.

Tel qu'il est souligné au chapitre 1, la chute des prix des produits de base a eu une incidence considérable sur le marché du travail au cours des dernières années. En réponse à cette chute, le gouvernement a mis en place une mesure temporaire visant à prolonger les prestations dans les 15 régions économiques de l'assurance-emploi les plus touchées. Cette mesure temporaire, mise en place le 3 juillet 2016, s'appliquait à toute personne dont la demande de prestations régulières d'assurance-emploi a commencé le 4 janvier 2015 ou après cette date et qui était toujours sans emploi au moment où la mesure est entrée en vigueur ou pendant l'année suivant sa mise en œuvre. Elle a eu une incidence sur le nombre de demandes de prestations et le montant des prestations versées, car un moins grand nombre de demandes de prestations ont été établies durant l'EF1617 parce que les prestataires admissibles pouvaient demander un plus grand nombre de semaines de prestations et pendant une plus longue période. Le montant des prestations versées dans les régions touchées par la mesure a quant à lui augmenté considérablement. Par conséquent, les effets de cette mesure sont pris en compte tout au long de ce chapitre et seront examinés plus en détails dans la sous-section 2.2.4.

Selon Statistique Canada, 826 300 prestataires recevaient des prestations d'assurance-emploi en moyenne chaque mois au cours de l'EF1617, soit une augmentation de 3,6 % par rapport à la moyenne de 797 300 enregistrée au cours de la période précédente⁴. En moyenne, 68,5 % des prestataires recevaient des prestations régulières, 29,3 % des prestations spéciales, 1,4 % des prestations pour pêcheurs et 0,8 % des prestations pour travail partagé.

⁴ Statistique Canada, Statistique de l'assurance-emploi, tableau CANSIM 276-0020. Cette mesure représente le nombre de prestataires d'assurance-emploi qui ont reçu au moins 1 \$ en prestations d'assurance-emploi pendant la période de référence d'un mois donné (généralement la semaine du quinzième jour du mois). Le nombre de prestataires dépend du nombre de nouveaux prestataires d'assurance-emploi et du nombre de prestataires d'assurance-emploi cessant de recevoir des prestations, principalement en raison d'un épuisement du nombre de semaines de prestations auquel ils avaient droit ou d'un retour au travail.

Tableau 2**Demandes de prestations d'assurance-emploi par type de prestations, Canada, 2015-2016 à 2016-2017**

Type de prestations d'assurance-emploi	Nouvelles demandes de prestations établies		
	2015-2016	2016-2017	Variation
Régulières*	1 476 380 ^r	1 362 070	-114 310 (-7,7 %)
Pêcheurs	28 271	28 934	+663 (+2,3 %)
Travail partagé	20 521	11 936	-8 585 (-41,8 %)
Spéciales	550 810	563 380	+12 570 (+2,3 %)
Maternité	174 510	170 330	-4 180 (-2,4 %)
Parentales	196 660	195 960	-700 (-0,4 %)
Maladie	365 480	378 700	+13 220 (+3,6 %)
Compassion	7 871	10 193	+2 322 (+29,5 %)
Parents d'enfants gravement malades	3 740 ^r	4 211	+471 (+12,6 %)
Canada**	1 925 420	1 818 340	-107 080 (-5,6 %)

Remarques : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre aux totaux indiqués. Les variations en pourcentage sont basées sur des chiffres non arrondis. Comprend les demandes de prestations pour lesquelles au moins 1 \$ a été versé en prestations d'assurance-emploi. La somme des demandes de prestations par type de prestations ne correspond pas au total puisque de nombreux types de prestations peuvent faire partie d'une même demande de prestations.

* Comprend également les demandes de prestations pour lesquelles le prestataire a expressément demandé des prestations régulières pendant qu'il suivait une formation à plein temps en vertu de l'article 25 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

** Compte tenu de l'incompatibilité des données, le total pour le Canada exclut les demandes de prestations pour parents d'enfants gravement malades qui n'ont pas reçu d'autres types de prestations.

^r Données révisées.

Source : Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi (a.-e.). Les données reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'a.-e., sauf pour les prestations de compassion, les prestations pour parents d'enfants gravement malades, les prestations pour pêcheurs et les prestations pour travail partagé (échantillon de 100 %).

Le taux moyen de prestations hebdomadaires a augmenté, passant de 443 \$ durant l'exercice financier précédent à 447 \$ pendant la période examinée par le présent rapport. En outre, la proportion de prestataires recevant le taux maximal de prestations hebdomadaires⁵ a diminué, passant de 48,1 % pour l'EF1516 à 45,6 % pour l'EF1617. Au cours de la même période, le salaire hebdomadaire médian de la population en emploi a augmenté, passant de 815 \$ à 824 \$ (+1,1 %), soit la plus petite augmentation observée au cours des 10 dernières années⁶.

Nouvelles demandes de prestations d'assurance-emploi établies

La diminution du nombre de nouvelles demandes de prestations d'assurance-emploi établies au cours de l'exercice financier visé par le rapport (-107 100) était principalement attribuable aux demandes de prestations régulières (-114 300). Cette diminution a été contrebalancée en partie par l'augmentation du nombre de demandes de prestations de maladie (+13 200) et de demandes de prestations de compassion (+2 300) (voir le tableau 2).

Le nombre de demandes de prestations régulières tend à être influencé dans une plus grande mesure par les cycles économiques et les conditions du marché du travail (voir le chapitre I pour prendre connaissance des

⁵ Le taux maximal de prestations hebdomadaires auquel a droit un prestataire d'assurance-emploi est directement lié au seuil maximum de la rémunération assurable (MRA) qui est décrit dans la *Loi sur l'assurance-emploi* et dans le *Rapport actuariel 2017 sur le taux de cotisation d'assurance-emploi* (Ottawa, Bureau du surintendant des institutions financières Canada, Bureau de l'actuaire en chef, 2016). Le MRA était 50 800 \$ en 2016 et 51 300 \$ en 2017. Par conséquent, le taux maximal de prestations hebdomadaires s'élevait à 537 \$ en 2016 et à 543 \$ en 2017.

⁶ Statistique Canada, Enquête sur la population active, tableau CANSIM 276-0071.

conditions du marché du travail observées durant l'EF1617). Pour l'exercice financier visé par le rapport, la mesure visant à prolonger les prestations régulières pour les travailleurs dans les régions touchées par la chute des prix des produits de base a également contribué à la baisse globale observée du niveau de demandes de prestations régulières (voir la sous-section 2.2.4 pour de plus amples renseignements sur cette mesure). En revanche, le nombre de nouvelles demandes de prestations spéciales est généralement sensible aux changements démographiques, aux changements dans les caractéristiques de la population active et aux changements touchant la conception du régime d'assurance-emploi (voir la section 2.6 pour de plus amples renseignements sur les prestations spéciales).

À la suite d'une augmentation globale du nombre de nouvelles demandes de prestations d'assurance-emploi établies dans l'ensemble du Canada de l'EF1415 à l'EF1516, l'ensemble des provinces et des territoires ont connu des baisses ou des hausses modestes au cours de la période examinée. L'Alberta (-33 900, soit -14,4 %) et la Saskatchewan (-7 300, soit -12,7 %) ont enregistré les plus importantes diminutions en pourcentage (voir le tableau 3). Au cours des deux périodes de référence précédentes, ces deux provinces avaient enregistré les plus fortes hausses du nombre de nouvelles demandes de prestations d'assurance-emploi, soit une augmentation cumulative respective sur deux années de 89 400 (+61,2 %) et de 12 700 (+28,6 %) nouvelles demandes. De même, l'Alberta et la Saskatchewan figuraient parmi les provinces les plus touchées par la chute des prix des produits de base. Les quatre régions économiques de l'Alberta et trois des quatre régions économiques de la Saskatchewan ont fait l'objet de la mesure temporaire visant à prolonger la période donnant droit aux prestations régulières pour les demandes de prestations admissibles.

La variation des nouvelles demandes établies par des hommes (-91 700, soit -8,5 %) a principalement entraîné la diminution globale du nombre de nouvelles demandes de prestations établies au cours de l'exercice financier commençant le 1^{er} avril 2016 et se terminant le 31 mars 2017. Les demandes de prestations établies par des hommes représentaient 54,1 % de toutes les nouvelles demandes de prestations établies. Le nombre de nouvelles demandes de prestations d'assurance-emploi a diminué pour chaque groupe d'âge, près de la moitié de la baisse étant attribuable à la cohorte des 25 à 44 ans (-49 500, soit -5,3 %), suivie de la cohorte des 45 à 54 ans (31 700, soit -7,9 %). Les travailleurs âgés (55 ans et plus) ont connu la plus faible baisse (-9 700, soit -2,4 %), leur part de nouvelles demandes de prestations d'assurance-emploi s'élevant à 21,2 %. Durant l'EF0809, cette cohorte d'âge représentait 15,0 % de l'ensemble des nouvelles demandes de prestations établies. Cette part accrue des demandes de prestations présentées par les travailleurs âgés suit la tendance générale de leur représentation plus importante au sein de la population active. Leur proportion dans la population active a augmenté, passant de 15,5 % durant l'EF0809 à 20,6 % au cours de l'EF1617⁷.

Un peu plus de la moitié de la baisse du nombre de nouvelles demandes de prestations d'assurance-emploi observée au cours de l'exercice financier visé par le rapport était attribuable aux travailleurs de longue date (-56 900, soit -9,5 %). Le nombre de demandes de prestations établies par cette catégorie de prestataires avait augmenté considérablement au cours de la période précédente (+188 600, soit 45,7 %). Le nombre de nouvelles demandes établies par les prestataires occasionnels (-28 000, soit -2,8 %) et les prestataires fréquents (-22 200, soit -6,6 %) a également diminué, mais dans une moins grande mesure.

⁷ Statistique Canada, Enquête sur la population active, tableau CANSIM 276-0001.

Tableau 3

Demandes de prestations d'assurance-emploi et montants versés par province ou territoire*, Canada, 2015-2016 à 2016-2017

	Nouvelles demandes établies (part en pourcentage)			Montants versés (en millions de dollars) (part en pourcentage)		
	2015-2016	2016-2017	Variation (%)	2015-2016	2016-2017	Variation (%)
Terre-Neuve-et-Labrador	85 910 (4,5 %)	74 000 (4,1 %)	-13,9 %	958,6 \$ (5,4 %)	1 040,2 \$ (5,6 %)	+8,5 %
Île-du-Prince-Édouard	22 140 (1,1 %)	22 540 (1,2 %)	+1,8 %	228,1 \$ (1,3 %)	230,7 \$ (1,2 %)	+1,1 %
Nouvelle-Écosse	82 410 (4,3 %)	82 710 (4,5 %)	+0,4 %	833,0 \$ (4,7 %)	841,3 \$ (4,6 %)	+1,0 %
Nouveau-Brunswick	88 670 (4,6 %)	88 910 (4,9 %)	+0,3 %	904,0 \$ (5,1 %)	919,0 \$ (5,0 %)	+1,7 %
Québec	496 680 (25,8 %)	483 700 (26,6 %)	-2,6 %	3 649,7 \$ (20,7 %)	3 430,7 \$ (18,6 %)	-6,0 %
Ontario	569 620 (29,6 %)	552 030 (30,4 %)	-3,1 %	5 478,3 \$ (31,0 %)	5 443,2 \$ (29,5 %)	-0,6 %
Manitoba	64 660 (3,4 %)	59 250 (3,3 %)	-8,4 %	573,4 \$ (3,2 %)	587,3 \$ (3,2 %)	+2,4 %
Saskatchewan	57 110 (3,0 %)	49 850 (2,7 %)	-12,7 %	572,7 \$ (3,2 %)	671,5 \$ (3,6 %)	+17,2 %
Alberta	235 470 (12,2 %)	201 610 (11,1 %)	-14,4 %	2 362,3 \$ (13,4 %)	3 158,3 \$ (17,1 %)	+33,7 %
Colombie-Britannique	216 790 (11,3 %)	197 770 (10,9 %)	-8,8 %	2 031,1 \$ (11,5 %)	2 064,2 \$ (11,2 %)	+1,6 %
Yukon	2 410 (0,1 %)	2 300 (0,1 %)	-4,6 %	25,9 \$ (0,1 %)	27,3 \$ (0,1 %)	+5,5 %
Territoires du Nord-Ouest	2 320 (0,1 %)	2 380 (0,1 %)	+2,6 %	28,8 \$ (0,2 %)	29,9 \$ (0,2 %)	+3,9 %
Nunavut	1 230 (0,1 %)	1 290 (0,1 %)	+4,9 %	16,2 \$ (0,1 %)	17,6 \$ (0,1 %)	+8,7 %
Canada	1 925 420 (100,0 %)	1 818 340 (100,0 %)	-5,6 %	17 662,0 \$ (100,0 %)	18 461,0 \$ (100,0 %)	+4,5 %

Remarque : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre aux totaux indiqués. Les variations en pourcentage sont basées sur des chiffres non arrondis. Comprend toutes les demandes pour lesquelles au moins 1 \$ en prestations d'assurance-emploi a été versé.

* Exclut les prestations pour parents d'enfants gravement malades en raison de l'incompatibilité des sources de données administratives.

Source : Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi (a.-e.). Les données reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'a.-e.

Montants versés en prestations d'assurance-emploi

La hausse des montants versés en prestations d'assurance-emploi (+0,8 milliard de dollars, soit +4,5 %) au cours de l'exercice financier visé par le rapport, pour atteindre un total de 18,5 milliards de dollars, est principalement attribuable à l'augmentation des montants versés en prestations régulières (+547,9 millions de dollars). Tel qu'il est indiqué à la sous-section 2.2.4, une augmentation de 998,4 millions de dollars au cours de la période à l'étude est attribuable aux mesures temporaires prévues dans le budget de 2016 à l'intention des régions touchées par la chute des prix des produits de base.

La proportion des prestations d'assurance-emploi versées par types de prestations est demeurée relativement inchangée par rapport à la période précédente. Les prestations régulières (68,5 %) et les prestations

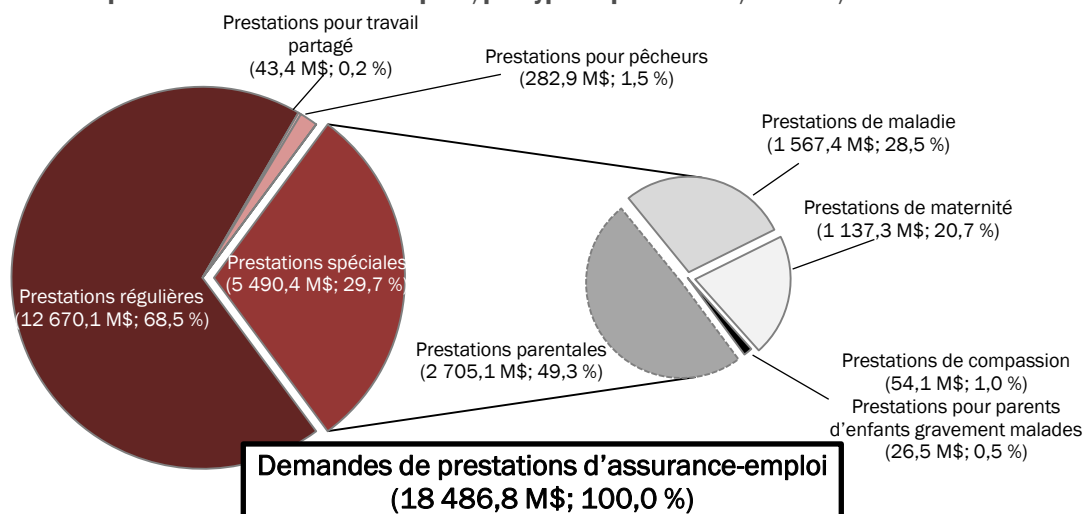
spéciales (29,7 %) représentaient 98,2 % du total des prestations d'assurance-emploi versées, tandis que les autres types de prestations (prestations pour pêcheurs et prestations pour travail partagé) représentaient un peu moins de 2,0 % du total des prestations d'assurance-emploi versées (voir le graphique 2).

Les montants versés en prestations d'assurance-emploi ont augmenté dans l'ensemble des provinces et des territoires, à l'exception du Québec et de l'Ontario (voir le tableau 3). Pour une quatrième année consécutive, l'Alberta a enregistré la plus forte hausse en pourcentage année sur année (+33,7 %), suivie de la Saskatchewan (+17,2 %).

Les montants versés en prestations d'assurance-emploi ont augmenté de façon semblable pour les hommes (+4,9 %) et les femmes (+4,1 %). Ces montants ont également augmenté pour tous les groupes d'âge et toutes les catégories de prestataires, à l'exception des prestataires âgés de 24 ans ou moins (-0,1 %) et des prestataires fréquents (-2,3 %).

Graphique 2

Montants versés en prestations d'assurance-emploi*, par type de prestations, Canada, 2016-2017



* Le total des montants versés indiqué dans le graphique 2 ne correspond pas au total indiqué dans le tableau 3, car les données sur les prestations de compassion et les prestations pour parents d'enfants gravement malades ne peuvent être déclarées en se fondant sur un échantillon de 100 % à un niveau agrégé. Source : Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi (a.-e.). Les données reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'a.-e., sauf pour les prestations de compassion et les prestations pour parents d'enfants gravement malades (échantillon de 100 %).

Niveau de prestations

Le taux moyen de prestations hebdomadaires a augmenté modestement de 1,0 % à l'échelle nationale pour atteindre 447 \$ au cours de l'EF1617. La plupart des provinces et des territoires ont enregistré des variations de 5 \$ ou moins, à l'exception du Québec (+6 \$), du Yukon (+8 \$), de l'Ontario (+10 \$) et du Nunavut (+13 \$). Les Territoires du Nord-Ouest présentaient la proportion la plus élevée de prestataires recevant le taux maximal de prestations hebdomadaires (75,6 %) et le Nouveau-Brunswick avait la plus faible proportion de prestataires recevant le taux maximal (34,6 %).

Le taux moyen de prestations hebdomadaires a augmenté, atteignant 473 \$ (+0,8 %) chez les hommes et 416 \$ chez les femmes (+1,7 %). Environ 56,6 % des demandes de prestations établies par des hommes avaient le taux maximal de prestations hebdomadaires comparativement à seulement 32,7 % pour les demandes de prestations établies par des femmes. Les prestataires âgés de 24 ans ou moins étaient le seul groupe d'âge qui a enregistré une baisse (-7 \$) du taux moyen de prestations hebdomadaires. De façon semblable aux années précédentes, le taux moyen de prestations hebdomadaires de ce groupe d'âge (400 \$) était également inférieur à ceux des prestataires âgés de 25 à 44 ans (460 \$), de 45 à 54 ans (452 \$) et de 55 ans et plus (433 \$).

Le taux moyen de prestations hebdomadaires était le plus élevé chez les travailleurs de longue date (485 \$), qui étaient d'ailleurs la catégorie de prestataires la plus susceptible de recevoir le taux maximal de prestations hebdomadaires (61,4 %). Par comparaison, les prestataires fréquents et les prestataires occasionnels ont reçu respectivement en moyenne 457 \$ et 422 \$ en prestations hebdomadaires.

Meilleures semaines variables

En vertu de la disposition des meilleures semaines variables, mise en place à l'échelle nationale le 7 avril 2013, le taux de prestations hebdomadaires est calculé selon les semaines où la rémunération assurable d'un prestataire de l'assurance-emploi était la plus élevée (les meilleures semaines) pendant la période de référence. Le nombre de semaines utilisées pour calculer les prestations hebdomadaires varie entre 14 et 22, selon le taux de chômage mensuel de la région*.

<u>Taux de chômage</u>	<u>Nombre de semaines</u>
6,0 % 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
Plus de 13,0 %	14

* Les taux de chômage mensuels régionaux 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*.

Disposition relative au supplément familial

Ciblant les familles à faible revenu, la disposition relative au supplément familial fournit des prestations supplémentaires aux bénéficiaires de l'assurance-emploi ayant des enfants (de moins de 18 ans) et dont le revenu familial net par année est de 25 921 \$ ou moins, et – aux fins de cette période visée par le rapport – ayant touché la prestation fiscale canadienne pour enfants ou l'allocation canadienne pour enfants⁸. En vertu de la disposition relative au supplément familial, qui est offerte dans tous les types de prestations, le montant hebdomadaire du supplément familial peut faire passer le taux de prestations d'un prestataire de 55 % à un maximum de 80 % de sa rémunération hebdomadaire assurable, sous réserve des prestations hebdomadaires maximales⁹. Le montant versé aux prestataires admissibles est déterminé selon le revenu familial net, le nombre d'enfants dans la famille du prestataire et l'âge des enfants du prestataire (voir le tableau 4).

Environ 79 400 prestataires ont reçu le supplément familial au cours de l'EF1617, soit une baisse de 0,6 % par rapport à l'année précédente. Le nombre de prestataires de l'assurance-emploi recevant le supplément familial est à la baisse depuis 15 années consécutives; un sommet de 187 300 prestataires avait été atteint au cours de

⁸ L'allocation canadienne pour enfants a remplacé la prestation fiscale canadienne pour enfants, le supplément de la prestation nationale pour enfants ainsi que la prestation universelle pour la garde d'enfants en date du 1^{er} juillet 2016.

⁹ Le taux maximal de prestations hebdomadaires était de 537 \$ en 2016 et de 543 \$ en 2017.

l'EF0102. Les femmes (79,2 %) et les prestataires âgés de 25 à 44 ans (71,8 %) sont demeurés les principaux groupes démographiques profitant de la disposition relative au supplément familial.

Au cours de l'exercice financier visé par le rapport, les familles à faible revenu touchaient un total de 88,7 millions de dollars en prestations supplémentaires par l'intermédiaire du supplément familial, soit une baisse de 1,9 million de dollars (-2,1 %) comparativement à la période précédente. Le supplément familial s'élevait en moyenne à 44 \$ par semaine et est demeuré relativement inchangé depuis l'EF0001. Parallèlement, l'indice des prix à la consommation a augmenté de 34,4 %¹⁰ de l'EF0001 à l'EF1617, diminuant le pouvoir d'achat associé à la valeur moyenne du supplément. De plus, tel qu'il est indiqué dans une étude récente¹¹, le fait que les suppléments hebdomadaires soient demeurés inchangés depuis 1997 signifie qu'un moins grand nombre de demandes atteignent le taux de remplacement maximal de 80 % du revenu hebdomadaire du prestataire (3,3 % des demandes de supplément familial pour l'EF1617).

Tableau 4

Montant du supplément familial pour des paliers de revenu familial choisis, selon le nombre d'enfants et l'âge de ceux-ci, Canada

	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 \$
Chaque autre enfant	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.

2.1.2 Demandes de prestations d'assurance-emploi combinées

En vertu de certaines dispositions du régime d'assurance-emploi, un prestataire peut toucher plusieurs types de prestations dans le cadre d'une même demande, pourvu que le prestataire réponde aux critères d'admissibilité de chaque type de prestations¹². Une demande de prestations « pure » est une demande pour laquelle un prestataire d'assurance-emploi touche un seul type de prestations, tandis qu'une demande de prestations « combinée » ou « mixte » est une demande pour laquelle un prestataire touche plus d'un type de prestations. Les demandes de prestations pures représentaient 82,0 % de toutes les demandes complétées durant l'EF1617 (voir le tableau 5)¹³.

¹⁰ Selon l'Indice d'ensemble des prix à la consommation, Statistique Canada, tableau CANSIM 326-0020.

¹¹ EDSC, Seuil d'inflation et seuil monétaire fixe : le supplément familial de l'assurance-emploi. (Ottawa, EDSC, Direction de l'évaluation, 2014).

¹² La seule exception est la combinaison des prestations régulières d'assurance-emploi avec les prestations pour pêcheurs, puisque ces deux types de prestations ne peuvent pas être combinés dans le cadre d'une même demande de prestations, ce qui tient compte du fait que ces deux types de prestations sont offerts pour répondre à des périodes de chômage.

¹³ Le Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi pour l'EF1516 présentait une nouvelle méthode pour déterminer les demandes de prestations combinées qui est fondée sur les demandes de prestations complétées au cours de la période de référence. La méthode précédente

Les femmes étaient trois fois plus susceptibles de demander plus d'un type de prestations (29,3 %) que les hommes (9,4 %), principalement en raison de leur capacité de demander des prestations de maternité et de leur probabilité élevée de demander des prestations de maternité et des prestations parentales. En effet, les prestations de maternité étaient presque toujours combinées avec d'autres types de prestations (98,4 % des demandes de prestations de maternité), surtout avec les prestations parentales (98,3 % de toutes les demandes de prestations de maternité combinées). Toutefois, une proportion élevée de prestataires ont également demandé des prestations de maladie (15,1 % des demandes de prestations de maternité combinées).

La combinaison de prestations de maternité, parentales et de maladie était la plus courante parmi les demandes de prestations visant au moins trois types de prestations, soit 24 500 demandes de prestations au cours de la période examinée. Selon une étude réalisée en 2013¹⁴, 98 % des femmes vivant à l'extérieur du Québec¹⁵ qui ont présenté une demande de prestations de maternité ou parentales d'assurance-emploi combinées avec des prestations de maladie ont touché leurs prestations de maladie en premier, ce qui pourrait s'expliquer par les difficultés liées à la grossesse qui ont fait en sorte que la prestataire ne pouvait plus travailler avant d'être admissible aux prestations de maternité, puisque ces dernières sont seulement disponibles huit semaines avant la date de naissance prévue de l'enfant¹⁶.

Tableau 5

Demandes de prestations d'assurance-emploi pures et combinées complétées par type de prestations, Canada, 2016-2017

Type de prestations*	Total des demandes	Demandes pures		Demandes combinées		Type de prestations avec lequel il est le plus souvent combiné (proportion des demandes combinées)
	Niveau (en milliers)	Niveau (en milliers)	Proportion (%)	Niveau (en milliers)	Proportion (%)	
Régulières	1 467,3	1 293,1	88,1 %	174,2	11,9 %	Maladie (91,0 %)
Pêcheurs	27,3	23,7	86,8 %	3,6	13,2 %	Maladie (84,4 %)
Travail partagé	18,0	14,0	77,9 %	4,0	22,1 %	Régulières (84,4 %)
Maternité	175,2	2,8	1,6 %	172,4	98 %	Parentales (98,3 %)
Parentales**	202,9	28,5	14,0 %	174,4	86,0 %	Maternité (97,1 %)
Maladie	398,0	209,3	52,6 %	188,8	47,4 %	Régulières (84,0 %)
Compassion	9,7	5,7	58,4 %	4,0	41,6 %	Maladie (56,6 %)
Toutes les demandes***	1 922,0	1 576,9	82,0 %	345,2	18,0 %	

Remarques : Le total pourrait différer de la somme des données puisque les chiffres ont été arrondis. La variation en pourcentage est fondée sur les chiffres non arrondis. Les demandes de prestations complétées incluent celles qui sont terminées et celles qui sont en dormance et étaient inactives en date du mois d'août de l'exercice financier suivant.

* Exclut les prestations pour parents d'enfants gravement malades.

** Les prestations parentales pour les parents biologiques et pour les parents adoptifs sont regroupées.

*** Le nombre total de demandes et de demandes combinées est inférieur à la somme des demandes de chaque type de prestations, car les demandes combinées comptent pour une seule demande même si elles apparaissent dans plus d'un type de prestations.

Source : Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi (a.-e.). Les données reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'a.-e.

était fondée sur les demandes de prestations établies au cours de l'exercice financier examiné, ce qui entraînait des sous-estimations, car certaines de ces demandes de prestations n'étaient pas complétées et pouvaient toujours être combinées avec d'autres prestations ultérieurement.

¹⁴ EDSC, Utilisation des prestations régulières et spéciales par les prestataires de maternité et parentales. (Ottawa : EDSC, Direction de l'évaluation, 2013).

¹⁵ Depuis 2006, les résidents du Québec touchent des prestations de maternité et parentales par l'intermédiaire du Régime québécois d'assurance parentale obligatoire tout en demeurant admissibles à d'autres prestations spéciales et régulières d'assurance-emploi du gouvernement fédéral.

¹⁶ Depuis le 3 décembre 2017, les travailleuses enceintes peuvent recevoir des prestations de maternité jusqu'à 12 semaines avant la date prévue d'accouchement.

Les demandes de prestations parentales ont été combinées avec d'autres prestations à une moindre proportion (86,0 %), car seulement 13,7 % des hommes qui ont demandé des prestations parentales ont également touché d'autres types de prestations (de ce nombre, 89,0 % ont reçu des prestations régulières et 12,0 % ont reçu des prestations de maladie). Pour leur part, 98,5 % des femmes qui ont demandé des prestations parentales ont reçu au moins un autre type de prestations (99,5 % avaient auparavant reçu des prestations de maternité et 14,5 % ont reçu des prestations de maladie).

Les prestations de maladie arrivaient au troisième rang des types de prestations les plus fréquemment combinées (47,4 % de toutes les demandes de prestations de maladie); elles étaient principalement combinées avec des prestations régulières (84,0 % de toutes les demandes de prestations de maladie combinées). Les hommes ont combiné leurs prestations de maladie essentiellement avec des prestations régulières (96,4 % de toutes les demandes de prestations de maladie combinées établies par des hommes). Par comparaison, les femmes ont combiné leurs prestations de maladie non seulement avec des prestations régulières (71,5 % de toutes les demandes de prestations de maladie combinées établies par des femmes), mais également avec les prestations de maternité (27,5 %) et les prestations parentales (26,1 %)¹⁷. Les prestations de maladie représentaient également la plus grande proportion de demandes de prestations régulières combinées (91,0 %); on observe peu de variation lorsque les données sont examinées selon le sexe.

Les prestations de compassion, lorsqu'elles sont combinées avec d'autres prestations, étaient presque exclusivement demandées en même temps que des prestations de maladie (56,6 %) ou des prestations régulières (56,3 %). Les hommes avaient tendance à combiner les prestations de compassion avec les prestations régulières dans une plus grande proportion (73,6 %) que les femmes (48,9 %). Les femmes étaient plus susceptibles de combiner les prestations de compassion avec les prestations de maladie (63,8 %) comparativement aux hommes (39,7 %). Une récente étude a révélé que depuis la mise en place des prestations de compassion, la proportion de demandes de prestations d'assurance-emploi de compassion pures a augmenté de façon constante, passant de 41,0 % pour l'EF0304¹⁸ à 58,4 % durant l'exercice financier examiné.

Environ un cinquième (22,1 %) des demandes de prestations pour travail partagé ont été combinées avec d'autres types de prestations, essentiellement avec des prestations régulières (84,4 % de toutes les demandes de prestations pour travail partagé combinées). Cela est principalement attribuable au fait que les deux types de prestations sont demandés en raison d'un ralentissement des activités opérationnelles, ce qui augmente le risque de mises à pied (prestations pour travail partagé) et les mises à pied réelles (prestations régulières). Les prestations régulières sont habituellement demandées après les prestations pour travail partagé, fort probablement en raison de l'absence d'amélioration des activités d'une entreprise participante qui finit par entraîner une réduction des effectifs de l'entreprise.

Bien que les pêcheurs aient la possibilité de combiner les prestations pour pêcheurs avec d'autres types de prestations selon certaines restrictions, seulement 13,3 % des demandes de prestations pour pêcheurs ont été combinées avec d'autres types de prestations, et principalement avec des prestations de maladie (84,4 % des demandes de prestations pour pêcheurs combinées). Au cours des cinq dernières années, on n'a enregistré aucune demande de prestations pour pêcheurs ayant été combinée avec des prestations de maternité, des prestations parentales ou des prestations de compassion.

¹⁷ Une récente étude supplémentaire examinant les effets des modifications apportées à la *Loi sur l'assurance-emploi* pour faciliter l'accès aux prestations de maladie d'assurance-emploi pour les prestataires d'assurance-emploi touchant des prestations parentales, de compassion et pour parents d'enfants gravement malades a révélé que ces modifications avaient entraîné une augmentation du taux de conversion des prestations parentales et de compassion en prestations de maladie. EDSC, *Utilisation des dispositions liées à la souplesse en cas de maladie*. (Ottawa : EDSC, Direction de l'évaluation, 2016).

¹⁸ EDSC, Prestations de compassion : Mise à jour (2004-2005 à 2015-2016). (Ottawa, EDSC, Direction de l'évaluation, 2018).

2.1.3 Ratios prestations-cotisations

Les prestations d'assurance-emploi versées exprimées en proportion des cotisations versées, que l'on appelle plus communément le « ratio prestations-cotisations », fournit des renseignements utiles pour comparer l'utilisation des prestations par rapport aux cotisations d'assurance-emploi versées (voir l'annexe 2.27 pour prendre connaissance d'un compte rendu détaillé des cotisations d'assurance-emploi perçues et des prestations versées). La présente section met l'accent sur les principales conclusions liées au ratio rajusté prestations totales-cotisations ainsi que sur le ratio rajusté prestations régulières-cotisations pour 2015¹⁹. Puisque les cotisations d'assurance-emploi ne sont pas attribuées à un type précis de prestations, les ratios prestations régulières-cotisations tiennent compte des réductions liées aux cotisations d'assurance-emploi se rattachant aux prestations spéciales²⁰.

Au Canada, les prestations totales d'assurance-emploi versées en tant que proportion des cotisations totales d'assurance-emploi versées ont augmenté, passant d'un ratio de 0,70 en 2014 à 0,72 en 2015 (ratio non rajusté prestations-cotisations). Au cours de la même période, le ratio non rajusté prestations régulières-cotisations a également augmenté, passant de 0,41 à 0,45. Tel qu'il est indiqué dans la note méthodologique ci-dessous, ces deux ratios sont normalisés à 1,0 et servent de fondement au calcul des ratios rajustés prestations-cotisations pour chaque groupe démographique.

Les provinces et les territoires²¹ ayant la plus grande proportion de prestataires saisonniers ont généralement des ratios rajustés prestations totales-cotisations supérieurs à la moyenne nationale. En 2015, les provinces de l'Atlantique et le Québec ont reçu plus de prestations d'assurance-emploi que le montant des cotisations d'assurance-emploi versées par les employés et les employeurs, comparativement à la moyenne nationale. L'exclusion des versements de prestations spéciales se traduit par un ratio rajusté prestations régulières-cotisations encore plus élevé dans ces provinces, ce qui souligne leur plus grande utilisation de prestations régulières par rapport aux autres régions (voir le graphique 3). En revanche, l'Ontario, les provinces de l'Ouest, les Territoires du Nord-Ouest et le Nunavut ont reçu moins de prestations d'assurance-emploi et de prestations régulières par dollar versé en cotisations que le Canada dans son ensemble.

Note méthodologique :

Ratios rajustés prestations-cotisations

Les ratios prestations totales-cotisations et prestations régulières-cotisations présentés dans cette section sont normalisés, le ratio pour le Canada étant fixé à 1,0. Cela entraîne le rajustement des ratios prestations-cotisations; un ratio rajusté supérieur à 1,0 signifie que la sous-population sous-jacente (par exemple la province, le territoire ou le groupe démographique) est un bénéficiaire net du régime d'assurance-emploi, tandis que celles dont le ratio rajusté est inférieur à 1,0 sont des cotisants nets au régime par rapport au Canada dans son ensemble.

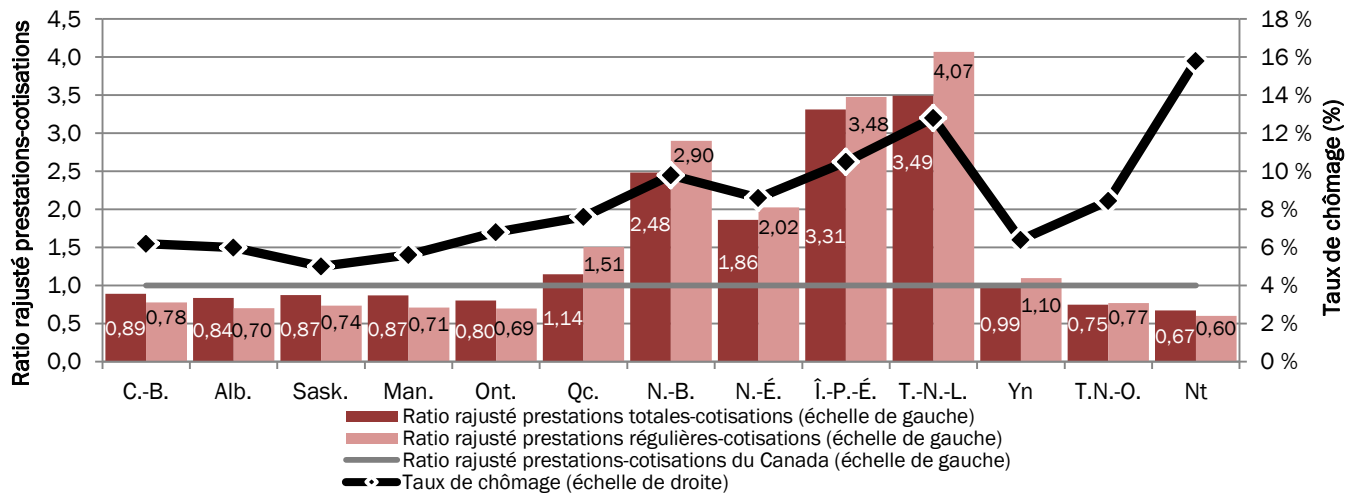
¹⁹ Le ratio rajusté prestations totales-cotisations examine le montant des cotisations d'assurance-emploi versées et est fondé sur les dernières données fiscales de l'Agence du revenu du Canada disponibles au moment de la rédaction du présent rapport (année civile 2015).

²⁰ Le Régime québécois d'assurance parentale réduit le taux de cotisation à l'assurance-emploi pour les employeurs et les employés au Québec et le Programme de réduction du taux de cotisation (PRTC) réduit le taux de cotisation pour les employeurs et les employés des entreprises offrant un régime d'assurance-invalidité à court terme qui répond à certaines exigences établies par la Commission de l'assurance-emploi du Canada. Par conséquent, les ratios prestations régulières-cotisations ont été calculés selon une estimation des cotisations d'assurance-emploi qui auraient été versées par les employés et les employeurs en l'absence du PRTC.

²¹ Les ratios prestations-cotisations des provinces et des territoires sont déterminés selon l'emplacement des employeurs pour ce qui est des cotisations et selon le lieu de résidence des prestataires pour ce qui est des prestations. Par conséquent, il est possible que certains ratios prestations-cotisations provinciaux et territoriaux 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.

Graphique 3

Ratios rajustés prestations-cotisations et taux de chômage par province ou territoire, Canada, 2015



Sources : Agence du revenu du Canada (ARC), relevés T4 comprenant le revenu d'emploi (pour les données sur les cotisations); Emploi et Développement social Canada (EDSC), données administratives de l'assurance-emploi (pour les données sur les prestations); Statistique Canada, Enquête sur la population active, tableaux CANSIM 282-0100 et 282-0087 (pour les données sur les taux de chômage). Les données de l'ARC sont fondées sur un échantillon de 10 % des relevés T4 comprenant le revenu d'emploi, et les données d'EDSC sont fondées sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'assurance-emploi.

En 2015, les femmes ont continué de recevoir relativement plus de prestations d'assurance-emploi que ce qu'elles ont versé en cotisations comparativement aux hommes (ratio rajusté prestations totales-cotisations de 1,06). Toutefois, lorsqu'on examine les données de plus près, l'augmentation du ratio chez les femmes est entièrement attribuable aux femmes âgées de 25 à 44 ans (ratio rajusté prestations-cotisations de 1,48) [voir le tableau 6]. Les femmes appartenant à ce groupe d'âge représentent le groupe sociodémographique le plus susceptible de recevoir des prestations de maternité ou des prestations parentales. Ainsi, elles représentaient la seule cohorte d'âge ayant un ratio rajusté prestations-cotisations supérieur à celui de leurs homologues masculins. Si l'on exclut les prestations spéciales, leur ratio rajusté prestations régulières-cotisations diminue, pour atteindre 0,68.

Les hommes avaient, en moyenne, un ratio rajusté prestations totales-cotisations inférieur à la moyenne nationale, tandis que ceux âgés de moins de 25 ans et ceux âgés de 55 ans et plus avaient un ratio supérieur à la moyenne. Lorsqu'on ne tient compte que des prestations régulières, l'écart entre les sexes observé sur le plan du ratio rajusté prestations totales-cotisations s'inverse, puisque les hommes présentaient un ratio de 1,21 comparativement à 0,73 pour les femmes. En fait, les hommes de tous les groupes d'âge présentaient un ratio rajusté prestations régulières-cotisations supérieur à la moyenne nationale.

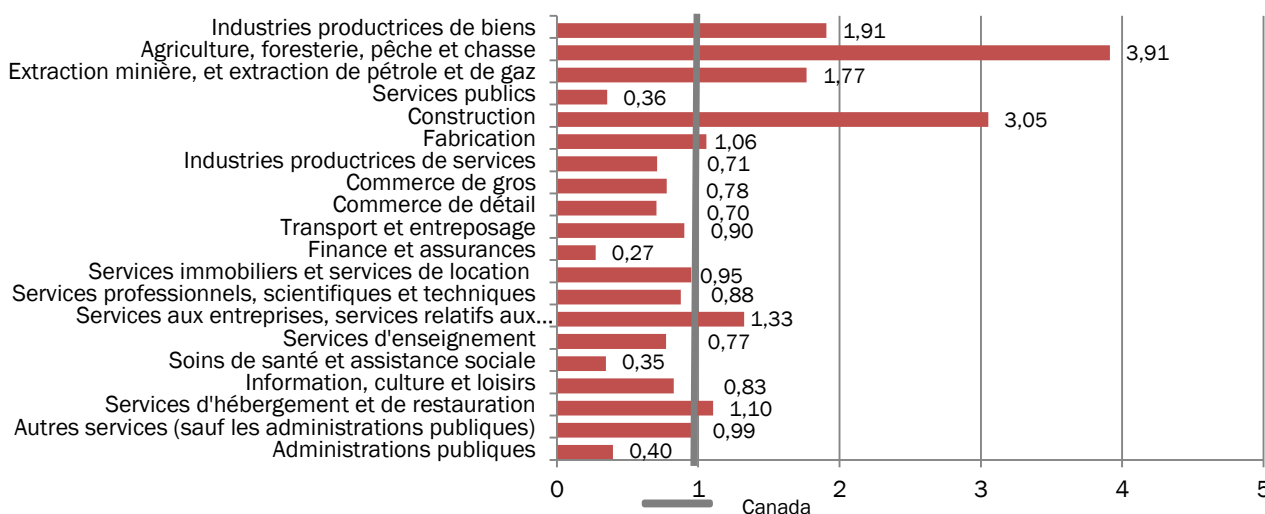
Tableau 6
Ratio rajusté prestations-cotisations par sexe et âge, Canada, 2015

Catégorie d'âge	Ratio rajusté prestations totales-cotisations			Ratio rajusté prestations régulières-cotisations		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
24 ans et moins	1,23	0,90	1,09	1,52	0,52	1,09
25 à 44 ans	0,89	1,48	1,15	1,12	0,68	0,93
45 à 54 ans	0,84	0,64	0,75	1,11	0,78	0,96
55 ans et plus	1,11	0,70	0,93	1,46	0,87	1,20
Total	0,95	1,06	1,00	1,21	0,73	1,00

Sources : Agence du revenu du Canada (ARC), relevés T4 comprenant le revenu d'emploi (pour les données sur les cotisations); Emploi et Développement social Canada (EDSC), données administratives de l'assurance-emploi (pour les données sur les prestations). Les données de l'ARC sont fondées sur un échantillon de 10 % des relevés T4 comprenant le revenu d'emploi, et les données d'EDSC sont fondées sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'assurance-emploi.

Le ratio des employés des industries productrices de biens (ratio rajusté prestations régulières-cotisations moyen de 1,91) était généralement supérieur à la moyenne nationale. Celui des employés des industries productrices de services (ratio rajusté prestations régulières-cotisations de 0,71) était inférieur à la moyenne nationale (voir le graphique 4). Les travailleurs des industries productrices de biens étaient surreprésentés en ce qui touche les demandes de prestations régulières d'assurance-emploi, puisqu'ils représentaient 21,6 % des salariés, mais 39,5 % de toutes les demandes de prestations régulières en 2015. Le recours dans une plus grande mesure aux prestations régulières d'assurance-emploi par les travailleurs des industries productrices de biens comparativement à ceux des industries productrices de services peut être lié à la proportion plus importante d'emploi saisonnier, ce qui est associé aux industries de la construction (ratios rajustés prestations régulières-cotisations de 3,05 en 2015) et de l'agriculture, de la foresterie, de la pêche et de la chasse (ratios rajustés prestations régulières-cotisations de 3,91).

Graphique 4
Ratio rajusté prestations régulières-cotisations par industrie, Canada, 2015



Sources : Agence du revenu du Canada (ARC), relevés T4 comprenant le revenu d'emploi (pour les données sur les cotisations); Emploi et Développement social Canada (EDSC), données administratives de l'assurance-emploi (pour les données sur les prestations). Les données de l'ARC sont fondées sur un échantillon de 10 % des relevés T4 comprenant le revenu d'emploi, et les données d'EDSC sont fondées sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'assurance-emploi.

Redistribution implicite du revenu et régime d'assurance-emploi

En raison des différences entre les mesures de soutien au revenu offertes par le régime d'assurance-emploi aux sous-populations socioéconomiques, le régime peut faire office de mécanisme implicite de redistribution du revenu au Canada, offrant davantage de mesures de soutien au revenu (relativement aux cotisations) aux personnes se trouvant dans la partie inférieure de l'échelle de redistribution du revenu par rapport à ceux gagnant un revenu plus élevé. Une étude d'évaluation réalisée en 2012* a révélé que les aspects relatifs aux prestations et aux cotisations du régime ont tendance à être de nature redistributive et que les effets du régime sur la redistribution du revenu se sont considérablement intensifiés pendant la récession de la fin des années 2000.

En outre, une étude sur les répercussions financières des prestations d'assurance-emploi sur les personnes qui en reçoivent** a révélé que le régime d'assurance-emploi a un effet de redistribution positif considérable, les familles à faible revenu ayant un ratio rajusté prestations totales-cotisations supérieur à celui des familles dont le revenu est plus élevé. En fait, les familles dont le revenu après impôt était inférieur à la médiane ont touché 34 % des prestations d'assurance-emploi totales et ont versé 18 % de toutes les cotisations, ce qui représente un ratio rajusté prestations totales-cotisations de près de 2,0.

* Ross Finnie et Ian Irvine, *Effet redistributif de l'assurance-emploi de 2007 à 2009* (Ottawa, Ressources humaines et Développement des compétences Canada, Direction de l'évaluation, 2013).

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

2.2 Prestations régulières d'assurance-emploi

Les prestations régulières d'assurance-emploi fournissent aux prestataires admissibles un revenu d'appoint temporaire afin de remplacer partiellement le revenu d'emploi perdu pendant qu'ils cherchent du travail ou mettent à jour leurs compétences. Pour être admissibles aux prestations régulières, les gens doivent avoir payé des cotisations d'assurance-emploi pendant leur période de référence (définie comme étant la période de 52 semaines précédant l'établissement d'une nouvelle demande ou depuis l'établissement d'une demande précédente, la plus courte période étant retenue). Ils doivent être chômeurs et sans revenu depuis au moins sept journées consécutives et ils doivent avoir accumulé entre 420 et 700 heures d'emploi assurable au cours de la période de référence. Le nombre d'heures d'emploi assurable requis varie selon le taux de chômage de la région économique de l'assurance-emploi où demeurent les demandeurs au moment où ils présentent leur demande (aussi appelé la norme variable d'admissibilité). Les bénéficiaires de prestations régulières d'assurance-emploi doivent être disponibles pour travailler et chercher activement du travail pendant la durée de leur période de prestations.

Aux fins des présentes sections, par demandes de prestations régulières d'assurance-emploi, on considère les demandes pour lesquelles au moins un dollar en prestations régulières a été versé.

2.2.1 Demandes de prestations régulières d'assurance-emploi et montants versés

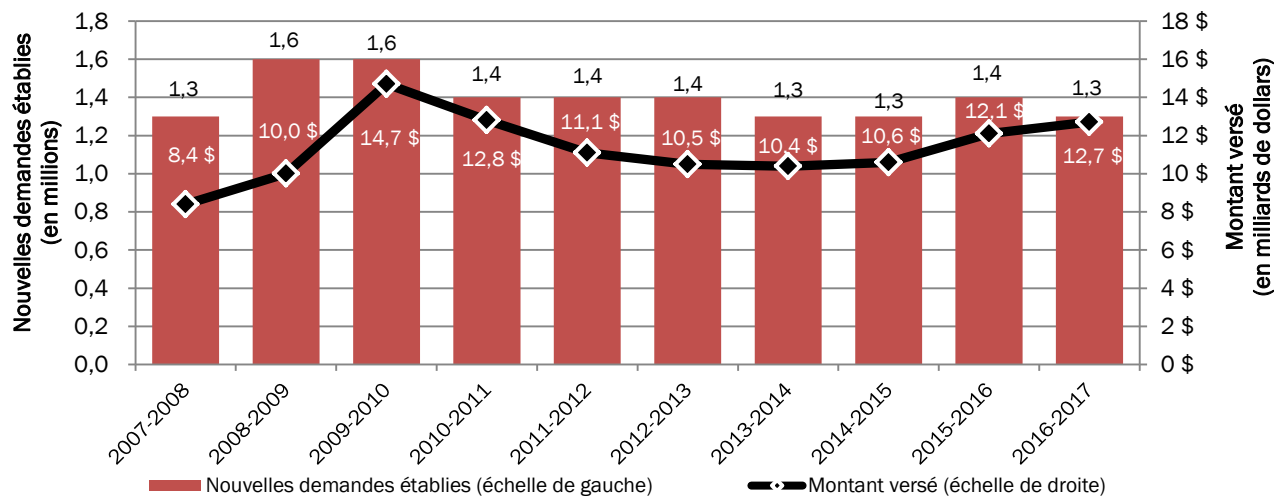
Le nombre de nouvelles demandes de prestations régulières a chuté de 7,7 % pour un total de 1,3 million au cours de l'EF1617, par rapport à 1,4 million durant l'exercice précédent. Ce recul s'explique en partie par la baisse du nombre de nouvelles demandes établies en Ontario, en Colombie-Britannique et au Québec, en raison de la tendance à la hausse de l'emploi observée dans ces régions. Toutefois, les plus importantes diminutions en pourcentage ont été enregistrées à Terre-Neuve-et-Labrador (-18,1 %) et en Alberta (-15,9 %). Malgré ces baisses qui s'inscrivent dans la tendance à la baisse du nombre de demandes établies observée, de façon générale, depuis l'EF0910, le nombre de nouvelles demandes établies au cours de l'exercice financier examiné (1 321 100) est demeuré supérieur de 2,1 % au nombre rapporté lors de l'EF0708, avant le début de la récession de la fin des années 2000 (voir le graphique 5).

À la différence du nombre de nouvelles demandes, le montant total versé en prestations régulières d'assurance-emploi a augmenté de 4,5 % (passant de 12,1 milliards de dollars à 12,7 milliards de dollars), comparativement à la hausse de 14,3 % enregistrée l'exercice précédent (voir le graphique 5). Il s'agit là de la troisième année consécutive de croissance après une tendance à la baisse de quatre ans observée à la suite du sommet de 14,7 milliards de dollars versés en prestations régulières au cours de l'EF0910.

Étant donné que les prestations régulières d'assurance-emploi visent à offrir aux prestataires admissibles un revenu d'appoint temporaire pendant les périodes de chômage alors qu'ils cherchent du travail, le nombre de nouvelles demandes établies est généralement sensible aux cycles économiques et aux conditions du marché du travail. Pour ce qui est de l'EF1617, comme mentionné au chapitre 1, le produit intérieur brut (PIB) canadien a progressé de 1,7 % et la population active de 0,8 % (+156 900) par rapport à l'exercice précédent. Le taux de chômage national a quelque peu reculé, passant de 7,0 % pour l'EF1516 à 6,9 % au cours de l'EF1617, ce qui a mené à une diminution du nombre de chômeurs (-1,4 %) et à une baisse du volume de nouvelles demandes de prestations régulières d'assurance-emploi (+7,7 %) (voir le graphique 6).

Graphique 5

Demandes de prestations régulières d'assurance-emploi et montant versé, Canada, 2007-2008 à 2016-2017

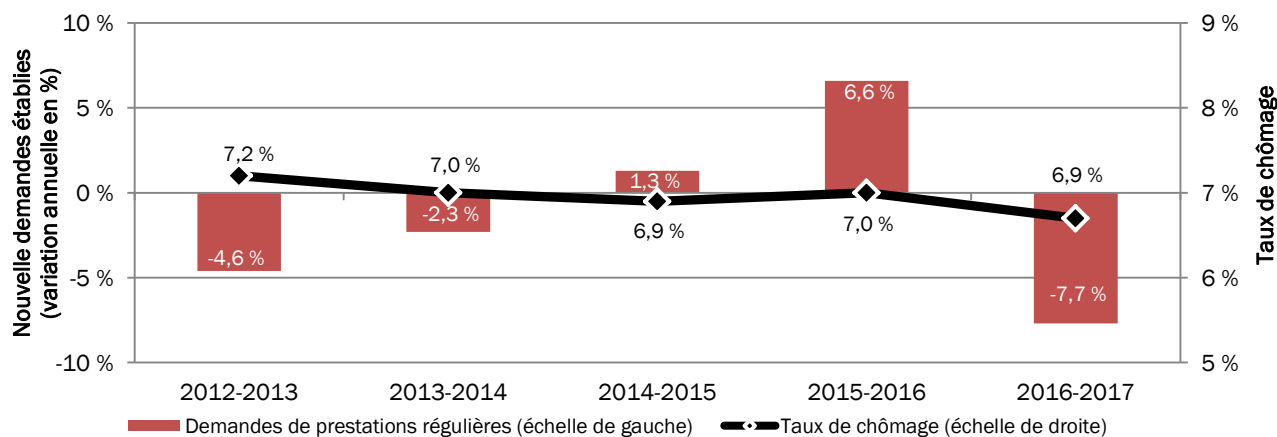


Remarque : Comprend toutes les demandes pour lesquelles au moins 1 \$ en prestations régulières de l'a.-e. a été versé.

Source: Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi (a.-e.). Les données reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'a.-e.

Graphique 6

Demandes de prestations régulières d'assurance-emploi et taux de chômage, Canada, 2012-2013 à 2016-2017



Remarque : Comprend toutes les demandes pour lesquelles au moins 1 \$ en prestations régulières de l'a.-e. a été versé.

Sources : Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi (a.-e.) (pour les demandes régulières); Statistique Canada, Enquête sur la population active, tableau CANSIM 282-0001 (données sur les taux de chômage). Les données reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'a.-e.

Au cours de l'EF1617, il y avait en moyenne 566 000 personnes recevant des prestations régulières d'assurance-emploi chaque mois, une augmentation de 3,9 % par rapport à la moyenne de 545 000 prestataires réguliers l'année précédente²². Étant donné que le nombre de prestataires est calculé à l'aide des demandes

²² Statistique Canada. Statistiques sur l'assurance-emploi, tableau CANSIM 276-0020. Le nombre de bénéficiaires représente le nombre de prestataires de l'assurance-emploi qui ont reçu au moins 1 \$ en prestations régulières du régime pendant la période de référence (habituellement la semaine de la 15^e journée d'un mois donné) et est influencé par l'afflux de nouvelles demandes de prestations d'assurance-emploi et par le départ des prestataires réguliers qui ont cessé de recevoir des prestations en raison de l'épuisement de leur admissibilité ou de leur retour sur le marché du travail.

établies précédemment, ces deux mesures évoluent généralement de façon similaire, mais à un rythme qui leur est propre. Les volumes de nouvelles demandes augmentent lorsqu'un choc économique survient. Cependant, le nombre de prestataires peut demeurer élevé même si le volume de nouvelles demandes a diminué, car les paiements pour les demandes établies précédemment se poursuivent jusqu'à l'épuisement des prestations ou jusqu'à ce que les prestataires aient trouvé du travail, ce qui témoigne des conditions économiques courantes ou, possiblement, des politiques qui prolongent l'admissibilité aux prestations.

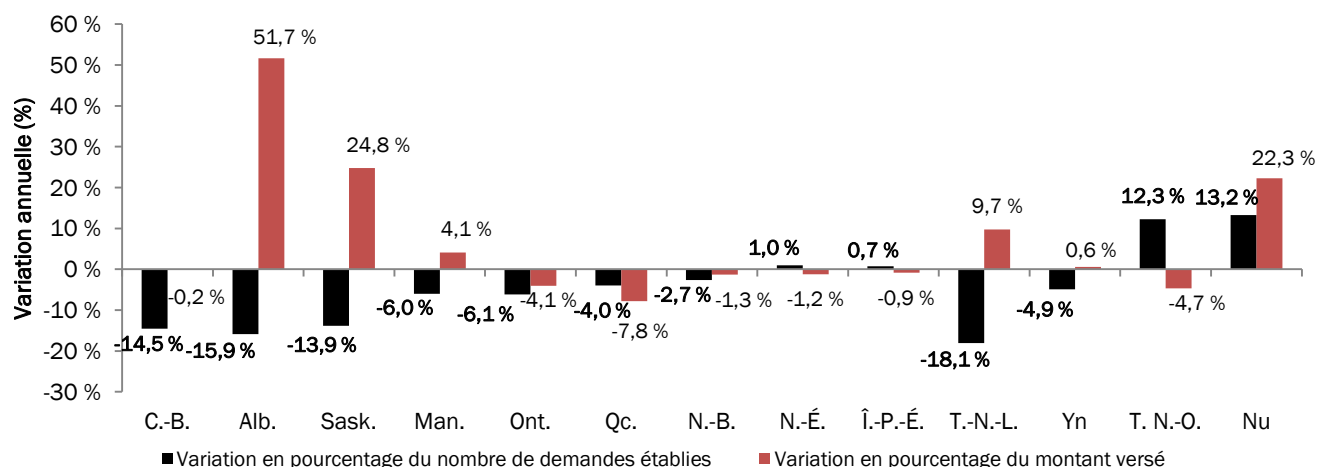
Demandes de prestations régulières d'assurance-emploi et montant versé selon la province ou le territoire, le sexe et l'âge

Au cours de l'EF1617, le nombre de demandes de prestations régulières d'assurance-emploi a diminué dans l'ensemble des provinces et des territoires, à l'exception de l'Île-du-Prince-Édouard, de la Nouvelle-Écosse, des Territoires du Nord-Ouest et du Nunavut. La plus importante diminution en pourcentage a été enregistrée à Terre-Neuve-et-Labrador (-18,1 %), suivi de l'Alberta (-15,9 %) et de la Colombie-Britannique (-14,5 %)—voir le graphique 7. Le Québec et l'Ontario, qui ensemble ont compté pour 58,5 % de toutes les nouvelles demandes de prestations régulières, ont affiché des baisses (-16 700 et -24 000 respectivement) pour ce qui est du nombre de demandes établies.

Tout comme le nombre de nouvelles demandes établies, le montant total versé en prestations régulières au cours de la période examinée varie également en fonction de la province ou du territoire (voir le graphique 7). Alors que l'Alberta (+51,7 %), la Saskatchewan (+24,8 %) et le Nunavut (+22,3 %) ont affiché les plus importantes augmentations en pourcentage par rapport à l'exercice financier précédent, le Québec (-7,8 %) et les Territoires du Nord-Ouest (-4,7 %) ont quant à eux enregistré les plus grandes diminutions. De plus, malgré la diminution de leur pourcentage respectif des versements de prestations, l'Ontario et le Québec comptaient pour près de la moitié des prestations versées (47,7 %).

Graphique 7

Demandes de prestations régulières d'assurance-emploi et montant versé, selon la province ou le territoire, 2015-2016 à 2016-2017



Remarque : Comprend toutes les demandes pour lesquelles au moins 1 \$ en prestations régulières de l'a.-e. a été versé.

Source : Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi (a.-e.). Les données reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'a.-e.

Pour ce qui est des sexes, le nombre de demandes de prestations régulières d'assurance-emploi établies a chuté à l'échelle nationale tant chez les hommes (-10,0 %) que chez les femmes (-3,7 %), totalisant respectivement 806 700 et 514 500 (voir le tableau 7). Certaines des plus importantes baisses ont été enregistrées chez les hommes et les femmes en Alberta, en Colombie-Britannique, et à Terre-Neuve-et-Labrador. La diminution du nombre de nouvelles demandes de prestations régulières d'assurance-emploi fut plus importante chez les hommes que chez les femmes dans la plupart des provinces et des territoires, à l'exception du Yukon (-4,0 % pour les hommes comparativement à -6,8 % pour les femmes). En Nouvelle-Écosse, le taux de croissance fut semblable (+1,0 % pour les hommes contre +0,9 % pour les femmes). Par rapport à l'exercice précédent, les proportions de demandes présentées par les hommes et par les femmes sont demeurées plus ou moins stables, s'élevant respectivement à environ 61,1 % et 38,9 %.

Environ 68,0 % du montant total payé en prestations régulières d'assurance-emploi ont été versés aux hommes, et environ 32,0 % aux femmes. Les montants versés aux hommes et aux femmes ont augmenté à peu près au même rythme (+4,3 % et +4,9 % respectivement)—voir le tableau 7. Les femmes ont affiché de plus importants taux d'augmentation ou de plus faibles taux de diminution en ce qui a trait aux montants payés dans chaque province ou territoire, à l'exception de Terre-Neuve-et-Labrador, de l'Ontario et du Yukon. À l'échelle nationale, l'EF1617 est le premier exercice au cours duquel les hommes n'ont pas rapporté des taux de croissance supérieurs à ceux des femmes pour ce qui est des demandes établies et des montants payés.

Comme le montre le tableau 7, il y a eu des diminutions du nombre de demandes établies par tous les groupes d'âge, et les prestataires âgés de moins de 25 ans ont affiché la plus importante baisse (-9,8 %), suivi du groupe des 45 ans à 54 ans (-9,5 %). Les prestataires âgés de 25 à 44 ans ont compté pour la plus importante part des nouvelles demandes (44,5 %) pour la période examinée, suivi par le groupe des 55 ans et plus (23,3 %). Alors que la répartition des pourcentages de nouvelles demandes établies par les différents groupes d'âge a été relativement stable par rapport à la dernière année, la part de nouvelles demandes établies par le groupe des 55 ans et plus a augmenté lentement au fil du temps, avec une augmentation de 3,3 points de pourcentage depuis l'EF1112.

Tableau 7
Demandes de prestations régulières d'assurance-emploi et montant versé selon le sexe et l'âge, Canada, 2015-2016 à 2016-2017

	Demandes			Montant versé (en millions de dollars)		
	2015-2016	2016-2017	Variation (%)	2015-2016	2016-2017	Variation (%)
Sexe						
Hommes	896 610	806 660	-10,0 %	8 253,4 \$	8 612,3 \$	+4,3 %
Femmes	534 480	514 470	-3,7 %	3 868,8 \$	4 057,8 \$	+4,9 %
Âge						
24 ans et moins	140 640	126 880	-9,8 %	1 153,7 \$	1 158,1 \$	+0,4 %
25 à 44 ans	639 540	588 420	-8,0 %	5 345,2 \$	5 548,9 \$	+3,8 %
45 à 54 ans	329 800	298 500	-9,5 %	2 844,6 \$	2 921,7 \$	+2,7 %
55 ans et plus	321 110	307 330	-4,3 %	2 778,8 \$	3 041,3 \$	+9,4 %
Canada	1 431 090	1 321 130	-7,7 %	12 122,2 \$	12 670,1 \$	+4,5 %

Remarque : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué. Les variations en pourcentage sont basées sur des chiffres non arrondis. Comprend toutes les demandes pour lesquelles au moins 1 \$ en prestations régulières de l'a.-e. a été versé.

Source : Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi (a.-e.). Les données reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'a.-e.

Contrairement aux nouvelles demandes de prestations régulières d'assurance-emploi, tous les groupes d'âge ont enregistré des augmentations pour ce qui est du montant versé en prestations régulières. La plus grande hausse a été observée chez les prestataires âgés de 55 ans et plus (+9,4 %). Qui plus est, comme ce fut le cas pour l'exercice précédent, les prestataires âgés de 25 à 44 ans représentaient la plus importante part des montants versés (43,8 %), suivi du groupe des 55 ans et plus (24,0 %). La proportion du montant payé selon la catégorie d'âge fut relativement stable au cours du dernier exercice, alors qu'une légère augmentation (+1,1 point de pourcentage) a été observée chez les 55 ans et plus et que de petits déclin ont été enregistrés chez les jeunes de moins de 25 ans (-0,4 point de pourcentage), chez les prestataires âgés de 25 à 44 ans (-0,3 point de pourcentage) et chez les prestataires âgés de 45 à 54 ans (-0,4 point de pourcentage).

Ces tendances sont probablement attribuables en partie au vieillissement de la population du Canada, car il existe une corrélation positive entre l'augmentation du nombre de nouvelles demandes de prestations régulières, le montant payé aux travailleurs âgés de 55 ans et plus et la part de ces derniers au sein de la population active canadienne. Les travailleurs plus âgés comptaient pour 20,6 % de la population active pour ce qui est de l'EF1617, une augmentation de 2,9 points de pourcentage par rapport à 17,7 % pour l'EF1112²³.

Demandes de prestations régulières d'assurance-emploi et montant versé selon l'industrie

Le nombre de nouvelles demandes de prestations régulières a chuté dans toutes les industries pour l'EF1617 (voir le tableau 8), notamment de façon marquée dans l'extraction minière, pétrolière et gazière (-36,1 %), la construction (-13,6 %), et la fabrication (-12,3 %) qui ensemble représentaient 88,5 % de toutes les demandes de prestations établies dans les industries productrices de bien, ainsi que dans l'industrie du transport et l'entreposage (-12,5 %). Les diminutions du nombre de nouvelles demandes de prestations régulières chez les prestataires de ces industries concordaient avec les récentes tendances à la baisse du chômage observées au sein de ces dernières. De plus, de façon semblable à l'exercice précédent, la plupart des nouvelles demandes ont été présentées par des prestataires qui, avant l'établissement de leur demande, occupaient un emploi dans la construction (20,7 %), les services d'enseignement (11,6 %) et la fabrication (9,9 %). Regroupées, ces trois industries comptaient pour 42,2 % de toutes les demandes de prestations régulières d'assurance-emploi, une diminution de 1,2 point de pourcentage par rapport à l'exercice précédent.

²³ Statistique Canada. Enquête sur la population active, tableau CANSIM 282-0001.

Tableau 8**Demandes de prestations régulières d'assurance-emploi et montant versé, selon l'industrie, Canada, 2015-2016 à 2016-2017**

	Nombre de demandes (Pourcentage de toutes les demandes)			Montant payé – en millions de dollars (Pourcentage du montant total versé)		
	2015-2016	2016-2017	Variation (%)	2015-2016	2016-2017	Variation (%)
Industries productrice de biens	565 610 (39,5 %)	484 720 (36,7 %)	-14,3 %	5 337,1 \$ (44,0 %)	5 397,7 \$ (42,6 %)	+1,1 %
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	57 360 (4,0 %)	51 910 (3,9 %)	-9,5 %	520,4 \$ (4,3 %)	515,6 \$ (4,1 %)	-0,9 %
Extraction minière, pétrolière et gazière	38 250 (2,7 %)	24 430 (1,8 %)	-36,1 %	445,0 \$ (3,7 %)	448,8 \$ (3,5 %)	+0,8 %
Services publics	4 230 (0,3 %)	3 980 (0,3 %)	-5,9 %	39,1 \$ (0,3 %)	42,2 \$ (0,3 %)	+8,1 %
Construction	316 290 (22,1 %)	273 380 (20,7 %)	-13,6 %	2 934,7 \$ (24,2 %)	3 001,5 \$ (23,7 %)	+2,3 %
Fabrication	149 480 (10,4 %)	131 020 (9,9 %)	-12,3 %	1 397,9 \$ (11,5 %)	1 389,6 \$ (11,0 %)	-0,6 %
Industries productrice de services	821 740 (57,4 %)	762 630 (57,7 %)	-7,2 %	6 487,5 \$ (53,5 %)	6 687,7 \$ (52,8 %)	+3,1 %
Vente en gros	48 240 (3,4 %)	43 600 (3,3 %)	-9,6 %	497,1 \$ (4,1 %)	515,1 \$ (4,1 %)	+3,6 %
Vente au détail	83 500 (5,8 %)	76 300 (5,8 %)	-8,6 %	685,4 \$ (5,7 %)	712,3 \$ (5,6 %)	+3,9 %
Transport et entreposage	67 950 (4,7 %)	59 470 (4,5 %)	-12,5 %	520,5 \$ (4,3 %)	556,8 \$ (4,4 %)	+7,0 %
Finance et assurance	15 500 (1,1 %)	14 080 (1,1 %)	-9,2 %	166,5 \$ (1,4 %)	177,9 \$ (1,4 %)	+6,9 %
Immobilier et location	20 220 (1,4 %)	18 640 (1,4 %)	-7,8 %	191,8 \$ (1,6 %)	208,1 \$ (1,6 %)	+8,5 %
Services professionnels, scientifiques et techniques	61 630 (4,3 %)	54 190 (4,1 %)	-12,1 %	630,5 \$ (5,2 %)	666,4 \$ (5,3 %)	+5,7 %
Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien**	100 250 (7,0 %)	88 740 (6,7 %)	-11,5 %	881,9 \$ (7,3 %)	876,9 \$ (6,9 %)	-0,6 %
Services d'enseignement	156 100 (10,9 %)	153 460 (11,6 %)	-1,7 %	711,6 \$ (5,9 %)	695,1 \$ (5,5 %)	-2,3 %
Soins de santé et assistance sociale	47 610 (3,3 %)	45 740 (3,5 %)	-3,9 %	371,2 \$ (3,1 %)	389,6 \$ (3,1 %)	+5,0 %
Services d'information, de culture et de loisirs*	41 320 (2,9 %)	38 030 (2,9 %)	-8,0 %	336,2 \$ (2,8 %)	337,1 \$ (2,7 %)	+0,3 %
Services d'hébergement et de restauration	63 840 (4,5 %)	60 630 (4,6 %)	-5,0 %	498,2 \$ (4,1 %)	496,3 \$ (3,9 %)	-0,4 %
Autres services (excluant les administrations publiques)	45 900 (3,2 %)	42 020 (3,2 %)	-8,5 %	399,4 \$ (3,3 %)	424,4 \$ (3,3 %)	+6,3 %
Administrations publiques	69 680 (4,9 %)	67 730 (5,1 %)	-2,8 %	597,3 \$ (4,9 %)	631,5 \$ (5,0 %)	+5,7 %
Non classées	43 740 (3,1 %)	73 780 (5,6 %)	+68,7 %	297,6 \$ (2,5 %)	584,7 \$ (4,6 %)	+96,5 %
Canada	1 431 090	1 321 130	-7,7 %	12 122,2 \$	12 670,1 \$	+4,5 %

Remarque : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué. Les variations en pourcentage sont basées sur des chiffres non arrondis. Comprend toutes les demandes pour lesquelles au moins 1 \$ en prestations régulières de l'a.-e. a été versé.

* Codes 51 (Industrie de l'information et industrie culturelle) et 71 (Arts, spectacles et loisirs) du SCIAN.

** Codes 55 (Gestion de sociétés et d'entreprises) et 56 (Services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets) du SCIAN.

Source : Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi (a.-e.). Les données reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'a.-e.

Pour ce qui est de l'ensemble des industries productrices de biens, le nombre de nouvelles demandes de prestations régulières a chuté de 14,3 % pour atteindre 484 700 au cours de la période examinée.

Le montant versé en prestations régulières d'assurance-emploi aux prestataires qui ont travaillé dans les industries productrices de biens a augmenté de 1,1 % pour un total de 5,4 milliards de dollars, ce qui est nettement moindre que la hausse enregistrée au cours de l'EF1516 (21,9 %). Cette croissance plus lente s'explique principalement par la diminution des sommes versées aux prestataires issus de l'industrie de la fabrication (-0,6 %) et par les faibles hausses des montants versés pour les demandes établies par des prestataires qui ont travaillé dans l'extraction minière, pétrolière et gazière (+0,8 %) et dans la construction (+2,3 %) comparativement à l'exercice précédent. Les prestataires issus de ces trois industries représentaient 89,7 % du montant total payé aux bénéficiaires de prestations régulières des industries productrices de biens.

Pour ce qui est des industries productrices de services, le nombre de nouvelles demandes de prestations régulières d'assurance-emploi établies a chuté de 7,2 % pour un total d'environ 762 600 lors de l'EF1617. Cette baisse s'explique principalement par le nombre de demandes établies par des prestataires issus des industries du transport et de l'entreposage (-12,5 %), des services professionnels, scientifiques et techniques (-12,1 %) et des services aux entreprises, des services relatifs aux bâtiments et des autres services de soutien (-11,5 %). Contrairement au nombre de demandes établies, le montant total versé aux prestataires issus des industries productrices de services a augmenté de 3,1 % pour un total de 6,7 milliards de dollars, ce qui est nettement moindre que la hausse observée au cours de l'EF1516 (+14,7 %). Ce rythme de croissance plus lent est principalement dû au ralentissement du taux de croissance des montants versés aux prestataires des industries du transport et de l'entreposage; des services professionnels, scientifiques et techniques, et des services aux entreprises, des services relatifs aux bâtiments et des autres services de soutien.

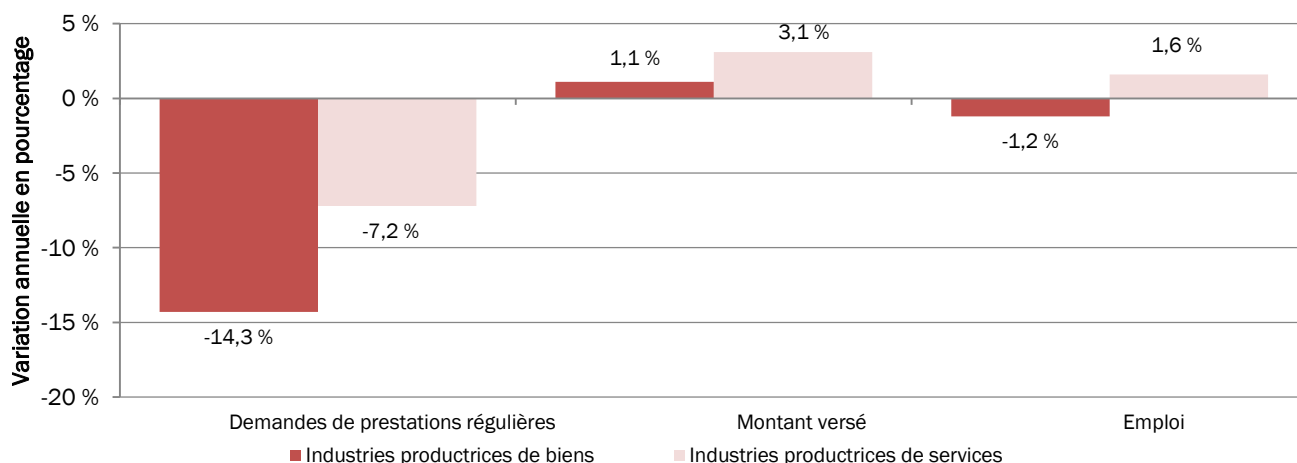
La diminution du recours aux prestations régulières tant dans les industries productrices de biens que dans celles productrices de services s'est produite même si les tendances relatives à l'emploi ont divergé dans les deux secteurs. En effet, les industries productrices de biens ont affiché des pertes d'emploi de -1,2 % au cours de l'EF1617 alors que les industries productrices de services ont enregistré des gains d'emploi de 1,6 % (voir le graphique 8).

Une récente étude²⁴ réalisée par le Ministère portant sur les habitudes de réemploi après une mise à pied qui a comparé les travailleurs en fonction du statut de leur demande d'assurance-emploi a examiné si les travailleurs mis à pied retournaient dans la même industrie ou s'ils passaient à une autre industrie lorsqu'ils retrouvaient du travail. L'étude se penchait également sur l'impact du réemploi sur le salaire des travailleurs. Elle a permis de déterminer que la majorité des travailleurs mis à pied de retour sur le marché du travail ont trouvé un emploi dans la même industrie qu'ils aient ou non touché des prestations d'assurance-emploi et que la proportion de travailleurs mis à pied qui ont changé d'industrie lors de leur réemploi augmente en fonction de la durée de l'épisode de chômage. L'étude s'est aussi penchée sur l'impact de retourner au sein de la même industrie ou de changer d'industrie par rapport aux salaires des travailleurs mis à pied en s'attardant à ceux qui ont obtenu un salaire supérieur, inférieur ou semblable après leur réembauche. Lorsque les travailleurs retournent dans la même industrie, la majorité de ceux ayant retrouvé un emploi ont conservé un salaire semblable ou plus élevé peu importe le statut de leur demande d'assurance-emploi.

²⁴ EDSC, *Dans quelle industrie les travailleurs mis à pied se trouvent-ils un emploi?* (Ottawa : EDSC, Direction de la politique économique, 2016).

Graphique 8

Variation annuelle du nombre de demandes de prestations régulières d'assurance-emploi, montant versé et emploi, selon le groupe d'industries, Canada, 2016-2017



Remarque : Comprend toutes les demandes pour lesquelles au moins 1 \$ en prestations régulières de l'a.-e. a été versé.

Source : Emploi et Développement social Canada (EDSC), données administratives de l'assurance-emploi (a.-e.) (pour les données sur les demandes de prestations régulières et le montant versé), et Statistique Canada, Enquête sur la population active, tableau CANSIM 282-007 (pour les données sur l'emploi). Les données d'EDSC reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'a.-e.

Un facteur clé associé au régime d'assurance-emploi est que ce dernier peut améliorer la qualité d'un nouvel emploi obtenu par un prestataire du régime, notamment en ce qui a trait au salaire et à la durée de l'emploi, car davantage de ressources et de temps sont fournis à une personne pour l'aider à trouver un emploi convenable. Des données recueillies montrent qu'en général, les régimes visant à aider les chômeurs ont un très petit impact positif ou n'ont aucun impact sur la qualité de l'emploi trouvé par les personnes en situation de réemploi. Certains sous-programmes précis liés au régime d'assurance-emploi peuvent toutefois mener à des résultats plus fructueux. Une récente analyse réalisée par Emploi et Développement social Canada²⁵ montre qu'un certain nombre de mesures actives relatives au marché du travail, c'est-à-dire des composants du régime liés aux prestations d'emploi et mesures de soutien (voir le chapitre 3 pour de plus amples renseignements), ont généralement des impacts positifs et considérables sur le réemploi et les revenus d'emploi des gens.

²⁵ Andy Handouyahia, Georges Awad, Stéphanie Roberge, Tony Haddad et Yves Gingras. *Estimation de l'incidence des mesures actives d'aide à l'emploi au moyen de données administratives et de méthodes d'appariement*. La série des symposiums internationaux de Statistique Canada, 2016.

Impact de l'assurance-emploi sur la mobilité de la main-d'œuvre

Les politiques du régime d'assurance-emploi permettent la mobilité de la main-d'œuvre. D'une part, si une personne reçoit des prestations d'assurance-emploi et décide de déménager pour trouver du travail, elle continuera d'avoir droit aux prestations sans qu'il n'y ait de changement à son taux de prestations ou au nombre de semaines auquel elle a droit pendant sa période de prestations, car les prestations sont déterminées en fonction du lieu de résidence de la personne au moment où la demande est établie. D'autre part, si une personne quitte volontairement son emploi afin de déménager pour accompagner son conjoint ou un enfant à charge (pour avoir accès à des centres de traitement médicaux ou à d'autres soins), cette cessation d'emploi est considérée comme un motif valide et la personne demeure admissible aux prestations d'assurance-emploi.

Un certain nombre d'études ont examiné les facteurs déterminants de la mobilité de la main-d'œuvre au Canada et la façon dont le régime d'assurance-emploi influence la décision d'un travailleur de quitter une province afin de trouver un emploi. Les données disponibles indiquent que l'assurance-emploi n'est généralement pas un obstacle à la mobilité de la main-d'œuvre. Les études portent à croire que le régime d'assurance-emploi n'a pas une influence considérable sur les décisions de migrer* tandis que des facteurs comme les caractéristiques démographiques et du marché du travail régional (telles que l'âge, le sexe, les taux d'emploi, la taille de la population et ainsi de suite) ainsi que les frais de déménagement jouent un rôle clé dans ces décisions.** Chez les bénéficiaires de prestations régulières, ceux demeurant dans une région affichant un taux de chômage élevé (12,1 % et plus) sont plus susceptibles de voyager d'une région économique de l'assurance-emploi à une autre pour le travail, mais il est moins probable qu'ils déménagent de façon permanente dans une autre région économique de l'assurance-emploi. Toutefois, l'effet global des prestations d'assurance-emploi sur la loyauté à une région est plutôt minime.***

* Source : RHDCC, *Les comportements de déplacements et de mobilité des prestataires et non-prestataires de l'assurance-emploi*. (Ottawa : RHDCC, Direction de l'évaluation, 2011).

** Source : André Bernard, Ross Finnie et Benoît St-Jean, *Mobilité interprovinciale et gains*. (Ottawa : Statistique Canada, 2008).

*** Source : RHDCC, *Tendances régionales en matière de migration de sortie et de profils de transport des prestataires de l'assurance-emploi*. (Ottawa : RHDCC, Direction de l'évaluation, 2012).

Prestations régulières d'assurance-emploi et entreprises

Selon les données fiscales de 2015²⁶, il y avait 1,2 million d'entreprises²⁷ en affaires au Canada, une augmentation de 1,3 % par rapport à 2014. En tout, en 2015, 303 800 entreprises ont été associées à l'établissement d'une demande de prestations régulières d'assurance-emploi à titre d'anciens employeurs des prestataires (ou 25,4 % de toutes les entreprises).

La proportion d'entreprises comptant au moins un employé touchant des prestations régulières d'assurance-emploi varie grandement en fonction de la taille de l'entreprise, alors que les plus petites sont moins susceptibles d'être le dernier employeur d'un prestataire²⁸. En 2015, environ 20,0 % de toutes les petites entreprises (1 à 19 employés) comptaient au moins un ancien employé qui avait touché des prestations régulières d'assurance-emploi. À titre comparatif, 74,8 % des petites et moyennes entreprises (20 à 99

²⁶ Les sources de données pour cette analyse portant sur les entreprises proviennent des données administratives de l'assurance-emploi et de l'Agence du revenu du Canada (ARC). Les plus récentes données fiscales disponibles sont celles de 2015 de l'ARC et pourraient donc être modifiées.

²⁷ Une entreprise est une organisation qui possède un numéro de compte de retenues sur la paye (niveau à neuf chiffres) attribué par l'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 autonomes. Il convient de préciser que la définition englobe des entreprises qui n'ont versé aucune cotisation d'assurance-emploi.

²⁸ 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 petites et moyennes entreprises comptent de 20 à 99 employés. Les moyennes à grandes entreprises comptent de 100 à 499 employés. Les grandes entreprises emploient 500 travailleurs ou plus.

employés), 95,0 % des moyennes et grandes entreprises (100 à 499 employés) et 99,6 % des grandes entreprises (500 employés ou plus) comptaient un ancien employé ayant touché des prestataires régulières d'assurance-emploi.

Néanmoins, lorsque comparés à la répartition de la main-d'œuvre, les employés des petites entreprises étaient souvent surreprésentés au sein des bénéficiaires de prestations régulières d'assurance-emploi (voir le tableau 9). Les travailleurs au sein des grandes entreprises étaient quant à eux sous-représentés au sein des bénéficiaires de prestations régulières d'assurance-emploi, comptant pour 43,1 % des travailleurs et seulement 32,0 % des prestataires régulières. Toutes les autres catégories d'entreprises étaient surreprésentées chez les bénéficiaires de prestations régulières d'assurance-emploi. Les petites entreprises, par exemple, comptaient pour 21,6 % des travailleurs et pour 26,1 % des bénéficiaires de prestations régulières d'assurance-emploi. Ce recours accru aux prestations régulières d'assurance-emploi pourrait porter à croire qu'en cas de situations commerciales ou économiques difficiles, les plus petites entreprises pourraient avoir besoin d'ajuster de façon importante leur main-d'œuvre, faisant ainsi en sorte qu'une plus grande proportion de leurs travailleurs pourrait établir des demandes de prestations régulières d'assurance-emploi à la suite de mises à pied. De plus, cette tendance peut aussi être influencée par des caractéristiques liées à l'industrie comme la plus grande prévalence des emplois saisonniers, généralement plus susceptibles de dépendre de l'a-e, dans les petites entreprises par rapport à la moyenne nationale dans certaines industries²⁹.

Tableau 9

Entreprises, emploi et bénéficiaires de prestations régulières d'assurance-emploi selon la taille des entreprises*, Canada, 2015

	Nombre d'entreprises		Répartition de l'emploi** (part en pourcentage)	Répartition des prestataires d'assurance-emploi*** (part en pourcentage)
	Toutes les entreprises	Entreprises comptant au moins un employé touchant des prestations régulières d'assurance-emploi		
Petites entreprises	1 083 684	216 409	21,6 %	26,1 %
Petites et moyennes entreprises	92 694	69 363	19,5 %	24,1 %
Moyennes et grandes entreprises	15 646	14 860	15,8 %	17,8 %
Grandes entreprises	3 215	3 201	43,1 %	32,0 %
Canada	1 195 239	303 833	100,0 %	100,0 %

* 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 petites et moyennes entreprises comptent de 20 à 99 employés. Les moyennes à grandes entreprises comptent de 100 à 499 employés. Les grandes entreprises emploient 500 travailleurs ou plus.

** Le nombre de travailleurs dans une entreprise représente le nombre de personnes obtenant des revenus d'emploi de cette entreprise, comme indiqué sur un relevé T4. Le nombre de travailleurs est ajusté afin que chaque personne active ne soit comptée qu'une seule fois et que les personnes travaillant au sein de plus d'une entreprise soient prises en considération. Par exemple, si un employé gagne 25 000 \$ au sein d'une première entreprise et 25 000 \$ au sein d'une deuxième entreprise, ce dernier compte pour 0,5 employé au sein de la première entreprise et aussi 0,5 employé au sein de la deuxième entreprise.

*** Ces données se fondent sur le nombre de personnes recevant des prestations régulières d'assurance-emploi en 2015.

Sources : Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi (a.-e.). Les données reposent sur un échantillon de 100 % des données administratives de l'a.-e. Données administratives de l'ARC. Les données de l'ARC reposent sur un échantillon de 100 %.

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

Comme l'illustre le tableau 10, le nombre de demandes établies a chuté au sein de toutes les catégories de prestataires au cours de l'EF1617. Les travailleurs de longue date ont affiché la plus importante baisse, avec un

²⁹ Par exemple, les employés des industries de la construction et de l'agriculture travaillant dans des petites entreprises représentaient respectivement 49,1% et 64,0% des travailleurs de ces industries. Source: Statistique Canada, Enquête sur la population active, tableau CANSIM 282-0076.

repli de 13,4 % par rapport à l'exercice précédent, suivi des prestataires fréquents (-7,2 %) et des prestataires occasionnels (-4,9 %). Les prestataires occasionnels comptaient toujours pour la plus grande part (53,3 %) de toutes les nouvelles demandes de prestations régulières établies, soit une augmentation de 1,5 point de pourcentage comparativement à l'exercice précédent. En revanche, la part des travailleurs de longue date a fléchi modérément de 1,7 point de pourcentage pour s'établir à 24,9 % alors que la part des prestataires fréquents n'a que peu changé (21,6 %) –voir graphique 9.

Suite à une hausse de 43,5 % au cours de l'EF1516, le nombre de demandes établies par les travailleurs de longue date au cours de l'EF1617 (329 300) a diminué pour la quatrième fois en cinq ans.

À l'instar de l'exercice précédent, les prestataires occasionnels ont compté pour la plus importante part du total des montants versés en prestations (49,1 % ou 6,2 milliards de dollars) au cours de l'EF1617, voir le graphique 10, une diminution de 1,4 point de pourcentage par rapport à l'exercice précédent. Les travailleurs de longue date arrivaient en second, suivis des prestataires fréquents avec des parts respectives de 29,1 % et de 21,9 % pour ce qui est du total des montants versés en prestations. Les travailleurs de longue date (+17,2 %) et les prestataires occasionnels (+1,7 %) ont enregistré des hausses de leurs montants versés en prestations régulières d'assurance-emploi, et les prestataires fréquents ont, quant à eux, affiché une baisse (-3,3 %).

De plus, comme l'illustre le tableau 10, la répartition du total des montants versés en prestations en fonction de ces différentes catégories de prestataires ne concordait pas avec la ventilation des demandes établies par celles-ci. En fait, les travailleurs de longue date ont reçu une plus grande part du montant total versé (29,1 %) par rapport à leur pourcentage de demandes établies (24,9 %) au cours de l'EF1617. Les prestataires occasionnels, qui comptaient pour 53,5 % de toutes les demandes, ont reçu 49,1 % du montant total versé.

Tableau 10

Demandes de prestations régulières d'assurance-emploi et montant versé, selon la catégorie de prestataires*, Canada, 2015-2016 à 2016-2017

	Nombre de demandes (Proportion en pourcentage de toutes les demandes)			Montant versé – en millions de dollars (Proportion en pourcentage du montant versé)		
	2015-2016	2016-2017	Variation (%)	2015-2016	2016-2017	Variation (%)
Travailleurs de longue date	380 460 (26,6 %)	329 290 (24,9 %)	-13,4 %	3 141,1 \$ (25,9 %)	3 681,5 \$ (29,1 %)	+17,2 %
Prestataires occasionnels	742 840 (51,9 %)	706 150 (53,5 %)	-4,9 %	6 118,7 \$ (50,5 %)	6 220,2 \$ (49,1 %)	+1,7 %
Prestataires fréquents	307 790 (21,5 %)	285 690 (21,6 %)	-7,2 %	2 862,3 \$ (23,6 %)	2 768,4 \$ (21,9 %)	-3,3 %
Canada	1 431 090 (100,0 %)	1 321 130 (100,0 %)	-7,7 %	12 122,2 \$ (100,0 %)	12 670,1 \$ (100,0 %)	+4,5 %

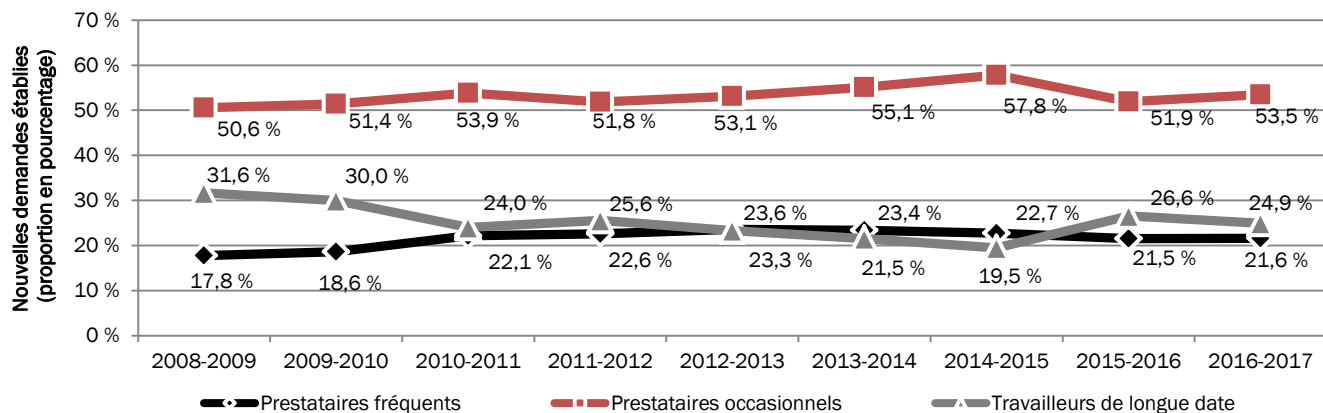
Remarque : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué. Les variations en pourcentage sont basées sur des chiffres non arrondis. Comprend toutes les demandes pour lesquelles au moins 1 \$ en prestations régulières de l'a.-e. a été versé.

* Voir l'annexe 2.1 pour consulter la définition des catégories de prestataires dont il est question dans ce tableau.

Source : Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi (a.-e.). Les données reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'a.-e.

Graphique 9

Demandes de prestations régulières, par catégorie de prestataire*, Canada, 2008-2009 à 2016-2017



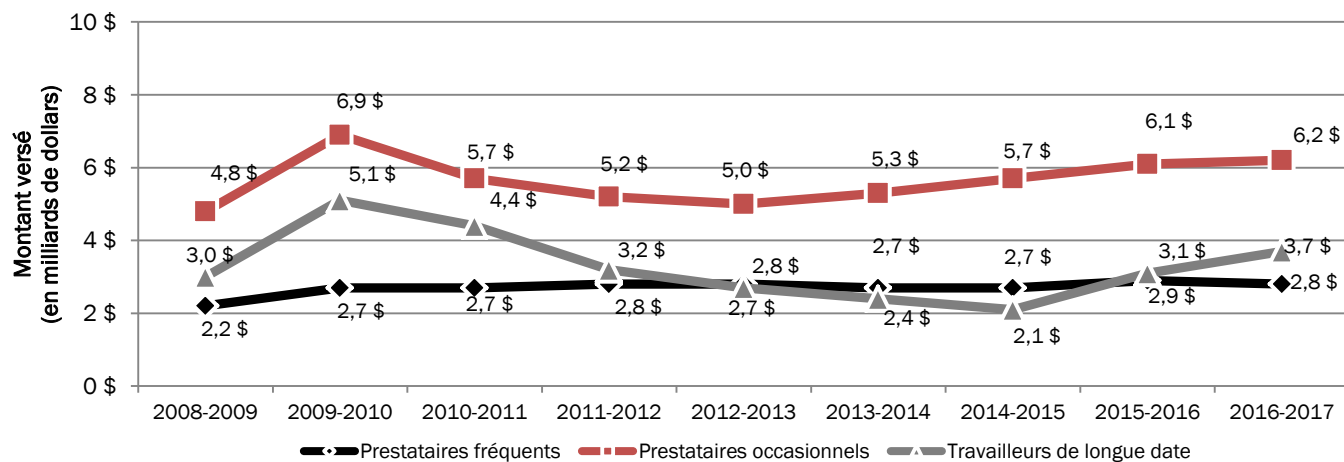
Remarque : Comprend toutes les demandes pour lesquelles au moins 1 \$ en prestations régulières de l'a.-e. a été versé.

* Voir l'annexe 2.1 pour consulter la définition des catégories de prestataires dont il est question dans ce graphique.

Source : Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi (a.-e.). Les données reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'a.-e.

Graphique 10

Montant versé pour les demandes de prestations régulières d'assurance-emploi, selon la catégorie de prestataires*, Canada, 2008-2009 à 2016-2017



Remarque : Comprend toutes les demandes pour lesquelles au moins 1 \$ en prestations régulières de l'a.-e. a été versé.

* Voir l'annexe 2.1 pour consulter la définition des catégories de prestataires dont il est question dans ce graphique.

Source : Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi (a.-e.). Les données reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'a.-e.

Demandes de prestations régulières d'assurance-emploi selon le nombre d'heures d'emploi assurable et selon le taux de chômage de la région économique de l'assurance-emploi où la demande a été établie

Le taux de chômage dans une région économique de l'assurance-emploi détermine le nombre d'heures d'emploi assurable nécessaire pour avoir droit aux prestations (soit la norme variable d'admissibilité ou NVA). Plus le taux de chômage est élevé dans une région, moins le nombre d'heures requis pour avoir droit aux prestations régulières d'assurance-emploi est grand (voir l'Annexe 2.2). Consulter la sous-section 2.2.2 (Prestations régulières d'assurance-emploi : couverture, admissibilité et accès) pour obtenir de plus amples renseignements sur l'admissibilité et l'accès aux prestations régulières d'assurance-emploi.

À l'instar des exercices précédents, les prestataires qui ont accumulé plus de 1 820 heures d'emploi assurables représentaient le plus important pourcentage de nouvelles demandes de prestations régulières (25,7 %), une baisse de 2,0 points de pourcentage par rapport à l'exercice précédent (voir le tableau 11). Ce premier déclin du pourcentage de prestataires pour cette catégorie fait suite à cinq années consécutives d'augmentation. Malgré ce recul, les pourcentages de demandes de prestations régulières ventilés en fonction du nombre d'heures d'emploi assurable accumulé par les prestataires furent relativement stables, et ce, pour toutes les catégories. En ce qui concerne le nombre de demandes établies, les demandes pour lesquelles moins de 700 heures avaient été cumulées ont enregistré la plus importante hausse (+13,7 %) tandis que celles comptant 1 820 heures ou plus ont affiché la plus grande baisse (-14,3 %).

Le graphique 11 illustre le nombre moyen d'heures d'emploi assurable par demande où des prestations régulières ont été versées. Au cours de l'EF1617, en moyenne, les prestataires qui ont eu droit aux prestations régulières d'assurance-emploi avaient accumulé 1 363 heures d'emploi assurable au cours de leur période de référence, soit une baisse de 2,2 % par rapport à l'exercice précédent. Il s'agit là de la première diminution après six années consécutives d'augmentation, soit depuis l'EF1011.

Par ailleurs, le nombre moyen d'heures d'emploi assurable par demande qui donnait droit aux prestations régulières d'assurance-emploi a varié selon les provinces et les territoires, le sexe et l'âge. En effet, le nombre d'heures par demande dans les provinces de l'Atlantique et les Territoires sont généralement moindres que dans les autres provinces et territoires. Par exemple, les demandes présentées à Terre-Neuve-et-Labrador affichaient le plus petit nombre d'heures d'emploi assurable par demande (1 135 heures), suivi du Nunavut (1 186 heures). Les demandes établies en Alberta présentaient le plus grand nombre d'heures d'emploi assurable, soit 1 501.

Norme variable d'admissibilité

Afin d'établir une période de prestations, un travailleur doit accumuler de 420 à 700 heures d'emploi assurable au cours de la période de référence en fonction du taux de chômage régional applicable. Plus le taux de chômage est élevé, moins le nombre d'heures d'emploi assurable requis est grand.

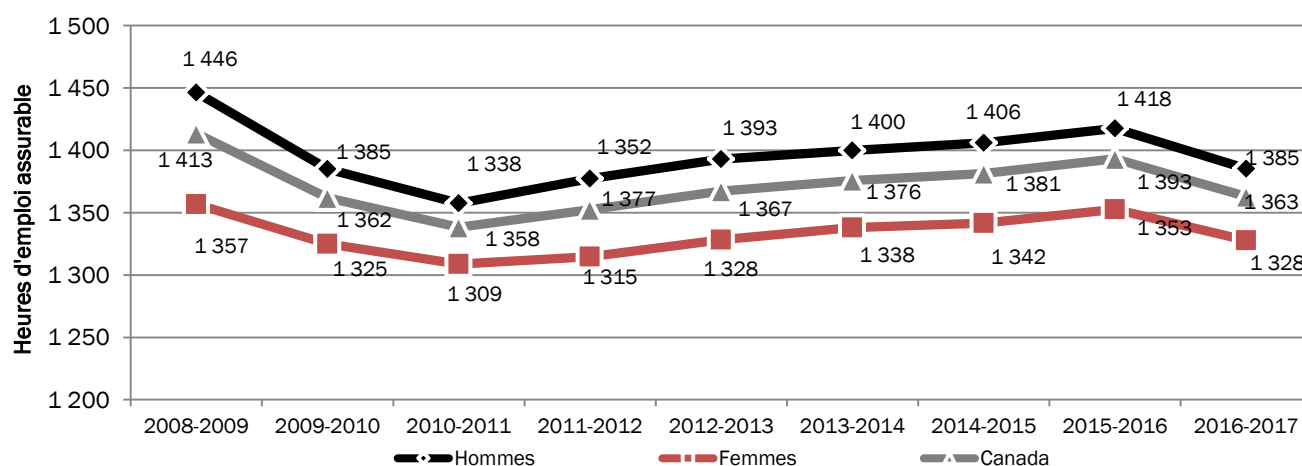
<u>Taux de chômage</u>	<u>Norme d'admissibilité</u>
6,0 % et moins	700 heures
6,1 % à 7,0 %	665 heures
7,1 % à 8,0 %	630 heures
8,1 % à 9,0 %	595 heures
9,1 % à 10,0 %	560 heures
10,1 % à 11,0 %	525 heures
11,1 % à 12,0 %	490 heures
12,1 % à 13,0 %	455 heures
Plus de 13,0 %	420 heures

Tableau 11**Répartition des demandes de prestations régulières d'assurance-emploi selon le nombre d'heures d'emploi assurable, Canada, 2012-2013 à 2016-2017**

	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017
Moins de 700 heures	74 780 (5,5 %)	68 880 (5,2 %)	64 390 (4,8 %)	67 170 (4,7 %)	76 340 (5,8 %)
700 à 979 heures	210 690 (15,5 %)	201 280 (15,2 %)	203 690 (15,2 %)	207 610 (14,5 %)	216 650 (16,4 %)
980 à 1 259 heures	261 440 (19,3 %)	252 600 (19,1 %)	256 210 (19,1 %)	264 500 (18,5 %)	242 610 (18,4 %)
1 260 à 1 539 heures	249 250 (18,4 %)	244 230 (18,4 %)	245 530 (18,3 %)	260 870 (18,2 %)	239 030 (18,1 %)
1 540 à 1 819 heures	223 640 (16,5 %)	219 660 (16,6 %)	218 840 (16,3 %)	235 120 (16,4 %)	207 440 (15,7 %)
1 820 heures et plus	337 010 (24,8 %)	339 150 (25,6 %)	353 950 (26,4 %)	395 820 (27,7 %)	339 060 (25,7 %)
Canada	1 356 810	1 325 810	1 342 610	1 431 090	1 321 130

Remarque : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué. Comprend toutes les demandes pour lesquelles au moins 1 \$ en prestations régulières de l'a.-e. a été versé.

Source : Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi (a.-e.). Les données reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'a.-e.

Graphique 11**Nombre moyen d'heures d'emploi assurable pour les demandes de prestations régulières, selon le sexe, Canada, 2008-2009 à 2016-2017**

Remarque : Comprend toutes les demandes pour lesquelles au moins 1 \$ en prestations régulières de l'a.-e. a été versé.

Source : Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi (a.-e.). Les données reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'a.-e.

Lorsqu'il y a ventilation selon les sexes, les résultats montrent que les demandes établies par les hommes (1 385 heures) comptaient en moyenne près de 58 heures d'emploi assurable de plus que celles établies par les femmes, comparativement à une différence de 65 heures observée pour l'exercice précédent, une diminution de 11,5 %. Cette baisse observée au cours de l'EF1617 représente la seconde diminution au cours des six derniers exercices financiers. De plus, les résultats ventilés selon les âges montrent que les prestataires âgés de 55 ans et plus ont accumulé en moyenne le plus petit nombre d'heures d'emploi assurable pendant l'EF1617 (1 298 heures), tandis que les prestataires âgés de 25 à 44 ans affichaient le plus grand nombre moyen d'heures d'emploi assurable (1 398 heures).

Le tableau 12 ci-dessous montre qu'il y a eu des diminutions du nombre de nouvelles demandes selon les taux de chômage régionaux, à l'exception des demandes établies dans les régions économiques de l'assurance-emploi dont le taux de chômage se situait entre 7,1 % à 8,0 %, entre 11,1 % à 12,0 % et entre 14,1 % à 15,0 %. La plus importante baisse (-32,9 %) a eu lieu dans les régions économiques de l'assurance-emploi dont le taux de chômage variait entre 13,1 % et 14,0 % alors que les régions où le taux de chômage oscillait entre 14,1 % et 15,0 % ont affiché la plus importante augmentation en pourcentage (+61,5 %). De plus, les prestataires des régions de l'assurance-emploi ayant un taux de chômage qui variait entre 6,1 % et 7,0 % représentaient la plus grande proportion de nouvelles demandes de prestations d'assurance-emploi, soit 27,5 %, ce qui correspond à une augmentation de 2,1 points de pourcentage par rapport à l'exercice précédent. À titre de référence, le tableau 12 présente également la population active selon le taux de chômage régional pour l'EF1617.

Tableau 12

Répartition des demandes de prestations régulières d'assurance-emploi, selon le taux de chômage régional*, Canada, 2012-2013 à 2016-2017

Taux de chômage	Demandes de prestations régulières d'assurance-emploi (part des demandes en pourcentage)					Population active (part de la population active en pourcentage)
	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-017	2016-2017
0,1 % à 6,0 %	199 610 (14,7 %)	187 910 (14,2)	273 380 (20,4 %)	218 020 (15,2 %)	171 350 (13,0 %)	4 117 840 (20,9 %)
6,1 % à 7,0 %	159 140 (11,7 %)	196 410 (14,8 %)	158 060 (11,8 %)	363 660 (25,4 %)	363 170 (27,5 %)	6 516 870 (33,1 %)
7,1 % à 8,0 %	177 020 (13,1 %)	259 710 (19,6 %)	329 870 (24,6 %)	279 030 (19,5 %)	299 000 (22,6 %)	4 482 230 (22,7 %)
8,1 % à 9,0 %	441 350 (32,5 %)	327 910 (24,7 %)	236 460 (17,6 %)	216 290 (15,1 %)	169 290 (12,8 %)	2 161 060 (11,0 %)
9,1 % à 10,0 %	100 260 (7,4 %)	45 870 (3,5 %)	78 450 (5,8 %)	75 660 (5,3 %)	65 480 (5,0 %)	812 730 (4,1 %)
10,1 % à 11,0 %	49 340 (3,6 %)	84 810 (6,4 %)	55 950 (4,2 %)	50 430 (3,5 %)	35 420 (2,7 %)	400 410 (2,0 %)
11,1 % à 12,0 %	43 320 (3,2 %)	52 390 (4,0 %)	44 380 (3,3 %)	16 740 (1,2 %)	21 420 (1,6 %)	194 540 (1,0 %)
12,1 % à 13,0 %	19 890 (1,5 %)	10 030 (0,8 %)	7 660 (0,6 %)	43 880 (3,1 %)	35 300 (2,7 %)	388 650 (2,0 %)
13,1 % à 14,0 %	27 860 (2,1 %)	6 620 (0,5 %)	470 (0,0 %)	16 910 (1,2 %)	11 350 (0,9 %)	54 670 (0,3 %)
14,1 % à 15,0 %	17 740 (1,3 %)	20 030 (1,5 %)	25 870 (1,9 %)	23 650 (1,7 %)	38 190 (2,9 %)	124 750 (0,6 %)
15,1 % à 16,0 %	21 730 (1,6 %)	57 470 (4,3 %)	25 100 (1,9 %)	31 980 (2,2 %)	25 370 (1,9 %)	60 450 (0,3 %)
16,1 % ou plus	99 550 (7,3 %)	76 650 (5,8 %)	106 960 (8,0 %)	94 840 (6,6 %)	8 790 (6,5 %)	391 720 (2,0 %)
Canada	1 356 810	1 325 810	1 342 610	1 431 090	1 321 130	19 705 900

Remarque : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre aux totaux indiqués. Comprend toutes les demandes pour lesquelles au moins 1 \$ en prestations régulières de l'a.-e. a été versé.

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

Sources : Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi (a.-e.) et Statistique Canada, tabulations spéciales de l'Enquête sur la population active. Les données de l'a.-e. reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'a.-e.

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

Pour d'avoir droit aux prestations régulières d'assurance-emploi (a.-e.), les demandeurs doivent répondre à trois principaux critères d'admissibilité : le prestataire doit avoir eu un emploi assurable et avoir cotisé à l'a.-e. au cours des 52 semaines précédentes, le motif de cessation d'emploi doit être valable conformément à la *Loi sur l'assurance-emploi*, comme une mise à pied ou un départ pour une raison valable, et le prestataire doit avoir travaillé un nombre minimum d'heures d'emploi assurable - soit en fonction du taux de chômage régional (heures variant donc entre 420 et 700) ou en fonction du statut du prestataire en tant que personne qui devient ou redevient membre de la population active (910 heures)³⁰ – au cours de sa période de référence (définie comme étant soit les 52 semaines précédentes ou la période depuis l'établissement de sa dernière demande, selon la plus courte des deux périodes).

Chaque année, Statistique Canada publie des statistiques provenant de l'Enquête sur la couverture de l'assurance-emploi (ECAE) afin de fournir un aperçu de la couverture offerte par le régime d'assurance-emploi. L'ECAE présente des statistiques concernant les prestataires admissibles et les personnes qui ne sont pas admissibles à des prestations parentales, des prestations de maternité et des prestations régulières d'a.-e. Cette section examine les résultats de l'ECAE pour évaluer l'admissibilité et l'accès aux prestations régulières d'a.-e. en 2016³¹.

Le graphique 12 illustre les caractéristiques de la population de chômeurs canadiens en 2016 selon les critères d'admissibilité aux prestations régulières d'a.-e. Selon l'ECAE, il y avait en moyenne 1 302 000 chômeurs par mois au Canada en 2016. Parmi ces personnes, 850 300 avaient cotisé à l'a.-e. dans les 12 mois précédant leur épisode de chômage. Ces travailleurs représentent 65,3 % de tous les chômeurs, soit la même proportion que celle enregistrée l'année précédente. Un total de 155 500 personnes (11,9 % du total des chômeurs) ont cotisé à l'a.-e. en 2016, mais elles ne pouvaient pas toucher de prestations d'a.-e. en raison d'un motif de cessation d'emploi non valable (c'est-à-dire qu'elles ont quitté leur emploi sans motif valable ou pour poursuivre des études). Le

Abolition des règles pour les personnes qui deviennent ou redeviennent membres de la population active (DEREMPA)

Michael vit à Victoria, en Colombie-Britannique, et a travaillé à temps partiel dans un cabinet comptable au cours des six derniers mois, soit depuis qu'il a terminé ses études collégiales, et a accumulé un total de 760 heures. Il a récemment été mis à pied.

En vertu des anciennes règles d'admissibilité à l'a.-e., Michael aurait été considéré comme une personne qui est devenue membre de la population active, et aurait eu besoin d'avoir accumulé 910 heures d'emploi assurable au cours des 52 semaines précédentes pour avoir droit aux prestations d'assurance-emploi. Puisque Michael n'a travaillé que 760 heures durant cette période, il n'aurait pas été admissible aux prestations d'assurance-emploi.

En vertu des nouvelles règles, Michael doit maintenant répondre aux mêmes critères d'admissibilité que les autres prestataires qui vivent dans sa région. En juillet 2016, le seuil pour les demandeurs vivant à Victoria était de 665 heures. En raison de l'élimination de la disposition relative aux DEREMPA, Michael répond maintenant au critère d'admissibilité aux prestations d'a.-e. et recevra jusqu'à 16 semaines de prestations d'a.-e. pendant qu'il cherche un nouvel emploi.

³⁰ Le 3 juillet 2016, le gouvernement du Canada a éliminé le critère d'admissibilité plus sévère pour les personnes qui deviennent ou redeviennent membres de la population active. Elles doivent maintenant respecter les mêmes critères d'admissibilité que les autres prestataires dans la région où elles vivent (de 420 heures à 700 heures d'emploi assurable).

³¹ L'ECAE est menée auprès d'un sous-échantillon de la population sondée pour l'Enquête sur la population active et comprend quatre périodes d'échantillonnage qui durent 5 semaines. Les résidents du Yukon, des Territoires du Nord-Ouest, du Nunavut, les personnes vivant dans des réserves indiennes, les membres à temps plein des Forces armées canadiennes et les pensionnaires d'un établissement public sont exclus de l'échantillon de l'ECAE. Ensemble, ces groupes exclus représentent environ 2 % de la population canadienne âgée de 15 ans et plus.

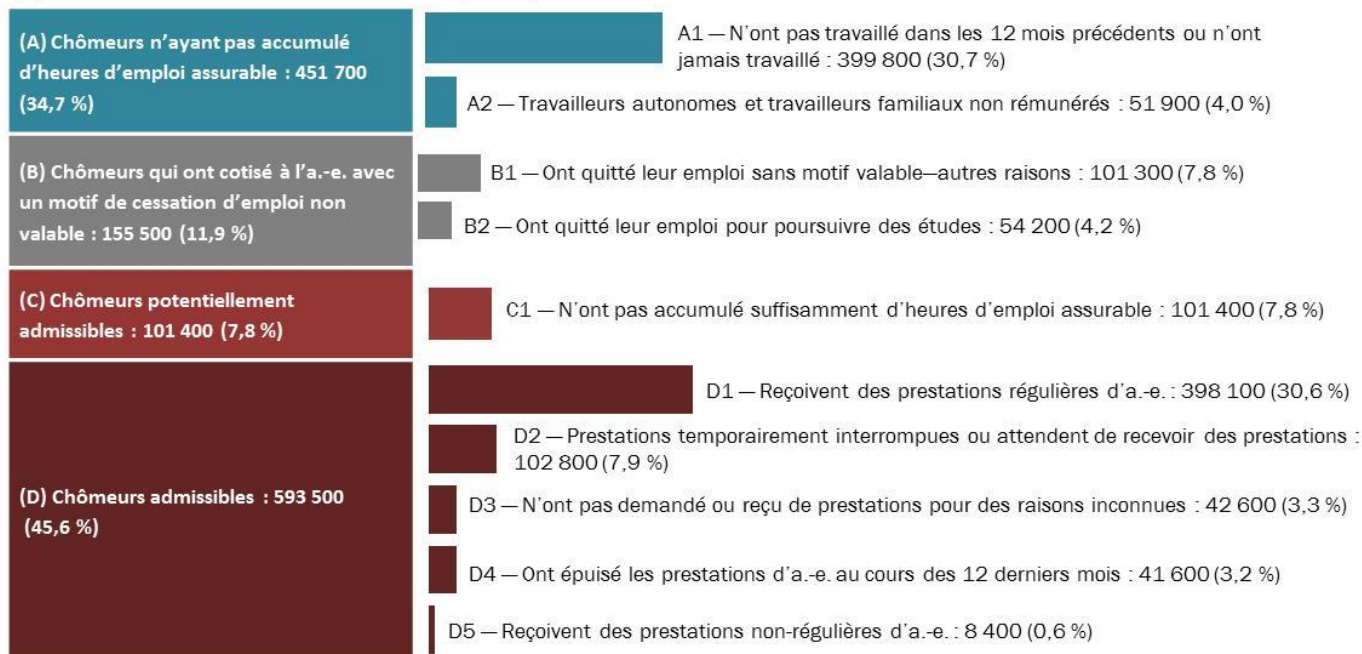
Source : Guide de l'utilisateur de l'Enquête sur la couverture de l'assurance-emploi, Statistique Canada.

http://www23.statcan.gc.ca/imdb/p2SV_f.pl?Function=getSurvey&Id=331913

Graphique 12

Chômeurs et admissibilité aux prestations régulières de l'assurance-emploi, 2016

(C) Nombre total de chômeurs: 1 302 000 (100 %)



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, 2016.

nombre de travailleurs qui n'avaient pas accumulé un nombre d'heures d'emploi assurable suffisant, mais qui répondaient à d'autres critères d'admissibilité était de 101 400, ce qui représentait 7,8 % des chômeurs, une baisse de 1,3 point de pourcentage par rapport à 2015 (9,1 %). Le nombre de chômeurs qui étaient admissibles à des prestations d'a.-e. a augmenté en 2016 par rapport à 2015, passant de 569 400 (43,8 % du total des chômeurs) à 593 500 (45,6 % du total des chômeurs).

Le tableau 13 présente la répartition de la population de chômeurs selon les critères d'admissibilité à l'a.-e. de 2012 à 2016. Le nombre de chômeurs ayant un motif de cessation d'emploi valable a augmenté pour une deuxième année consécutive en 2016 par rapport à 2015 (+7 100) alors que le nombre de chômeurs ayant un motif de cessation d'emploi non valable a diminué pour la troisième année consécutive en 2016 par rapport à l'année précédente (-5 100). La proportion de chômeurs qui avaient accumulé suffisamment d'heures pour être admissibles à l'a.-e. a augmenté de 1,8 point de pourcentage par rapport à l'année précédente et a atteint 45,6 %, soit la plus grande proportion depuis 2009. Le nombre de chômeurs qui n'avaient pas accumulé suffisamment d'heures d'emploi assurable pour être admissibles aux prestations d'a.-e., mais qui répondaient à d'autres critères d'admissibilité a diminué de 16 900 en 2015 pour s'établir à 101 400 en 2016, représentant 7,8 % du total des chômeurs. Enfin, la proportion de prestataires d'a.-e. a augmenté de 1,5 point de pourcentage en 2016 pour atteindre 31,2 % de la population totale de chômeurs, par rapport à 29,7 % en 2015. Ce taux était le plus élevé depuis 2010. Par conséquent, la proportion de non-prestataires de l'a.-e. a diminué en 2016 par rapport à 2015, passant de 70,3 % à 68,8 %, ce qui représente la plus faible proportion des cinq dernières années.

Tableau 13

Moyennes mensuelles du nombre et des proportions de chômeurs selon les critères d'admissibilité à l'assurance-emploi (a.-e.) ainsi que des bénéficiaires et non-bénéficiaires de prestations de l'a.-e., Canada, 2012 à 2016

	2012	2013	2014	2015	2016
Non-cotisants	501 400 (38,3 %)	492 600 (37,5 %)	491 500 (39,0 %)	450 900 (34,7 %)	451 700 (34,7 %)
Cotisants à l'a.-e.	808 400 (61,7 %)	819 700 (62,5 %)	768 000 (61,0 %)	848 300 (65,3 %)	850 300 (65,3 %)
Motifs de cessation d'emploi non valables	179 500 (13,7 %)	195 600 (14,9 %)	187 400 (14,9 %)	160 600 (12,4 %)	155 500 (11,9 %)
Motifs de cessation d'emploi valables	628 800 (48,0 %)	624 100 (47,6 %)	580 500 (46,1 %)	687 700 (52,9 %)	694 800 (53,4 %)
Nombre insuffisant d'heures pour être admissible à l'a.-e.	113 700 (8,7 %)	88 500 (6,7 %)	97 900 (7,8 %)	118 300 (9,1 %)	101 400 (7,8 %)
Nombre suffisant d'heures pour être admissibles à l'a.-e.	515 100 (39,3 %)	535 600 (40,8 %)	482 600 (38,3 %)	569 400 (43,8 %)	593 500 (45,6 %)
Bénéficiaires des prestations d'a.-e.					
Prestataires de l'a.-e.	357 800 (27,3 %)	369 000 (28,1 %)	341 500 (27,1 %)	385 900 (29,7 %)	406 500 (31,2 %)
Non-prestataires de l'a.-e.*	951 900 (72,7 %)	943 400 (71,9 %)	918 000 (72,9 %)	913 200 (70,3 %)	895 600 (68,8 %)
Nombre total de chômeurs (Canada)	1 309 700 (100,0 %)	1 312 400 (100,0 %)	1 259 500 (100,0 %)	1 299 100 (100,0 %)	1 302 000 (100,0 %)

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

*Défini comme la proportion totale des chômeurs, sans égard à l'admissibilité, qui n'ont pas touché de prestations d'a.-e. (comprenant les prestations régulières et spéciales) au cours de l'année examinée.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la couverture de l'assurance-emploi, 2012 à 2016.

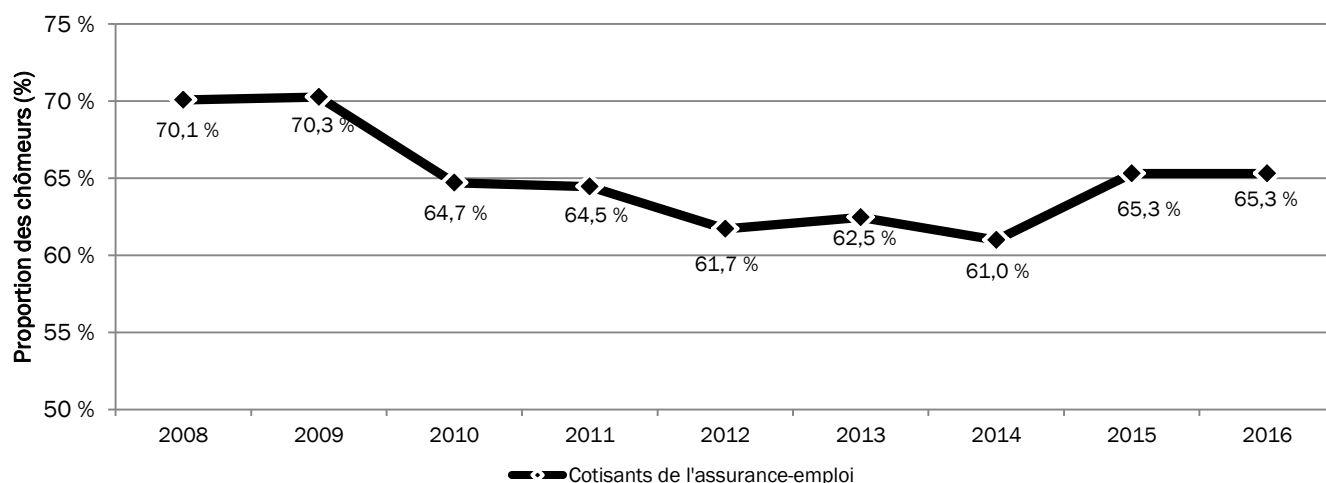
Couverture des prestations régulières d'assurance-emploi

Comme il a été mentionné précédemment, les bénéficiaires de prestations régulières d'a.-e. doivent cotiser à l'a.-e. au cours des 52 semaines précédant la soumission d'une demande. Même si le versement de prestations d'a.-e. est assujéti à davantage de critères d'admissibilité, le nombre de chômeurs qui ont contribué au régime d'a.-e. en versant des cotisations au cours des 52 semaines précédentes est un facteur important à considérer afin de déterminer dans quelle mesure le régime offre une couverture globale de la population de chômeurs.

Le graphique 13 illustre la proportion de chômeurs ayant cotisé à l'a.-e. parmi l'ensemble des chômeurs au Canada de 2008 à 2016. La proportion de chômeurs ayant cotisé à l'a.-e. est demeurée la même en 2016 (65,3 %) que l'année précédente, inversant la tendance à la baisse qui était observée depuis 2009. Les taux de couverture de l'a.-e. visant les chômeurs ont tendance à être plus élevés lors des ralentissements économiques, étant donné que le ralentissement des activités entraîne des mises à pied qui augmentent la proportion de chômeurs cotisant à l'a.-e. parmi tous les chômeurs. Par exemple, pendant la récession ayant débuté au cours de l'EF0809, la proportion de chômeurs ayant cotisé à l'a.-e. a atteint un sommet (70,1 % en 2008 et 70,3 % en 2009). De même, la baisse des prix des produits de base a ralenti la croissance économique en 2015 et en 2016, ce qui explique la proportion plus élevée des chômeurs cotisant à l'a.-e. dans ces années-là.

Graphique 13

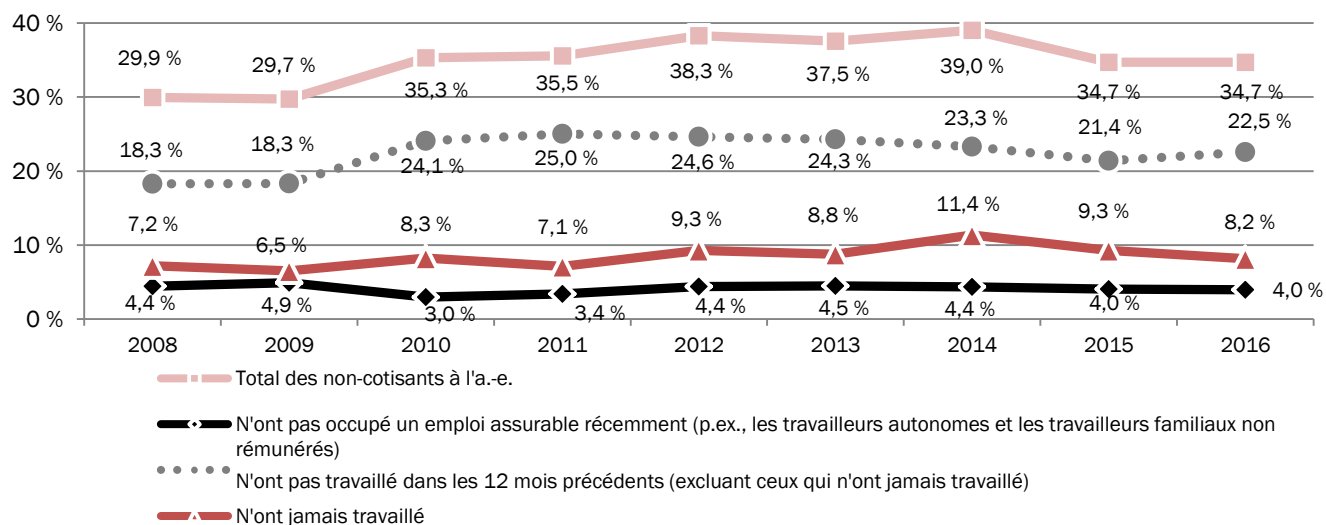
Proportion des chômeurs qui ont cotisé au régime d'assurance-emploi, Canada, 2008 à 2016



Source: Statistique Canada, Enquête sur la couverture de l'assurance-emploi, 2008 à 2016.

Graphique 14

Proportion des chômeurs définis comme les non-cotisants à l'assurance-emploi selon le type de non-cotisants, Canada, 2008 à 2016



Source: Statistique Canada, Enquête sur la couverture de l'assurance-emploi, 2008 à 2016.

Le graphique 14 illustre la tendance dans la proportion de non-cotisants à l'a.-e. au Canada de 2008 à 2016. Il est clair que les proportions du total des non-cotisants au régime d'a.-e. et de ceux qui n'ont pas occupé un emploi assurable récemment sont demeurés les mêmes en 2016 que l'année précédente. La proportion de chômeurs qui ont été sans emploi au cours des 12 derniers mois a augmenté de 2015 à 2016, passant de 21,4 % à 22,5 % (+1,1 point de pourcentage). La part des personnes ayant déclaré qu'elles n'ont jamais travaillé a diminué pour une deuxième année consécutive pour représenter 8,2 % de toute la population en chômage. Comme le démontre le graphique 14, ceux qui n'ont pas travaillé au cours des 12 mois précédents et ceux qui n'ont jamais travaillé représentent une plus grande proportion du total des chômeurs au cours des années.

Le tableau 14 montre les taux de couverture de l'a.-e. selon la région, le sexe, l'âge et le régime de travail. En 2016, l'Ontario a affiché la plus basse proportion de chômeurs qui ont cotisé à l'a.-e. (57,7 %) alors que la région de l'Atlantique a présenté la plus élevée (80,7 %). Quand les données sont observées en fonction du sexe, il y a une plus grande proportion de chômeurs (70,9 %) que de chômeuses (56,8 %) qui ont cotisé au régime d'assurance-emploi. Selon les catégories d'âge, les travailleurs en chômage âgés de 45 ans et plus comptaient la plus grande proportion de cotisants à l'a.-e. (71,2 %), comparativement aux jeunes travailleurs de moins de 24 ans (56,3 %) et à ceux qui étaient âgés de 25 à 44 ans (65,5 %). Le taux de couverture de l'a.-e. pour les travailleurs non permanents en chômage (78,8 %) était plus élevé que celui pour les travailleurs permanents (72,0 %).

Tableau 14

Taux de couverture de l'assurance-emploi selon la région, le sexe, l'âge et le régime de travail, Canada, 2016

	Chômeurs ayant cotisé au régime d'a.-e. en proportion du total des chômeurs (CC/C)
Région	
Atlantique*	80,7 %
Québec	65,6 %
Ontario	57,7 %
Prairies**	68,7 %
Colombie-Britannique	69,9 %
Sexe	
Hommes	70,9 %
Femmes	56,8 %
Catégorie d'âge	
24 ans et moins	56,3 %
25 à 44 ans	65,5 %
45 ans et plus	71,2 %
Régime de travail	
Permanent	72,0 %
Temps plein	74,5 %
Temps partiel	59,6 %
Non permanent	78,8 %
Saisonnier	85,5 %
Autre atypique***	74,5 %
Canada	65,3 %

* La région de l'Atlantique comprend les provinces de Terre-Neuve-et-Labrador (82,9 %), de l'Île-du-Prince-Édouard (90,5 %), de la Nouvelle-Écosse (76,2 %) et du Nouveau-Brunswick (80,9 %).

** La région des Prairies comprend les provinces du Manitoba (59,0 %), de la Saskatchewan (71,3 %) et de l'Alberta (70,0 %).

*** « Autre atypique » fait référence aux emplois rémunérés non permanents qui étaient soit temporaires, à durée déterminée, contractuels, occasionnels ou tout autre emploi non permanent (mais qui n'était pas saisonnier). Ces chômeurs n'étaient pas des travailleurs autonomes.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la couverture de l'assurance-emploi, 2016.

Admissibilité à des prestations régulières d'assurance-emploi

Comme mentionné ci-dessus, pour être admissibles aux prestations régulières d'a.-e., les chômeurs du Canada doivent répondre à trois principaux critères d'admissibilité (c'est-à-dire, avoir cotisé à l'a.-e. au cours des 52 semaines précédentes, avoir un motif de cessation d'emploi valable et avoir travaillé un nombre minimal

d'heures d'emploi assurable au cours de leur période de référence — définie comme étant soit la période des 52 semaines précédentes ou la période depuis l'établissement de leur dernière demande, selon la plus courte des deux — en fonction du taux de chômage régional).

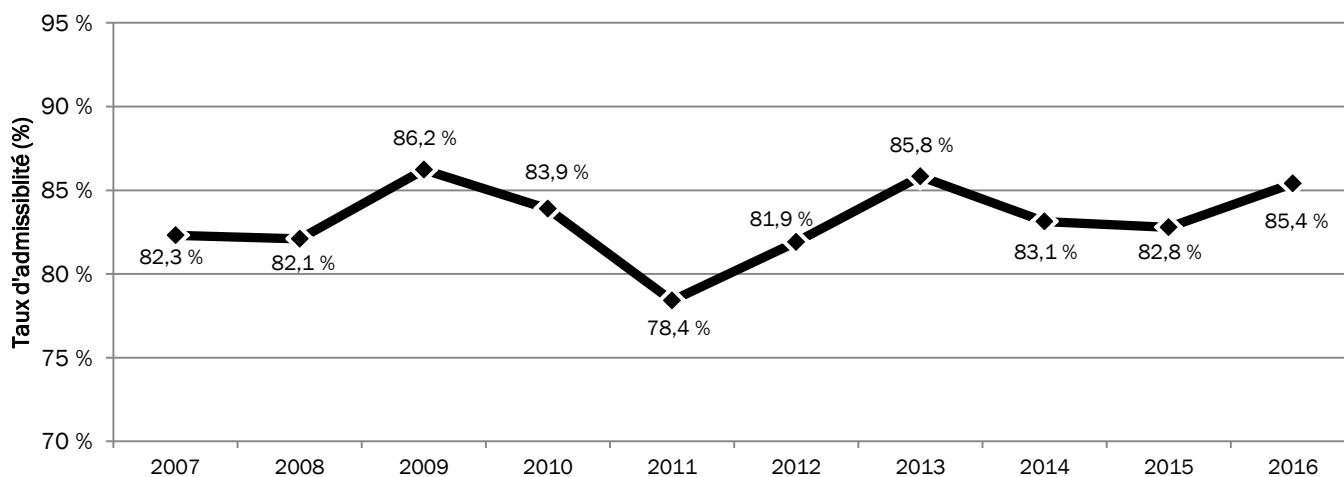
L'ECAE de 2016 a estimé que le nombre de chômeurs potentiellement admissibles aux prestations d'a.-e. (c'est-à-dire, les chômeurs qui ont cotisé à l'a.-e. au cours des 12 mois précédents et qui avaient un motif de cessation d'emploi valable) a atteint 694 800 (53,4 % du total des chômeurs) en 2016, par rapport à 687 700 (52,9 % du total des chômeurs) en 2015. Cela représente la majorité de la population ayant cotisé au régime d'a.-e. et exclut les personnes qui avaient des motifs de cessation d'emploi qui ne répondaient pas aux critères d'admissibilité du régime d'assurance-emploi. La proportion de chômeurs qui étaient potentiellement admissibles aux prestations d'a.-e. a continué d'augmenter pour une deuxième année consécutive en 2016 en raison de l'augmentation constante (+7 100) du nombre de chômeurs qui ont déclaré avoir occupé un emploi assurable et qui avaient un motif de cessation d'emploi valable, et en raison d'une augmentation plus modeste (+2 900) du total de la population en chômage.

Le graphique 15 illustre le taux d'admissibilité à l'a.-e. — la proportion de la population en chômage potentiellement admissible ayant accumulé un nombre suffisant d'heures d'emploi assurable pour être admissible à des prestations d'a.-e. — au cours de la dernière décennie. Après avoir diminué au cours des deux années précédentes, le taux d'admissibilité à l'a.-e. a augmenté de 2015 à 2016, passant de 82,8 % à 85,4 % (+2,6 points de pourcentage). Cette augmentation pourrait être partiellement attribuée à l'élimination de l'exigence relative aux DEREMPA qui est entrée en vigueur le 3 juillet 2016. Un total de 593 500 personnes ont été considérées comme admissibles (c'est-à-dire qu'elles avaient accumulé un nombre suffisant d'heures d'emploi assurable) parmi les 694 800 personnes ayant cotisé à l'a.-e. qui avaient un motif de cessation d'emploi valable. Le taux d'admissibilité à l'a.-e. tend à varier modérément selon les changements dans le marché du travail, qui répondent aux fluctuations plus fortes du cycle économique.

Un élément important à considérer quant à l'admissibilité aux prestations régulières d'assurance-emploi est que les prestataires accumulent des nombres d'heures d'emploi assurable différents. Comme le montrent les données administratives de l'assurance-emploi, les prestataires admissibles qui réussissent à établir une demande accumulent généralement un nombre d'heures d'emploi assurable bien au-dessus de la norme minimale en vertu de la disposition sur la norme variable d'admissibilité (NVA). Au cours de l'EF1617, la

Graphique 15

Taux d'admissibilité aux prestations régulières d'assurance-emploi, Canada, 2007 à 2016

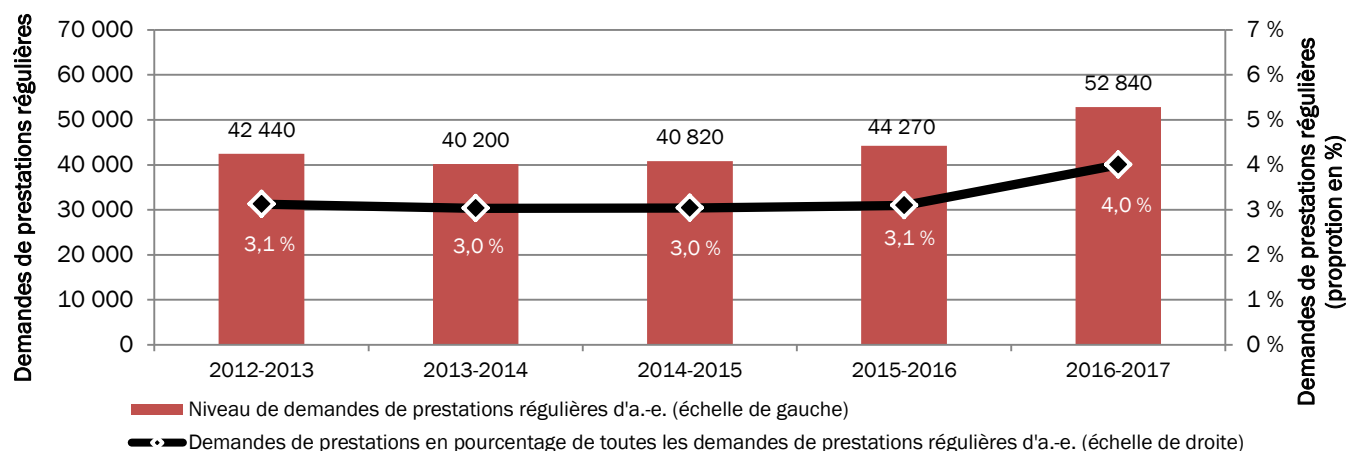


Source: Statistique Canada, Enquête sur la couverture de l'assurance-emploi, 2007 à 2016.

proportion de prestataires réguliers qui étaient admissibles en ayant accumulé un nombre d'heures d'emploi assurable qui était près de la norme minimale d'admissibilité, définie comme étant dans les 70 heures relativement à la NVA, a augmenté à 4,0 %, et était de 3,1 % au cours de l'exercice financier précédent (voir le graphique 16).

Graphique 16

Demandes de prestations régulières d'assurance-emploi se qualifiant avec tout au plus 70 heures d'emploi assurable au-dessus de la norme minimale d'admissibilité, Canada, 2012-2013 à 2016-2017



Note: Comprend toutes les demandes pour lesquelles au moins 1 \$ en prestations régulières de l'a.-e. a été versé.

Source: Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi (a.-e.). Les données reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'a.-e.

Le nombre de prestataires réguliers admissibles qui atteignent de justesse la norme minimale d'admissibilité variait de 40 200 prestataires au cours de l'EF1314 à 52 800 prestataires au cours de l'exercice financier examiné. En général, les prestataires admissibles se situant tout au plus à 70 heures de leur NVA sont disproportionnellement situés dans les régions économiques de l'a.-e. ayant des taux de chômage élevés (d'au moins 12,1 %), ce qui pourrait être partiellement attribué à l'importance de l'emploi saisonnier dans ces régions économiques de l'a.-e. et à la courte période de temps dont disposent les travailleurs dans ces industries pour accumuler un nombre suffisant d'heures d'emploi assurable.

Une récente étude ministérielle — fondée sur les données des relevés d'emploi (RE)³² — a examiné la proportion de chômeurs licenciés ayant accumulé un nombre suffisant d'heures d'emploi assurable pour répondre à la NVA de 2001 à 2016³³. L'étude a révélé que le nombre de personnes qui ont déclaré une mise à pied récente (le motif de la cessation d'emploi était une pénurie de travail) et qui ont accumulé un nombre suffisant d'heures combinées pour répondre à la NVA au cours de leur période de référence de 52 semaines a diminué au fil du temps, passant de 75,4 % en 2001, à 70,1 % en 2016. Cela peut ne pas refléter pleinement l'admissibilité potentielle s'il n'y a pas eu de RE émis pour un emploi antérieur. Une autre étude ministérielle a examiné dans quelle mesure les employeurs soumettaient un RE lors d'une interruption de rémunération. L'étude a démontré que 30,2 % des interruptions de rémunération en 2014 n'étaient pas associées à un RE³⁴.

³² Un relevé d'emploi est un formulaire rempli par l'employeur lorsqu'un employé cesse de travailler. Il est utilisé pour déterminer l'admissibilité aux prestations d'a.-e.

³³ EDSC. Les mesures de l'admissibilité à l'assurance-emploi fondées sur le relevé d'emploi : Mise à jour 2001-2016. (EDSC, Direction de l'évaluation, Ottawa, 2018.).

³⁴ EDSC. Le relevé d'emploi et les interruptions de rémunération : les entreprises. (EDSC, Direction de l'évaluation, Ottawa, 2018.).

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

Parce que les taux d'admissibilité dépendent largement des conditions économiques et de la prévalence des modalités particulières de l'emploi pendant la période de référence (telles que la fréquence des heures de travail à temps plein par rapport à celles à temps partiel, l'emploi permanent par rapport à l'emploi temporaire et ainsi de suite), les caractéristiques régionales et démographiques de la population active montrent d'importantes variations dans les résultats liés à l'admissibilité. Le tableau 15 présente les taux d'admissibilité à l'a.-e. au cours des cinq dernières années selon la province. En 2016, le taux d'admissibilité le plus faible a été observé au Manitoba (75,3 %) et le plus élevé, à l'Île-du-Prince-Édouard (98,5 %). Comparativement aux statistiques de l'ECAE de 2015, l'admissibilité à l'a.-e. a augmenté dans six des dix provinces alors qu'elle a diminué dans les autres. Les augmentations les plus importantes ont été observées en Colombie-Britannique (+12,1 points de pourcentage) et en Nouvelle-Écosse (+11,1 points de pourcentage) alors que la diminution la plus forte a été observée en Saskatchewan (-11,0 points de pourcentage), suivie par celle du Manitoba (-7,6 points de pourcentage).

Au fil du temps, il est clair que les provinces de l'Atlantique ont les taux d'admissibilité à l'a.-e. les plus élevés, alors que l'Ontario et les provinces de l'Ouest ont des taux d'admissibilité relativement plus faibles. Entre 2012 et 2016, la plus grande variabilité dans les taux d'admissibilité était observée en Alberta (18,5 points de pourcentage) et au Manitoba (16,1 points de pourcentage) et la plus faible variabilité était à Terre-Neuve-et-Labrador (2,3 points de pourcentage).

Tableau 15

Taux d'admissibilité aux prestations régulières de l'assurance-emploi selon la province, Canada, 2012 à 2016

Proportion (en %) de tous les chômeurs déterminés comme cotisant à l'assurance-emploi.

	2012	2013	2014	2015	2016
Terre-Neuve-et-Labrador	93,5 %	93,9 %	94,1 %	93,7 %	95,9 %
Île-du-Prince-Édouard	92,8 %	94,4 %	93,4 %	92,7 %	98,5 %
Nouvelle-Écosse	88,5 %	94,8 %	81,2 %	82,3 %	93,3 %
Nouveau-Brunswick	92,4 %	96,4 %	90,5 %	96,2 %	94,6 %
Québec	81,2 %	86,1 %	84,3 %	81,5 %	86,7 %
Ontario	79,7 %	83,1 %	81,0 %	84,8 %	81,3 %
Manitoba	82,0 %	85,6 %	91,4 %	82,9 %	75,3 %
Saskatchewan	81,2 %	82,3 %	85,4 %	89,9 %	78,9 %
Alberta	69,4 %	87,9 %	80,4 %	78,6 %	84,9 %
Colombie-Britannique	86,4 %	81,5 %	77,3 %	75,2 %	87,3 %
Canada	81,9 %	85,8 %	83,1 %	82,8 %	85,4 %

Source : Statistique Canada, Enquête sur la couverture de l'assurance-emploi, 2012 à 2016.

Admissibilité aux prestations régulières d'assurance-emploi selon le sexe et l'âge

Le tableau 16 présente les taux d'admissibilité à l'a.-e. en 2015 et en 2016 selon le sexe et l'âge. Historiquement, une plus grande proportion d'hommes avait des emplois permanents ou à temps plein au Canada, et une plus grande proportion de femmes avait des emplois temporaires ou à temps partiel. La différence dans les caractéristiques d'emploi chez les hommes et les femmes transparaît dans les taux d'admissibilité pour les deux sexes. En 2016, le taux d'admissibilité à l'a.-e. chez les hommes a augmenté de 5,2

points de pourcentage par rapport à l'année précédente pour s'établir à 87,2 %, alors que celui chez les femmes a diminué de 2,7 points de pourcentage par rapport à l'année précédente pour se fixer à 81,6 %.

Selon les groupes d'âge, les chômeurs de 45 ans et plus affichaient le taux d'admissibilité le plus élevé, soit 94,0 % en 2016, ce qui représentait une augmentation de 3,4 points de pourcentage par rapport à l'année précédente (90,7 %). Cependant, l'augmentation la plus importante quant à l'admissibilité a été observée chez les personnes âgées de 25 à 44 ans; leur taux d'admissibilité a augmenté de 6,3 points de pourcentage, passant de 82,1 % à 88,4 % de 2015 à 2016. Les jeunes travailleurs qui sont âgés de 15 à 24 ans ont généralement une participation à la population active plus faible et sont plus susceptibles de quitter leur emploi pour retourner aux études. Cela transparaît dans leur taux d'admissibilité plus faible; en 2016, le taux d'admissibilité des jeunes a diminué de 3,2 points de pourcentage par rapport à l'année précédente (54,0 %) pour s'établir à 50,8 %.

Tableau 16

Taux d'admissibilité aux prestations régulières de l'assurance-emploi, selon le sexe et l'âge, Canada, 2015 et 2016

Proportion (en %) de tous les chômeurs déterminés comme ayant cotisé à l'a.-e.

	Taux d'admissibilité en 2015	Taux d'admissibilité en 2016	Écart (en points de pourcentage)
Sexe			
Hommes	82,0 %	87,2 %	+5,2
Femmes	84,3 %	81,6 %	-2,7
Catégorie d'âge			
24 ans et moins	54,0 %	50,8 %	-3,2
25 à 44 ans	82,1 %	88,4 %	+6,3
45 ans et plus	90,7 %	94,0 %	+3,4
Canada	82,8 %	85,4 %	+2,6

Source : Statistique Canada, Enquête sur la couverture de l'assurance-emploi, 2015 et 2016.

Admissibilité aux prestations régulières d'assurance-emploi selon le type d'emploi

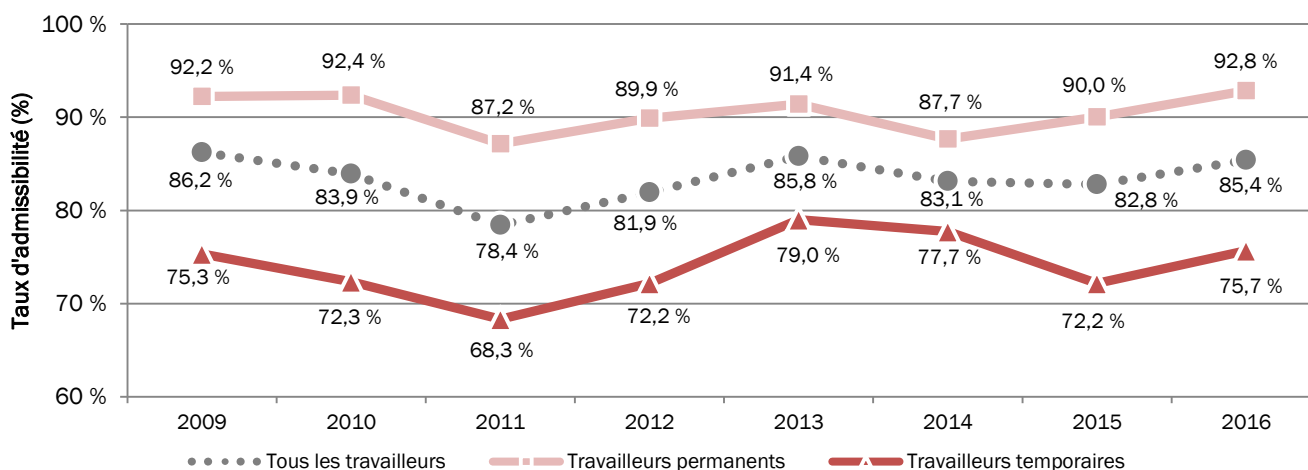
En vertu des critères d'admissibilité du régime d'a.-e., les caractéristiques de l'emploi précédent ont une incidence considérable sur le taux d'admissibilité à l'a.-e. (c'est-à-dire avoir travaillé un nombre minimum d'heures d'emploi assurable au cours des 52 semaines précédentes ou depuis le début de la dernière demande, selon la plus courte des deux périodes). Intuitivement, les chômeurs qui occupaient précédemment des emplois à temps plein ont un taux d'admissibilité plus élevé puisqu'ils sont plus susceptibles que les travailleurs à temps partiel d'avoir accumulé suffisamment d'heures d'emploi assurable pour avoir droit aux prestations régulières d'assurance-emploi. De même, ceux qui avaient des emplois permanents sont aussi plus susceptibles d'afficher un taux d'admissibilité plus élevé que ceux qui avaient des emplois temporaires.

Le graphique 17 illustre les taux d'admissibilité à l'a.-e. de 2009 à 2016 selon les caractéristiques de l'emploi précédent. Il est possible de constater que le taux d'admissibilité chez les travailleurs permanents et celui chez les travailleurs temporaires ont augmenté en 2016 par rapport à l'année précédente. En 2016, le taux d'admissibilité chez les travailleurs permanents était de 92,8 %, par rapport à celui de 75,7 % chez les travailleurs temporaires et à celui de 85,4 % chez tous les travailleurs. L'écart entre les taux d'admissibilité des travailleurs permanents et des travailleurs temporaires a diminué à 17,1 points de pourcentage en 2016, comparativement à 17,9 points de pourcentage au cours de l'année précédente. Au cours des sept années précédentes, cet écart a été le plus faible en 2014 (9,9 points de pourcentage) et le plus élevé en 2010 (20,0 points de pourcentage).

Comme le démontre le graphique 18, le taux d'admissibilité chez les travailleurs permanents à temps plein était de 95,3 % en 2016 — le plus haut taux observé au cours des dix dernières années. Le taux d'admissibilité chez les travailleurs saisonniers temporaires est légèrement en dessous de ceux des employés permanents à temps plein, et l'écart entre les taux d'admissibilité de ces deux groupes a diminué en 2016 par rapport à l'année précédente. Les travailleurs saisonniers temporaires affichent un taux d'admissibilité régulièrement supérieur à ceux des employés permanents à temps partiel et des travailleurs non saisonniers temporaires. Les taux d'admissibilité chez les travailleurs non saisonniers temporaires (66,4 % en 2016) et chez les travailleurs permanents à temps partiel (62,4 % en 2016) suivent généralement la même tendance et ont connu des fluctuations au cours des sept dernières années.

Graphique 17

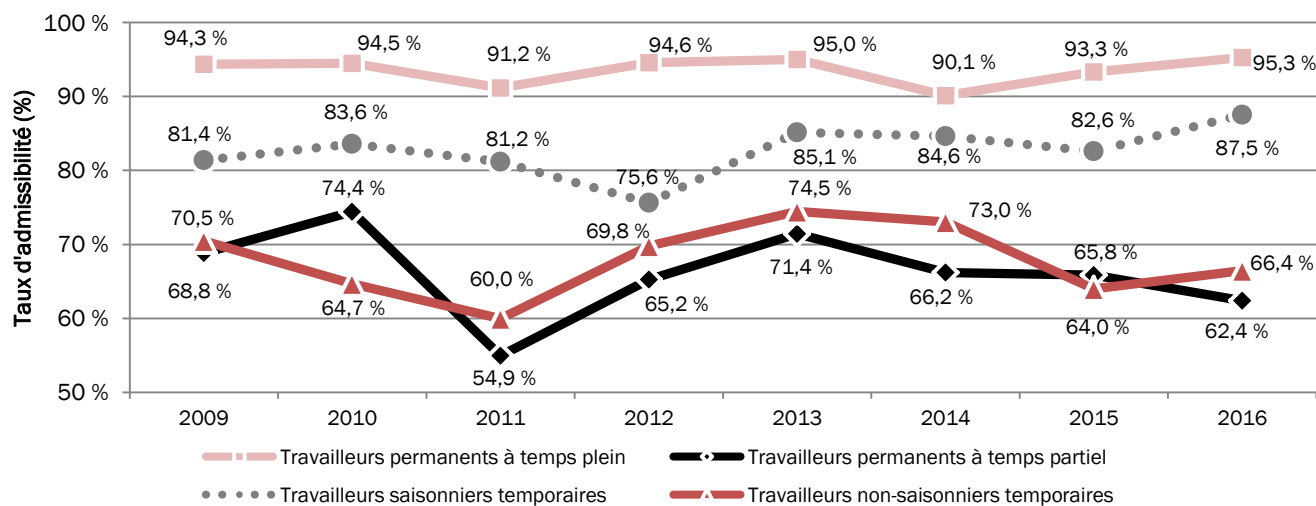
Taux d'admissibilité aux prestations régulières de l'assurance-emploi selon les caractéristiques de l'emploi précédent, Canada, 2009 à 2016



Source: Statistique Canada, Enquête sur la couverture de l'assurance-emploi, 2009 à 2016.

Graphique 18

Taux d'admissibilité aux prestations régulières de l'assurance-emploi selon les caractéristiques de l'emploi précédent, Canada, 2009 à 2016



Source: Statistique Canada, Enquête sur la couverture de l'assurance-emploi, 2009 à 2016.

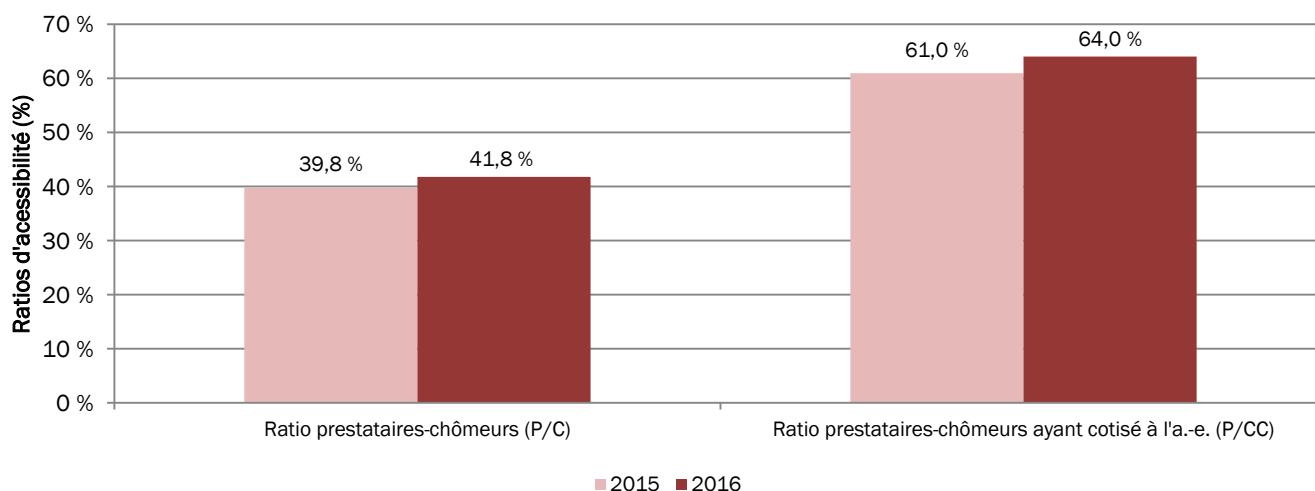
Accès aux prestations régulières d'assurance-emploi

L'accès aux prestations régulières d'a.-e. est une autre façon de considérer à quel point le régime d'a.-e. répond aux besoins du marché du travail en offrant des prestations régulières d'a.-e. afin d'aider la transition des chômeurs vers un nouvel emploi³⁵. Pour le *Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi*, l'accès aux prestations régulières d'a.-e. est mesuré comme étant la proportion de la population en chômage recevant des prestations régulières d'assurance-emploi. Les deux principaux ratios utilisés pour mesurer l'accessibilité sont le ratio prestataires-chômeurs (P/C) et le ratio prestataires-chômeurs ayant cotisé à l'assurance-emploi (P/CC). Le graphique 19 montre la comparaison entre ces deux ratios en 2015 et 2016.

Le ratio P/C et le ratio P/CC ont tous les deux augmenté en 2016 par rapport à 2015. Cela s'est produit parce que l'augmentation du nombre de prestataires (+27 300) de 2015 à 2016 était beaucoup plus importante que celle du nombre de chômeurs (+2 900) et du nombre de chômeurs ayant cotisé à l'a.-e. (+2 000) au cours de la même période.

Graphique 19

Ratios d'accessibilité à l'assurance-emploi, Canada, 2015 à 2016



Sources : Statistique Canada, Enquête sur la couverture de l'assurance-emploi (pour les données sur les chômeurs (C) et les chômeurs ayant cotisé à l'a.-e. (CC)); et Statistique Canada, statistiques de l'assurance-emploi publiées mensuellement, tableau CANSIM 276-0020 (pour les données sur les prestataires réguliers (P)).

Le ratio prestataires-chômeurs (P/C)

La mesure de l'accessibilité comptant la plus large base de la population est le ratio prestataires-chômeurs (P/C) où le nombre moyen de personnes qui ont touché des prestations régulières d'a.-e. au cours de la semaine de référence de l'ECAE est exprimé en proportion de la population de chômeurs correspondante³⁶. À ce titre, elle

³⁵ Un autre élément considéré pour évaluer à quel point le régime d'a.-e. cherche à aider les chômeurs est associé à la pertinence du soutien financier offert par le régime. Selon les données de l'ECAE de 2016, une plus grande proportion de chômeurs qui ne recevaient pas de prestations d'a.-e. (12,6 %) n'avait pas de revenu pour couvrir toute dépense ou la majorité des dépenses comparativement à ceux qui recevaient encore des prestations d'a.-e. (5,7 %).

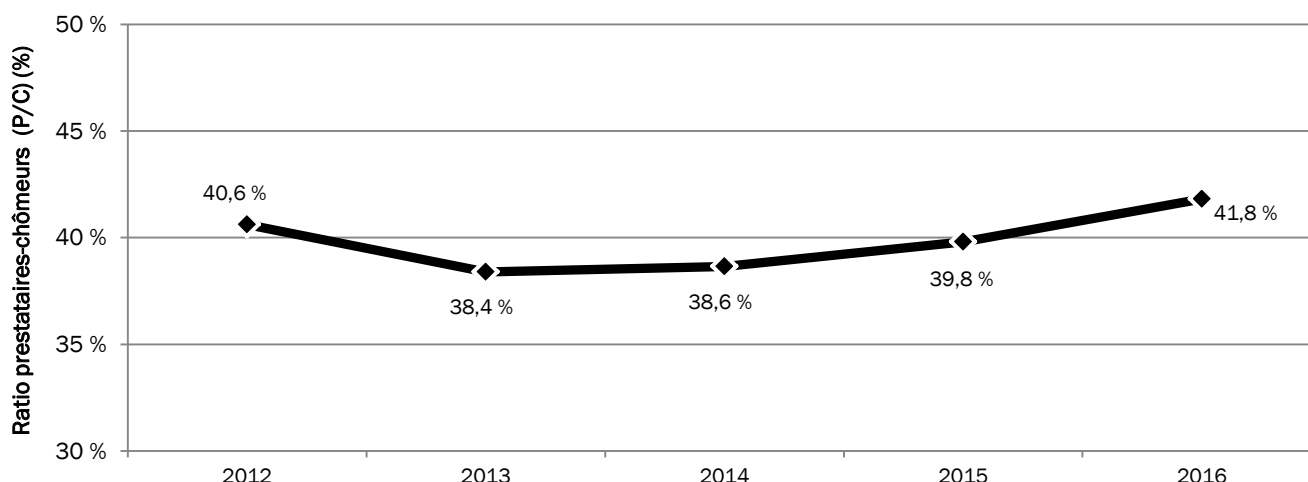
³⁶ Le ratio P/C est calculé avec les données de deux sources distinctes : le nombre de prestataires (P) provient des données statistiques mensuelles de l'assurance-emploi qui sont publiées par Statistique Canada et tirées des données administratives de l'a.-e., et le nombre de chômeurs (C) provient de l'Enquête sur la couverture de l'assurance-emploi (ECAE) de Statistique Canada. Le nombre total de prestataires (P) pour une année donnée est calculé à l'aide des moyennes des totaux mensuels déclarés pour mars, juin, octobre et décembre.

comprend une grande part de la population qui n'est pas considérée comme admissible aux prestations régulières d'a.-e. (par exemple les chômeurs qui n'ont pas travaillé au cours de l'année précédente ou qui n'ont jamais travaillé, qui n'avaient pas un motif de cessation d'emploi valable ou qui étaient travailleurs autonomes) et elle est vulnérable aux changements dans la composition de la population de chômeurs et de la proportion de chômeurs hors de la portée de la couverture du régime d'assurance-emploi.

Le graphique 20 illustre le ratio P/C du Canada entre 2012 et 2016. Parce que la population totale des chômeurs est considérée dans le cadre du ratio P/C, ses mouvements sont plus susceptibles de refléter les conditions du marché du travail et des fluctuations dans l'admissibilité à l'a.-e. qui ne sont pas nécessairement liées aux politiques d'assurance-emploi. Pour ces raisons, ce ratio n'est pas le mieux placé pour mesurer l'accessibilité aux prestations régulières d'assurance-emploi.

Graphique 20

Ratio prestataires-chômeurs (P/C), Canada, 2012 à 2016



Remarque : Le ratio P/C est calculé comme suit : (nombre de prestataires réguliers d'a.-e. ÷ nombre de chômeurs).

Source : Statistique Canada, Enquête sur la couverture de l'assurance-emploi (pour les données sur les chômeurs (C)); et Statistique Canada, statistiques de l'assurance-emploi publiées mensuellement, tableau CANSIM 276-0020 (pour les données sur les prestataires réguliers (P)).

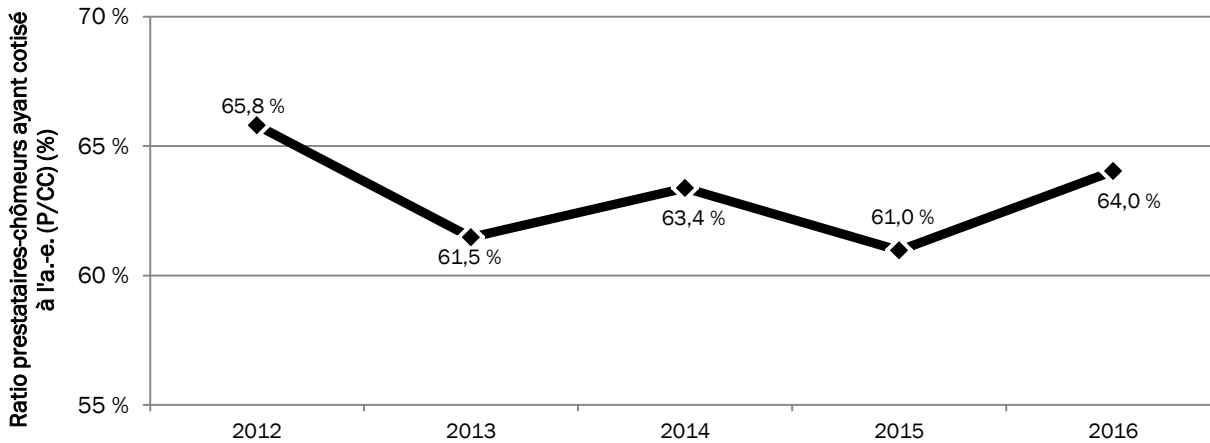
Ratio prestataires-chômeurs ayant cotisé à l'assurance-emploi (P/CC)

Une autre mesure de l'accessibilité, connue comme étant le ratio prestataires-chômeurs ayant cotisé à l'a.-e. (P/CC), est le nombre de prestataires réguliers de l'a.-e. exprimé en proportion des chômeurs qui ont cotisé au régime d'a.-e. au cours des 12 mois précédents. Ce ratio considère une population cible plus restreinte que le ratio P/C. Parce que le ratio P/CC mesure l'accessibilité chez les travailleurs en chômage pour qui les prestations régulières d'a.-e. sont conçues afin d'offrir une couverture, et parce qu'il exclut les chômeurs qui n'ont pas cotisé à l'a.-e. au cours de leur dernière période d'emploi, ce ratio peut fournir une meilleure évaluation de l'accessibilité aux prestations régulières du régime d'assurance-emploi.

Le graphique 21 illustre le ratio P/CC du Canada entre 2012 et 2016. Le ratio P/CC a augmenté de 2015 à 2016, passant de 61,0 % à 64,0 % (+3,0 points de pourcentage). Cette augmentation est attribuable à la croissance du nombre de bénéficiaires de prestations régulières d'a.-e. (+5,3 %) qui a été plus rapide que la croissance du nombre de chômeurs ayant cotisé à l'a.-e. (+0,2 %).

Graphique 21

Ratio prestataires-chômeurs ayant cotisé à l'assurance-emploi (P/CC), Canada, 2012 à 2016



Remarque : Le ratio P/CC est calculé comme suit : (nombre de prestataires réguliers d'a.-e. + nombre de chômeurs ayant cotisé au régime d'a.-e.).
Source : Statistique Canada, Enquête sur la couverture de l'assurance-emploi (pour les données sur les chômeurs ayant cotisé à l'a.-e. (CC)); et Statistique Canada, statistiques de l'assurance-emploi publiées mensuellement, tableau CANSIM 276-0020 (pour les données sur les prestataires réguliers (P)).

Accès et admissibilité aux prestations régulières d'assurance-emploi chez les jeunes

Une étude récente d'EDSC a examiné les caractéristiques d'admissibilité de l'a.-e. et l'accès aux prestations d'a.-e. chez les jeunes du Canada (ceux qui sont âgés de 15 à 24 ans). En 2015, une proportion considérable (45,6 %) des jeunes chômeurs n'avaient pas cotisé au régime d'a.-e., en raison de l'augmentation du nombre de jeunes n'ayant jamais travaillé et de l'augmentation du nombre de travailleurs autonomes et de travailleurs familiaux non rémunérés — une tendance qui est observée depuis la récession de 2008. Parmi les jeunes chômeurs ayant cotisé au régime d'a.-e., plus de la moitié (52,9 %) n'avaient pas un motif de cessation d'emploi valable. Cela peut être attribuable aux caractéristiques d'emploi des jeunes travailleurs (ils sont plus susceptibles de quitter leur emploi pour retourner aux études, ce qui ne compte pas comme un motif de cessation d'emploi valable pour le régime d'a.-e.) par rapport à celles des travailleurs dans d'autres groupes d'âge.

En 2015, le taux d'admissibilité à l'a.-e. était de 54,0 % chez les jeunes, comparativement à 82,1 % chez les personnes qui étaient âgées de 25 à 44 ans, et à 90,7 % chez celles qui étaient âgées de 45 ans et plus. Au fil des ans, les jeunes femmes ont présenté des taux d'admissibilité à l'a.-e. plus faibles que les jeunes hommes, sauf en 2001 et en 2015. Entre 2000 et 2015, le taux d'admissibilité moyen chez les jeunes hommes était de 54,7 % par rapport à 45 % chez les jeunes femmes.

En ce qui concerne l'accès aux prestations régulières d'a.-e., le ratio P/C était de 16,8 % pour les jeunes chômeurs en 2015 comparativement à 46,2 % pour ceux âgés de 25 à 54 ans, et à 50,5 % pour ceux âgés de 55 ans et plus. En 2015, le ratio P/CC était de 31 % pour les jeunes par rapport à 67,3 % pour les chômeurs dans les groupes plus âgés. Ces deux ratios étaient plus faibles pour les jeunes femmes que les jeunes hommes.

Source : ESDC. L'accès et l'admissibilité aux prestations régulières de l'assurance-emploi pour les jeunes dans le marché du travail canadien. (Ottawa : ESDC, Direction de la politique de l'assurance-emploi, 2018).

2.2.3 Niveau des prestations régulières d'assurance-emploi

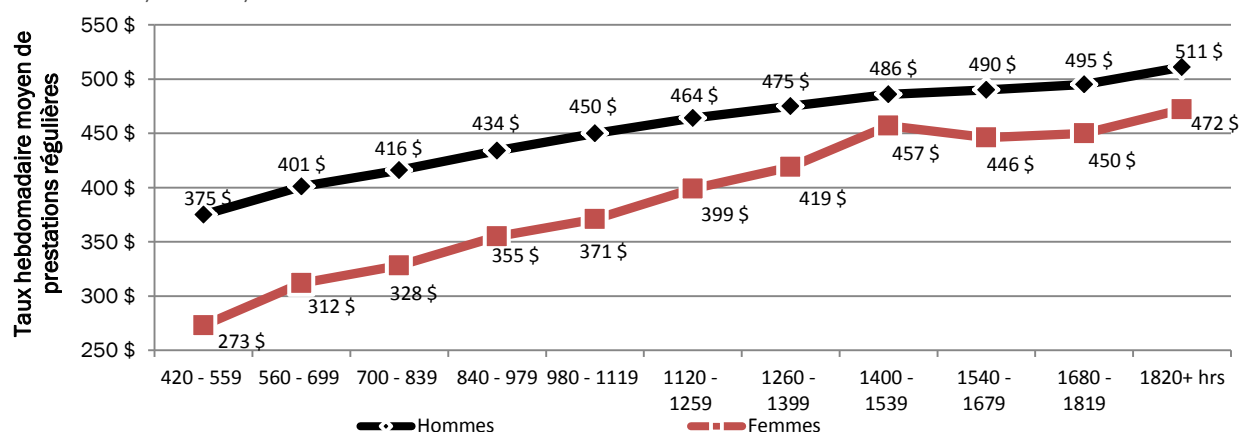
Le niveau des prestations régulières d'assurance-emploi (a.-e.), c'est-à-dire le taux hebdomadaire de prestations régulières auquel a droit un prestataire d'a.-e., est calculé comme étant 55 % des semaines pendant lesquelles la rémunération assurable était la plus élevée au cours de la période de référence (meilleures semaines), jusqu'à l'atteinte du taux maximal de prestations hebdomadaires. Ce niveau est déterminé selon un nombre de semaines qui varie de 14 à 22, selon le taux de chômage de la région économique de l'a.-e. où réside le prestataire. De plus, les prestataires provenant d'une famille à faible revenu peuvent être admissibles à la Disposition relative au supplément familial, qui peut augmenter leur niveau de prestations jusqu'à 80 % de leur rémunération hebdomadaire assurable (voir la sous-section 2.1.1).

Au cours de l'exercice financier examiné, les prestataires réguliers d'a.-e. ont touché en moyenne, par semaine, 449 \$ en prestations régulières, soit une légère augmentation de 0,7 % par rapport au montant de 446 \$ de l'exercice financier précédent. Il s'agit de la première fois, depuis l'EF1213, que la croissance du niveau hebdomadaire moyen de prestations régulières est inférieure à 1,0 %. D'une année à l'autre, des hausses du taux de prestations régulières hebdomadaires ont été enregistrées seulement dans les Territoires, au Nouveau-Brunswick, au Québec, en Ontario, au Manitoba et en Colombie-Britannique tandis que des diminutions ont été observées dans les autres provinces, à l'exception de l'Île-du-Prince-Édouard où le taux est demeuré inchangé. Au cours de la période examinée, le taux moyen de prestations régulières hebdomadaires de l'a.-e. dans les provinces et les territoires variait de 511 \$ dans les Territoires du Nord-Ouest, le niveau le plus élevé, à 419 \$ à l'Île-du-Prince-Édouard, le niveau le plus bas (voir l'annexe 2.5). Les taux moyens de prestations régulières hebdomadaires se situaient sous la moyenne nationale pour les prestataires des provinces de l'Atlantique, du Québec et du Manitoba.

Comme pour les dernières années, le taux moyen de prestations hebdomadaires pour l'EF1617 était plus élevé chez les hommes (474 \$) que chez les femmes (412 \$). L'écart dans les taux moyens de prestations hebdomadaires des hommes et des femmes est observable pour toutes les catégories d'heures d'emploi assurable travaillées au cours de la période de référence et est plus apparent dans les niveaux inférieurs d'activité sur le marché du travail (voir le graphique 22). Par contre, l'écart entre les taux moyens de prestations hebdomadaires des hommes et celui des femmes se resserre graduellement. En effet, le taux moyen de prestations hebdomadaires des femmes pour l'EF0910 correspondait à

Chart 22

Taux moyen de prestations régulières hebdomadaires selon le sexe et le nombre d'heures assurables travaillées, Canada, 2016-2017



Note: Comprend toutes les prestations pour lesquelles au moins 1 \$ en prestations régulières a été versé.

Source: Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi (a.-e.). Les données reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'a.-e.

84,6 % de celui des hommes, alors qu'en l'EF1617, il correspondait à 86,9 %. Du côté des hommes, c'est chez les 45 à 54 ans que le taux moyen de prestations régulières hebdomadaires était le plus élevé (488 \$), tandis que le taux le plus élevé chez les femmes a été enregistré chez les 25 à 44 ans (427 \$).

Comme le montre le tableau 17, les demandes de prestations régulières d'a.-e. présentées par des prestataires âgés de 25 à 44 ans étaient celles ayant le taux moyen de prestations régulières hebdomadaires d'a.-e. le plus élevé au cours de l'EF1617 (462 \$), tandis que celles présentées par des prestataires âgés de moins de 25 ans étaient le plus bas (412 \$). De toutes les catégories d'âges, c'est chez les prestataires âgés de 45 à 54 ans qu'a eu lieu la plus importante augmentation du taux de prestations hebdomadaires (+1,3 % ou +6 \$), tandis que les prestataires âgés de 24 ans et moins étaient les seuls à rapporter une baisse (-1,7 % ou -7 \$).

Le tableau 18 montre qu'au cours de la période examinée, les prestataires de toutes les catégories ont connu une hausse du taux moyen de prestations hebdomadaires; la plus importante augmentation a été observée dans le taux moyen de prestations hebdomadaires payable aux prestataires fréquents et aux travailleurs de longue date. Les travailleurs de longue date avaient droit au taux moyen de prestations régulières hebdomadaires le plus élevé, soit 489 \$, ce qui se compare aux montants de 453 \$ pour les prestataires fréquents et de 429 \$ pour les prestataires occasionnels.

Au cours de l'EF1617, la proportion de demandes de prestations pour lesquelles le taux maximal de prestations a été versé (en fonction du MRA) a chuté de 2,9 points de pourcentage par rapport à l'exercice précédent pour s'établir à 46 %. Pour ce qui est de la répartition entre les sexes, 56,9 % des

Tableau 17

Taux moyen de prestations hebdomadaires, selon l'âge et le sexe, Canada, 2015-2016 à 2016-2017

	Hommes		Femmes		Total	
	2015-2016	2016-2017	2015-2016	2016-2017	2015-2016	2016-2017
24 ans et moins	437 \$	429 \$	363 \$	364 \$	419 \$	412 \$
25 à 44 ans	479 \$	484 \$	421 \$	427 \$	458 \$	462 \$
45 à 54 ans	482 \$	488 \$	408 \$	414 \$	449 \$	455 \$
55 ans et plus	459 \$	463 \$	385 \$	392 \$	431 \$	435 \$
Canada	470 \$	474 \$	406 \$	412 \$	446 \$	449 \$

Remarque : Comprend toutes les prestations pour lesquelles au moins 1 \$ de prestations régulières de l'a.-e. a été versé.

Source : Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi (a.-e.). Les données reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'a.-e.

Tableau 18

Taux moyen de prestations régulières hebdomadaires par catégorie de prestataires*, 2015-2016 à 2016-2017

	Taux moyen de prestations hebdomadaires (\$)			Prestataires de l'a.-e. ayant droit au taux maximal de prestations hebdomadaires (%)
	2015-2016	2016-2017	Changement (%)	
Travailleurs de longue date	482 \$	489 \$	+1,6 %	63,7 %
Prestataires occasionnels	428 \$	429 \$	+0,3 %	38,1 %
Prestataires fréquents	446 \$	453 \$	+1,6 %	45,7 %
Canada	446 \$	449 \$	+0,7 %	46,1 %

Remarque : Comprend toutes les demandes pour lesquelles au moins 1 \$ de prestations régulières de l'a.-e. a été versé.

* Voir l'annexe 2.1 pour obtenir les définitions des catégories de prestataires mentionnées dans ce tableau.

Source : Emploi et Développement social Canada, Données administratives de l'assurance-emploi (a.-e.). Les données reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'a.-e.

hommes ayant présenté une demande de prestations régulières au cours de la période examinée ont eu droit au taux maximal de prestations hebdomadaires comparativement à seulement 29,2 % des femmes. Cette proportion variait également entre les personnes de moins de 25 ans ayant touché des prestations régulières (30,4 %) et les prestataires âgés de 25 à 44 ans (50,7 %). En ce qui a trait aux catégories de prestataires, une importante majorité (63,7 %) de travailleurs de longue date ayant présenté une demande de prestations d'a.-e. ont eu droit au taux maximal de prestations hebdomadaires, comparativement à seulement 45,7 % des prestataires fréquents et à 38,1 % des prestataires occasionnels.

Obligations des prestataires de chercher et d'accepter un emploi convenable

En vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*, pour avoir droit à des prestations d'a.-e., un prestataire régulier de l'a.-e. doit, à part quelques exceptions, être en mesure d'occuper un emploi convenable, mais être incapable d'en obtenir un. Pour ce faire, il doit le démontrer en cherchant et en prenant avantage des occasions d'emplois convenables qui s'offrent à lui. Au cours de la période examinée, les critères suivants ont servi à déterminer ce qui constitue un emploi convenable :

- a) L'état de santé et les capacités physiques du prestataire lui permettent de se rendre au lieu de travail et d'effectuer le travail.
- b) L'horaire de travail n'est pas incompatible avec les obligations familiales du prestataire ou ses croyances religieuses.
- c) La nature du travail n'est pas contraire aux croyances morales ou aux croyances religieuses du prestataire.

Au cours de l'EF1617, 1 510 cas d'exclusion et d'inadmissibilité ont été enregistrés à la suite d'une négligence à chercher un emploi (1 340) et d'un refus d'accepter un emploi convenable (170), une hausse de 25,8 % par rapport à l'exercice précédent. Cependant, ce nombre ne représente que 0,1 % de tous les cas d'exclusion et d'inadmissibilité et ne tient pas compte du fait que les prestations sont en général rétablies une fois que le prestataire a démontré qu'il s'acquitte de ses responsabilités, selon la situation.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active (EPA), tableau CANSIM 276-0003.

Remboursement des prestations au cours de l'année d'imposition 2015 *

En vertu de la *Loi sur l'a.-e.*, les prestataires de l'a.-e. doivent rembourser un pourcentage des prestations d'a.-e. qu'ils ont touchées lorsque leur revenu net pour une année d'imposition donnée excède 1,25 fois le maximum de rémunération annuelle assurable. En 2015, les prestataires devaient rembourser 30 % de leur revenu net qui dépassait 61 875 \$ ou 30 % des prestations régulières ou de pêcheur touchées au cours de l'année d'imposition, selon le montant le moins élevé des deux. Cependant, les prestataires ayant touché des prestations spéciales ou ayant touché moins d'une semaine de prestations régulières ou de prestations de pêcheurs au cours des dix années d'imposition précédentes étaient exemptées de l'exigence relative au remboursement des prestations.

Pour l'année d'imposition 2015, environ 172 200 prestataires ont remboursé un total de 247,5 millions de dollars en prestations d'a.-e. En moyenne, les prestataires de l'a.-e. soumis à la disposition de remboursement des prestations ont remboursé 1 437 \$ en 2015. Ce montant a augmenté au cours de cinq années consécutives (voir l'annexe 2.24); en 2014, il était de 1 343 \$. Les prestataires d'a.-e. qui ont remboursé une partie de leurs prestations avaient reçu en moyenne 6 185 \$ en prestations d'a.-e. (tous types de prestations, y compris les prestations spéciales de l'a.-e.) en 2015, comparativement à 5 829 \$ en 2014.

* 2015 est l'année la plus récente pour laquelle des données sont disponibles.

2.2.4 Semaines supplémentaires de prestations régulières d'assurance-emploi pour les travailleurs des régions touchées par la baisse des prix des produits de base

La chute des prix des produits de base à l'échelle mondiale à la fin de 2014 a entraîné des bouleversements marqués et prolongés sur le taux de chômage dans les régions où l'économie est axée sur ces produits. La *Loi n° 1 d'exécution du budget de 2016* comprenait une mesure qui offrait des semaines supplémentaires de prestations régulières d'assurance-emploi (a.-e.) aux travailleurs en chômage admissibles des 15 régions les plus durement touchées par la baisse des prix des produits de base³⁷.

Cette mesure temporaire prévoyait un prolongement des prestations régulières d'a.-e. de cinq semaines, jusqu'à un maximum de 50 semaines de prestations régulières pour tous les prestataires admissibles de ces 15 régions économiques de l'a.-e. Les travailleurs de longue date de ces mêmes 15 régions avaient droit à 20 semaines supplémentaires de prestations régulières d'a.-e. (pour un total de 25 semaines), pour un maximum de 70 semaines de prestations régulières d'a.-e.³⁸. Ces prestataires pouvaient avoir passé de nombreuses années à travailler dans une seule industrie ou pour un seul employeur. Les semaines supplémentaires de prestations d'a.-e. leur offraient le soutien financier dont ils avaient besoin pendant leur recherche d'emploi. Ces prestations ont été offertes pendant une année, à partir du 3 juillet 2016, et s'appliquaient à toute personne ayant présenté une demande de prestations régulières d'a.-e. le 4 janvier 2015 ou à une date ultérieure et qui était toujours en chômage au moment de l'entrée en vigueur de la mesure ou au cours de l'année suivant sa mise en œuvre^{39,40}.

Pour permettre aux prestataires de demander des semaines supplémentaires de prestations régulières d'a.-e., la période de prestations des prestataires admissibles a été prolongée de 12 semaines, plus le nombre de semaines supplémentaires de prestations auxquelles ils avaient droit. Par exemple, pour un prestataire admissible à recevoir cinq semaines supplémentaires de prestations régulières d'a.-e., la période de prestations a été prolongée de 17 semaines (12+5). Pour les travailleurs de longue date, qui avaient droit à 25 semaines supplémentaires de prestations, la prolongation de la période de prestations était de 37 semaines (12+25).

Prestataires de l'assurance-emploi admissibles aux semaines supplémentaires de prestations régulières

Pour les besoins de cette section, qui vise à analyser les répercussions de la mesure temporaire dans les régions touchées par la baisse des prix des produits de base, différentes populations de prestataires de l'a.-e. sont prises en considération. Puisque cette mesure d'aide temporaire visait les demandes établies dès le 4 janvier 2015 et que la mesure n'est entrée en vigueur que le 3 juillet 2016, certaines demandes avaient déjà pris fin⁴¹ lorsque la

³⁷ Les 15 régions visées par la mesure étaient : Terre-Neuve-et-Labrador, Nunavut, Sudbury, Nord de l'Ontario, Nord du Manitoba, Sud de la Saskatchewan, Saskatoon, Nord de la Saskatchewan, Sud de l'Alberta, Calgary, Edmonton, Nord de l'Alberta, Sud intérieur de la Colombie-Britannique, Nord de la Colombie-Britannique et Whitehorse.

³⁸ Les 25 semaines supplémentaires de prestations étaient offertes aux travailleurs de longue date ayant établi une demande de prestations régulières d'a.-e. entre le 4 janvier 2015 et le 29 octobre 2016. Le nombre de semaines supplémentaires est passé de 25 à 17 pour les demandes de prestations des travailleurs de longue date établies entre le 30 octobre 2016 et le 25 février 2017. Par la suite, ce nombre diminuait pour passer de 17 à 10 semaines pour les travailleurs de longue date ayant établi une demande de prestations entre le 26 février et le 8 juillet 2017.

³⁹ Dans les cas où un prestataire a établi plus d'une demande au cours de la période du 4 janvier 2015 au 3 juillet 2016, seule la demande la plus récente se qualifiait aux semaines supplémentaires de prestations régulières d'a.-e. Dans l'éventualité où cette demande ne répondait pas aux critères d'admissibilité des prestations régulières d'a.-e., le prestataire n'était pas admissible à cette mesure de soutien temporaire pour toutes les demandes établies au cours de cette période.

⁴⁰ Les prestataires admissibles aux semaines supplémentaires de prestations régulières d'a.-e. pouvaient demander des semaines supplémentaires à tout moment au cours de leur période de prestations (qui comprend la prolongation de la période de prestations).

⁴¹ Une demande est considérée comme ayant pris fin lorsque toutes les semaines de prestations ont été demandées ou lorsque la demande a atteint la dernière semaine de la période de prestations.

mesure a été mise en œuvre. Dans le cas où un prestataire admissible à la mesure de soutien temporaire était associé à l'une de ces demandes ayant pris fin en date du 3 juillet 2016 et qu'il se trouvait toujours en chômage, il se qualifiait à des semaines supplémentaires de prestations régulières d'a.-e. Les demandes associées à ces personnes sont appelées « anciennes demandes de prestations réadmissibles ».

En plus de ces anciennes demandes de prestations réadmissibles, des demandes de prestations régulières d'a.-e. ont été établies après le 4 janvier 2015 et étaient toujours en cours lors de l'entrée en vigueur de la *Loi n° 1 d'exécution du budget de 2016*⁴². On y fait référence en tant que « demandes actives d'a.-e. ».

Enfin, les demandes de prestations régulières d'a.-e. établies entre le 3 juillet 2016 et le 8 juillet 2017, soit pendant ou après la date de mise en œuvre de la mesure temporaire, sont appelées « nouvelles demandes d'a.-e. ».

Il est important de faire la distinction entre les anciennes demandes de prestations réadmissibles et les demandes actives ou les nouvelles demandes, puisque les répercussions de la prolongation de la période de prestations n'ont pas été les mêmes pour toutes ces demandes. À titre d'exemple, la prolongation de la période de prestations des demandes actives et des nouvelles demandes était accordée avant la fin de la période de prestations originale de 52 semaines. Les prestataires associés à ces demandes pouvaient donc recevoir, au cours de la prolongation de la période de prestations, toutes les semaines de prestations régulières ou de prestations spéciales d'a.-e. auxquelles ils avaient droit au cours de leur période de prestations originale de 52 semaines et qu'ils n'avaient pas réclamées au cours de cette période. À l'inverse, les anciennes demandes de prestations réadmissibles avaient déjà pris fin lorsque les prestataires associés à ces demandes ont eu droit à une nouvelle période de prestations leur permettant de toucher des prestations supplémentaires. Par conséquent, ils n'avaient pas droit de demander, pendant la prolongation de leur période de prestations, des prestations régulières d'a.-e. qu'ils n'avaient pas touchées lors de leur ancienne période de prestations de 52 semaines.

Exemple :

Semaines de prestations d'assurance-emploi versées au cours de la prolongation de la période de prestations

Robert habite à Calgary et a établi une demande de prestations régulières d'a.-e. le 7 mars 2015. Il avait droit à 14 semaines de prestations régulières d'a.-e. Après avoir touché 10 semaines de prestations régulières d'a.-e., il a trouvé un emploi, qu'il a occupé jusqu'en juin 2016, avant d'être mis à pied. Au moment de la mise en œuvre de la *Loi n° 1 d'exécution du budget de 2016*, il était toujours en chômage et sa demande avait pris fin en mars 2016, même s'il lui restait quatre semaines de prestations régulières d'a.-e. non demandées. Robert est donc un ancien prestataire réadmissible. Il n'était pas un travailleur de longue date et, par le fait même, était admissible à cinq semaines supplémentaires de prestations régulières de l'a.-e. Le 3 juillet 2016, il s'est fait accorder une prolongation de sa période de prestations de 17 semaines pour demander ces cinq semaines supplémentaires. Au cours de cette prolongation de sa période de prestations, Robert n'a pu demander aucune des quatre semaines de prestations régulières de l'a.-e. qui lui restaient de sa demande de prestations originale.

Sandra habite à Edmonton et a établi une demande de prestations régulières d'a.-e. le 15 août 2016. Elle n'était pas considérée comme une travailleuse de longue date. Elle avait droit à 25 semaines de prestations régulières d'a.-e. en plus de cinq semaines supplémentaires en raison de la *Loi n° 1 d'exécution du budget de 2016*. Sa période de prestations était de 69 semaines (52 + une prolongation de 17 semaines). Au cours des 52 premières semaines, elle a demandé 20 semaines de prestations régulières d'a.-e. Elle a demandé les 10 semaines restantes au cours de la prolongation de sa période de prestations.

⁴² Une demande en cours est une demande pour laquelle le prestataire touche des prestations d'a.-e. ou pourrait toujours en toucher.

Demandes de prestations régulières de l'assurance-emploi dans les régions touchées par la baisse des prix des produits de base⁴³

Au cours de l'exercice financier sur lequel porte le rapport (EF1617), 300 900 demandes de prestations régulières d'a.-e. ont été établies dans les 15 régions visées par la *Loi n° 1 d'exécution du budget de 2016*. En plus de ces demandes établies au cours de l'exercice, 460 900 demandes de prestations régulières ont été établies dans les régions visées entre le 4 janvier 2015 et le 31 mars 2016.

Parmi toutes les demandes de prestations régulières de l'a.-e. ayant reçu des semaines supplémentaires de prestations au cours de l'exercice financier examiné, une plus grande part proportion a été établie par des hommes (62,8 %) et par des prestataires âgés de 25 à 44 ans (41,5 %) — voir le tableau 19. Les demandes de prestations établies en Alberta composaient également une part importante des demandes pour lesquelles des semaines supplémentaires de prestations ont été accordées (48,1 %). La part de demandes de prestations admissibles comportant des semaines supplémentaires de prestations est plus faible pour les demandes établies au cours de l'exercice sur lequel porte le rapport (25,6 %) lorsque l'on compare avec la part de demandes admissibles établies depuis le 4 janvier 2015 (36,7 %). Ceci s'explique notamment par le fait que de nombreuses demandes établies vers la fin de la période visée par le rapport n'étaient pas terminées au moment de la rédaction du rapport. Même si, au moment de rédiger ce rapport, ces demandes de prestations n'avaient toujours pas utilisé de semaines supplémentaires de prestations, il est possible qu'il leur en soit versées avant qu'elles ne se terminent.

Même si des semaines supplémentaires n'ont pas été versées à certains prestataires admissibles à la suite de la mesure d'aide temporaire, ceux-ci ont néanmoins bénéficié de la prolongation de la période de prestations. Ces prestataires ont demandé soit des semaines de prestations régulières d'a.-e. provenant des semaines auxquelles ils avaient droit dans leur demande originale, soit des semaines de prestations spéciales au cours de la prolongation de la période de prestations. Parmi toutes les demandes de prestations admissibles établies avant ou pendant l'EF1617, 85 100 respectaient ces critères (voir le tableau 20). De plus, au cours de la prolongation de la période de prestations, 43 000 demandes étaient associées à la fois aux semaines supplémentaires de prestations de l'a.-e. et à des semaines de prestations régulières non demandées au cours de la période de prestations originale ou encore à une ou des semaines de prestations spéciales demandées au cours de la prolongation de la période de prestations.

⁴³ Les statistiques présentées dans cette section sont préliminaires et pourraient être révisées dans le prochain *Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi*.

Tableau 19

Demandes de prestations d'assurance-emploi (a.-e.) comportant des semaines supplémentaires de prestations par province ou territoire, sexe, âge et catégorie de prestataires, Canada, 2014-2015 à 2016-2017

	Demandes de prestations comportant des semaines supplémentaires de prestations d'a.-e. ^p					
	Demandes de prestations établies en 2016-2017			Demandes de prestations établies entre le 4 janvier 2015 et le 31 mars 2017		
	Nombre de demandes comportant des prestations supplémentaires	Proportion de demandes comportant des prestations supplémentaires parmi les demandes admissibles (%)	Proportion de demandes parmi toutes celles comportant des prestations supplémentaires (%)	Nombre de demandes comportant des prestations supplémentaires	Proportion de demandes comportant des prestations supplémentaires parmi les demandes admissibles (%)	Proportion de demandes parmi toutes celles comportant des prestations supplémentaires (%)
Province ou territoire						
Terre-Neuve-et-Labrador	10 140	23,4 %	13,3 %	41 500	42,5 %	16,3 %
Ontario	6 830	25,0 %	9,0 %	24 100	37,2 %	9,5 %
Manitoba	1 850	26,2 %	2,4 %	5 650	36,6 %	2,2 %
Saskatchewan	7 340	25,2 %	9,6 %	23 790	35,7 %	9,4 %
Alberta	38 400	26,0 %	50,4 %	122 140	35,5 %	48,1 %
Colombie-Britannique	11 220	26,4 %	14,7 %	35 560	35,4 %	14,0 %
Yukon	320	33,3 %	0,4 %	800	36,9 %	0,3 %
Nunavut	150	22,4 %	0,2 %	560	41,8 %	0,2 %
Sexe						
Hommes	45 010	23,6 %	59,0 %	159 640	34,4 %	62,8 %
Femmes	31 240	29,0 %	41,0 %	94 460	41,3 %	37,2 %
Catégorie d'âge						
24 ans et moins	8 130	21,2 %	10,7 %	24 430	26,7 %	9,6 %
25 à 44 ans	33 060	24,4 %	43,4 %	105 470	33,5 %	41,5 %
45 à 54 ans	16 480	25,9 %	21,6 %	58 800	39,8 %	23,1 %
55 ans et plus	18 580	30,5 %	24,4 %	65 400	47,0 %	25,7 %
Catégorie de prestataires de l'a.-e.*						
Travailleur de longue date	17 870	21,4 %	23,4 %	71 300	34,0 %	28,1 %
Prestataire qui n'est pas un travailleur de longue date	58 380	27,2 %	76,6 %	182 800	37,8 %	71,9 %
État de la demande						
Ancienne demande de prestations réadmissible	S. O.	S. O.	S. O.	74 430	49,8 %	29,3 %
Active ou nouvelle	76 250	25,6 %	100,0 %	179 670	33,1 %	70,7 %
Canada	76 250	25,6 %	100,0 %	254 100	36,7 %	100,0 %

Remarque : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre aux totaux indiqués. Comprend toutes les demandes pour lesquelles 1 \$ a été versé en prestations supplémentaires.

^p Données préliminaires.

* Consultez l'annexe 2.1 pour obtenir la définition des catégories de prestataires dont il est question dans ce tableau.

Source : Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi (a.-e.). Les données reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'a.-e.

Durée de la période de prestations, taux d'épuisement et prestations versées dans les régions touchées par la baisse des prix des produits de base

Des 339 200 demandes ayant bénéficié de la prolongation temporaire des prestations régulières d'a.-e., 198 200 ont été complétées⁴⁴ au cours de l'exercice financier sur lequel porte le rapport. La durée moyenne de ces demandes était de 36,9 semaines (28,4 semaines en excluant les semaines associées à la mesure de soutien temporaire) – voir le tableau 21.

Les semaines supplémentaires de prestations ont aidé à réduire le taux d'épuisement (qui combine l'épuisement de la période de prestations et l'épuisement des semaines de prestations) des demandes admissibles ayant pris fin au cours de l'EF1617. Le taux a diminué, passant de 53,2 % (avant l'obtention de semaines supplémentaires de prestations de l'a.-e.) à 43,0 %. Cette diminution laisse croire que même si de nombreux chômeurs avaient besoin de semaines supplémentaires de prestations d'a.-e. pour les aider à trouver du travail, plusieurs autres ont été en mesure de se trouver un nouvel emploi avant d'avoir soit eu recours à toutes les prestations supplémentaires auxquelles ils étaient admissibles ou encore avant d'avoir atteint la fin de la prolongation de leur période de prestations.

Tableau 20

Demandes d'assurance-emploi (a.-e.) ayant bénéficié de la prolongation temporaire des prestations régulières d'a.-e., selon le type de prestations versées en vertu de la mesure de soutien temporaire, Canada, 2014-2015 à 2016-2017

	Demandes de prestations établies en 2016-2017 ^p		Demandes de prestations établies entre le 4 janvier 2015 et le 31 mars 2017 ^p	
	Nombre	En tant que proportion des demandes admissibles établies (%)	Nombre	En tant que proportion des demandes admissibles établies (%)
Type de prestations versées en vertu de la mesure de soutien temporaire				
Semaines supplémentaires de prestations régulières d'a.-e. seulement	70 900	23,8 %	211 130	30,5 %
Au moins une semaine supplémentaire de prestations régulières d'a.-e. et une semaine de la période originale ou de prestations spéciales pendant la prolongation de la période de prestations	5 350	1,8 %	42 970	6,2 %
Sous-total de demandes comportant au moins une semaine supplémentaire de prestations régulières d'a.-e.	76 250	25,6 %	254 100	36,7 %
Semaines de la période originale ou semaines de prestations spéciales pendant la prolongation de la période de prestations	28 270	9,5 %	85 110	12,3 %
Canada	104 520	35,0 %	339 210	49,0 %

Remarque : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre aux totaux indiqués. Comprend toutes les demandes qui ont bénéficié de la mesure de soutien temporaire.

^p Données préliminaires.

Source : Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi (a.-e.). Les données reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'a.-e.

⁴⁴ Les demandes de prestations complétées incluent celles qui sont terminées et celles qui sont en dormance et étaient inactives en date du mois d'août de l'exercice financier suivant.

Tableau 21

Demandes complétées d'assurance-emploi (a.-e.) ayant bénéficié de la mesure de soutien temporaire, par province ou territoire, sexe, âge, catégorie de prestataires et type de prestations versées en vertu de la mesure de soutien temporaire, Canada, 2016-2017

	Excluant les semaines de prestations versées en vertu de la mesure de soutien temporaire ^p		Comprenant les semaines de prestations versées en vertu de la mesure de soutien temporaire ^p	
	Durée moyenne de la demande (en semaines)	Total des prestations versées par demande (\$) *	Durée moyenne de la demande (en semaines)	Total des prestations versées par demande (\$) *
Province ou territoire				
Terre-Neuve-et-Labrador	33,4	13 402 \$	41,1	16 605 \$
Ontario	27,7	11 321 \$	35,4	14 540 \$
Manitoba	31,0	12 699 \$	38,3	15 785 \$
Saskatchewan	27,1	12 014 \$	35,6	15 802 \$
Alberta	27,4	12 894 \$	36,7	17 226 \$
Colombie-Britannique	26,0	11 123 \$	33,8	14 420 \$
Yukon	21,8	10 315 \$	30,5	14 273 \$
Nunavut	35,5	17 039 \$	43,1	20 636 \$
Sexe				
Hommes	28,8	13 421 \$	37,4	17 484 \$
Femmes	27,7	10 805 \$	35,9	14 089 \$
Catégorie d'âge				
24 ans et moins	27,1	11 788 \$	33,4	14 548 \$
25 à 44 ans	28,3	12 635 \$	36,4	16 321 \$
45 à 54 ans	28,6	12 553 \$	37,5	16 554 \$
55 ans et plus	29,1	12 473 \$	38,8	16 703 \$
Catégorie de prestataires de l'a.-e.**				
Travailleur de longue date	28,1	13 287 \$	44,6	20 943 \$
Prestataire qui n'est pas un travailleur de longue date	28,5	12 262 \$	34,8	15 001 \$
Type de prestations versées en vertu de la mesure de soutien temporaire				
Demandes comportant seulement des semaines de prestations régulières supplémentaires	30,2	13 166 \$	38,2	16 670 \$
Demandes comportant seulement des semaines de la période de prestations originale ou des semaines de prestations spéciales versées pendant la prolongation de la période de prestations	19,8	9 021 \$	28,5	13 036 \$
Demandes comportant des semaines de prestations régulières supplémentaires et des semaines de la période de prestations originale ou de prestations spéciales versées pendant la prolongation de la période de prestations	29,1	13 031 \$	40,4	18 159 \$
Canada	28,4	12 480 \$	36,9	16 263 \$

Remarque : Comprend toutes les demandes complétées qui ont bénéficié de la mesure de soutien temporaire.

* Total des prestations d'a.-e. versées (régulières ou spéciales) dans le cadre de demandes établies pour des prestations régulières et qui se sont complétées en 2016-2017.

** Consultez l'annexe 2.1 pour obtenir les définitions des catégories de prestataires dont il est question dans ce tableau.

^p Données préliminaires.

Source : Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi (a.-e.). Les données reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'a.-e.

Le taux de prestations hebdomadaires moyen des demandes de prestations régulières d'a.-e. qui ont bénéficié de la mesure temporaire des semaines supplémentaires de prestations régulières et qui ont pris fin au cours de l'exercice financier visé par le présent rapport était de 461 \$. Ce montant se compare à celui de 489 \$ pour les prestations régulières complétées dans les 15 régions économiques de l'a.-e. visées par la mesure de soutien temporaire mais qui n'en ont pas bénéficié. Une moyenne de 16 263 \$ a été versée pour toute la durée des demandes de prestations régulières complétées au cours de l'EF1617 et pour lesquelles au moins une semaine supplémentaire de prestations a été accordée ou encore une semaine de prestations a été versée durant la prolongation de la période de prestations. En excluant toutes les semaines de prestations découlant de la mesure d'aide temporaire, qui prolongeait la durée des prestations régulières d'a.-e., la moyenne des prestations d'a.-e. versées à ces mêmes prestataires aurait été de 12 480 \$. En comparaison, les demandes de prestations régulières d'a.-e. complétées dans les régions économiques de l'a.-e. visées au cours de l'exercice financier sur lequel porte le rapport et qui n'ont pas bénéficié de la mesure temporaire ont reçu une moyenne de 7 701 \$.

Montant versé aux prestataires bénéficiant des semaines supplémentaires de prestations régulières d'assurance-emploi s'adressant aux travailleurs des régions touchées par la baisse des prix des produits de base

Au cours de l'exercice financier visé par le présent rapport, 998,4 millions de dollars ont été versés aux prestataires d'a.-e. en vertu de la *Loi n° 1 d'exécution du budget de 2016*. De ce montant, 301,5 millions de dollars ont été versés dans le cadre des anciennes demandes de prestations réadmissibles. La majorité des prestations versées (67,6 % ou 675,0 millions de dollars) était associée aux semaines de prestations régulières supplémentaires offertes en vertu de la *Loi n° 1 d'exécution du budget de 2016*. Les prestations restantes (32,4 % ou 323,4 millions de dollars) provenaient des semaines de prestations régulières d'a.-e. pour lesquelles les prestataires s'étaient qualifiés avant la mise en œuvre de la mesure de soutien temporaire ou encore de semaines de prestations spéciales versées au cours de la prolongation de la période de prestations.

Semaines supplémentaires de prestations régulières d'assurance-emploi pour les travailleurs au chômage ayant épuisé les prestations auxquelles ils avaient droit dans les régions où l'économie repose sur les produits de base

Selon une étude* portant sur le recours à la mesure temporaire relative aux semaines supplémentaires de prestations régulières, il y a 75 700 anciennes demandes de prestations réadmissibles (demandes établies le 4 janvier 2015 ou à une date ultérieure et ayant pris fin avant le 3 juillet 2016 dans les 15 régions visées par la *Loi n° 1 d'exécution du budget de 2016*) qui ont profité de la mesure de soutien temporaire. Au total, 301,5 millions de dollars en prestations supplémentaires d'a.-e. ont été versés à ces demandes d'anciens prestataires réadmissibles. Parmi celles-ci, environ 54 100 demandes de prestations ont pris fin en raison du fait que les prestataires avaient reçu toutes les semaines de prestations régulières d'a.-e. auxquelles ils avaient droit. Les 21 600 autres demandes ont pris fin lorsque les prestataires avaient atteint la dernière semaine de leurs prestations pour laquelle ils pouvaient toucher des prestations d'a.-e.

Les demandes associées aux travailleurs de longue date comptaient pour 31,0 % de toutes les demandes d'anciens prestataires réadmissibles ayant bénéficié de la mesure de soutien temporaire. Cependant, ces prestataires ont également touché 64,6 % de toutes les prestations supplémentaires d'a.-e. ayant été versées, ce qui reflète le grand nombre de semaines supplémentaires auxquelles ces prestataires avaient droit.

* EDSC, *Prolongement des prestations régulières de l'assurance-emploi pour les travailleurs sans emploi qui avaient épuisé leurs semaines de prestations dans les régions axées sur les produits de base* (Ottawa : EDSC, Direction de la politique de l'assurance-emploi, 2018).

2.2.5 Semaines d'admissibilité aux prestations régulières d'assurance-emploi

Les prestataires admissibles qui ont réussi à établir une demande de prestations d'a.-e. peuvent recevoir jusqu'à un nombre maximal préétabli de semaines de prestations régulières d'a.-e. (soit leurs semaines d'admissibilité), qui est déterminé par le nombre d'heures d'emploi assurable accumulées pendant leur période de référence et par le taux de chômage officiel dans la région économique de l'a.-e. où la demande du prestataire a été établie (consulter l'Annexe 2.2 pour voir la table d'admissibilité). Cette sous-section présente une analyse approfondie de la durée des prestations régulières d'a.-e., soit la durée maximale de semaines de prestations accordées ainsi que le nombre réel de semaines utilisées. Les données statistiques présentées dans cette sous-section sont généralement fondées sur les demandes qui ont été complétées⁴⁵ au cours de l'exercice financier analysée (EF1617). Les données statistiques pour l'EF1617 sont des estimations préliminaires qui peuvent être révisées ultérieurement.

Durée maximale et durée réelle des prestations régulières d'assurance-emploi

Dans la plupart des cas, la durée maximale des prestations régulières d'a.-e. auxquelles un prestataire est admissible varie de 14 à 45 semaines, selon le taux de chômage local et le nombre d'heures d'emploi assurable accumulées par le prestataire au cours de la période de référence⁴⁶. Des durées maximales plus élevées sont associées à un nombre plus élevé d'heures d'emploi assurable accumulées au cours de la période de référence et à des taux de chômage régionaux plus importants. Le régime d'a.-e. est conçu de façon à répondre automatiquement aux variations des conditions économiques des marchés du travail locaux. Pour ce faire, il divise le pays en 62 régions économiques. En général, lorsque le taux de chômage augmente dans une région, les normes d'admissibilité diminuent et la durée maximale des prestations augmente. Donc, l'importance du soutien accordé aux prestataires s'adapte aux besoins changeants des régions et des collectivités.

Note méthodologique :

Changements liés aux statistiques sur la durée de la période de prestations

Dans les deux derniers *Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi*, les estimations préliminaires de la durée réelle des prestations régulières d'a.-e. ont été présentées en prenant en considération toutes les demandes établies au cours de l'exercice financier visé. Cependant, au moment de rédiger le rapport, beaucoup de demandes n'étaient toujours pas complétées. Par conséquent, des ajustements statistiques étaient appliqués aux données afin de produire des estimations raisonnables de la durée.

En commençant avec ce rapport, les estimations de la durée réelle sont fondées sur les demandes qui ont été complétées (c'est-à-dire les demandes qui sont terminées et celles qui sont en dormance et étaient inactives en date du mois d'août de l'exercice financier suivant) au cours de l'exercice financier visé. Les demandes non complétées qui sont toujours actives à la fin de l'exercice financier et dont la durée se prolonge au cours de l'exercice subséquent sont exclues des statistiques. La nouvelle méthodologie devrait fournir des estimations plus précises de la durée par rapport à l'ancienne. De plus, elle devrait mieux refléter l'impact des changements temporaires dans le régime d'a.-e. ou des changements soudains dans l'économie pendant la durée des prestations régulières d'assurance-emploi.

Conformément, de nouvelles statistiques concernant la durée maximale et la proportion de semaines utilisées visant les demandes complétées au cours de l'exercice financier seront également présentées. Cela permettra d'avoir des mesures de la durée réelle et de la durée maximale provenant du même ensemble de demandes (c'est-à-dire les demandes complétées).

⁴⁵ Les demandes de prestations complétées incluent celles qui sont terminées et celles qui sont en dormance et étaient inactives en date du mois d'août de l'exercice financier suivant.

⁴⁶ Des mesures temporaires, comme la prolongation temporaire des prestations d'a.-e. pour les régions touchées par la baisse des prix des produits de base qui a été annoncée dans le cadre du budget de 2016, peuvent modifier la durée maximale.

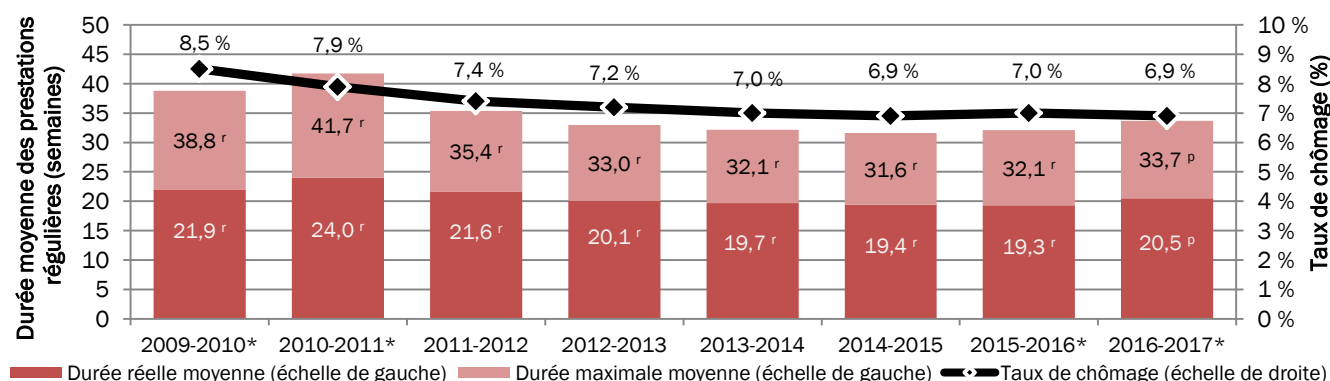
La durée réelle d'une demande de prestations est le nombre de semaines de prestations régulières d'a.-e. qu'un prestataire d'a.-e. reçoit pendant une période de prestations⁴⁷. La durée réelle est généralement plus courte que la durée maximale, reflétant les circonstances qui peuvent réduire le nombre de semaines de prestations auxquelles un bénéficiaire a recours durant une période de prestations (par exemple, le prestataire a trouvé un emploi, est passé à des prestations spéciales ou n'était plus disponible pour le travail).

Comparativement à l'exercice financier précédent, la durée maximale des demandes de prestations complétées durant l'exercice financier examiné a augmenté de 1,6 semaine pour atteindre 33,7 semaines. La durée réelle moyenne a également augmenté de 1,2 semaine pour atteindre 20,5 semaines (voir le graphique 23). Ces augmentations contrastent avec la tendance générale à la baisse observée au cours des années précédentes.

Un certain nombre de facteurs au cours de la période de référence ont probablement eu un effet sur la durée des prestations. Des taux de chômage plus élevés dans plusieurs provinces et territoires, au moment où les demandes ont été établies⁴⁸, ont mené à des augmentations dans les durées moyennes et maximales. De plus, la mesure de soutien temporaire mise en œuvre en vertu de la *Loi n° 1 d'exécution du budget de 2016* a également contribué à l'augmentation des durées (réelle et maximale). Cette mesure a fait augmenter d'au moins cinq semaines la durée maximale des prestations régulières d'assurance-emploi pour les prestataires admissibles dans 15 régions économiques de l'a.-e. touchées par la baisse des prix des produits de base^{49,50}. Comme mentionné dans la sous-section 2.2.4, elle a également fait augmenter la durée réelle des prestations régulières d'assurance-emploi dans les régions ciblées par la mesure.

Graphique 23

Durées réelle et maximale moyennes des prestations régulières d'assurance-emploi et taux de chômage, Canada, 2009-2010 à 2016-2017



Remarque : Comprend toutes les demandes complétées au cours de l'exercice financier pour lesquelles au moins 1 \$ a été versé en prestations régulières.

* Coïncide avec les mesures temporaires de l'assurance-emploi qui augmentaient le nombre maximal de semaines pour le versement de prestations régulières.

^r Données révisées.

^p Données préliminaires.

Sources : Emploi et Développement social Canada (ESDC), 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'ESDC reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'assurance-emploi.

⁴⁷ La réduction de la période d'attente de deux à une semaine le 1^{er} janvier 2017 pourrait avoir une incidence sur la durée des demandes de prestations établies à partir de cette date. Toutefois, puisque les statistiques sur la durée réelle se fondent sur les demandes de prestations complétées au cours de l'exercice financier, ce changement ne devrait pas avoir d'impact significatif sur les statistiques sur la durée réelle présentées dans ce rapport.

⁴⁸ La grande majorité des demandes de prestations complétées au cours de l'exercice financier visé (89,4 %) étaient établies au cours de la première moitié de l'exercice visé ou au cours de l'exercice financier précédent.

⁴⁹ Les 15 régions sont : Terre-Neuve-et-Labrador, Nunavut, Sudbury, Nord de l'Ontario, Nord du Manitoba, Sud de la Saskatchewan, Saskatoon, Nord de la Saskatchewan, Sud de l'Alberta, Calgary, Edmonton, Nord de l'Alberta, Sud intérieur de la Colombie-Britannique, Nord de la Colombie-Britannique et Whitehorse.

⁵⁰ Pour les demandes établies entre le 4 janvier 2015 et le 8 juillet 2017.

En général, la durée maximale moyenne des demandes de prestations régulières d'assurance-emploi complétées au cours de l'exercice financier visé varie considérablement selon les provinces et territoires. Ces divergences sont attribuables aux différences des marchés du travail et des caractéristiques de la population active. L'Alberta (44,9 semaines) et le Nunavut (44,1 semaines), qui comprennent tous les deux certaines des régions touchées par la baisse des prix des produits de base et qui ont profité de semaines supplémentaires de prestations d'assurance-emploi grâce à la mesure mise en œuvre en vertu de la *Loi n° 1 d'exécution du budget de 2016*, affichaient les durées maximales moyennes les plus élevées. À l'inverse, le Québec et l'Ontario avaient les moyennes les plus faibles, soit 30,1 semaines et 31,1 semaines respectivement (voir le tableau 22).

Tableau 22

Durées réelle et maximale moyennes des prestations régulières d'assurance-emploi, selon la province ou le territoire, le sexe, l'âge et la catégorie de prestataires, Canada, 2015-2016 à 2016-2017

	Durée maximale moyenne (semaines)			Durée réelle moyenne (semaines)		
	2015-2016 ^r	2016-2017 ^p	Écart	2015-2016 ^r	2016-2017 ^p	Écart
Province ou territoire						
Terre-Neuve-et-Labrador	39,0	42,4	+3,4	26,0	31,6	+5,6
Île-du-Prince-Édouard	33,5	33,8	+0,3	23,3	23,1	-0,2
Nouvelle-Écosse	34,1	33,4	-0,7	23,7	23,1	-0,6
Nouveau-Brunswick	35,7	34,4	-1,3	24,0	23,4	-0,6
Québec	30,6	30,1	-0,5	18,6	18,0	-0,6
Ontario	30,7	31,1	+0,4	18,3	18,6	+0,3
Manitoba	30,4	32,1	+1,7	17,9	19,1	+1,2
Saskatchewan	36,4	41,6	+5,2	18,3	24,5	+6,2
Alberta	36,8	44,9	+8,1	17,4	24,5	+7,0
Colombie-Britannique	30,8	33,0	+2,2	18,4	20,0	+1,6
Yukon	34,2	31,8	-2,4	21,6	20,6	-1,0
Territoires du Nord-Ouest	36,8	34,2	-2,6	26,6	21,3	-5,3
Nunavut	41,3	44,1	+2,8	27,0	31,3	+4,3
Sexe						
Hommes	32,8	34,4	+1,6	19,6	20,6	+1,1
Femmes	31,0	32,5	+1,5	18,9	20,1	+1,2
Catégorie d'âge						
24 ans et moins	31,0	32,2	+1,2	17,6	18,4	+0,8
25 à 44 ans	32,5	34,1	+1,6	18,5	19,4	+0,9
45 à 54 ans	32,7	34,3	+1,6	19,8	21,2	+1,4
55 ans et plus	31,2	32,9	+1,7	21,1	22,7	+1,7
Catégorie de prestataires de l'a.-e.*						
Travailleurs de longue date	36,6	40,4	+3,8	17,4	20,0	+2,6
Prestataires occasionnels	31,0	31,9	+1,0	19,0	19,8	+0,8
Prestataires fréquents	30,0	30,2	+0,2	22,1	22,8	+0,7
Canada	32,1	33,7	+1,6	19,3	20,5	+1,2

Remarque : L'écart dans le nombre de semaines est fondé sur les nombres non arrondis. Comprend toutes les demandes complétées au cours de l'exercice financier pour lesquelles au moins 1 \$ a été versé en prestations régulières d'assurance-emploi.

* Consulter l'Annexe 2.1 pour les définitions des catégories de prestataires mentionnées dans ce tableau.

^r Données révisées.

^p Données préliminaires.

Source : Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi (a.-e.). Les données reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'a.-e.

Les travailleurs de longue date sont généralement plus susceptibles d'accumuler un nombre d'heures d'emploi assurable bien au-dessus des normes minimales pour les prestations régulières d'assurance-emploi. Donc, ils ont tendance à profiter d'un plus grand nombre de semaines de prestations (40,4 semaines au cours de l'exercice financier visé) par rapport aux prestataires fréquents (30,2 semaines) qui affichaient en moyenne des périodes d'emploi plus courtes.

En ce qui concerne la durée réelle moyenne des prestations régulières d'assurance-emploi, les écarts étaient généralement alignés avec ceux observés pour la durée maximale. Les tendances provinciales et territoriales, particulièrement touchées par les changements dans les conditions de leur marché du travail local, ont démontré une plus grande variabilité. Ainsi, l'Alberta (+7,0 semaines) et la Saskatchewan (+6,2 semaines) ont enregistré les augmentations les plus importantes de la durée réelle moyenne au cours de l'EF1617.

Au cours de la même période, les demandes de prestations régulières d'assurance-emploi du secteur de l'extraction minière et de l'extraction de pétrole et de gaz avaient en moyenne la durée maximale la plus longue (44,3 semaines), et elles étaient suivies par celles du secteur de la gestion des entreprises (37,6 semaines). Les niveaux plus élevés de la durée maximale dans ces industries, relativement à la moyenne nationale (33,7 semaines), sont partiellement attribuables à une grande proportion de prestataires étant admissibles en tant que travailleurs de longue date.

En ce qui concerne la durée réelle, les demandes complétées pour les prestations régulières d'assurance-emploi présentées par les travailleurs du secteur de l'extraction minière et de l'extraction de pétrole et de gaz (24,3 semaines) et du secteur des finances et des assurances (24,2 semaines) avaient les durées moyennes les plus longues au cours de l'exercice financier visé (consulter l'Annexe 2.6.2). Comme les années précédentes, l'industrie des services d'enseignement (12,3 semaines) a affiché une durée réelle moyenne considérablement plus faible que la moyenne. Cela est en raison de sa nature saisonnière et de la « période d'inactivité » bien définie et relativement courte en été.

Proportion des semaines de prestations régulières utilisées

Comme pour la durée des prestations régulières d'assurance-emploi, quelques facteurs peuvent influencer la proportion de semaines de prestations utilisées par les prestataires. Par exemple, des durées maximales plus longues sont généralement associées à des proportions plus faibles de semaines de prestations régulières utilisées.

Pour les demandes complétées au cours de l'EF1617, la proportion moyenne de semaines de prestations régulières d'assurance-emploi utilisées, soit le nombre moyen de semaines de prestations régulières que les prestataires reçoivent en tant que proportion de la durée maximale de leurs prestations, a augmenté de 0,4 point de pourcentage par rapport à l'exercice financier précédent pour s'établir à 63,5 %.

En effet, la proportion de semaines de prestations régulières utilisées dans le cadre des demandes complétées au cours de l'exercice financier visé a atteint son niveau le plus élevé depuis des années à Terre-Neuve-et-Labrador (76,0 %), en Saskatchewan (62,2 %) et au Yukon (69,9 %). Son niveau a également augmenté de 5,9 points de pourcentage en Alberta (58,3 %). Il s'agit là de quatre des régions les plus touchées par la baisse des prix des produits de base (consulter le tableau 23).

Tableau 23

Proportion de semaines de prestations régulières d'assurance-emploi utilisées, selon la province ou le territoire, le sexe, l'âge, la catégorie de prestataires et l'état de travail pendant une période de prestations de l'assurance-emploi, Canada, 2012-2013 à 2016-2017

	Proportion de semaines de prestations régulières d'assurance-emploi utilisées				
	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017 ^p
Province ou territoire					
Terre-Neuve-et-Labrador	66,1 % ^r	69,1 % ^r	70,8 % ^r	69,1 %	76,0 %
Île-du-Prince-Édouard	68,5 % ^r	72,3 % ^r	71,6 % ^r	73,0 %	71,4 %
Nouvelle-Écosse	67,9 % ^r	70,3 % ^r	70,5 % ^r	72,1 %	71,8 %
Nouveau-Brunswick	64,8 % ^r	66,0 % ^r	68,0 % ^r	69,4 %	70,4 %
Québec	61,1 % ^r	62,7 % ^r	63,4 % ^r	63,9 %	62,9 %
Ontario	63,2 % ^r	62,7 % ^r	62,5 % ^r	61,8 %	61,7 %
Manitoba	61,5 % ^r	60,8 % ^r	60,2 % ^r	61,8 %	61,6 %
Saskatchewan	57,6 % ^r	57,6 % ^r	58,5 % ^r	54,0 %	62,2 %
Alberta	60,2 % ^r	57,6 % ^r	58,8 % ^r	52,4 %	58,3 %
Colombie-Britannique	65,3 % ^r	65,5 % ^r	64,6 % ^r	63,4 %	63,8 %
Yukon	54,2 % ^r	56,6 % ^r	66,2 % ^r	66,7 %	69,9 %
Territoires du Nord-Ouest	61,2 % ^r	62,5 % ^r	58,5 % ^r	73,8 %	64,0 %
Nunavut	65,9 % ^r	66,3 % ^r	76,1 % ^r	68,6 %	71,1 %
Sexe					
Hommes	62,2 %	63,1 %	63,9 %	63,4 %	63,5 %
Femmes	63,9 %	64,1 %	63,6 %	62,6 %	63,5 %
Catégorie d'âge					
24 ans et moins	59,9 %	59,8 %	60,0 %	59,9 %	59,7 %
25 à 44 ans	60,5 %	60,7 %	61,0 %	60,2 %	60,0 %
45 à 54 ans	62,9 %	63,9 %	63,9 %	63,5 %	64,3 %
55 ans et plus	69,7 %	70,6 %	70,9 %	70,1 %	71,4 %
Catégorie de prestataires de l'a.-e.*					
Travailleurs de longue date	53,9 %	54,2 %	52,9 %	50,0 %	51,4 %
Prestataires occasionnels	63,2 %	62,6 %	63,0 %	63,5 %	64,0 %
Prestataires fréquents	72,0 %	74,4 %	75,5 %	76,2 %	77,1 %
État de travail pendant une période de prestations de l'a.-e.					
Ne travaillant pas pendant une période de prestations	66,8 %	66,8 %	67,0 %	66,0 %	66,1 %
Travaillant pendant une période de prestations	59,7 %	60,3 %	60,7 %	60,4 %	60,9 %
Canada	62,9 % ^r	63,5 % ^r	63,8 % ^r	63,1 %	63,5 %

Remarque : Comprend toutes les demandes complétées pour lesquelles au moins 1 \$ a été versé en prestations régulières d'assurance-emploi.

* Consulter l'Annexe 2.1 pour les définitions des catégories de prestataires mentionnées dans ce tableau.

^r Données révisées.

^p Données préliminaires.

Source : Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi (a.-e.). Les données reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'a.-e.

La mesure temporaire offrant des semaines supplémentaires de prestations régulières d'assurance-emploi a aussi mené à une augmentation appréciable du nombre de demandes de prestations régulières complétées pour lesquelles les prestataires pouvaient réclamer le nombre maximal de semaines de prestations, soit 45 semaines ou plus. Au cours de l'exercice financier examiné dans ce rapport, ce nombre a augmenté de 70,6 % pour atteindre 190 900 — consulter le tableau 24. La proportion de semaines de prestations régulières d'assurance-emploi utilisées a le plus augmenté pour les demandes associées aux périodes de prestations les plus longues (+6,7 points de pourcentage).

Selon le sexe, les femmes et les hommes ont utilisé la même proportion de leurs semaines de prestations régulières au cours de l'EF1617 (63,5 %). Traditionnellement, les hommes recevaient un nombre légèrement inférieur de semaines de prestations régulières relativement au nombre de semaines de prestations auxquelles ils étaient admissibles comparativement aux femmes. Cependant, c'est la troisième année consécutive que les hommes utilisent une proportion similaire ou moindre de leurs semaines d'admissibilité comparativement aux femmes.

Selon le groupe d'âge, les prestataires de 55 ans et plus ont utilisé un nombre plus élevé de leurs semaines de prestations régulières (71,4 % au cours de l'EF1617) que les prestataires plus jeunes (59,7 %). En général, cela est principalement attribuable à des périodes de chômage et de durées réelles de demandes de prestations plus longues pour les prestataires âgés par rapport à celles des prestataires plus jeunes.

Tableau 24

Nombre de demandes complétées pour des prestations régulières et proportion de semaines de prestations utilisées, selon le nombre de semaines de prestations régulières et le taux de chômage, Canada, 2015-2016 à 2016-2017

	Demandes complétées pour des prestations régulières			Proportion de semaines de prestations utilisées		
	Nombre en 2015-2016	Nombre en 2016-2017 ^p	Écart (en %)	Proportion en 2015-2016	Proportion en 2016-2017 ^p	Écart (pts de %)
Nombre de semaines de prestations régulières de l'a.-e. auxquelles le bénéficiaire est admissible						
De 14 à 19 semaines	115 330	118 510	+2,8 %	82,5 %	82,5 %	-0,1
De 20 à 24 semaines	242 240	226 500	-6,5 %	75,9 %	75,6 %	-0,3
De 25 à 29 semaines	223 240	223 890	+0,3 %	65,5 %	65,7 %	+0,2
De 30 à 34 semaines	174 940	172 590	-1,3 %	61,5 %	62,0 %	+0,6
De 35 à 39 semaines	269 140	272 560	+1,3 %	57,4 %	57,2 %	-0,2
De 40 à 44 semaines	227 420	218 940	-3,7 %	54,8 %	58,9 %	+4,1
45 semaines ou plus	111 920	190 910	+70,6 %	43,8 %	50,5 %	+6,7
Taux de chômage dans la région économique au moment où la demande a été établie						
6,0 % ou moins	264 200	201 050	-23,9 %	62,0 %	64,5 %	+2,5
Entre 6,1 % et 8,0 %	554 550	656 430	+18,4 %	62,3 %	62,1 %	-0,2
Entre 8,1 % et 10,0 %	297 200	302 350	+1,7 %	62,5 %	62,3 %	-0,1
Entre 10,1 % et 13,0 %	93 140	106 210	+14,0 %	64,6 %	61,8 %	-2,8
13,1 % ou plus	155 220	157 970	+1,8 %	68,2 %	71,5 %	+3,3
Canada	1 364 310 ^r	1 424 010	+4,4 %	63,1 %	63,5 %	+0,4

Remarque : Les écarts en pourcentage et en points de pourcentage sont fondés sur des nombres non arrondis. Comprend toutes les demandes complétées pour lesquelles au moins 1 \$ a été versé en prestations régulières.

^r Données révisées.

^p Données préliminaires.

Source : Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi (a.-e.). Les données reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'a.-e.

De plus, les prestataires travaillant pendant une période de prestations de l'assurance-emploi peuvent être plus attachés au marché du travail et peuvent également reporter des semaines de prestations d'assurance-emploi. Par conséquent, en moyenne, les prestataires travaillant pendant une période de prestations utilisent un nombre moins élevé de semaines de prestations d'assurance-emploi (60,9 % au cours de l'exercice financier visé) que les prestataires qui n'ont pas travaillé pendant une période de prestations (66,1 %).

Les régions où le taux de chômage est élevé sont souvent également caractérisées par des conditions du marché du travail plus difficiles. Cela est partiellement attribuable à la grande importance de l'emploi saisonnier dans ces régions. Il y a donc une plus grande proportion de prestataires fréquents d'assurance-emploi dans les régions où le taux de chômage est élevé que dans les régions où le taux de chômage est plus faible. Puisque les prestataires fréquents ont tendance à utiliser une plus grande proportion de leurs semaines de prestations, la proportion de semaines de prestations régulières utilisées est la plus élevée pour les demandes de prestations d'assurance-emploi établies dans les régions où le taux de chômage est au-dessus de 13,0 %.

2.2.6 Épuisement des prestations régulières d'assurance-emploi

On dit que les prestataires ont épuisé leurs semaines de prestations lorsque le nombre de semaines de prestations touchées (durée réelle) est égal au nombre total de semaines de prestations auxquelles ces prestataires étaient admissibles au cours de leur période de prestations. Dans certains cas, l'incidence de l'épuisement des semaines de prestations régulières peut permettre d'analyser le caractère adéquat de la mesure de soutien temporaire du revenu offerte aux personnes qui cherchent un emploi convenable à la suite d'une cessation d'emploi. Puisqu'une demande doit être complétée⁵¹ pour en déterminer le statut (épuisé ou non épuisé), l'analyse présentée dans cette section se concentre sur les demandes régulières complétées pendant l'exercice financier visé par ce rapport (EF1617), peu importe la date d'établissement de la demande.

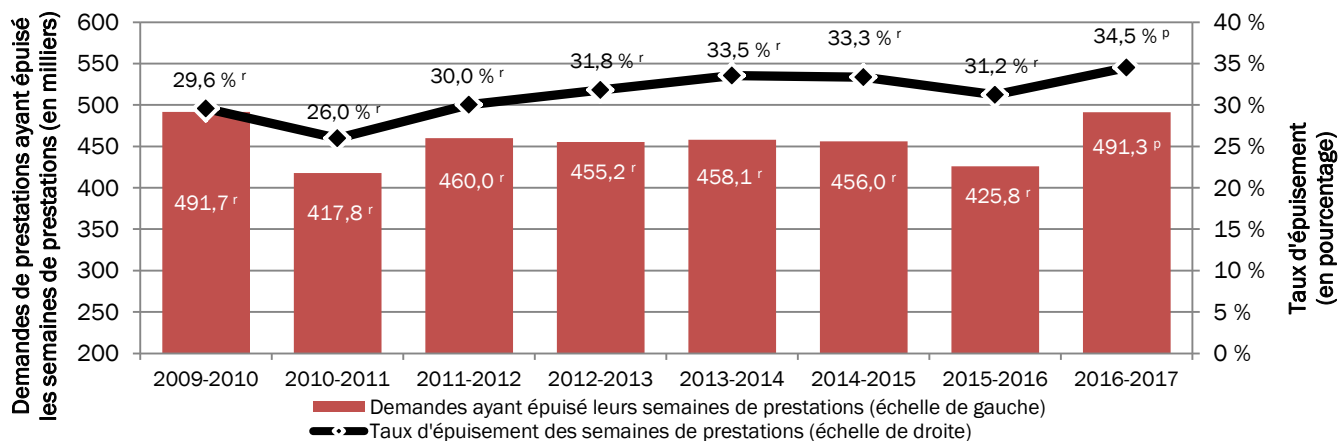
Épuisement des semaines de prestations régulières d'assurance-emploi

De toutes les demandes de prestations régulières complétées au cours de l'exercice financier examiné, 34,5 % (ou 491 300) se sont terminées parce que les prestataires avaient épuisé leurs semaines de prestations régulières. Comme le montre le graphique 24, le volume de demandes de prestations régulières ayant épuisé leurs semaines de prestations a augmenté entre l'EF1516 et l'EF1617. Cette augmentation suit une diminution enregistrée au cours de l'EF1516. La diminution observée au cours de l'EF1516 était notamment attribuable aux semaines supplémentaires de prestations régulières d'a.-e. dans les 15 régions économiques les plus durement touchées par la baisse des prix des produits de base. La mesure prévoyait verser des semaines supplémentaires de prestations d'a.-e. à de nombreux bénéficiaires de prestations régulières de ces régions de même qu'une prolongation de leur période de prestations. Par le fait même, des demandes de prestations ont été prolongées jusqu'à l'EF1617, alors qu'elles auraient autrement été épuisées au cours de l'EF1516. Ce changement a contribué à l'augmentation du taux d'épuisement observé au cours de la période visée par le présent rapport. On estime qu'en l'absence de cette mesure temporaire, les taux d'épuisement auraient été de 33,3 % pour l'EF1516 et de 34,2 % pour l'EF1617.

⁵¹ Les demandes de prestations complétées incluent celles qui sont terminées et celles qui sont en dormance et étaient inactives en date du mois d'août de l'exercice financier suivant.

Graphique 24

Taux d'épuisement des semaines de prestations régulières d'assurance-emploi et demandes ayant épuisé les semaines de prestations régulières d'a.-e., Canada, 2009-2010 à 2016-2017



Remarque : Comprend toutes les demandes pour lesquelles au moins 1 \$ a été versé en prestations régulières.

^r Données révisées.

^p Données préliminaires.

Source : Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi (a.-e.). Les données reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'a.-e.

À l'échelle nationale, le taux d'épuisement des semaines de prestations régulières s'est accru de 3,3 points de pourcentage par rapport à celui enregistré une année auparavant et a atteint son niveau le plus élevé depuis des années. Le taux d'épuisement a presque doublé en Saskatchewan (+18,6 points de pourcentage) et en Alberta (+16,4 points de pourcentage) — voir le tableau 25. Les augmentations ont aussi été marquées à Terre-Neuve-et-Labrador (+16,8 points de pourcentage), au Yukon (+12,9 points de pourcentage) et au Nunavut (+12,8 points de pourcentage). Au cours de l'exercice financier examiné, les taux d'épuisement des semaines de prestations les plus élevés ont été observés au Nunavut, à Terre-Neuve-et-Labrador et au Yukon (47,4 %, 47,1 % et 45,1 %, respectivement).

Pour ce qui est de la différence entre les sexes, les demandes établies par les femmes présentent généralement un taux d'épuisement plus élevé (36,7 % au cours de l'EF1617) que celles établies par les hommes (33,2 %). Cette situation est en partie attribuable au fait que les femmes ont en moyenne droit à un nombre de semaines de prestations moins élevé que les hommes. Selon l'âge, les taux d'épuisement des prestations sont assez comparables entre les différents groupes, à l'exception des demandes établies par les prestataires âgés de 55 ans et plus. Ces derniers ont tendance à épuiser plus fréquemment leurs semaines de prestations, ce qui pourrait refléter les difficultés auxquelles se heurtent ces personnes lorsque vient le temps de trouver du travail à la suite d'une perte d'emploi.

Tableau 25

Taux d'épuisement des semaines de prestations régulières d'assurance-emploi selon la province ou le territoire, le sexe, l'âge et la catégorie de prestataire, Canada, 2015-2016 à 2016-2017

	Taux d'épuisement des semaines de prestations		
	2015-2016 ^r	2016-2017 ^p	Changement (pts de %)
Province ou territoire			
Terre-Neuve-et-Labrador *	30,3 %	47,1 %	+16,8
Île-du-Prince-Édouard	39,3 %	36,8 %	-2,5
Nouvelle-Écosse	39,0 %	40,6 %	+1,6
Nouveau-Brunswick	32,2 %	36,0 %	+3,8
Québec	32,8 %	32,0 %	-0,8
Ontario *	32,0 %	33,3 %	+1,3
Manitoba *	30,3 %	33,0 %	+2,6
Saskatchewan *	19,0 %	37,6 %	+18,6
Alberta *	17,5 %	33,9 %	+16,4
Colombie-Britannique *	32,2 %	36,4 %	+4,2
Yukon *	32,2 %	45,1 %	+12,9
Territoires du Nord-Ouest	46,5 %	36,3 %	-10,3
Nunavut *	34,5 %	47,4 %	+12,8
Sexe			
Hommes	30,5 %	33,2 %	+2,8
Femmes	32,4 %	36,7 %	+4,3
Catégorie d'âge			
24 ans et moins	28,9 %	32,1 %	+3,2
25 à 44 ans	28,7 %	30,9 %	+2,2
45 à 54 ans	30,4 %	34,4 %	+4,0
55 ans et plus	38,2 %	43,0 %	+4,8
Catégorie de prestataire d'a.-e.**			
Travailleurs de longue date	22,8 %	24,6 %	+1,8
Prestataires occasionnels	32,5 %	36,5 %	+4,0
Prestataires fréquents	37,0 %	41,3 %	+4,3
Canada	31,2 %	34,5 %	+3,3

Remarque : Les variations en points de pourcentage sont basées sur des chiffres non arrondis. Comprend toutes les demandes pour lesquelles au moins 1 \$ en prestations régulières a été versé.

* Provinces et territoires associés aux régions bénéficiant de semaines supplémentaires de prestations régulières d'a.-e. en vertu de la *Loi n° 1 d'exécution du budget de 2016*. Puisque des prestataires qui avaient établi une demande de prestations régulières d'a.-e. le 4 janvier 2015 ou à une date ultérieure étaient toujours en chômage, ils étaient admissibles à recevoir des semaines supplémentaires de prestations d'a.-e., même s'ils avaient déjà épuisé leurs semaines de prestations ou leur période de prestations. La prolongation de ces prestations a réduit les taux d'épuisement de 2015-2016 dans ces provinces et territoires.

** Voir l'annexe 2.1 pour obtenir la définition des catégories de prestataires de ce tableau.

^r Données révisées.

^p Données préliminaires.

Source : Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi (a.-e.). Les données reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'a.-e.

Épuisement de la période de prestations par rapport à l'épuisement des semaines de prestations

En plus de l'épuisement des semaines de prestations, les prestations peuvent également prendre fin lorsque la période de prestations, c'est-à-dire la période au cours de laquelle les prestataires peuvent toucher des

prestations d'a.-e.⁵², prend fin avant que toutes les semaines potentielles de prestations régulières aient été versées. Lorsqu'une telle situation survient, à moins qu'un prestataire ait cessé de remplir les rapports bimensuels d'a.-e.⁵³, on considère que la demande a épuisé sa période de prestations. Durant la période visée par le présent rapport, ces demandes représentaient 17,5 % de toutes les demandes de prestations régulières complétées.

Les circonstances qui aboutissent à un épuisement de la période de prestations sont généralement différentes de celles associées à un épuisement des semaines de prestations. Les variables qui agissent sur la durée d'une demande d'a.-e. influenceront l'épuisement de la période de prestations. Ces variables comprennent le nombre maximal de semaines de prestations régulières auxquelles le prestataire est admissible, les semaines travaillées pendant une période de prestations (menant à des semaines de prestations reportées) et le recours aux prestations spéciales (qui ajoutent un autre type de semaines d'admissibilité à la demande).

À titre d'exemple, une plus grande proportion des demandes pour lesquelles la période de prestations est épuisée est associée à au moins une semaine de travail pendant une période de prestations (70,7 % au cours de l'EF1617) comparativement aux prestations ayant pris fin en raison de l'épuisement des semaines de prestations (37,4 %) — voir le tableau 26. En moyenne, les demandes ayant épuisé la période de prestations et qui sont associées avec la mesure de Travail pendant une période de prestations comptent un nombre plus élevé de semaines travaillées pendant une période de prestations (17,1 semaines au cours de l'exercice visé par le rapport) comparativement aux demandes ayant utilisé toutes leurs semaines de prestations (11,5 semaines). Les prestataires associés à un épuisement de la période de prestations sont donc plus susceptibles d'accumuler suffisamment d'heures d'emploi assurable au cours de leur période de prestations pour satisfaire aux exigences d'admission permettant d'établir une nouvelle demande après que leur demande ait pris fin. Par conséquent, une plus grande proportion de prestataires associés à des demandes où la période de prestation est épuisée se qualifie pour une nouvelle demande de prestations dans les quatre semaines suivant la fin de leur demande (69,6 % au cours de l'EF1617 comparativement à 13,7 % pour les demandes ayant épuisé leurs semaines de prestations).

Le type d'épuisement reflète également les caractéristiques des demandes des prestataires. En effet, une plus grande proportion de demandes pour lesquelles il y a eu épuisement de la période de prestations a eu un lien quelconque avec les prestations spéciales (17,9 %) comparativement aux demandes ayant épuisé leurs semaines de prestations (9,8 %). Les demandes pour lesquelles la période de prestations est épuisée recevaient également un nombre de semaines de prestations régulières d'a.-e. moins élevé (19,7 semaines au cours de la période visée par le rapport) comparativement aux demandes ayant utilisé toutes leurs semaines de prestations (29,1 semaines).

⁵² La période de prestations est habituellement de 52 semaines pour les demandes de prestations régulières d'a.-e.

⁵³ Un prestataire qui ne remplit pas les rapports bimensuels d'a.-e. n'est pas considéré comme étant admissible aux prestations d'a.-e. Cette situation survient habituellement lorsqu'un prestataire a trouvé un nouvel emploi.

Tableau 26**Demandes régulières d'assurance-emploi complétées selon le type d'épuisement, Canada, 2015-2016 à 2016-2017**

	Demandes ayant épuisé les semaines de prestations		Demandes où la période de prestations est épuisée	
	2015-2016	2016-2017 ^p	2015-2016	2016-2017 ^p
Taux d'épuisement	31,2 % ^r	34,5 %	22,7 % ^r	17,5 %
Taux d'épuisement selon l'état de saisonnalité				
Prestataire saisonnier	24,9 % ^r	29,7 %	34,9 % ^r	28,3 %
Prestataire non saisonnier	34,0 % ^r	36,5 %	17,3 % ^r	13,1 %
Taux d'épuisement selon le taux de chômage local au moment de l'établissement de la demande				
6,0 % ou moins	29,5 %	37,0 %	18,2 %	14,6 %
6,1 % à 8,0 %	32,8 %	33,9 %	17,6 %	14,7 %
8,1 % à 10,0 %	31,9 %	33,7 %	23,9 %	19,3 %
10,1 % à 13,0 %	28,8 %	30,9 %	31,4 %	17,8 %
13,1 % ou plus	28,6 %	37,7 %	41,4 %	29,0 %
Proportion de demandes comprenant au moins une semaine de travail pendant une période de prestations	36,4 %	37,4 %	71,8 %	70,7 %
Taux de requalification aux prestations d'a.-e.	10,2 % ^r	13,7 %	72,5 % ^r	69,6 %
Nombre moyen de semaines travaillées pendant une période de prestations *	11,9	11,5	15,8	17,1
Nombre moyen de semaines de prestations régulières versées	27,4	29,1	18,9	19,7
Proportion de demandes mixtes (prestations spéciales touchées)	10,5 %	9,8 %	15,8 %	17,9 %
Proportion moyenne des semaines de prestations admissibles utilisées	100,0 %	100,0 %	56,7 % ^r	58,2 %

Remarque : Comprend toutes les demandes pour lesquelles au moins 1 \$ en prestations régulières a été versé.

^r Données révisées.^p Données préliminaires.^{*} Ne contient que les demandes comprenant au moins une semaine de travail pendant une période de prestations.

Source : Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi (a.-e.). Les données reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'a.-e.

Épuisement des semaines de prestations régulières d'assurance-emploi : prestataires saisonniers et prestataires saisonniers ayant connu une période sans revenu

D'un point de vue historique, les taux d'épuisement des semaines de prestations sont plus faibles pour les demandes établies par les prestataires saisonniers (29,7 %) ⁵⁴ que pour les demandes provenant des prestataires non saisonniers (36,5 %) — voir le tableau 26. Cette situation est attribuable au fait que de nombreux employés saisonniers ne sont mis à pied que de façon temporaire et qu'ils sont susceptibles de trouver un emploi dans la même industrie, possiblement avec le même employeur, au cours de la saison suivante ⁵⁵. De plus, les mises à pied qui surviennent en dehors du cycle de travail saisonnier pour diverses raisons comme la

⁵⁴ Les prestataires saisonniers sont des personnes ayant établi trois demandes ou plus de prestations régulières ou de prestations pour pêcheurs au cours des cinq exercices financiers précédant l'année de référence; au moins deux de ces demandes doivent avoir été établies au même moment de l'année que celle de l'année de référence. On considère qu'une demande a été établie au même moment de l'année lorsqu'elle a été établie entre huit semaines avant et huit semaines après la semaine au cours de laquelle la demande de l'année de référence a été établie. Consultez la section 2.2.8 intitulée Prestations régulières de l'assurance-emploi et prestataires saisonniers pour obtenir une analyse plus détaillée de ces demandes.

⁵⁵ EDSC, *Dans quelle industrie les travailleurs mis-à-pied se trouvent-ils un emploi?* (Ottawa : EDSC, Direction des politiques économiques, 2016).

détérioration des conditions du marché du travail local, peuvent entraîner des périodes prolongées de prestations d'a.-e. et une recherche d'emploi plus difficile.

Certains prestataires ayant eu recours à toutes les semaines de prestations auxquelles ils étaient admissibles peuvent traverser une période où ils se retrouvent sans revenu (revenus d'emploi ou prestations d'a.-e.); c'est notamment le cas des prestataires saisonniers. En effet, il est probable que ces prestataires, appelés travailleurs saisonniers vivant une période sans revenu, n'aient pas accumulé un nombre d'heures d'emploi assurable suffisant au cours de leur période de référence afin que le nombre de semaines de prestations régulières, auxquelles ils sont admissibles, couvrent la durée totale de leur épisode de chômage. Les marchés du travail locaux et la nature saisonnière du travail peuvent également rendre plus difficile l'obtention d'un emploi pendant une période de prestations ou pendant la période entre la fin de leur demande et le début de la saison. De toutes les demandes saisonnières complétées au cours de l'exercice financier sur lequel porte le rapport et pour lesquelles les semaines de prestations régulières étaient épuisées, 9 300 étaient associées à un prestataire saisonnier vivant une période sans revenu. Il y a plusieurs autres prestataires de l'assurance-emploi qui vivent une période sans revenu suite à l'épuisement de leurs semaines de prestations et avant de retourner en emploi qui ne sont pas inclus dans la définition spécifique et circonscrite des prestataires saisonniers vivant une période sans revenu utilisée dans ce rapport⁵⁶.

Une évaluation⁵⁷ de 2016 portant sur le projet pilote 15, qui prolongeait les prestations régulières d'a.-e. dans 21 régions économiques de l'a.-e. où les taux de chômage étaient élevés en période de reprise économique dans le but de réduire le nombre de travailleurs saisonniers vivant une période sans revenu, a conclu que le projet pilote réduisait la probabilité de devenir un prestataire saisonnier vivant une période sans revenu ainsi que la durée de la période sans revenu pour ce type de prestataires saisonniers. Cependant, les travailleurs saisonniers vivant une période sans revenu représentaient une très petite proportion (4,6 %) des prestataires ayant bénéficié du prolongement des semaines de prestations.

2.2.7 Disposition relative au travail pendant une période de prestations

La disposition relative au travail pendant une période de prestations (TPPP) de la *Loi sur l'assurance-emploi* a pour but d'aider les prestataires à conserver un lien avec le marché du travail en les encourageant à accepter un emploi alors qu'ils touchent des prestations d'assurance-emploi, et de leur permettre de gagner un revenu supplémentaire pendant une période de prestations. En vertu de cette disposition, les prestataires peuvent toucher un revenu d'emploi, jusqu'à un certain seuil de rémunération établi en fonction de la loi ou du projet pilote en vigueur, ainsi que des prestations d'assurance-emploi complètes ou réduites. Au-delà de ce seuil, les prestations hebdomadaires d'assurance-emploi du prestataire sont déduites à raison d'un dollar pour un dollar. Si les prestations sont réduites à zéro, alors la semaine de prestation est différée et peut être utilisée plus tard durant la période de prestations⁵⁸. Au cours de la période examinée (l'EF1617), la disposition relative au TPPP

⁵⁶ La définition de prestataires saisonniers vivant une période sans revenu inclut les prestataires saisonniers pour lesquels la dernière demande de prestations, établie au cours de l'exercice financier visé par le rapport, était une demande de prestations régulières de l'a.-e. De plus, les prestataires saisonniers vivant une période sans revenu doivent avoir épuisé leurs semaines de prestations de l'a.-e. et avoir une période combinée de travail et durée de la demande de prestations de l'a.-e. inférieure à 52 semaines. Finalement, ils ne doivent pas s'être requalifiés pour une nouvelle demande de prestations à l'intérieur de quatre semaines suivant la fin de leur demande de prestations.

⁵⁷ EDSC, *Évaluation d'initiatives de prolongation des prestations régulières d'assurance-emploi* (Ottawa, EDSC, direction de l'évaluation, 2016).

⁵⁸ Certains prestataires ont la possibilité de reporter une semaine admissible pour l'utiliser ultérieurement au cours de la période de prestation. Les prestataires qui reçoivent une ou plusieurs semaines de prestations à un taux réduit peuvent demander un refus de paiement pour l'une ou l'ensemble de ces semaines. Si ce refus de paiement est accepté, les semaines de prestations sont alors reportées et peuvent être utilisées plus tard au cours de la période de prestations.

s'applique aux prestataires de l'assurance-emploi recevant des prestations régulières, pour pêcheurs, parentales, de compassion, ou pour parents d'enfants gravement malades⁵⁹.

Au cours de l'exercice financier examiné, les dispositions relatives au TPPP en vigueur étaient liées au projet pilote 19 (du 2 août 2015 au 6 août 2016) et au projet pilote 20 (du 7 août 2016 au 11 août 2018). En vertu de ces dispositions, un prestataire pouvait toucher 50 cents en prestations pour chaque dollar gagné pendant une période de prestations, jusqu'à un montant maximal de 90 % de la rémunération assurable hebdomadaire moyenne utilisée pour établir son taux de prestations hebdomadaire, avant que les prestations ne soient déduites à raison d'un dollar pour un dollar⁶⁰. Les projets pilotes 19⁶¹ et 20 permettaient également aux prestataires d'opter pour une règle facultative, soit de revenir aux dispositions du projet pilote 17, c'est-à-dire aucune réduction des prestations d'assurance-emploi jusqu'à un maximum de 75 \$ par semaine ou 40 % de leur taux hebdomadaire de prestations, après quoi la réduction des prestations était d'un dollar pour un dollar⁶². De toutes les demandes établies lors de l'EF1617, environ 2 400 étaient sujettes aux dispositions relatives au TPPP du projet pilote 17. De l'ensemble des prestataires ayant opté pour la règle facultative, environ la moitié provenaient du Québec (49,2 %) ⁶³.

Bien que la présente section mette l'accent sur les prestataires qui ont pu être ciblés comme étant des personnes gagnant un revenu d'emploi tout en travaillant à temps partiel ou à temps plein pendant une période de prestations, il importe de souligner que les dispositions relatives au TPPP s'appliquent à une plus grande gamme de revenus, comme les pensions et les indemnités de départ.

Exemple :

Les prestations d'assurance-emploi dans le cadre des projets pilotes visant le travail pendant une période de prestations

Nancy est au chômage et reçoit 350 \$ en prestations régulières par semaine (soit 55 % de sa rémunération hebdomadaire moyenne assurable de 636 \$). Tout en continuant de chercher un emploi convenable à temps plein, elle trouve un emploi temporaire à temps partiel qui lui rapporte un revenu hebdomadaire de 300 \$.

En vertu des dispositions de base du projet pilote 20, pour chaque dollar gagné en revenu d'emploi, elle reçoit 50 cents en prestations régulières, jusqu'à concurrence de 90 % de sa rémunération hebdomadaire moyenne assurable (572 \$). Compte tenu de ces dispositions, son revenu hebdomadaire total est de 500 \$ (soit 300 \$ en revenu d'emploi et 200 \$ en prestations d'assurance-emploi).

En vertu de la règle facultative du projet pilote 20 (c'est-à-dire les dispositions du projet pilote 17), elle peut obtenir le maximum entre 75 \$ et 40 % de ses prestations hebdomadaires de 350 \$ sans aucune réduction de celles-ci. Compte tenu de ces dispositions, son revenu hebdomadaire est de 490 \$ (soit 300 \$ en revenu d'emploi et 190 \$ en prestations d'assurance-emploi).

⁵⁹ Cette mesure ne s'applique pas aux prestations de maladie ou de maternité de l'assurance-emploi durant la période visée par le rapport. Ces prestataires pouvaient percevoir un revenu de travail pendant la période de prestations, mais celui-ci réduisait leurs prestations à raison d'un dollar pour chaque dollar de revenu gagné.

⁶⁰ Cette mesure permet de garantir que les prestataires ne reçoivent pas un montant plus élevé en rémunération et en prestations que ce qu'ils auraient gagné en travaillant.

⁶¹ Le projet pilote 19 permettait aux prestataires de retourner aux règlements du projet pilote 17 uniquement s'ils avaient travaillé pendant une période de prestations entre le 7 août 2011 et le 4 août 2012 (c'est-à-dire les semaines sujettes aux dispositions du projet pilote 17) et s'ils avaient décidé de retourner aux anciennes règles pour l'ensemble de leurs demandes depuis le 6 janvier 2013.

⁶² La règle facultative de revenir aux dispositions du projet pilote 17 ne s'applique pas aux bénéficiaires recevant des prestations spéciales ou encore qui se sont qualifiés comme travailleurs autonomes.

⁶³ Résultats préliminaires.

Nombre de demandes de prestations régulières d'assurance-emploi et de prestataires réguliers qui travaillent pendant une période de prestations⁶⁴

De tous les prestataires qui avait une demande de prestations active⁶⁵ au cours de l'EF1617, 817 000 (ou 43,1 %) ont travaillé au moins une semaine pendant une période de prestations, au cours de l'exercice financier visé par le rapport (voir le tableau 27). Cette proportion est plus faible relativement à l'incidence du TPPP associée aux demandes complétées lors de l'exercice financier examiné (49,7 %). La divergence est attribuable à des différences entre les deux mesures.

Note méthodologique :

Écarts entre les proportions de prestataires et de demandes complétées liées au travail pendant une période de prestations

Le précédent *Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi* a présenté des statistiques sur le travail pendant une période de prestations (TPPP) à l'aide d'une approche axée sur les prestataires. Il contenait des estimations du nombre (ou de la proportion) de prestataires qui avaient travaillé au moins une semaine pendant une période de prestations au cours de l'exercice financier, parmi tous les prestataires dont la demande de prestations était active au cours de cette même période, peu importe le moment où ces demandes avaient été établies.

Le rapport actuel présente aussi bien les statistiques axées sur les demandes que celles axées sur les prestataires. Les statistiques axées sur les demandes sont liées aux demandes complétées lors de l'exercice financier examiné.

En général, les statistiques axées sur les prestataires diffèrent de celles axées sur les demandes. Les statistiques axées sur les prestataires ont l'avantage de mieux harmoniser les activités relatives au TPPP aux conditions du marché du travail observées au cours de l'exercice visé et aux dispositions relatives au TPPP en vigueur. Par conséquent le nombre de prestataires avec du TPPP est plus élevé que le nombre de demandes ayant du TPPP. Cette situation est attribuable au fait que l'approche axée sur les prestataires tient compte de tous les prestataires dont la demande de prestations était active au cours de l'exercice financier examiné, tandis que la méthodologie axée sur les demandes limite l'analyse aux demandes qui ont été complétées au cours de l'exercice financier examiné.

En revanche, l'approche axée sur les demandes fournit une meilleure estimation de l'incidence relative du TPPP, car elle examine l'incidence en se basant sur toute la durée de la demande plutôt que sur une période précise (par exemple, lors de l'exercice financier examiné). Puisque les demandes sont souvent actives pendant plus d'un exercice et que les activités relatives au TPPP peuvent avoir lieu pendant une courte période de temps au cours d'un exercice donné, les prestataires qui n'ont pas travaillé pendant une période de prestations lors d'un exercice financier examiné ne seront pas considérés comme étant des prestataires TPPP aux fins des statistiques axées sur les prestataires. La méthodologie axée sur les prestataires considère donc que certains prestataires n'ont pas travaillé pendant une période de prestations même si c'est pourtant le cas.

C'est pourquoi les niveaux d'activité liés au TPPP sont généralement plus élevés dans le cadre de l'approche axée sur les prestataires. En revanche, la proportion de demandes ou de prestataires avec du TPPP est, dans la majorité des cas, plus élevée dans le cadre de l'approche axée sur les demandes de prestations. Par conséquent, les statistiques axées sur les demandes de prestations présentées dans le rapport de cette année devraient être préconisées lorsque des renseignements sur la fréquence relative du TPPP sont souhaités.

⁶⁴ L'analyse présentée dans cette section porte sur le nombre de prestataires d'assurance-emploi qui ont travaillé pendant une période de prestations lors de l'EF1617 alors qu'ils étaient admissibles aux prestations régulières d'assurance-emploi, peu importe l'année d'établissement de leur demande de prestations. Elle présente également les estimations préliminaires quant aux demandes complétées lors de l'exercice et dans le cadre desquelles les prestataires ont travaillé pendant une période de prestations.

⁶⁵ Dans le cadre du TPPP, une demande active est définie comme une demande de prestations pour laquelle au moins 1 \$ a été versé durant la période examinée.

Tableau 27

Nombres et proportions de prestataires réguliers de l'assurance-emploi qui ont travaillé au moins une semaine pendant une période de prestations et de prestations régulières complétées comprenant au moins une semaine de travail pendant une période de prestations, selon la région, le sexe, l'âge et la saisonnalité, Canada, 2016-2017

	Prestataires dont la demande de prestations était active au cours de l'exercice et qui ont travaillé au moins une semaine durant leur période de prestations au cours de l'exercice		Demandes complétées dans le cadre desquelles les prestataires avaient travaillé au moins une semaine, pendant la durée entière de la demande	
	Nombre	Proportion (%)	Nombre ^P	Proportion (%) ^P
Région				
Terre-Neuve-et-Labrador	47 040	54,5 %	34 830	59,8 %
Île-du-Prince-Édouard	9 690	47,8 %	8 970	52,3 %
Nouvelle-Écosse	38 460	48,2 %	34 300	54,3 %
Nouveau-Brunswick	48 180	54,8 %	44 740	60,0 %
Québec	271 580	51,1 %	246 390	57,3 %
Ontario	185 460	35,9 %	163 170	41,9 %
Manitoba	20 030	36,1 %	17 940	43,2 %
Saskatchewan	20 400	35,2 %	15 480	43,2 %
Alberta	91 160	36,5 %	73 950	43,9 %
Colombie-Britannique	77 940	40,5 %	66 380	47,0 %
Territoires	2 100	33,8 %	1 760	39,8 %
Sexe				
Hommes	499 210	42,1 %	439 380	48,8 %
Femmes	317 830	44,6 %	268 530	51,3 %
Catégorie d'âge				
24 ans et moins	77 420	41,3 %	73 210	50,3 %
25 à 44 ans	384 430	45,3 %	334 160	52,3 %
45 à 54 ans	211 150	49,4 %	182 940	56,7 %
55 ans et plus	144 040	33,3 %	117 600	37,1 %
Saisonnalité				
Prestataire saisonnier*	s.o.	s.o.	237 030	57,8 %
Prestataire non saisonnier	s.o.	s.o.	470 880	46,4 %
Canada	817 040	43,1 %	707 910	49,7 %

Remarque : Comprend toutes les demandes pour lesquelles au moins 1 \$ de prestations régulières a été versé.

* Voir l'annexe 2.1 pour obtenir les définitions des prestations saisonnières définies dans ce tableau.

^P Données préliminaires.

Source : Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi (a.-e.). Les données reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'a.-e.

La proportion de prestataires réguliers (ou de demandes complétées) qui ont travaillé au moins une semaine pendant une période de prestations varie d'une région à l'autre et d'une industrie à l'autre, ce qui s'explique par les conditions du marché du travail local des régions où résident les prestataires. Il existe un lien entre les plus grandes proportions de prestataires réguliers ayant travaillé pendant une période de prestations et les régions-provinces de l'Atlantique (52,3 % lors de l'EF1617) et Québec (51,1 %)-, ainsi que les industries-services d'enseignement (55,8 %) et construction (49,7 %)- qui comptent une proportion plus élevée de prestataires saisonniers, peut-être en raison des meilleures possibilités de réemploi advenant que la période de prestations dépasse la durée de la « saison creuse ».

Nombre de semaines travaillées pendant une période de prestations

Cette section se penche sur la disposition relative au TPPP par rapport au nombre de semaines travaillées pendant une période de prestations. Plus précisément, elle examine si un revenu d'emploi a été déclaré pour une semaine durant laquelle un prestataire était admissible à des prestations régulières de l'a.-e. au cours de l'exercice, peu importe le moment où la demande a été établie.

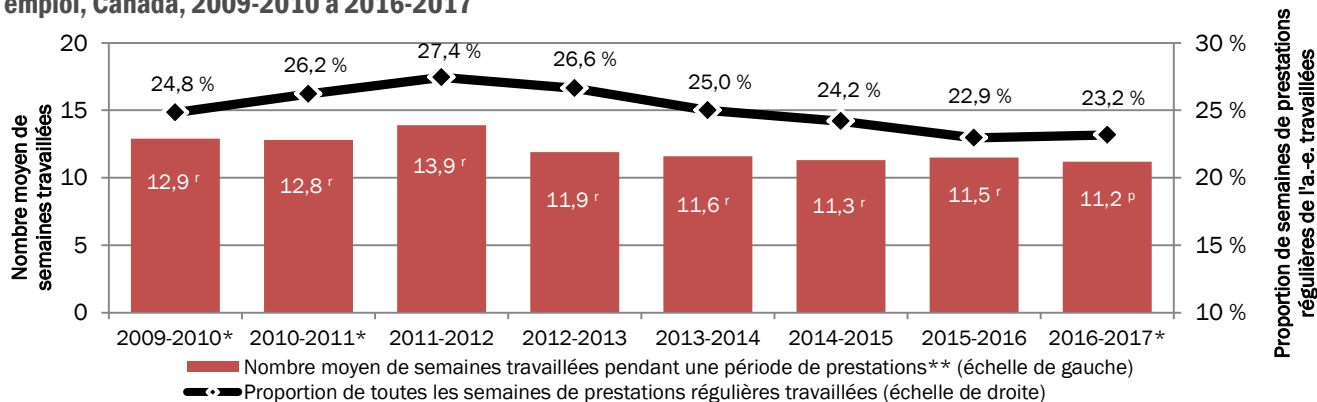
La proportion de semaines de prestations régulières de l'a.-e. travaillées pendant une période de prestations a augmenté pour la première fois en cinq ans pour atteindre 23,2 % au cours de l'exercice financier examiné (voir le graphique 25). Le nombre moyen de semaines travaillées pendant une période de prestations, qui suit également une tendance à la baisse depuis quelques années, s'est établie à 11,2 semaines pour les demandes complétées durant l'EF1617 comparativement au sommet de 13,9 semaines enregistrée cinq années auparavant. De ces 11,2 semaines travaillées pendant une période de prestations, un peu plus de la moitié (6,0 semaines en moyenne) ont été différées.

La baisse de la proportion et de la moyenne de semaines travaillées pendant une période de prestations, observée dans les dernières années, est en partie attribuable aux modifications apportées aux projets pilotes visant le TPPP et aux conditions du marché du travail, à la diminution de la proportion de prestataires saisonniers parmi les prestataires réguliers (voir la sous-section 2.2.8 Prestations régulières d'assurance-emploi et prestataires saisonniers), ainsi qu'à l'augmentation de la proportion de prestataires réguliers établis dans les provinces de l'Ouest qui, historiquement, sont moins susceptibles de travailler pendant une période de prestations.

Une analyse des caractéristiques démographiques a démontré que la proportion de prestataires ayant travaillé pendant une période de prestations était plus élevée que la moyenne chez les prestataires saisonniers, les femmes, les prestataires âgés de 45 à 54 ans, et les prestataires établis dans les provinces de l'Atlantique et du Québec (voir le tableau 27). La proportion de semaines travaillées pendant une période de prestations était aussi plus élevée pour ces groupes de prestataires. Cependant, au fil du temps, la majorité des provinces et des groupes démographiques ont enregistré une tendance à la baisse pour ce qui est de la proportion de semaines travaillées pendant une période de prestations (voir le tableau 28).

Graphique 25

Semaines travaillées pendant une période de prestations par les bénéficiaires de prestations régulières d'assurance-emploi, Canada, 2009-2010 à 2016-2017



Remarque : Comprend toutes les demandes pour lesquelles au moins 1 \$ de prestations régulières a été versé.

^r Données révisées.

^p Données préliminaires.

* Coïncide avec les mesures temporaires de l'a.-e. visant à augmenter le nombre de semaines maximum durant lesquelles des prestations régulières pouvaient être versées.

** Se fonde sur les demandes complétées au cours de l'exercice.

Source : Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi (a.-e.). Les données reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'a.-e.

Tableau 28

Proportion de semaines de prestations régulières durant lesquelles les prestataires ont travaillé, selon la région, le sexe, l'âge et la saisonnalité, Canada, 2012-2013 à 2016-2017*

	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017
Région					
Terre-Neuve-et-Labrador	30,7 %	28,2 %	27,0 %	25,8 %	27,4 %
Île-du-Prince-Édouard	30,3 %	27,9 %	25,9 %	25,1 %	26,0 %
Nouvelle-Écosse	31,0 %	29,4 %	27,8 %	26,7 %	26,7 %
Nouveau-Brunswick	34,6 %	33,3 %	32,4 %	31,2 %	31,7 %
Québec	33,6 %	32,2 %	31,2 %	31,2 %	32,5 %
Ontario	19,5 %	18,0 %	17,7 %	17,1 %	17,1 %
Manitoba	14,5 %	14,1 %	12,7 %	12,1 %	12,4 %
Saskatchewan	15,1 %	13,5 %	12,9 %	12,6 %	13,3 %
Alberta	15,2 %	13,8 %	11,8 %	10,7 %	13,5 %
Colombie-Britannique	22,2 %	20,5 %	19,9 %	18,7 %	19,4 %
Territoires	13,0 %	11,1 %	11,1 %	12,5 %	11,4 %
Sexe					
Hommes	25,4 %	23,7 %	23,1 %	21,5 %	22,0 %
Femmes	28,6 %	27,0 %	26,1 %	25,6 %	25,4 %
Catégorie d'âge					
24 ans et moins	24,1 %	22,9 %	22,7 %	21,1 %	21,4 %
25 à 44 ans	27,2 %	25,6 %	25,0 %	23,7 %	24,3 %
45 à 54 ans	32,1 %	30,6 %	29,5 %	28,2 %	28,3 %
55 ans et plus	20,3 %	18,4 %	17,7 %	16,9 %	17,0 %
Saisonnalité **					
Prestation saisonnière	34,2 %	32,9 %	32,1 %	31,1 %	31,7 %
Prestation non saisonnière	23,3 %	21,3 %	20,5 %	19,4 %	19,8 %
Canada	26,6 %	25,0 %	24,2 %	22,9 %	23,2 %

Remarque : Comprend toutes les demandes pour lesquelles au moins 1 \$ de prestations régulières a été versé.

* Les données sont fondées sur les semaines travaillées pendant une période de prestations au cours d'une période donnée, peu importe le moment où la demande a été établie.

** Voir l'annexe 2.1 pour obtenir les définitions des prestations saisonnières définies dans ce tableau.

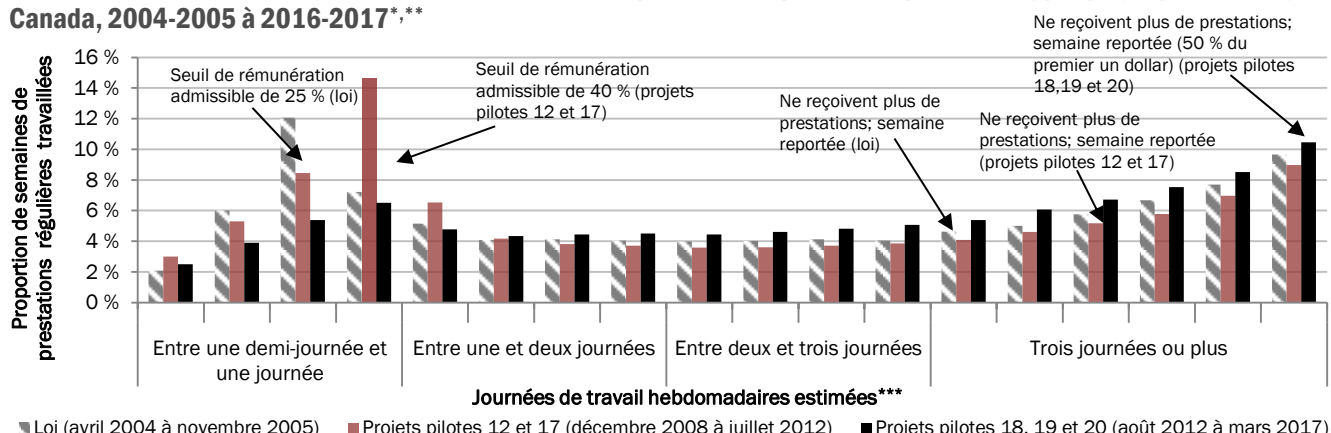
Source : Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi (a.-e.). Les données reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'a.-e.

Les modifications apportées aux projets pilotes visant le TPPP au fil des ans, combinées aux variations dans la conjoncture économique, sont probablement à l'origine des changements dans les tendances relatives au nombre de semaines travaillées pendant une période de prestations. En vertu des dispositions antérieures relatives au TPPP, les prestations n'étaient pas réduites en deçà d'un seuil établi (25 % des prestations hebdomadaires des demandeurs ou 50 \$ par semaine en vertu de la loi, ou 40 % des prestations hebdomadaires des prestataires ou 75 \$ par semaine conformément aux dispositions des projets pilotes 12 et 17). Cependant, par la suite, elles étaient réduites à raison d'un dollar pour un dollar, ce qui incitait peu les prestataires à travailler un grand nombre d'heures. Inversement, en vertu des dispositions des projets pilotes en vigueur lors de l'exercice financier examiné, soit les projets pilotes 19 et 20⁶⁶, le revenu total d'un prestataire (prestations d'assurance-emploi et rémunération d'emploi) augmentait proportionnellement au nombre d'heures travaillées, jusqu'à ce qu'il atteigne 90 % de la rémunération assurable hebdomadaire, renforçant ainsi la participation au marché du travail.

Par conséquent, les dispositions des plus récents projets pilotes en vigueur ont sensiblement assoupli la distribution des heures de travail des prestataires de l'assurance-emploi, comparativement aux dispositions relatives aux autres projets pilotes ou de la loi, et ont favorisé une plus grande intensité du travail (voir le graphique 26).⁶⁷

Graphique 26

Distribution estimée du nombre de semaines travaillées pendant une période de prestations, par projet pilote ou loi, Canada, 2004-2005 à 2016-2017^{*,**}



* Les données sont fondées sur les semaines travaillées pendant une période de prestations au cours d'une période donnée, peu importe le moment où la demande a été établie.

** Ne tient pas compte des semaines travaillées pendant une période de prestations auxquelles il manque des données, les demandes dont la part de rémunération hebdomadaire est supérieure à 180 % en proportion du montant des prestations régulières de l'assurance-emploi, et les demandes de prestations qui ont optées pour les dispositions du projet pilote 17.

*** Le nombre de journées travaillées est estimé en fonction de la proportion du revenu d'un emploi à temps plein converti en journées travaillées. Par exemple, si un prestataire a travaillé 20 % de son taux de prestations (le taux de prestations pour un revenu d'emploi à temps plein est de 55 %), il a travaillé 11 % (20 % × 55 %) de son revenu d'emploi à temps plein, ou environ une demi-journée (11 % × 5 jours). Cela suppose que les prestataires occupent un emploi dont le salaire horaire est presque le même que celui de leur ancien emploi, pour lequel ils ont eu droit à des prestations; qu'ils travaillaient à temps plein avant de présenter une demande; et qu'ils touchaient la rémunération assurable maximale ou une rémunération inférieure.

Source : Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi (a.-e.). Les données reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'a.-e.

⁶⁶ Les dispositions du projet pilote 18, qui étaient en vigueur du 5 août 2012 au 1^{er} août 2015, étaient identiques à celle du projet pilote 19.

⁶⁷ La distribution des semaines travaillées pendant une période de prestations présentée au graphique 26 exclut la majorité des semaines de prestations régulières de l'a.-e. qui ont été différées.

Cette augmentation de l'intensité du travail depuis la mise en œuvre du projet pilote 18 visant le TPPP peut également être observée dans le revenu hebdomadaire moyen, soit les prestations régulières hebdomadaires et la rémunération d'emploi, des prestataires réguliers qui travaillaient pendant une période de prestations. Le tableau 29 montre que la différence entre le revenu hebdomadaire total des prestataires qui travaillent pendant une semaine de prestations et ceux qui ne travaillent pas est plus importante depuis l'entrée en vigueur des dispositions du projet pilote 18 en août 2012. Cet important écart est principalement attribuable à la rémunération d'emploi hebdomadaire réelle plus élevée rapportée durant les semaines travaillées pendant une période de prestations, en vertu des dispositions des projets pilotes 18, 19 et 20 (584 \$ durant l'exercice financier visé par le rapport)⁶⁸. Le tableau 29 montre également que même si les prestataires qui ont travaillé pendant leur période de prestations ont eu en moyenne, pendant toute la durée de leur demande de prestations, un revenu hebdomadaire total plus élevé comparativement à ceux qui n'ont pas travaillé pendant leur période de prestations, ils ont reçu en moyenne moins de prestations d'assurance-emploi (248 \$ par semaine comparativement à 329 \$ pour ceux qui n'ont pas travaillé pendant leur période de prestations).⁶⁹

Facteurs associés au travail pendant une période de prestations

Selon une étude* réalisée en 2015 portant sur les prestataires qui recevaient uniquement des prestations régulières et qui travaillaient pendant une période de prestations en 2010, plus la période de prestations était longue, plus le prestataire avait tendance à travailler pendant cette période, et ce, pour plus d'un employeur. Plus particulièrement, des prestataires dont la demande de prestations était de 14 semaines ou moins, 48 % travaillaient pendant la période de prestations et 14 % travaillaient pour plus d'un employeur. En ce qui concerne les bénéficiaires dont les demandes de prestations avaient une durée de 45 semaines ou plus, 67 % travaillaient pendant la période de prestations, et 30 % travaillaient pour plus d'un employeur. Le nombre de semaines travaillées et le nombre de semaines de travail à temps plein (c'est-à-dire où les prestations du bénéficiaire sont réduites à zéro, reportant ainsi la semaine) ont également augmenté de concert avec la durée de la période de prestations. En outre, 74 % des prestataires qui ont reçu uniquement des prestations régulières et qui travaillaient pendant une période de prestations occupaient un emploi auprès d'un seul employeur. Le prestataire moyen, occupant un emploi, travaillait environ pour une période de 12,5 semaines.

Toujours selon cette étude, 79 % des prestataires occupant un emploi avaient travaillé pour le même employeur avant la présentation de leur demande, tandis que 82 % ont continué de travailler pour le même employeur après la fin de leur demande. Au total, 95 % des prestataires occupant un emploi avaient travaillé au moins une semaine pour le même employeur avant ou après la présentation de leur demande. Un sous-ensemble de ces prestataires, représentant 65 % des prestataires occupant un emploi, avait travaillé pour le même employeur avant et après la présentation de leur demande. Bien que cela ne soit pas suggéré par l'étude elle-même, ces données pourraient indiquer que de nombreux prestataires sont mis à pied durant une pénurie de travail temporaire, avec la possibilité de retourner travailler sporadiquement durant leur période de prestations au besoin, et de reprendre leur travail à temps plein lorsque la pénurie de travail se résorbe. Cela pourrait expliquer la forte corrélation du TPPP avec les industries et les demandes de prestations saisonnières, qui sont associées à des tendances relatives aux pénuries de travail.

* EDSC, Qui embauche les personnes travaillant pendant une période de prestations? (Ottawa : EDSC, Direction de l'évaluation, 2016).

⁶⁸ Ajusté en dollars réels de 2002 à l'aide de l'Indice d'ensemble des prix à la consommation, Statistique Canada, tableau CANSIM 326-0020.

⁶⁹ Ajusté en dollars réels de 2002 à l'aide de l'Indice d'ensemble des prix à la consommation, Statistique Canada, tableau CANSIM 326-0020.

Tableau 29

Moyenne de la rémunération hebdomadaire réelle liée aux demandes de prestations régulières d'assurance-emploi complétées selon le statut avec le travail pendant une période de prestations, Canada, 2010-2011 à 2016-2017*

	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017
	Projet pilote 12	Projets pilotes 12 et 17	Projets Pilotes 12, 17 et 18	Projets pilotes 17 et 18	Projet pilote 18	Projets pilotes 18 et 19	Projets pilotes 18, 19 et 20
Demandes de prestations qui ne sont pas associées avec du travail pendant une période de prestations							
Moyenne de la rémunération hebdomadaire réelle (prestations régulières de l'a.-e. uniquement) **	298 \$	298 \$	302 \$	311 \$	320 \$	327 \$	329 \$
Demandes de prestations qui sont associées avec du travail pendant une période de prestations (toutes les semaines **)							
Moyenne des prestations régulières hebdomadaires réelles de l'a.-e.	229 \$	225 \$	224 \$	227 \$	234 \$	243 \$	248 \$
Moyenne des revenus d'emploi hebdomadaires réels	198 \$	209 \$	228 \$	234 \$	236 \$	232 \$	229 \$
Moyenne de la rémunération hebdomadaire réelle (prestations régulières et revenu d'emploi)	427 \$	434 \$	452 \$	461 \$	470 \$	475 \$	478 \$
Écart entre la moyenne de rémunération hebdomadaire réelle des demandes avec TPPP et celles sans TPPP							
Différence	+129 \$	+136 \$	+150 \$	+150 \$	+150 \$	+149 \$	+148 \$
Revenus d'emploi durant les semaines travaillées seulement ***							
Moyenne des revenus d'emploi hebdomadaires réels	487 \$	491 \$	511 \$	559 \$	573 \$	585 \$	584 \$

Remarque : Basé sur les demandes de prestations complétées qui incluent celles qui sont terminées et celles qui sont en dormance et étaient inactives en date du mois d'août de l'exercice financier suivant.

* La rémunération et le montant des prestations d'assurance-emploi sont ajustés en dollars réels de 2002 à l'aide de l'Indice d'ensemble des prix à la consommation.

** Les demandes de prestations avec du TPPP dans ce rapport inclut les demandes de prestations qui ont des semaines de prestations différées (c'est-à-dire pour lesquelles 0 \$ en prestations a été versé et qui avaient un revenu d'emploi élevé). Statistiques présentées correspondent à la somme de l'ensemble des prestations régulières versées tout au long d'une demande et, ou des revenus d'emploi, divisée par le nombre de semaines au cours desquelles la demande était active. Ainsi, lorsque comparé avec les statistiques présentées dans le rapport de 2015-2016 qui n'incluait pas les demandes de prestations qui avaient des semaines de prestations différées, les prestations de l'a.-e. réelles moyennes sont plus basses et les revenus d'emploi hebdomadaires moyens sont plus élevés.

*** La moyenne de la rémunération d'emploi hebdomadaire réelle est le total des revenus d'emploi divisé par le nombre total de semaines travaillées pendant une période de prestations.

Source : Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi (a.-e.). Les données reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'a.-e.

2.2.8 Prestations régulières de l'assurance-emploi et prestataires saisonniers

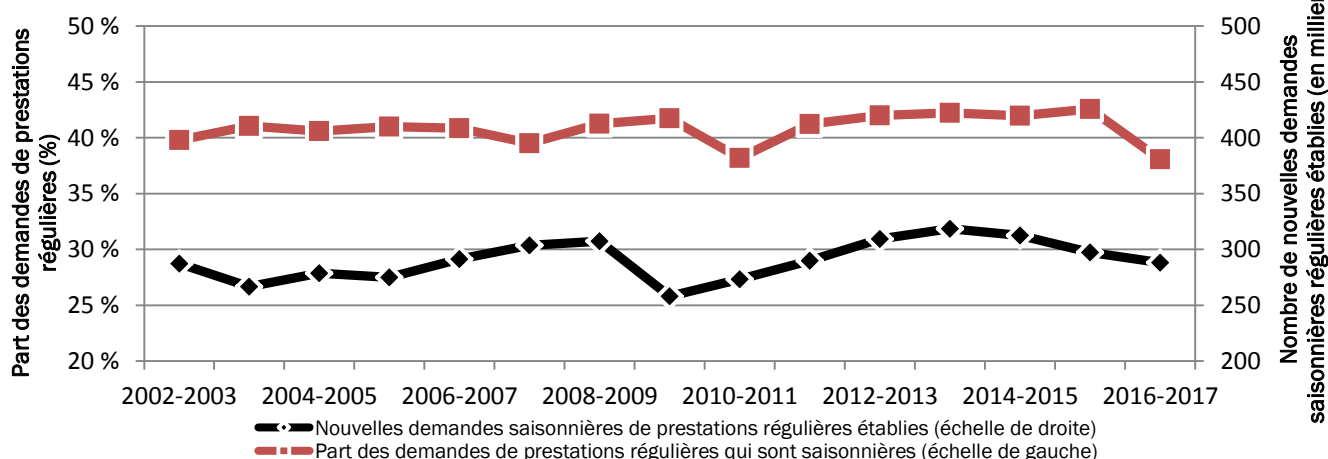
Les prestataires de l'assurance-emploi qui, dans les cinq années précédentes, ont présenté au moins trois demandes de prestations régulières ou de prestations pour pêcheurs, dont au moins deux ayant commencé au cours de la même période de l'année que la demande en cours, sont appelés prestataires saisonniers⁷⁰. Par définition, la catégorie des prestataires saisonniers chevauche celles des prestataires fréquents, prestataires occasionnels et travailleurs de longue date⁷¹.

Le nombre total de demandes de prestations saisonnières au cours de l'EF1617 était de 408 400, alors que celui pour l'EF1516 était de 452 400. Il s'agit d'une baisse de 44 000 demandes (-9,7 %) pendant l'EF1617 par rapport à l'exercice financier précédent. Parmi ces demandes de prestations saisonnières, 380 700 (93,2 %) étaient des demandes de prestations régulières d'assurance-emploi, les autres 27 700 (6,8 %) étant des prestations pour pêcheurs de l'assurance-emploi. L'analyse présentée dans les sous-sections suivantes porte sur les demandes saisonnières de prestations régulières⁷².

La part des demandes de prestations régulières qui étaient saisonnières était de 28,8 % pendant l'EF1617, soit une baisse pour la troisième année consécutive et un seuil inférieur à la moyenne sur dix ans de 29,1 % (voir le graphique 27). La part décroissante des demandes saisonnières peut être attribuée à l'augmentation de la part des demandes non saisonnières de prestations régulières, qui est liée à la baisse persistante du prix des produits de base et aux feux de forêt en Alberta (voir la discussion détaillée au chapitre 1). Cela s'explique par le fait que les demandes non saisonnières de prestations régulières sont habituellement plus sensibles aux fluctuations économiques que les demandes saisonnières de prestations régulières.

Graphique 27

Demandes saisonnières de prestations régulières d'assurance-emploi*, Canada, 2002-2003 à 2016-2017



Remarque: Comprend toutes les demandes pour lesquelles au moins 1 \$ en prestations de l'a.-e. a été versé.

* Voir l'annexe 2.1 pour obtenir les définitions des prestations saisonnières définies dans ce graphique.

Source: Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi (a.-e.). Les données reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'a.-e.

⁷⁰ Cette période comprend par définition les huit semaines précédant la semaine de l'établissement de la demande actuelle et les huit semaines qui la suivent, soit 17 semaines en tout.

⁷¹ Consulter l'annexe 2.1 pour les définitions de prestataires fréquents, de prestataires occasionnels et de travailleurs de longue date.

⁷² Pour obtenir plus de renseignements sur les demandes de prestations pour pêcheurs, consulter la section 2.4.

Le tableau 30 présente pour l'EF1617 le nombre de demandes de prestations régulières et le nombre de demandes saisonnières de prestations régulières en plus de la part des demandes de prestations régulières qui sont saisonnières en fonction de la province ou du territoire, du sexe, de la catégorie d'âge et de l'industrie. Il est possible de voir que la proportion des demandes saisonnières des prestations régulières est la plus forte dans les provinces de l'Atlantique, notamment à l'Île-du-Prince-Édouard (49,9 %) et au Nouveau-Brunswick (47,9 %). Au Québec, la probabilité qu'une demande de prestations régulières d'assurance-emploi soit établie par un prestataire saisonnier était aussi assez élevée (38,5 %). Cette proportion est beaucoup plus basse dans les provinces de l'Ouest et les Territoires.

Tableau 30

Demandes de prestations régulières* et demandes saisonnières de prestations régulières, Canada, 2016-2017**

	Demandes régulières (nombre)	Demandes saisonnières de prestations régulières (nombre)	Demandes saisonnières en proportion des demandes de prestations régulières
Province ou territoire			
Terre-Neuve-et-Labrador	55 590	17 130	30,8 %
Île-du-Prince-Édouard	16 910	8 430	49,9 %
Nouvelle-Écosse	62 610	24 630	39,3 %
Nouveau-Brunswick	70 120	33 620	47,9 %
Québec	405 460	156 020	38,5 %
Ontario	366 810	92 340	25,2 %
Manitoba	39 310	9 970	25,4 %
Saskatchewan	34 090	4 800	14,1 %
Alberta	141 140	8 650	6,1 %
Colombie-Britannique	124 830	24 410	19,6 %
Territoires	4 260	680	16,0 %
Sexe			
Hommes	806 660	232 770	28,9 %
Femmes	514 470	147 910	28,7 %
Catégorie d'âge			
24 ans et moins	126 880	8 130	6,4 %
25 à 44 ans	588 420	142 730	24,3 %
45 à 54 ans	298 500	103 330	34,6 %
55 et plus	307 330	126 490	41,2 %
Industrie			
Industries productrices de biens	484 720	159 220	32,8 %
Industries productrices de services	762 630	207 540	27,2 %
Non classées	73 780	13 920	18,9 %
Canada	1 321 130	380 680	28,8 %

* Comprend toutes les demandes pour lesquelles au moins 1 \$ en prestations régulières de l'a.-e. a été versé.

** Les demandes saisonnières de prestations régulières sont des demandes pour lesquelles au moins 1 \$ en prestations régulières a été versé et les demandeurs ont établi au moins trois demandes de prestations régulières ou de prestations pour pêcheurs au cours des cinq dernières années, dont au moins deux ont commencé au cours de la même période de l'année que la demande en cours. Cette période comprend par définition les huit semaines qui précèdent et les huit semaines qui suivent le début de la demande en cours, soit 17 semaines en tout.

Source : Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi (a.-e.). Les données reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'a.-e.

Travailleurs saisonniers dans l'Enquête sur la population active

Chaque mois, Statistique Canada fournit des renseignements sur l'emploi, le chômage et d'autres indicateurs importants sur le marché du travail selon diverses caractéristiques démographiques par l'entremise de la publication de l'Enquête sur la population active (EPA). Selon la définition de l'EPA, les travailleurs saisonniers travaillent dans une industrie où le niveau d'emploi varie en fonction des saisons. La définition utilisée pour les demandes de prestations d'assurance-emploi n'est pas la même, car elle ne se fonde pas sur le secteur d'emploi du prestataire, mais bien sur l'historique récent des prestations régulières ou pour pêcheurs que le prestataire a reçues et utilisées.

Selon l'EPA, le nombre de travailleurs saisonniers s'élevait à 440 000 pour l'EF1617*, soit une hausse de 1,3 % par rapport à l'EF1516. Les travailleurs saisonniers représentaient 2,9 % de tous les employés et 21,5 % de tous les travailleurs temporaires pendant l'EF1617, les proportions demeurant les mêmes que celles de l'exercice financier précédent. Ces proportions sont légèrement au-dessous de la proportion moyenne des travailleurs saisonniers parmi tous les employés (3,0 %) et de la proportion moyenne des employés temporaires qui sont des travailleurs saisonniers (22,5 %) au cours des 10 dernières années.

Ce sont toujours les hommes de 15 à 24 ans qui sont plus susceptibles d'être représentés dans les emplois saisonniers (ce qui est principalement attribuable aux emplois d'été chez les étudiants). Selon l'EPA, les hommes représentaient 63,0 % de tous les employés saisonniers au cours de l'EF1617. Les travailleurs âgés de 15 à 24 ans constituaient 40,5 % de tous les employés saisonniers au cours de l'EF1617.

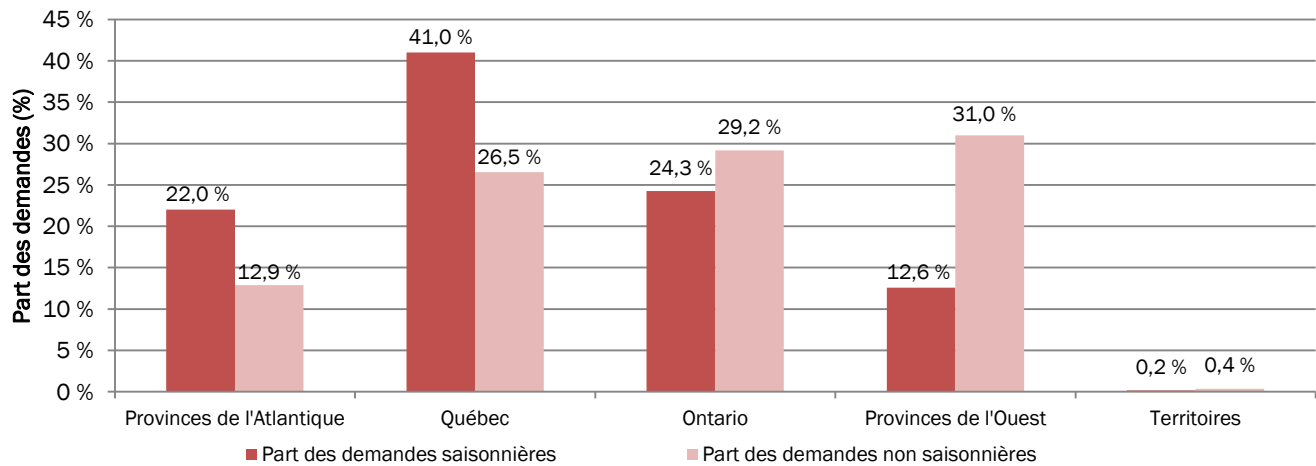
* Statistique Canada, Enquête sur la population active, tableau CANSIM 282-0079.

La proportion des demandes saisonnières de prestations régulières est à peu près la même chez les hommes que chez les femmes. Pour ce qui est des groupes d'âge, la plus grande proportion revient aux prestataires de 55 ans et plus (41,2 %), suivie par celle du groupe des personnes de 45 à 54 ans (34,6 %). Cette même proportion est nettement plus basse chez les jeunes individus de 24 ans et moins (6,4 %). Cela s'explique en partie par le fait que même si les jeunes sont plus nombreux à avoir un emploi saisonnier que les autres groupes d'âge, il est plus probable qu'ils quittent leur emploi pour retourner aux études, ce qui ne constitue pas un motif de cessation d'emploi valable et les rend inadmissibles aux prestations d'assurance-emploi (voir la sous-section 2.2.2 pour de plus amples renseignements sur la couverture, l'admissibilité et l'accès aux prestations).

Du côté des industries, la proportion des demandes saisonnières de prestations régulières est plus élevée dans les industries productrices de biens (32,8 %) que dans celles productrices des services (27,2 %). Comme le montre le tableau 30, la plus grande proportion de prestataires saisonniers dans les provinces de l'Atlantique peut être attribuée à la composition de ses industries, car la production de biens y accapare une grande part, ce qui explique la proportion plus élevée d'emplois saisonniers dans ce secteur (16,6 % pendant l'EF1617) en comparaison avec le reste du pays (4,0 % pendant l'EF1617). Le graphique 28 présente la répartition des demandes saisonnières et non saisonnières de prestations régulières pendant l'EF1617. La proportion de demandes saisonnières est plus élevée que celle des demandes non saisonnières dans les provinces de l'Atlantique et au Québec, alors que c'est l'inverse en Ontario, dans les provinces de l'Ouest et les Territoires. Les provinces de l'Atlantique et le Québec comptaient pour 22,0 % et 41,0 % respectivement de toutes les demandes saisonnières de prestations régulières de l'EF1617, alors qu'elles ne comptaient que pour 12,9 % et 26,5 % respectivement des demandes non saisonnières de prestations régulières.

Graphique 28

Répartition des demandes saisonnières et non saisonnières de prestations régulières d'assurance-emploi* selon la région, Canada, 2016-2017



Remarque : Comprend toutes les demandes pour lesquelles au moins 1 \$ en prestations régulières de l'a.-e. a été versé.

* Voir l'annexe 2.1 pour obtenir les définitions des prestations saisonnières définies dans ce graphique.

Source: Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi (a.-e.). Les données reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'a.-e.

Le tableau 31 présente la répartition des demandes saisonnières de prestations régulières d'assurance-emploi établies par trimestre au cours de l'EF1617. On peut constater que près de la moitié (45,5 %) des demandes saisonnières de prestations régulières ont été établies au troisième trimestre (d'octobre à décembre) de l'exercice financier, trimestre pendant lequel la production diminue dans bon nombre d'industries saisonnières. De plus, certaines variations se font remarquer selon l'industrie et le sexe. Par exemple, alors que les demandes saisonnières de prestations régulières établies par les hommes et les travailleurs des industries productrices de biens sont généralement concentrées au troisième trimestre (58,3 % et 60,4 % respectivement), celles établies par les femmes et les travailleurs des industries productrices de services se concentrent plutôt au deuxième trimestre (de juillet à septembre) de l'exercice financier (45,1 % et 35,7 % respectivement). Ces dernières proportions ont probablement une relation avec l'été, saison morte pour le secteur de l'éducation étant donné la fermeture des écoles primaires et secondaires durant cette période.

Tableau 31

Demandes saisonnières de prestations régulières d'assurance-emploi* établies selon la région, le sexe et l'industrie, Canada, 2016-2017

	Total des demandes saisonnières de prestations régulières	Répartition des demandes saisonnières de prestations régulières par trimestre (%)			
		T1 (avril – juin)	T2 (juillet – septembre)	T3 (octobre – décembre)	T4 (janvier – mars)
Région					
Provinces de l'Atlantique	83 810	18,3 %	18,8 %	45,5 %	17,5 %
Québec	156 020	13,9 %	20,0 %	53,3 %	12,7 %
Ontario	92 340	12,6 %	35,5 %	38,7 %	13,1 %
Provinces de l'Ouest	47 830	20,4 %	36,5 %	33,0 %	10,2 %
Territoires	680	14,7 %	11,8 %	63,2 %	10,3 %
Sexe					
Hommes	232 770	10,9 %	13,2 %	58,3 %	17,7 %
Femmes	147 910	22,5 %	45,1 %	25,3 %	7,1 %
Industrie					
Industries productrices de biens	159 220	8,1 %	13,6 %	60,4 %	17,9 %
Industries productrices de services	207 540	21,4 %	35,7 %	33,2 %	9,7 %
Non classées	13 920	9,8 %	12,6 %	57,3 %	20,3 %
Canada	380 680	15,4 %	25,6 %	45,5 %	13,5 %

Remarque : Comprend toutes les demandes pour lesquelles au moins 1 \$ en prestations régulières de l'a.-e. a été versé.

* Voir l'annexe 2.1 pour obtenir les définitions des prestations saisonnières définies dans ce tableau.

Source: Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi (a.-e.). Les données reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'a.-e.

Admissibilité aux prestations régulières de l'assurance-emploi chez les prestataires saisonniers

L'Enquête sur la couverture de l'assurance-emploi, que Statistique Canada publie chaque année, montre qu'en 2016 que le taux d'admissibilité aux prestations régulières chez les travailleurs temporaires saisonniers est plus élevé que chez les travailleurs temporaires non saisonniers⁷³, mais plus faible que celui des travailleurs permanents à temps plein. En 2016, 87,5 % des travailleurs saisonniers en chômage qui avaient cotisé à l'assurance-emploi et avaient un motif de cessation d'emploi valable (c'est-à-dire qu'ils ont été mis à pied ou avaient un motif justifié pour quitter leur emploi) étaient admissibles aux prestations régulières comparativement à 66,4 % chez les travailleurs temporaires non saisonniers. Ce taux d'admissibilité chez les travailleurs saisonniers en chômage en 2016 était plus élevé que celui de l'année précédente (82,6 %).

⁷³ Selon la définition de l'Enquête sur la couverture de l'assurance-emploi, les travailleurs temporaires non saisonniers (ou autres travailleurs atypiques) ont des emplois rémunérés non permanents qui sont temporaires, à durée déterminée, contractuels, occasionnels ou autres (sans être saisonniers). Ces chômeurs n'étaient pas des travailleurs autonomes.

Durée des prestations régulières d'assurance-emploi chez les prestataires saisonniers

La durée maximale moyenne⁷⁴ de prestations régulières pour les demandes saisonnières complétées durant l'EF1617 était de 29,9 semaines, soit 1,3 semaine de moins qu'à l'exercice financier précédent (31,2 semaines). La durée maximale moyenne de prestations régulières des demandes non saisonnières complétées était de 34,3 semaines pendant l'EF1617 et de 35,2 pendant l'EF1516.

Note méthodologique :

À compter de l'EF1617, les calculs de la durée maximale moyenne et de la durée réelle moyenne des demandes saisonnières de prestations se fondent sur les demandes complétées, alors qu'ils se fondaient autrefois sur le total des demandes établies au cours de l'exercice financier. Les demandes de prestations complétées incluent celles qui sont terminées et celles qui sont en dormance et étaient inactives en date du mois d'août de l'exercice financier suivant. Les statistiques pour l'exercice financier analysé dans ce rapport sont préliminaires et seront révisées dans le prochain rapport.

La durée réelle moyenne⁷⁵ des prestations régulières pour les demandes saisonnières complétées au cours de l'EF1617 était de 18,6 semaines, alors qu'elle était de 17,9 semaines au cours de l'exercice financier précédent. Pour les demandes non saisonnières complétées au cours de l'EF1617, la durée réelle moyenne des prestations régulières était de 21,2 semaines et de 19,9 semaines pour l'EF1516. La durée maximale moyenne et la durée réelle moyenne des prestations régulières sont toutes les deux plus courtes en général chez les prestataires réguliers saisonniers que chez les prestataires réguliers non saisonniers, ce qui reflète le fait que les prestataires saisonniers accumulent généralement moins d'heures d'emploi assurable que les prestataires non saisonniers avant d'établir leur demande.

Chevauchement de la définition des prestataires saisonniers et fréquents : une analyse interne

Les prestataires fréquents sont ceux qui ont présenté au moins trois demandes de prestations régulières ou pour pêcheurs et ont perçu des prestations pendant plus de 60 semaines en tout au cours des cinq dernières années. Pour leur part, les prestataires saisonniers sont ceux qui ont établi au moins trois demandes de prestations régulières ou pour pêcheurs au cours des cinq exercices précédant l'année de référence lorsqu'au moins deux de ces demandes ont été établies à la même période de l'année que leur demande établie au cours de l'année de référence. Par définition, le chevauchement entre prestataires fréquents et prestataires saisonniers est considérable.

Même s'ils doivent avoir établi au moins trois demandes au cours des cinq dernières années, le prestataire saisonnier et le prestataire fréquent diffèrent sur deux points : 1) le prestataire fréquent doit avoir reçu au moins 60 semaines de prestations régulières d'assurance-emploi ou pour pêcheurs, alors qu'il n'existe pas de nombre de semaines précis pour le prestataire saisonnier; 2) la période de l'année où la demande est établie sert à caractériser le statut saisonnier du prestataire, et ce critère n'existe pas pour définir le prestataire fréquent.

⁷⁴ La durée maximale moyenne correspond au nombre maximal de semaines durant lesquelles les prestations d'assurance-emploi peuvent être versées, comme le prévoient les articles 12 et 152.14 de la *Loi sur l'assurance-emploi* et l'article 8 du *Règlement sur l'assurance-emploi (pêche)*.

⁷⁵ La définition de la durée réelle moyenne se trouve à l'annexe 2.1.

Comme le présente le tableau 32, un plus grand nombre de prestataires réguliers d'assurance-emploi rencontrent les critères de prestataires saisonniers plutôt que ceux de prestataires fréquents, soit 380 680 demandes de prestataires saisonniers contre 285 690 de prestataires fréquents pendant l'EF1617. Ce fait laisse penser qu'un grand nombre de prestataires réguliers saisonniers perçoivent moins de 60 semaines de prestations régulières sur une période de cinq ans. Cela dit, un grand nombre de prestataires fréquents peuvent être considérés comme étant des prestataires saisonniers, comme le montre le graphique 29.

Tableau 32

Demandes de prestations régulières de l'assurance-emploi de prestataires fréquents* et saisonniers*, Canada, 2010-2011 à 2016-2017

	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017
Fréquents	309 230	321 040	319 580	309 780	304 700	307 790	285 690
Saisonniers	381 810	412 230	419 930	422 410	419 720	425 690	380 680

* Voir l'annexe 2.1 pour obtenir les définitions des demandes de prestations fréquentes et saisonnières définies dans ce tableau.

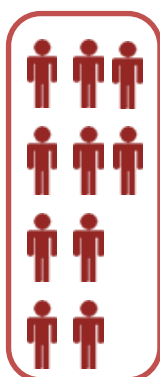
Source: Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi (a.-e.). Les données reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'a.-e.

Graphique 29

Répartition des demandes de prestations régulières de l'assurance-emploi de prestataires saisonniers* et fréquents*, Canada, 2016-2017

Fréquents, non saisonniers

56 800 (13,0%)



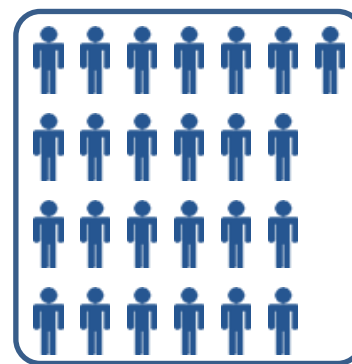
Fréquents et saisonniers

228 900 (52,3 %)



Non fréquents, saisonniers

151 800 (34,7 %)



= environ 6 000 demandes de prestations

* Voir l'annexe 2.1 pour obtenir les définitions des demandes de prestations fréquentes et saisonnières définies dans ce graphique.

Source : Emploi et développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi (a.-e.). Les données reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'a.-e.

Le tableau 33 compare les demandes de prestations régulières complétées durant l'EF1617 par les prestataires fréquents saisonniers, les fréquents non saisonniers et les saisonniers non fréquents. La différence entre prestataires fréquents saisonniers et prestataires fréquents non saisonniers n'est pas très grande en ce qui a trait à la durée moyenne et à la proportion de prestations régulières versées. On note cependant une distinction entre les deux populations qui ne se chevauchent pas : les prestataires fréquents non saisonniers avaient une durée moyenne de prestations régulières bien plus longue, utilisaient une plus grande proportion de semaines de prestations régulières et étaient plus susceptibles d'épuiser toutes leurs semaines que les prestataires saisonniers non fréquents.

Tableau 33

Demandes complétées de prestations régulières d'assurance-emploi de prestataires fréquents* et saisonniers*, Canada, 2016-2017

	Durée moyenne des prestations régulières d'a.-e. (semaines) ^p	Pourcentage des prestations régulières versées ^p	Taux d'épuisement ^p
Demandes de prestataires fréquents non saisonniers	22,9	76,4 %	46,3 %
Demandes de prestataires fréquents et saisonniers	22,7	77,2 %	40,4 %
Demandes de prestataires saisonniers non fréquents	12,2	41,2 %	12,8 %

Remarque : Les demandes de prestations complétées incluent celles qui sont terminées et celles qui sont en dormance et étaient inactives en date du mois d'août de l'exercice financier suivant.

* Voir l'annexe 2.1 pour obtenir les définitions des demandes de prestations fréquentes et saisonnières définies dans ce tableau.

^p Données préliminaires.

Source: Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi (a.-e.). Les données reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'a.-e.

2.3 Soutien de l'assurance-emploi pour les apprentis

Pour de nombreux métiers spécialisés, la formation en apprentissage est le moyen d'acquérir l'expérience et les compétences nécessaires pour obtenir un certificat ou une attestation afin de participer pleinement au marché du travail. Au Canada, la formation d'apprenti est un système d'apprentissage axé sur les besoins de l'industrie qui combine 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) se déroule sous la direction d'un compagnon. La formation technique, quant à elle, est l'enseignement offert dans un collège ou dans tout autre établissement de formation, en complément de ce qui a été appris en milieu de travail.

Afin d'aider les Canadiens à poursuivre leur formation en apprentissage et à devenir un compagnon, le régime d'assurance-emploi offre un soutien du revenu aux personnes qui cessent de travailler dans le seul but de suivre une formation technique à temps plein (parfois appelée « formation par stages d'études en cours de travail »). Pour avoir droit aux prestations, il faut que leur province ou territoire les dirige vers cette formation en vertu de l'article 25 de la *Loi sur l'assurance-emploi* et il faut en outre qu'ils respectent les autres critères d'admissibilité aux prestations régulières d'a.-e. (par exemple, avoir accumulé suffisamment d'heures d'emploi assurable pendant leur période de référence). De plus, les employeurs peuvent choisir d'offrir à leurs apprentis des régimes de prestations supplémentaires de chômage (PSC) afin d'augmenter leur rémunération hebdomadaire durant leur période de formation technique, jusqu'à concurrence de 95 % de leur rémunération hebdomadaire normale⁷⁶.

Le régime d'assurance-emploi favorise aussi la formation en apprentissage en réduisant la perte de revenus d'emploi subie par les apprentis admissibles par d'autres moyens : 1) Ils peuvent présenter une demande d'a.-e. jusqu'à sept jours avant leur dernier jour de travail; 2) 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. durant leur formation technique à temps plein; et 3) ils n'ont qu'à observer un seul délai de carence pendant toute la durée de leur formation en apprentissage, même s'ils suivent plusieurs stages d'études de formation technique à temps plein, tant et aussi longtemps qu'ils restent dans le même programme d'apprentissage.

Pendant leur formation technique à temps plein, les apprentis obtiennent aussi un code de référence spécial, délivré par leur province ou territoire ou par leur établissement de formation, qui accélère le traitement de leur demande de prestations d'a.-e. Un code est délivré pour chaque stage d'études de formation technique à temps

Formation en apprentissage au Canada

Il incombe à chaque territoire ou province de former les apprentis sur son territoire. En conséquence, les programmes d'apprentissage au Canada, notamment la durée et le mode de prestation de la formation technique, varient selon le métier, la province et le territoire.

Au Québec, par exemple, les apprentis complètent d'abord leur formation technique dans un collège ou dans un établissement de formation avant de commencer leur formation en cours d'emploi. Dans le reste du Canada, les apprentis commencent par la formation en cours d'emploi, qui est suivie par une formation technique offerte au moyen de différentes approches, notamment l'apprentissage en classe, l'autoapprentissage, l'apprentissage à distance, les cours du soir ou les congés d'études fractionnés.

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 scolarité. 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.

⁷⁶ Un régime de PSC a pour but d'offrir aux employés un supplément aux prestations d'assurance-emploi pendant une période de chômage attribuable à un arrêt temporaire 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 afin que les versements provenant d'un tel régime ne soient pas considérés comme une rémunération et qu'ils ne réduisent pas le montant des prestations d'assurance-emploi.

plein. Une étude révèle que 84,5 % des apprentis de l'assurance-emploi au cours de l'exercice financier examiné ont reçu leur premier versement de prestations dans les 28 jours suivant la production de leur déclaration, comparativement à 78,5 % chez les prestataires réguliers⁷⁷.

De plus, en vertu de la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi*⁷⁸, les apprentis peuvent avoir droit à une aide financière, qui est offerte par les provinces et les territoires dans le cadre des Ententes sur le développement du marché du travail. Ces prestations d'a.-e. les aident à couvrir les frais liés à l'hébergement, à la garde des enfants et au transport ainsi que les autres frais assumés durant la formation technique. D'autres mesures d'aide financière offertes par le gouvernement du Canada sont également disponibles par l'entremise de programmes tels que le Prêt canadien aux apprentis et les diverses subventions aux apprentis.

Les sections suivantes présentent des statistiques détaillées sur le nombre de demandes de prestations d'a.-e. provenant des apprentis, leur taux de prestations hebdomadaires d'a.-e. et la durée de leurs prestations. Les demandes de prestations d'a.-e. provenant des apprentis font référence aux demandes établies par les prestataires d'a.-e. ayant fait l'objet d'une recommandation 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 régulières d'a.-e. durant une période de formation en apprentissage à temps plein.

2.3.1 Demandes de prestations d'assurance-emploi établies par les apprentis et montants versés

Au cours de l'EF1617, le nombre de demandes d'assurance-emploi établies par les apprentis a fortement chuté (-20,5 %, soit -11 500). Il s'agit de la première baisse observée en six ans et du nombre le plus bas enregistré au cours de la même période, soit 44 500 demandes. La chute a été marquée surtout dans les régions les plus touchées par la baisse des prix des produits de base. L'Alberta représentait à elle seule 63,4 % de la baisse (-7 300). En conséquence, le montant versé à l'échelle nationale en prestations d'assurance-emploi aux apprentis a également diminué de 17,8 %, pour s'établir à 283,5 millions de dollars.

En dehors des périodes de formation à temps plein et durant la période de prestations d'une demande en cours, les apprentis peuvent subir une perte de revenu d'emploi en raison de circonstances qui les obligent à toucher d'autres types de prestations d'a.-e. (par exemple, un manque de travail ou le soin d'un nouveau-né). Les prestataires peuvent recevoir ces prestations s'ils remplissent les conditions d'admissibilité nécessaires. De la totalité des demandes établies par des apprentis au cours de l'exercice financier considéré, 41,0 % (soit 18 200 demandes) contenaient au moins une semaine de prestations régulières versées en dehors des périodes de formation à temps plein; tandis que 3,1 % (soit 1 400 demandes) comprenaient au moins une semaine de prestations spéciales.

Les prestations régulières d'a.-e. durant la formation technique à temps plein représentaient la grande partie du montant total versé en prestations d'a.-e. aux apprentis pendant l'EF1617 (180,6 millions de dollars, soit 63,7 % du total des prestations versées aux apprentis). Les prestations régulières en dehors des périodes de formation à temps plein constituaient la plupart des autres prestations versées (34,2 %), tandis que les prestations spéciales représentaient un faible pourcentage du montant total versé aux apprentis (2,0 %).

⁷⁷ EDSC, *L'appui fourni par l'assurance-emploi lors d'une formation d'apprentis* (Ottawa, EDSC, Direction de la politique de l'assurance-emploi et Service Canada, Direction du Traitement des demandes de prestations, 2018).

⁷⁸ Les prestations d'assurance-emploi reçues en vertu de la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi* ne sont pas étudiées dans la présente section. Pour en apprendre davantage à ce sujet, consultez le chapitre III.

Demandes de prestations d'assurance-emploi établies par les apprentis et montant versé selon la région, le sexe et l'âge

Comme le montre le tableau 34, la majorité des demandes de prestations d'a.-e. établies par les apprentis pendant l'exercice financier considéré provenaient de l'Ontario (29,5 %), de l'Alberta (29,0 %), et de la Colombie-Britannique (18,1 %). Au cours de la même période, le total des prestations versées aux apprentis a suivi une distribution très semblable à celle des demandes de prestations d'a.-e.

Les hommes représentaient la majorité des prestataires d'a.-e. inscrits à des programmes d'apprentissage et ayant suivi une formation technique à temps plein (95,7 % des demandes de prestations établies durant l'EF1617). Ce sont également les hommes qui ont touché la plus grande partie des prestations d'a.-e. versées aux apprentis (269,7 millions de dollars, soit 95,2 %). Le faible pourcentage de demandes établies par des femmes et de prestations touchées par celles-ci est largement attribuable au faible taux d'inscription des femmes dans l'ensemble des programmes d'apprentissage (13,4 % en 2015)⁷⁹.

Tableau 34

Demandes de prestations d'assurance-emploi établies par les apprentis et montant versé selon la région, le sexe et l'âge, Canada, 2015-2016 à 2016-2017

	Nombre de demandes établies			Montant versé (millions de dollars)		
	2015-2016	2016-2017	Variation (en %)	2015-2016	2016-2017	Variation (en %)
Région*						
Terre-Neuve-et-Labrador	1 740 r	1 140	-34,5 %	15,4 \$ r	11,8 \$	-23,0 %
Île-du-Prince-Édouard	310	210	-32,3 %	2,0 \$	1,2 \$	-38,1 %
Nouvelle-Écosse	1 380 r	1 210	-12,3 %	9,1 \$ r	7,0 \$	-23,2 %
Nouveau-Brunswick	1 670	1 450	-13,2 %	11,5 \$ r	9,8 \$	-14,9 %
Québec	200	170	-15,0 %	1,5 \$	1,4 \$	-3,3 %
Ontario	13 020 r	13 110	+0,7 %	69,3 \$ r	68,8 \$	-0,7 %
Manitoba	3 360 r	2 930	-12,8 %	19,5 \$ r	17,5 \$	-10,0 %
Saskatchewan	4 680 r	3 110	-33,5 %	26,8 \$ r	21,4 \$	-20,3 %
Alberta	20 140 r	12 880	-36,0 %	136,2 \$ r	99,8 \$	-26,7 %
Colombie-Britannique	9 210 r	8 070	-12,4 %	52,5 \$ r	43,6 \$	-17,0 %
Territoires	220 r	190	-13,6 %	1,3 \$ r	1,1 \$	-19,2 %
Sexe						
Hommes	53 470 r	42 550	-20,4 %	328,4 \$ r	269,7 \$	-17,9 %
Femmes	2 460	1 920	-22,0 %	16,7 \$	13,7 \$	-17,6 %
Catégorie d'âge						
24 ans et moins	25 250 r	19 750	-21,8 %	143,4 \$ r	110,6 \$	-22,8 %
25 à 44 ans	29 000 r	23 140	-20,2 %	188,1 \$ r	160,8 \$	-14,5 %
45 ans et plus	1 680	1 580	-6,0 %	13,5 \$	12,0 \$	-10,7 %
Canada	55 930 r	44 470	-20,5 %	345,0 \$ r	283,5 \$	-17,8 %

Remarque : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué. Les variations en pourcentage sont basées sur des chiffres non arrondis. Comprend toutes les demandes établies par des apprentis ayant fait l'objet d'une recommandation en vertu de l'article 25 de la *Loi sur l'assurance-emploi* pour lesquelles au moins 1 \$ a été versé en prestations d'assurance-emploi pendant que le prestataire était en formation.

* Le faible total d'apprentis au Québec, est attribuable à la conception unique du programme pour cette province, où les apprentis suivent toute leur formation technique avant de commencer leur formation en cours d'emploi.

Source : Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi (a.-e.). Les données reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'a.-e.

⁷⁹ Statistique Canada, Système d'information sur les apprentis inscrits, tableau CANSIM 477-0053.

Les bénéficiaires âgés de 25 à 44 ans constituaient la plus grande proportion de prestataires d'a.-e. ayant participé à des programmes d'apprentissage et ayant suivi une formation technique à temps plein (52,0 % des demandes de prestations établies au cours de l'exercice financier examiné). Les bénéficiaires âgés de 15 à 24 ans représentaient une proportion beaucoup plus importante des prestataires d'a.-e. ayant participé à des programmes d'apprentissage (44,4 % des demandes de prestations établies) par rapport à leur part dans l'ensemble des prestataires réguliers d'a.-e. (9,6 % des nouvelles demandes de prestations). Enfin, les bénéficiaires âgés de 45 ans et plus étaient sous-représentés (3,6 % des demandes de prestations associées à une formation d'apprentissage comparativement à 45,9 % de l'ensemble des demandes établies pour des prestations régulières d'a.-e.). Cette situation est tout à fait normale, car l'incidence de la formation liée à l'emploi diminue avec l'âge, même si l'écart entre les travailleurs âgés et les jeunes travailleurs semble se réduire au fil du temps⁸⁰.

Demandes de prestations d'assurance-emploi établies par les apprentis et montant versé selon le secteur et la profession

À l'instar des exercices précédents, plus de la moitié (59,4 %) des demandes de prestations établies par des apprentis au cours de la période de référence était associée au secteur de la construction (voir le tableau 35). Les bénéficiaires précédemment en emploi dans les secteurs de la fabrication, des autres services (sauf les administrations publiques)⁸¹ et du commerce de détail représentaient également un pourcentage plus élevé des demandes de prestations établies par des apprentis par rapport à ceux des autres secteurs.

Les prestataires ayant travaillé dans les secteurs de la construction (63,7 %), de la fabrication (8,2 %) et des autres services sauf les administrations publiques (4,8 %) ont reçu plus du trois-quarts du montant total versé en prestations aux apprentis durant l'exercice financier considéré.

Tableau 35

Demandes de prestations d'assurance-emploi établies par les apprentis et montant versé selon le secteur et le groupe professionnel, Canada, 2015-2016 à 2016-2017

	Nombre de demandes établies			Montant versé (millions de dollars)		
	2015-2016	2016-2017	Variation (en %)	2015-2016	2016-2017	Variation (en %)
Secteur						
Construction	33 930 ^r	26 430	-22,1 %	220,4 \$ ^r	180,6 \$	-18,0 %
Fabrication	4 310	3 310	-23,2 %	27,1 \$ ^r	23,3 \$	-14,1 %
Autres services (sauf les administrations publiques)	3 760	2 840	-24,5 %	19,3 \$ ^r	13,6 \$	-29,2 %
Autres secteurs	13 930 ^r	11 890	-14,6 %	78,2 \$ ^r	65,9 \$	-15,7 %
Groupe professionnel						
Métiers, transport et machinerie	50 310 ^r	40 280	-19,9 %	3010,6 \$ ^r	255,8 \$	-17,6 %
Autres groupes professionnels	5 620 ^r	4 190	-25,4 %	34,4 \$	27,7 \$	-19,6 %
Canada	55 930 ^r	44 470	-20,5 %	345,0 \$ ^r	283,5 \$	-17,8 %

Remarque : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué. Les variations en pourcentage sont basées sur des chiffres non arrondis. Comprend toutes les demandes établies par des apprentis ayant fait l'objet d'une recommandation en vertu de l'article 25 de la *Loi sur l'assurance-emploi* pour lesquelles au moins 1 \$ a été versé en prestations d'assurance-emploi pendant que le prestataire était en formation.

Source : Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi (a.-e.). Les données reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'a.-e.

⁸⁰ Jungwee Park, *La formation liée à l'emploi chez les travailleurs âgés* (Ottawa : Statistique Canada, Division de la statistique du travail, 2012).

⁸¹ Le secteur autres services (code 81 du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord) comprend les industries suivantes : réparation et entretien; services personnels et services de blanchissage; organismes religieux, fondations, groupes de citoyens et organisations professionnelles et similaires; ménages privés.

La majorité des prestataires d'a.-e. ayant participé à des programmes d'apprentissage et ayant suivi une formation technique à temps plein se retrouvaient dans le groupe professionnel métiers, transport et machinerie⁸² (90,6 % durant l'exercice considéré). De plus, ils ont reçu 90,2 % des prestations totales versées aux apprentis. Même si les prestataires de ce groupe professionnel, qui étaient des apprentis, travaillaient principalement dans le secteur de la construction, certains travaillaient aussi dans le secteur de la fabrication, des autres services (sauf les administrations publiques) et du commerce de détail.

2.3.2 Niveau et durée⁸³ des prestations d'assurance-emploi pour les apprentis

Durant la période de référence, le taux de prestations hebdomadaires moyen accordé aux apprentis a augmenté de 0,8 %, pour s'établir à 484 \$. À l'instar des exercices précédents, le taux de prestations hebdomadaires moyen accordé aux apprentis était supérieur à la moyenne de l'ensemble des prestations régulières d'a.-e. (449 \$).

Durant la période considérée, les prestataires de l'Alberta et des Territoires qui étaient apprentis ont reçu le taux de prestations hebdomadaires moyen le plus élevé (507 \$). Les prestataires de l'Île-du-Prince-Édouard, bien qu'ils aient enregistré l'augmentation la plus importante du taux moyen de prestations hebdomadaires d'assurance-emploi (+4,6 %), ont affiché le taux le moins élevé (435 \$). En moyenne, le taux de prestations hebdomadaires des hommes (485 \$) était plus élevé que celui des femmes (468 \$). De plus, il était plus élevé chez les prestataires âgés de 45 ans et plus (503 \$) par rapport à celui des prestataires de moins de 25 ans (468 \$).

La durée moyenne des prestations régulières d'a.-e. reçues par les prestataires pendant leur formation technique à temps plein était de 9,4 semaines pour les demandes complétées au cours de l'exercice financier considéré. Les demandes établies en Nouvelle-Écosse et au Nouveau-Brunswick et complétées au cours de la période examinée ont affiché les durées moyennes les plus faibles (respectivement 7,1 et 7,6 semaines). À l'inverse, celles établies en Alberta et dans les Territoires affichaient les durées les plus longues (respectivement 10,2 et 10,0 semaines). La durée moyenne des prestations régulières d'assurance-emploi reçues pendant une formation technique à temps plein était légèrement plus longue chez les hommes (9,4 semaines) que chez les femmes (8,9 semaines). On a observé un nombre de semaines de prestations un peu moins élevé (9,0 semaines) chez les prestataires de 55 ans et plus, comparativement aux prestataires des autres groupes d'âge.

En plus des prestations régulières versées pendant la formation à temps plein, les apprentis qui remplissent les conditions requises pour recevoir des prestations régulières d'a.-e. en dehors des périodes de formation à temps plein ont reçu en moyenne 12,7 semaines de prestations régulières d'a.-e. Conformément à ce qui a été observé avec la durée des prestations régulières d'a.-e. (voir la sous-section 2.2.5), la durée était habituellement plus longue dans le Canada atlantique (variant de 11,0 semaines à l'Île-du-Prince-Édouard à 19,3 semaines à Terre-Neuve-et-Labrador). L'Alberta et la Saskatchewan, deux provinces où de nombreux prestataires étaient admissibles aux semaines supplémentaires de prestations régulières d'assurance-emploi, ont également affiché des durées supérieures à la moyenne. Les femmes (15,5 semaines) et les prestataires âgés de 45 ans et plus (16,4 semaines) réclamaient en moyenne plus de semaines de prestations régulières d'assurance-emploi que, respectivement, les hommes et les prestataires d'autres groupes d'âge.

⁸² Le groupe métiers, transport et machinerie comprend les sous-groupes professionnels 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.

⁸³ Tous les chiffres sur la durée figurant dans cette section se fondent sur des données préliminaires. Ils représentent tous la durée réelle.

Outre l'évolution des règlements et des cycles économiques, la formation peut aussi avoir une incidence sur l'utilisation future des prestations régulières d'a.-e. Selon une étude récente⁸⁴, le fait de suivre une formation liée à l'emploi pendant une année donnée réduit la probabilité de recevoir des prestations régulières d'a.-e. durant l'année suivante. Cette situation était attribuable à la formation liée à l'emploi, offerte en milieu de travail et parrainée par l'employeur, plutôt qu'à la formation en classe ou à ses frais.

Les apprentis de l'assurance-emploi et la raison de la cessation d'emploi

Bien que la majorité des apprentis prestataires de l'assurance-emploi quittent temporairement leur emploi pour suivre une formation technique à temps plein, d'autres s'inscrivent à un programme d'apprentissage suite à une fin d'emploi. Les circonstances qui amènent une personne à devenir un apprenti de l'a.-e. peuvent avoir une incidence sur son utilisation du régime d'assurance-emploi.

Par exemple, l'utilisation des prestations régulières d'assurance-emploi est beaucoup plus fréquente et importante pour les apprentis de l'assurance-emploi qui ont été mis à pied par rapport à ceux qui avaient reçu une formation technique à temps plein avec stages d'études en cours de travail. Au cours de l'exercice considéré, 89,1 % de toutes les demandes de prestations complétées par des apprentis de l'assurance-emploi dont le dernier emploi a pris fin en raison d'un licenciement ont reçu des prestations régulières d'assurance-emploi pendant leur période de prestations, pour une durée moyenne de 16,3 semaines. En comparaison, 37,5 % des apprentis qui ont temporairement cessé de travailler dans le seul but de suivre une formation technique à temps plein ont reçu des prestations régulières d'a.-e. pendant une moyenne de 10,4 semaines.

En moyenne, les apprentis ayant fait l'objet d'un licenciement ont reçu au total 23,8 semaines de prestations d'assurance-emploi (tous types de prestations confondus) durant la période examinée, soit près de deux fois plus que les apprentis qui avaient suivi une formation technique à temps plein avec stages d'études en cours de travail (13,7 semaines). Cette différence se reflète également dans le total des prestations d'a.-e. versées à chaque type d'apprentis, puisque les apprentis licenciés ont touché en moyenne 11 497 \$ comparativement à 6 575 \$ pour ceux qui suivent une formation avec stages d'études en cours de travail.

De plus, une proportion beaucoup plus grande d'apprentis licenciés a observé le délai de carence (83,8 %) par rapport aux apprentis de l'a.-e. qui ont suivi une formation avec stages d'études en cours de travail (51,7 %).

⁸⁴ EDSC, *Formation et durée de la période des prestations de l'assurance-emploi*. (Ottawa, EDSC, Direction de la politique économique, 2016).

2.4 Prestations pour pêcheurs de l'assurance-emploi

L'assurance-emploi verse également des prestations pour pêcheurs aux travailleurs indépendants admissibles qui se livrent à la pêche et qui cherchent activement un emploi. Dans le *Règlement sur l'assurance-emploi (pêche)*, le mot pêcheur se définit comme suit : travailleur indépendant se livrant à la pêche, y compris toute personne qui, n'étant pas liée par un contrat de louage de services ni ne faisant la pêche pour son divertissement personnel ou celui d'une autre personne, se livre à l'une des activités suivantes :

- la réalisation d'une prise;
- les travaux se rapportant à la réalisation ou à la manutention d'une prise, qu'il s'agisse de charger, décharger, transporter ou traiter la prise de l'équipage dont elle est membre, ou de préparer, réparer, désarmer ou remiser le bateau de pêche ou les engins de pêche utilisés par cet équipage pour faire ou manutentionner la prise, dans les cas où elle participe également à la réalisation de la prise;
- la construction d'un bateau de pêche qu'elle-même ou l'équipage dont elle est membre utilisera pour faire une prise.

Pour être admissible aux prestations pour pêcheurs de l'assurance-emploi, une personne doit correspondre à la définition d'un pêcheur indépendant, être en chômage et être disponible pour travailler à l'égard de ses activités de pêche et avoir versé des cotisations à l'assurance-emploi pendant la période de référence (définie comme étant 31 semaines avant la présentation de la nouvelle demande ou depuis l'établissement de la demande précédente, selon la période la plus courte). De plus, pour être admissible aux prestations pour pêcheurs, un demandeur doit être inadmissible aux prestations régulières d'assurance-emploi et avoir gagné une rémunération assurable variant de 2 500 \$ à 4 200 \$ en tant que pêcheur indépendant, selon le taux de chômage de la région économique de l'assurance-emploi où il réside (voir le tableau 36)^{85,86}. Ces seuils de revenus sont demeurés les mêmes depuis 1996.

Tableau 36

Seuil minimum de rémunération assurable et dénominateur de rémunération pour les prestations pour pêcheurs, selon le taux de chômage régional

	Rémunération assurable requise	Dénominateur de rémunération
0,1 % à 6,0 %	4 200 \$	22
6,1 % à 7,0 %	4 000 \$	21
7,1 % à 8,0 %	3 800 \$	20
8,1 % à 9,0 %	3 600 \$	19
9,1 % à 10,0 %	3 400 \$	18
10,1 % à 11,0 %	3 200 \$	17
11,1 % à 12,0 %	2 900 \$	16
12,1 % à 13,0 %	2 700 \$	15
13,1 % et plus	2 500 \$	14

Remarque : Le dénominateur est appliqué à la rémunération assurable pendant la période de référence afin de déterminer la rémunération hebdomadaire équivalente qui sera assujettie au taux de remplacement normal de 55 %.

⁸⁵ Afin de déterminer la rémunération assurable hebdomadaire tirée des activités de pêche des pêcheurs indépendants, la rémunération des activités de pêche pendant la période de référence est divisée par le dénominateur applicable.

⁸⁶ Contrairement aux prestations régulières d'assurance-emploi, l'admissibilité aux prestations pour pêcheurs est fondée sur la rémunération assurable tirée des activités de pêche plutôt qu'en heures d'emploi assurable.

Les prestataires admissibles aux prestations pour pêcheurs peuvent toucher un maximum de 26 semaines de prestations pour pêcheurs par demande au cours de la période fixe de prestations et ont le droit d'établir deux demandes par année.

En effet, il existe deux périodes distinctes de prestations pour pêcheurs pour lesquelles une demande de prestations peut être établie : une période de référence hivernale qui s'étend de la semaine du 1^{er} avril à celle du 15 décembre et une période de référence estivale qui s'étend de la semaine du 1^{er} octobre à celle du 15 juin. Ces prestations peuvent être versées à la suite les unes des autres ou de façon intermittente, à la condition que soient respectées les dates fixes de début et de fin de la période de prestations.

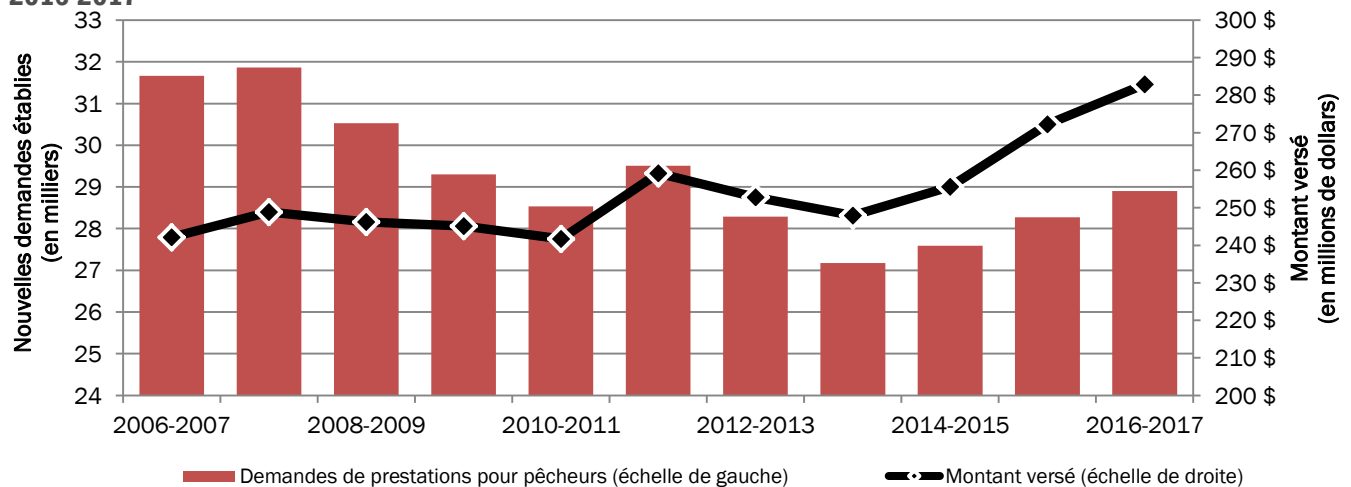
Aux fins de cette section, les demandes de prestations pour pêcheurs de l'assurance-emploi comprennent les demandes à l'égard desquelles au moins un dollar en prestations pour pêcheurs a été versé.

2.4.1 Demandes de prestations pour pêcheurs de l'assurance-emploi et montants versés

Le nombre de nouvelles demandes de prestations pour pêcheurs établies au cours de la période examinée a augmenté de 2,3 % comparativement à l'exercice précédent pour se fixer à 28 900 (voir le graphique 30). Il s'agissait d'une troisième augmentation annuelle consécutive depuis l'EF1314, année qui constituait un creux historique de 14 ans (27 200 nouvelles demandes). Toutefois, il est à noter que depuis 2004, il existe une tendance générale à la baisse pour le nombre de nouvelles demandes de prestations pour pêcheurs établies. Cette tendance à la baisse coïncide avec le nombre de permis de pêche commerciale délivrés, qui a constamment diminué entre les années civiles 2004 (28 800) et 2014 (21 400), avant d'enregistrer une première hausse de 6,9 % en 2015 (22 900)⁸⁷.

Graphique 30

Demandes de prestations pour pêcheurs de l'assurance-emploi établies et montant versé, Canada, 2006-2007 à 2016-2017



Remarque : Comprend toutes les demandes pour lesquelles au moins 1 \$ en prestations pour pêcheurs a été versé.

Sources : Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi (a.-e.). Les données reposent sur un échantillon de 100 % des données administratives de l'a.-e., sauf pour les montants versés, lesquels reposent sur un échantillon de 10 %.

⁸⁷ Au moment de préparer le rapport, les données pour l'année 2015 étaient les plus récentes disponibles auprès de Pêches et Océans Canada.

Au cours de chaque mois de l'EF1617, il y a eu, en moyenne, 11 600 prestataires touchant des prestations pour pêcheurs⁸⁸, soit une légère augmentation par rapport à l'exercice précédent (+1,5 %). Ceux-ci représentaient en moyenne 1,4 % des prestataires de l'assurance-emploi au cours de l'EF1617.

En plus de l'augmentation du nombre de demandes, le montant versé en prestations pour pêcheurs s'est accru de 3,9 % pour atteindre 282,9 millions de dollars au cours de l'EF1617. Les nouvelles demandes de prestations pour pêcheurs et le montant versé en prestations pour pêcheurs représentent environ 1,5 % du total de tous les types de prestations d'assurance-emploi.

Au cours de la période examinée, le nombre de nouvelles demandes de prestations pour pêcheurs a augmenté dans toutes les provinces où l'industrie de la pêche est importante⁸⁹, à l'exception de la Colombie-Britannique, où l'on a observé une légère baisse de 0,7 % par rapport à l'exercice précédent (voir le tableau 37). Tel qu'observé pour l'exercice précédent, les provinces de l'Atlantique affichaient la plus forte proportion de nouvelles demandes

Tableau 37

Demandes de prestations pour pêcheurs et montant versé selon la région, le sexe, l'âge et la catégorie de prestataires, Canada, 2015-2016 à 2016-2017

	Demandes établies			Montant versé (en millions de \$)		
	2015-2016	2016-2017	Variation (%)	2015-2016	2016-2017	Variation (%)
Région						
Terre-Neuve-et-Labrador	11 469	11 819	+3,1 %	108,1 \$	111,4 \$	+3,0 %
Île-du-Prince-Édouard	2 981	3 108	+4,3 %	26,2 \$	28,4 \$	+8,5 %
Nouvelle-Écosse	5 327	5 448	+2,3 %	53,0 \$	57,2 \$	+8,0 %
Nouveau-Brunswick	2 977	3 066	+3,0 %	29,3 \$	31,1 \$	+6,2 %
Québec	1 409	1 425	+1,1 %	12,5 \$	12,0 \$	-4,1 %
Colombie-Britannique	2 940	2 919	-0,7 %	31,3 \$	29,9 \$	-4,6 %
Autres provinces et Territoires	1 168	1 149	-1,6 %	11,8 \$	12,9 \$	+8,6 %
Sexe						
Hommes	23 121	23 502	+1,6 %	223,9 \$	229,5 \$	+2,5 %
Femmes	5 150	5 432	+5,5 %	48,4 \$	53,4 \$	+10,3 %
Catégorie d'âge						
24 ans et moins	1 380	1 460	+5,8 %	11,6 \$	14,0 \$	+21,5 %
25 à 44 ans	8 327	8 335	+0,1 %	78,6 \$	82,1 \$	+4,5 %
45 à 54 ans	8 184	8 171	-0,2 %	81,4 \$	79,9 \$	-1,8 %
55 ans et plus	10 380	10 968	+5,7 %	100,7 \$	106,9 \$	+6,1 %
Catégorie de prestataires de l'a.-e.*						
Travailleurs de longue date	254	279	+9,8 %	1,8 \$	2,0 \$	+8,4 %
Prestataires occasionnels	3 277	3 543	+8,1 %	29,6 \$	35,3 \$	+19,1 %
Prestataires fréquents	24 740	25 112	+1,5 %	240,8 \$	245,7 \$	+2,0 %
Canada	28 271	28 934	+2,3 %	272,3 \$	282,9 \$	+3,9 %

Remarque : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre aux totaux indiqués. Les variations en pourcentage sont basées sur des chiffres non arrondis. Comprend toutes les demandes pour lesquelles au moins 1 \$ en prestations pour pêcheurs de l'a.-e. a été versé.

* Voir l'annexe 2.1 pour les définitions des catégories de prestataires.

Source : Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi (a.-e.). Les données reposent sur un échantillon de 100 % des données administratives de l'a.-e., sauf pour les montants versés, lesquels reposent sur un échantillon de 10 %.

⁸⁸ Le nombre de prestataires correspond au nombre de personnes qui ont reçu au moins un dollar en prestations pour pêcheurs 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 pour pêcheurs 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.

⁸⁹ Terre-Neuve-et-Labrador, Île-du-Prince-Édouard, Nouvelle-Écosse, Nouveau-Brunswick, Québec et Colombie-Britannique.

établies (81,0 %). Cette proportion atteignait un maximum de 40,8 % à Terre-Neuve-et-Labrador, suivie de 18,8 % en Nouvelle-Écosse, de 10,7 % à l'Île-du-Prince-Édouard et de 10,6 % au Nouveau-Brunswick. Ces provinces étaient suivies par la Colombie-Britannique (10,1 %) et le Québec (4,9 %). Les prestataires des provinces de l'Atlantique ont reçu environ 80,6 % des prestations versées aux pêcheurs indépendants au Canada. Terre-Neuve-et-Labrador représentait à elle seule environ 39,4 % du total canadien. Le montant de prestations pour pêcheurs versées a augmenté dans toutes les provinces où l'industrie de la pêche est importante, à l'exception de la Colombie-Britannique et du Québec, qui ont connu des baisses respectives de -4,1 % et -4,6 %.

Au cours de la période examinée, le nombre de demandes de prestations établies pour les pêcheurs indépendants a augmenté aussi bien chez les hommes (+1,6 %) que chez les femmes (+5,5 %), de même que le montant des prestations pour pêcheurs qu'ils ont reçues (voir le tableau 37). À l'instar de l'exercice précédent, les demandes de prestations pour pêcheurs ont été principalement établies par les hommes (81,2 %), lesquels ont également reçu la plus importante portion des prestations versées (81,1 %).

Le nombre de nouvelles demandes établies a augmenté pour tous les groupes d'âge, à l'exception des prestataires âgés de 45 à 54 ans, pour lesquels on a enregistré une légère baisse de 0,2 % par rapport à l'exercice précédent. Les jeunes (24 ans et moins) ont affiché la plus forte augmentation en matière de nouvelles demandes de prestations pour pêcheurs comparativement à l'exercice précédent (+5,8 %), suivis de près par les pêcheurs âgés (55 ans et plus), qui ont connu une augmentation de 5,7 %. Depuis le début des années 2000, la proportion de demandes de prestations pour pêcheurs établies par les travailleurs âgés a augmenté de manière constante chaque année, ce qui reflète le vieillissement de la population active dans les régions où l'industrie de la pêche est importante. Le pourcentage de demandes de prestations pour pêcheurs établies par les travailleurs de 25 à 54 ans n'a pas changé par rapport à l'exercice précédent. Les pêcheurs de ce groupe d'âge ont présenté la plus grande part (57,0 %) des nouvelles demandes de prestations pour pêcheurs, suivis par les pêcheurs âgés (55 ans et plus) et les jeunes pêcheurs (24 ans et moins), qui comptaient respectivement pour 37,9 % et 5,1 % de toutes les nouvelles demandes de prestations pour pêcheurs.

La répartition des prestations pour pêcheurs versées par groupe d'âge présente une tendance similaire à celle observée pour les nouvelles demandes. Les jeunes pêcheurs (24 ans ou moins) ont affiché la plus forte augmentation concernant les prestations pour pêcheurs versées (21,5 %), suivis par les pêcheurs âgés (55 ans et plus), avec une augmentation de 6,1 %. Ces derniers ont reçu la plus importante portion des prestations versées (37,9 %). Les prestataires de 25 à 44 ans, de 45 à 54 ans et de moins de 25 ans ont reçu respectivement 29,0 %, 28,2 % et 5,0 % des prestations versées. À l'instar des nouvelles demandes de prestations pour pêcheurs depuis le début des années 2000, la part des prestations versées aux pêcheurs âgés a augmenté de façon constante chaque année.

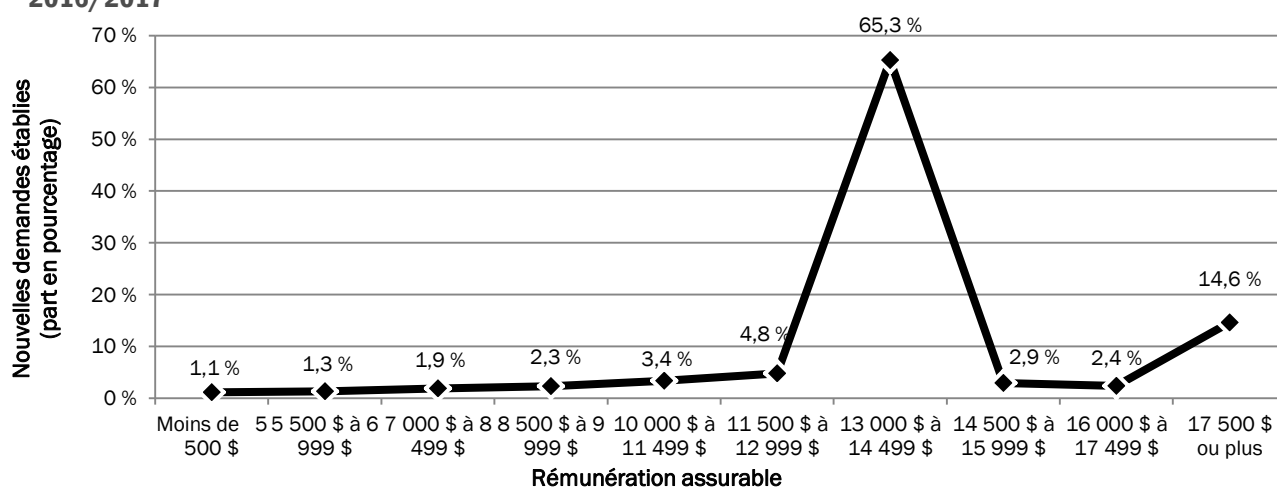
Toutes les catégories de prestataires ont enregistré une augmentation du nombre de nouvelles demandes de prestations pour pêcheurs. Au cours de l'EF1617, près de neuf demandes de prestations pour pêcheurs sur dix (86,8 %) ont été établies par des prestataires fréquents, tandis que 12,2 % ont été établies par des prestataires occasionnels et seulement 1,0 % par des travailleurs de longue date. La répartition des montants versés en prestations est semblable à celle des nouvelles demandes de prestations. Les prestataires fréquents ont reçu 86,8 % des prestations pour pêcheurs, tandis que les prestataires occasionnels et les prestataires de longue date ont reçu respectivement 12,0 % et 0,7 % de ces prestations.

Le taux de prestations hebdomadaires moyen versé aux pêcheurs a augmenté de 2,1 %, passant de 494 \$ pour l'exercice précédent à 505 \$ au cours de la période examinée (voir l'annexe 2.10.3), et il demeure bien au-dessus du taux de prestations régulières hebdomadaires moyen (449 \$). Le taux de prestations hebdomadaires moyen versé aux pêcheurs a augmenté dans toutes les provinces où l'industrie de la pêche est importante. Le taux a tendance à être plus élevé à l'Île-du-Prince-Édouard, au Québec, en Nouvelle-Écosse et au Nouveau-Brunswick. La proportion de pêcheurs qui ont touché la prestation hebdomadaire maximale a diminué

légèrement, passant de 76,6 % durant l'exercice précédent à 75,5 % au cours de la période à l'étude. Cette proportion demeure toutefois beaucoup plus élevée que celle des prestataires des prestations régulières qui ont reçu le taux de prestations hebdomadaires maximal (46,1 % au cours de l'EF1617). Cela peut être en partie attribuable au fait que 75,3 % des pêcheurs qui ont établi une demande de prestations pour pêcheurs vivaient dans une région économique où le taux de chômage était supérieur à 13 % (dénominateur minimal de 14) et devaient seulement accumuler un montant de 13 822 \$ en rémunération assurable au cours de leur période de référence pour toucher le taux maximal de prestations hebdomadaires, soit 543 \$. Comme pour l'exercice précédent, près de six demandes de prestations pour pêcheurs sur sept ont été établies avec une rémunération assurable de 13 000 \$ ou plus (voir le graphique 31).

Graphique 31

Demandes de prestations pour pêcheurs de l'assurance-emploi*, selon la rémunération assurable, Canada, 2016/2017



* Comprend toutes les demandes pour lesquelles au moins 1\$ a été versé en prestations pour pêcheurs de l'a.-e.

Source: Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi (a.-e.). Les données reposent sur un échantillon de 100% des données administratives de l'a.-e.

2.4.2 Composante saisonnière des prestations pour pêcheurs de l'assurance-emploi

Les 28 900 demandes de prestations pour pêcheurs établies au cours de la période examinée provenaient de seulement 20 700 pêcheurs, ce qui reflète le fait que les prestations pour pêcheurs sont offertes pour deux saisons de pêche par année (à l'hiver et à l'été). Le nombre de pêcheurs qui ont établi au moins une demande au cours de l'EF1617 a augmenté pour une troisième année consécutive (+537 ou +2,7 %) par rapport au bas niveau enregistré pour l'EF1314 (19 300 pêcheurs).

La plupart des pêcheurs indépendants qui ont établi une seule demande pendant l'EF1617 l'ont fait au cours de la période de référence estivale (9 700 pêcheurs) comparativement à 2 700 pêcheurs ayant établi une demande au cours de la période de référence hivernale (voir le tableau 38). Environ 40,0 % des pêcheurs (8 300 pêcheurs) ont établi une demande de prestations pour chacune des saisons au cours de l'EF1617. Les provinces de l'Atlantique et le Québec représentaient 98,2 % de tous les pêcheurs ayant établi plusieurs demandes de prestations pour pêcheurs. Les pêcheurs de Terre-Neuve-et-Labrador (55,2 %) et du Québec (67,6 %) étaient les plus susceptibles d'être actifs pendant les deux saisons.

Les pêcheurs qui ont établi une seule demande au cours de l'EF1617 ont touché en moyenne 10 961 \$ en prestations pour pêcheurs, tandis que les pêcheurs qui ont établi deux demandes au cours de l'exercice précédent ont touché en moyenne 10 140 \$ pour leur première demande et 9 556 \$ pour leur deuxième demande, pour un total moyen de 19 696 \$. En comparaison, le montant de prestations moyen versé aux prestataires réguliers de l'assurance-emploi au cours de la même période était de 7 253 \$.

Tableau 38

Nombre de pêcheurs par saison d'établissement, Canada, 2012-2013 à 2016-2017

	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017
Une saison	11 873	11 460	11 880	11 996	12 398
Hiver	2 763	2 559	2 596	2 605	2 720
Été	9 110	8 901	9 284	9 391	9 678
Deux saisons	8 207	7 856	7 852	8 132	8 267
Canada	20 080	19 316	19 732	20 128	20 665

Source : Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi (a.-e.). Les données reposent sur un échantillon de 100 % des données administratives de l'a.-e.

2.4.3 Durée des prestations pour pêcheurs de l'assurance-emploi

Peu importe la région de résidence d'un prestataire (ou des conditions du marché du travail local), la durée maximale des prestations pour pêcheurs est de 26 semaines par demande. La durée réelle des périodes de prestations pour pêcheurs a très peu varié au fil du temps. Au cours de la période examinée, la durée était de 20,8 semaines, soit une augmentation de 0,3 semaine par rapport à l'exercice précédent. Parmi les provinces où l'industrie de la pêche est importante, les pêcheurs de la Colombie-Britannique ont historiquement la durée moyenne de prestations la plus longue, celle-ci étant de 23,0 semaines. La durée réelle moyenne des prestations dans les provinces de l'Atlantique et au Québec variait de 19,7 à 21,2 semaines par demande.

Les pêcheurs qui ont établi une seule demande au cours de l'EF1617 ont touché des prestations pour pêcheurs pendant 22,9 semaines en moyenne comme au cours de l'exercice précédent. Ceux qui ont établi deux demandes ont touché des prestations pendant 19,9 semaines en moyenne dans le cas de la première demande et pendant 18,5 semaines pour la seconde, ce qui représente une moyenne globale de 38,4 semaines de prestations au total pendant l'année.

Tableau 39

Durée moyenne des prestations pour pêcheurs, selon les types de pêcheurs, 2015-2016 à 2016-2017

	Durée moyenne (semaines)	
	2015-2016	2016-2017
Une saison/une demande	22,9	22,9
Deux saisons/deux demandes	37,3	38,4
Première demande	19,9	19,9
Deuxième demande	17,4	18,5

Source : Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi (a.-e.). Les données reposent sur un échantillon de 100 % des données administratives de l'a.-e.

2.5 Prestations d'assurance-emploi de Travail partagé

Pendant un ralentissement économique, certains employeurs doivent composer avec des réductions temporaires de leur niveau d'activité économique normal causées par des facteurs échappant à leur contrôle. Le programme de Travail partagé est conçu pour offrir un appui aux employeurs et aux travailleurs devant faire face à de telles réductions temporaires des activités économiques en les aidant à éviter des mises à pied. Les employés admissibles qui acceptent de réduire temporairement leur semaine de travail pendant la relance de l'entreprise peuvent obtenir un soutien du revenu prenant la forme des prestations d'assurance-emploi pour Travail partagé. L'objectif est de faire en sorte que tous les employés participants puissent revenir au nombre habituel d'heures de travail lorsque l'accord de Travail partagé arrive à échéance. En participant à ce programme, les employeurs peuvent maintenir en poste des travailleurs compétents et ainsi éviter l'onéreux processus de recrutement et de formation de nouveaux employés lorsque les affaires reprennent leur cours habituel. De même, les travailleurs participants peuvent conserver leur emploi et leurs compétences, car ils obtiennent un complément salarial prenant la forme des prestations de Travail partagé pour les journées où ils ne travaillent pas.

En temps normal, les accords de Travail partagé sont conclus pour une durée de 6 à 26 semaines et peuvent être prolongés jusqu'à un maximum de 12 semaines supplémentaires (pour un total de 38 semaines) dans des circonstances exceptionnelles, notamment une période imprévue et prolongée de ralentissement économique. Dans le budget de 2016, le gouvernement du Canada a étendu la durée maximale des accords de Travail partagé qui est passée de 38 à 76 semaines. Ce changement s'appliquait aux accords qui ont commencé ou qui ont pris

Exemple :

Recevoir des prestations d'assurance-emploi de Travail partagé

Samantha travaille à temps plein dans une firme d'ingénierie de l'industrie de l'extraction minière, pétrolière et gazière qui est située à Edmonton (Alberta). Elle gagne 40 000 \$ par année (rémunération hebdomadaire de 769 \$). En raison de la baisse des prix mondiaux des produits de base, la firme doit composer avec une importante réduction de sa charge de travail causée par une diminution des ventes et doit jongler avec la possibilité d'avoir à mettre à pied un quart de ses employés. Elle décide de conclure un accord de Travail partagé avec Service Canada en vertu duquel tous les employés admissibles de l'unité de travail de Samantha acceptent de réduire leurs heures de travail hebdomadaires de 35 % et obtiennent des prestations d'assurance-emploi de Travail partagé qui leur sont versées pour les journées où ils ne travaillent pas.

Si Samantha et ses collègues n'avaient pas accepté de réduire volontairement leurs heures de travail afin de participer au programme de Travail partagé et avaient donc été mis à pied, chacun d'entre eux aurait eu droit à 55 % de leur revenu hebdomadaire (423 \$) dans le cadre d'une demande de prestations régulières d'assurance-emploi. En participant au programme de Travail partagé, Samantha et ses collègues gagnent 35 % de moins par rapport à leur rémunération hebdomadaire normale (environ 500 \$ par semaine) et ils reçoivent des prestations d'assurance-emploi pour cette réduction de 35 % de leurs heures normales de travail (équivalent à 55 % de la valeur de leur rémunération assurable que la firme leur aurait versée, soit 148 \$).

En participant au programme, Samantha et ses collègues ont gagné un total de 648 \$ par semaines (soit une rémunération de 500 \$ pour leur travail au sein de la firme et 148 \$ en prestations de Travail partagé), comparativement à 423 \$ s'ils avaient obtenu des prestations régulières après une mise à pied. Ils ont ainsi pu gagner un meilleur revenu, conserver leur emploi et maintenir leurs compétences à jour. De même, la firme a été capable de maintenir en poste sa main-d'œuvre compétente et chevronnée.

fin entre le 1^{er} avril 2016 et le 31 mars 2017. Cette mesure temporaire spéciale a été mise en place pour aider les employeurs et les travailleurs touchés par le ralentissement de l'activité dans le secteur des produits de base.

Pour avoir droit aux prestations de Travail partagé, un groupe de travailleurs touchés au sein d'une unité de travail précise doit subir une réduction d'au moins 10 % de sa rémunération hebdomadaire normale, et le travail disponible doit être réparti au moyen d'une réduction des heures travaillées par tous les employés au sein d'une ou de plusieurs unités de travail de l'entreprise. Les travailleurs touchés doivent être employés à l'année, satisfaire aux critères d'admissibilité aux prestations régulières de l'assurance-emploi et accepter de réduire le nombre normal d'heures de travail pour participer à un accord.

Pour être admissible, un employeur doit être soit une société ouverte, une société privée ou un organisme sans but lucratif qui se heurte à une réduction de ses activités commerciales pour des raisons indépendantes de sa volonté. De plus, l'employeur doit avoir exploité à l'année son entreprise au Canada pendant au moins deux ans avant de pouvoir établir une demande. Ce dernier doit aussi être prêt à mettre en œuvre un plan de redressement permettant aux unités touchées de retourner au niveau normal de dotation et d'heures de travail au plus tard à la fin de la période de l'accord conclu. L'employeur doit également compter au moins deux salariés admissibles à l'assurance-emploi dans l'unité de travail concernée. De surcroît, l'accord en question doit être conclu par l'employeur, les employés touchés et Service Canada. Les employeurs qui se heurtent à une réduction de leurs activités commerciales s'expliquant par une pénurie saisonnière prévisible ou par tout ralentissement périodique de la production ne sont pas admissibles au programme de Travail partagé. De plus, les employeurs touchés par des arrêts de production découlant d'un conflit de travail n'ont pas le droit de prendre part au programme.

Aux fins de la présente section, par demandes de prestations de Travail partagé on considère les demandes pour lesquelles au moins un dollar en prestations de Travail partagé a été versé.

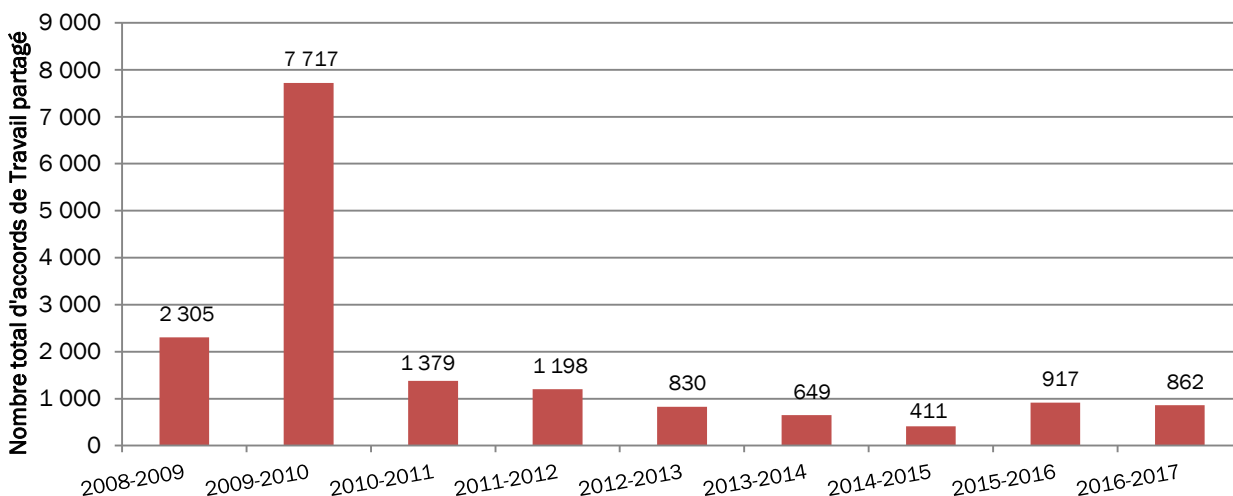
2.5.1 Accords de Travail partagé de l'assurance-emploi

Le nombre d'accords de Travail partagé établis au cours d'un exercice financier augmente pendant les périodes de choc et d'incertitude économiques et il diminue durant les épisodes de croissance et de stabilité économiques. Ce phénomène contra-cyclique peut être observé en étudiant le nombre d'accords de Travail partagé établis au Canada au cours des dernières années (voir le graphique 32).

Le nombre total d'accords de Travail partagé a chuté légèrement, passant de 917 accords établis au cours de l'EF1516 à 862 pour l'EF1617, ce qui concorde avec la relance de l'économie canadienne observée au cours de la période examinée (voir le Chapitre 1). Le nombre d'accords a reculé dans les provinces centrales et de l'Ouest, à l'exception de l'Alberta, et les baisses les plus importantes ont été enregistrées au Québec (-26 accords) et en Colombie-Britannique (-21 accords). Par ailleurs, parmi les provinces de l'Atlantique, la Nouvelle-Écosse a rapporté la plus importante hausse (+8 accords), suivi de Terre-Neuve-et-Labrador (+2 accords). Au cours de l'EF1617, comparativement à l'exercice financier précédent, le nombre d'accords de Travail partagé n'a pas changé à l'Île-du-Prince-Édouard et au Nouveau-Brunswick. À l'instar de l'année dernière, l'Alberta comptait le plus grand nombre d'accords de Travail partagé, soit 458, ce qui correspond à 53,1 % de tous les accords.

Graphique 32

Nombre total d'accords de Travail partagé, Canada, 2008-2009 à 2016-2017



Source: Emploi et Développement social Canada, Système commun pour les subventions et les contributions.

Poursuivant la tendance observée au cours des dernières années, les industries productrices de biens ont compté pour la majorité des accords de Travail partagé établis au cours de l'EF1617 (voir le tableau 40). La proportion des accords de Travail partagé au sein des industries productrices de biens a augmenté, passant de 69,6 % pour l'EF1516 à 70,3 % pour l'EF1617. Pareillement aux années précédentes, l'industrie de la fabrication a affiché le plus grand nombre d'accords de Travail partagé (426 accords), ce qui équivaut à 49,4 % de tous les accords établis au cours de l'exercice financier à l'étude. Les industries de l'exploitation minière, de l'exploitation des carrières, et de l'extraction pétrolière et gazière et celle de la construction ont enregistré une importante augmentation de leur nombre d'accords établis au cours de l'EF1617 comparativement à l'année précédente (+34 pour chacune de ces deux industries). Le nombre total d'accords de Travail partagé dans les industries productrices de services a chuté, passant de 279 pour ce qui est de l'EF1516 à 256 pour l'EF1617. L'industrie du commerce de gros et celle des services professionnels, scientifiques et techniques ont affiché un recul du nombre d'accords établis (-15 et -18 respectivement), et l'industrie du commerce de détail a, quant à elle, enregistré une petite hausse (+5).

Pour ce qui est du bilan selon la taille des entreprises, celles de petite taille (moins de 50 employés) comptaient pour 78,4 % de tous les accords de Travail partagé conclus au cours de l'exercice financier à l'étude. Il s'agit là d'une hausse par rapport au taux de 76,6 % enregistré au cours de l'exercice précédent. Regroupées, les petites et moyennes entreprises (PME) comptant moins de 500 employés totalisaient 99,4 % de tous les accords de Travail partagé établis pendant l'EF1617, ce qui est semblable au niveau observé au cours de l'exercice financier précédent (99,2 %). Le nombre d'accords de Travail partagé touchant les grandes entreprises (500 employés et plus) a diminué, passant de sept accords durant l'EF1516 à seulement cinq accords au cours de l'EF1617. Cette diminution s'inscrit dans la tendance générale observée depuis la récession de 2008, où les accords sont principalement mis en place par les PME se relevant d'un choc économique et tentant de retourner à leur niveau normal d'activités commerciales.

Tableau 40

Nombre et proportion en pourcentage des accords de travail partagé selon l'industrie, Canada, 2011-2012 à 2016-2017

	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017
Industries productrices de biens	810 (67,6 %)	569 (68,5 %)	446 (68,7 %)	267 (65,0 %)	638 (69,6 %)	606 (70,3 %)
Exploitation minière, exploitation des carrières, et extraction pétrolière et gazière	3 (0,3 %)	7 (0,8 %)	20 (3,1 %)	6 (1,5 %)	56 (5,8 %)	90 (10,4 %)
Construction	67 (5,6 %)	41 (4,9 %)	36 (5,5 %)	28 (6,8 %)	52 (5,7 %)	86 (10,0 %)
Fabrication	727 (60,7 %)	512 (61,7 %)	382 (58,9 %)	227 (55,2 %)	526 (57,4 %)	426 (49,4 %)
Industries productrices de services	388 (32,4 %)	261 (31,4 %)	203 (31,3 %)	144 (35,0 %)	279 (30,4 %)	256 (29,7 %)
Vente en gros	88 (7,3 %)	43 (5,2 %)	44 (6,8 %)	34 (8,3 %)	80 (8,7 %)	65 (7,5 %)
Vente au détail	75 (6,3 %)	47 (5,7 %)	24 (3,7 %)	17 (4,1 %)	21 (2,3 %)	26 (3,0 %)
Services professionnels, scientifiques et techniques	93 (7,8 %)	76 (9,2 %)	79 (12,2 %)	55 (13,4 %)	84 (9,2 %)	66 (7,7 %)
Autres industries productrices de services	132 (11,0 %)	95 (11,4 %)	56 (8,6 %)	38 (9,2 %)	94 (10,3 %)	99 (11,5 %)
Canada	1 198 (100,0 %)	830 (100,0 %)	649 (100,0 %)	411 (100,0 %)	917 (100,0 %)	862 (100,0 %)

Source : Emploi et Développement social Canada, Système commun pour les subventions et les contributions.

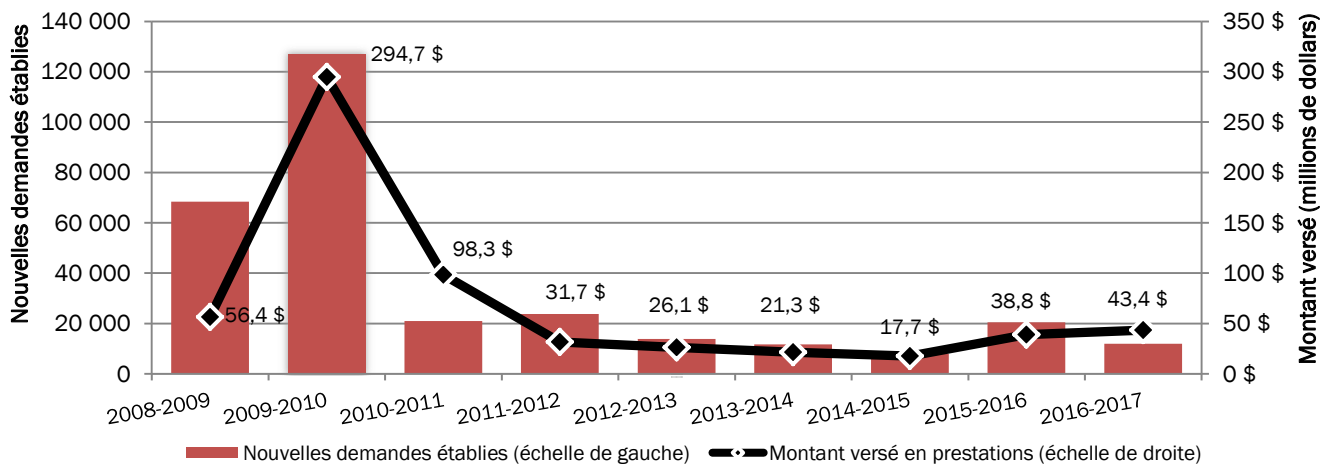
2.5.2 Demandes de prestations d'assurance-emploi de Travail partagé et montant versé

Le recours aux prestations de Travail partagé est lié aux tendances observées dans les accords de même nom et est donc contra-cyclique aux conditions économiques (de façon semblable au nombre de nouvelles demandes établies et au montant versé en prestations régulières d'assurance-emploi). À l'instar du nombre d'accords de Travail partagé, le nombre total de demandes de prestations d'assurance-emploi de Travail partagé établies et les sommes totales versées pour ces dernières augmentent pendant les épisodes de resserrement du marché du travail et d'incertitude économique, et diminuent lors de périodes d'expansion économique.

Le graphique 33 illustre le nombre de demandes de prestations d'assurance-emploi de Travail partagé ainsi que les prestations versées entre l'EF0809 et l'EF1617. Au cours de l'EF0910, le nombre de demandes de prestations ainsi que le montant versé dans le cadre du programme de Travail partagé ont atteint des sommets d'un peu plus de 127 000 demandes et 294,7 millions de dollars respectivement, ce qui correspond à la récession de 2008 et aux changements temporaires apportés au régime d'assurance-emploi adoptés en réaction à cette situation. Parmi ces changements temporaires, il y avait notamment la prolongation de la durée des accords, la simplification du processus administratif et l'assouplissement des exigences d'admissibilité pour les

Graphique 33

Demandes de prestations d'assurance-emploi de Travail partagé et prestations versées, Canada, 2008-2009 à 2016-2017



Remarque: Comprend toutes les demandes pour lesquelles au moins 1 \$ en prestations de Travail partagé a été versé.

Source: Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi (a.-e.). Les données reposent sur un échantillon de 100 % des données administratives de l'a.-e.

employeurs⁹⁰. Le nombre de demandes de prestations de Travail partagé a chuté de façon marquée depuis, en lien avec la relance de l'économie suivant la récession, avant d'augmenter une fois de plus au cours de l'EF1516 alors que le nombre de demandes (20 500) a plus que doublé par rapport à l'exercice précédent (8 000). Cette hausse s'explique par la baisse des prix mondiaux des produits de base qui représentait un choc économique externe ayant une incidence sur plusieurs entreprises issues des industries touchées et des régions axées sur les produits de base qui ont subi des déclin soudains et inattendus de leurs activités commerciales. Pendant l'EF1617, le nombre total de demandes de prestations de Travail partagé établies a chuté considérablement (-41,8 %) par rapport à l'exercice précédent pour atteindre 11 900, ce qui témoigne du redressement de la conjoncture observé au cours de l'exercice financier à l'étude.

Le montant total versé en prestations de Travail partagé a augmenté, passant de 38,8 millions de dollars pour l'EF1516 à 43,4 millions de dollars pour l'EF1617, ce qui correspond à une hausse de 11,9 %. Même si le montant total versé en prestations de Travail partagé a cru pour une deuxième année consécutive, il est toujours bien en deçà du sommet de 294,7 millions de dollars enregistré au cours de l'EF0910.

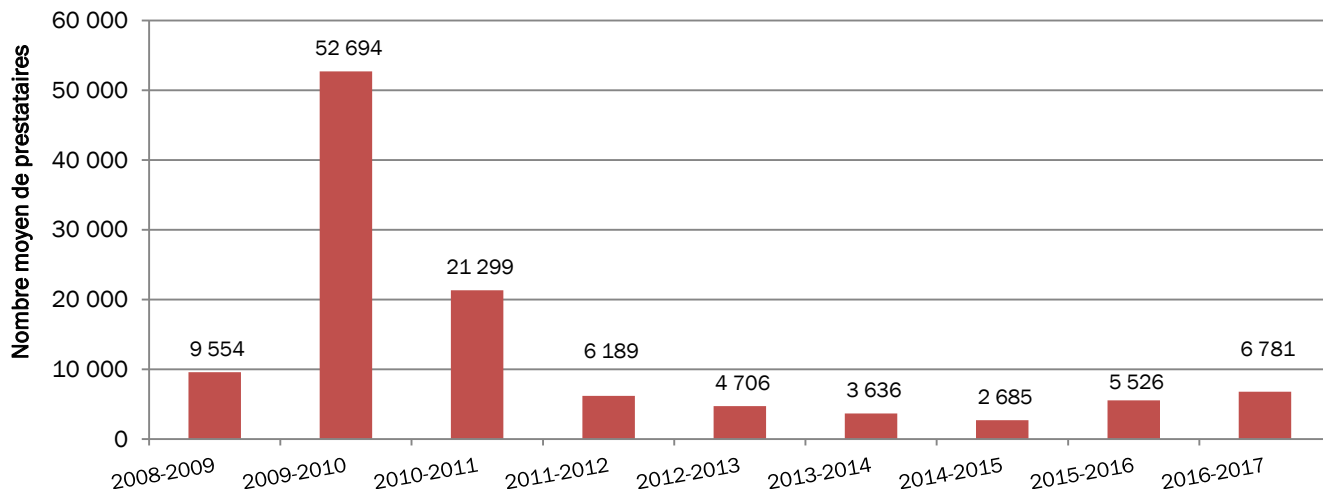
Le nombre moyen de bénéficiaires⁹¹ recevant des prestations d'assurance-emploi de Travail partagé chaque mois a augmenté, passant de 5 530 pour l'EF1516 à 6 780 pour l'EF1617, même si le nombre total de nouvelles demandes établies a chuté au cours de cette même période. Cette situation explique l'augmentation du montant versé en prestations de Travail partagé au cours de l'EF1617 comparativement à l'exercice précédent. Le graphique 34 illustre le nombre moyen de bénéficiaires recevant des prestations de Travail partagé au cours des dix dernières années. La hausse de ce nombre enregistrée au cours de l'EF1617 représente la deuxième augmentation annuelle consécutive, après cinq années de déclin observé depuis l'EF1011.

⁹⁰ En plus des mesures temporaires mises en place dans le budget de 2009, d'autres mesures temporaires ont été mises en place dans les budgets de 2010 et de 2011 ainsi que dans la mise à jour économique et financière de 2011. Toutes les mesures temporaires relatives au travail partagé ont pris fin en octobre 2012. Consulter l'annexe 7 pour obtenir de plus amples renseignements sur certains de changements temporaires.

⁹¹ Le nombre de bénéficiaires représente le nombre de prestataires qui ont reçu au moins un dollar en prestations d'assurance-emploi pour travail partagé au cours de la période de référence pour le mois (généralement la semaine du 15^e jour) et est influencé par l'afflux de nouveaux prestataires et le départ de prestataires qui ne reçoivent plus de prestations pour travail partagé.

Graphique 34

Nombre mensuel moyen de prestataires recevant des prestations de Travail partagé, Canada, 2008-2009 à 2016-2017



Source: Statistique Canada, Programme d'assurance-emploi, tableau CANSIM 276-0020.

Demandes de prestations d'assurance-emploi de Travail partagé et montant versé, selon la province, le sexe, l'âge et l'industrie

Au cours de l'EF1617, toutes les régions ont affiché une diminution du nombre de demandes de prestations de Travail partagé établies par rapport à l'exercice précédent. Cette situation témoigne de la reprise économique qui a été observée au Canada pendant l'EF1617 après la chute des prix des produits de base survenue l'année précédente. Comme le montre le tableau 41, le déclin le plus marqué a été enregistré en Alberta (-3 067 demandes) où le nombre de nouvelles demandes avait atteint 7 939 pendant l'EF1516 par rapport à seulement 631 au cours de l'EF1415.

Le Québec (-1 714 demandes) et le Manitoba (-1 567 demandes) sont les deux autres provinces qui ont affiché d'importantes diminutions du nombre de nouvelles demandes établies. Toutefois, l'Alberta représente toujours la plus importante part du nombre total de nouvelles demandes établies (40,8 %) et du total des prestations versées (54,1 %) pour l'EF1617.

Tableau 41

Nombre et pourcentage de demandes de prestations d'assurance-emploi de Travail partagé et montant versé selon la région, le sexe, l'âge et l'industrie, Canada, 2015-2016 à 2016-2017

	Nouvelles demandes établies		Montant versé (millions de dollars)	
	2015-2016	2016-2017	2015-2016	2016-2017
Région				
Provinces de l'Atlantique	302 ^r (1,5 %)	212 (1,8 %)	0,5 \$ (1,2 %)	0,9 \$ (2,2 %)
Québec	4 451 (21,7 %)	2 737 (22,9 %)	6,0 \$ (15,3 %)	6,5 \$ (15,0 %)
Ontario	2 849 (13,9 %)	2 017 (16,9 %)	5,3 \$ (13,6 %)	4,7 \$ (10,9 %)
Manitoba et Saskatchewan	3 517 (17,1 %)	1 492 (12,5 %)	6,3 \$ (16,2 %)	5,3 \$ (12,3 %)
Alberta	7 939 (38,7 %)	4 872 (40,8 %)	17,1 \$ (43,9 %)	23,5 \$ (54,1 %)
Colombie-Britannique	1 463 (7,1 %)	606 (5,1 %)	3,8 \$ (9,7 %)	2,4 \$ (5,4 %)
Sexe				
Hommes	15 933 (77,6 %)	8 883 (74,4 %)	30,5 \$ (78,6 %)	32,3 \$ (74,4 %)
Femmes	4 588 (22,4 %)	3 053 (25,6 %)	8,3 \$ (21,4 %)	11,1 \$ (25,6 %)
Catégorie d'âge				
24 ans et moins	1 425 (6,9 %)	718 (6,0 %)	2,4 \$ (6,2 %)	2,3 \$ (5,3 %)
25 à 54 ans	15 002 (73,1 %)	8 691 (72,8 %)	29,1 \$ (75,0 %)	32,5 \$ (74,9 %)
55 ans et plus	4 094 (20,0 %)	2 527 (21,2 %)	7,3 \$ (18,8 %)	8,6 \$ (19,8 %)
Industrie				
Industries productrices de biens	15 612 (76,1 %)	9 315 (78,0 %)	27,6 \$ (71,1 %)	30,1 \$ (69,3 %)
Fabrication	14 431 (70,3 %)	8 474 (71,0 %)	25,1 \$ (64,7 %)	27,4 \$ (63,1 %)
Autres industries productrices de biens	1 181 (5,8 %)	841 (7,0 %)	2,5 \$ (6,4 %)	2,7 \$ (6,2 %)
Industries productrices de services	4 869 (23,7 %)	2 439 (20,4 %)	11,2 \$ (28,8 %)	12,8 \$ (29,4 %)
Commerce de gros	2 026 (9,9 %)	1 017 (8,5 %)	3,9 \$ (9,9 %)	3,8 \$ (8,7 %)
Services professionnels, scientifiques et techniques	1 069 (5,2 %)	543 (4,5 %)	2,7 \$ (6,9 %)	2,6 \$ (5,9 %)
Autres industries productrices de services	1 774 (8,6 %)	879 (7,4 %)	4,6 \$ (11,9 %)	6,5 \$ (14,9 %)
Canada	20 521 (100,0 %)	11 936 (100,0 %)	38,8 \$ (100,0 %)	43,4 \$ (100,0 %)

Remarque: Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre aux totaux indiqués. Les parts en pourcentage sont basées sur des chiffres non arrondis. Comprend toutes les demandes pour lesquelles au moins 1 \$ en prestations de Travail partagé a été versé. Aucune demande de prestations de Travail partagé n'a été établie dans les Territoires du Nord-Ouest, au Yukon ou au Nunavut pour les EF1516 ou EF1617.

^r Données révisées.

Source: Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi (a.-e.). Les données reposent sur un échantillon de 100 % des données administratives de l'a.-e.

Les hommes étaient plus susceptibles d'avoir recours au programme de Travail partagé, une tendance qui se maintient au fil des ans. Pour l'EF1617, les hommes ont compté pour 74,4 % des nouvelles demandes de prestations de Travail partagé et du montant total versé en prestations, soit une diminution par rapport à 77,6 % des demandes et 78,6 % des prestations versées au cours de l'exercice précédent. Les travailleurs âgés de 25 à 54 ans représentaient 72,8 % de toutes les nouvelles demandes de prestations de Travail partagé et 74,9 % des montants versés pour ce type de prestations. À l'instar de l'exercice précédent, les jeunes étaient sous-représentés au sein des nouvelles demandes de prestations de Travail partagé établies (6,0 %) et pour ce qui est du montant versé (5,3 %) comparativement à leur part totale de l'emploi (14,3 %) pour l'EF1617⁹².

Du point de vue de l'industrie, le programme de Travail partagé fut plus fréquemment utilisé par les travailleurs de l'industrie de la fabrication, ce qui correspond aux tendances historiques. Les employés de l'industrie de la fabrication comptaient pour 71,0 % des nouvelles demandes de prestations de Travail partagé pour l'EF1617, une légère hausse par rapport à 70,3 % lors de l'exercice précédent. Ces travailleurs représentaient 63,1 % du montant total versé en prestations de Travail partagé, une diminution par rapport à 64,7 % au cours de l'EF1516 (voir le tableau 41), ce qui est disproportionné comparativement à leur part de l'emploi total (9,5 % pour l'EF1516 et 9,3 % pour l'EF1617)⁹³. Au sein des industries productrices de services, les travailleurs de l'industrie de la vente en gros ont compté pour la plus importante proportion des demandes de prestations de Travail partagé (8,5 %) et du montant total versé en prestations de ce type (8,7 %) au cours de l'EF1617. Les travailleurs des services professionnels, scientifiques et techniques suivaient de près, comptant pour 4,5 % des nouvelles demandes et 5,9 % du montant versé en prestations au cours de l'EF1617. Pour de plus amples renseignements, consulter l'annexe 2.21.1 sur les nouvelles demandes établies selon l'industrie et l'annexe 2.21.4 sur le montant versé en prestations selon l'industrie.

2.5.3 Niveau et durée des prestations d'assurance-emploi de Travail partagé

Le programme de Travail partagé est conçu en vue d'offrir un soutien du revenu aux travailleurs dans des entreprises qui subissent une réduction temporaire de leur demande pour des raisons échappant à leur contrôle. Ainsi, le programme fournit une stabilisation partielle du revenu pour compenser les réductions d'heures dont ont convenu les employés participants, mais il n'a pas été créé pour offrir une couverture complète des heures d'emploi assurable ou de la rémunération assurable. Par conséquent, les données rapportées sur les demandes de prestations de Travail partagé ne sont pas directement comparables aux autres types de prestations du régime. C'est particulièrement vrai dans le cas des prestations hebdomadaires versées aux prestataires, qui doivent seulement couvrir jusqu'à 60 % d'une semaine de travail régulière pour les employés touchés d'une unité de travail assujettie à un accord de Travail partagé selon la diminution convenue des niveaux de travail. À ce titre, les taux de prestations hebdomadaires des bénéficiaires participant au programme de Travail partagé sont habituellement plus faibles que pour ceux des autres prestations d'a.-e. Étant donné que le taux de prestations hebdomadaires est déterminé par le salaire de l'employé et la réduction d'heures de travail, une importante variation est également observée à l'échelle des industries au chapitre des taux de prestations hebdomadaires moyens rapportés.

Au cours de l'EF1617, le taux de prestations hebdomadaires moyen des prestations de Travail partagé était de 125 \$, une diminution par rapport à 131 \$ pour l'exercice financier précédent (voir le tableau 42). Cette baisse correspond à un déclin de 4,6 % du taux de prestations hebdomadaires moyen qui fait suite à quatre années consécutives d'augmentation. À l'instar des années précédentes, un important degré de variabilité peut être

⁹² Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, tableau CANSIM 282-0087.

⁹³ Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, tableau CANSIM 282-0088.

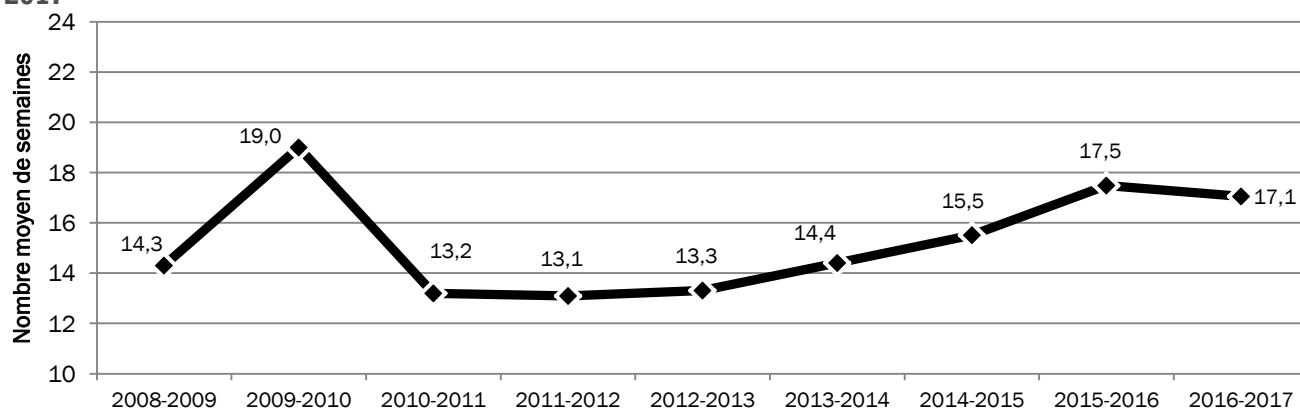
observé parmi les prestations hebdomadaires moyennes versées selon les provinces pendant l'exercice à l'étude. Par exemple, l'Île-du-Prince-Édouard affichait le plus haut taux de prestations hebdomadaire moyen (211 \$) alors que le Manitoba enregistrait le plus faible (101 \$). Le taux de prestations hebdomadaires moyen a chuté tant chez les hommes que chez les femmes au cours de l'EF1617 lorsque comparé à l'exercice précédent. Les hommes ont reçu un taux de prestations hebdomadaires moyen de 131 \$ pour l'EF1617, une baisse par rapport à 136 \$ pour l'EF1516. Les femmes, quant à elles, avaient un taux de prestations hebdomadaires moyen de 107 \$ pour l'EF1617, une diminution par rapport à 115 \$ pour l'EF1516. De plus, le taux de prestations hebdomadaires moyen s'élevait à 126 \$ pour les travailleurs âgés de 25 à 54 ans, ce qui est légèrement supérieur à celui des travailleurs âgés de 24 ans et moins (120 \$) et à celui des travailleurs âgés de 55 ans et plus (124 \$).

Le taux de prestations hebdomadaires moyen de Travail partagé pour les industries productrices de biens a chuté de 6,1 % pour atteindre 124 \$ au cours de l'EF1617 comparativement au taux rapporté de 132 \$ pour l'exercice financier précédent (voir le Tableau 42). Les travailleurs de l'industrie de la construction ont obtenu le plus haut taux de prestations hebdomadaires moyen (148 \$). En revanche, le taux de prestations hebdomadaires moyen de Travail partagé pour les industries productrices de services est demeuré stable lors de l'EF1617 comparativement à l'exercice précédent, s'élevant à 129 \$. Le plus important déclin du taux de prestations hebdomadaires moyen enregistré au cours de l'EF1617 a été relevé dans l'industrie des services d'hébergement et de restauration (-40,8 %). Consulter l'annexe 2.21.3 pour obtenir de plus amples renseignements sur le taux de prestations hebdomadaires moyen selon l'industrie.

La durée moyenne⁹⁴ des demandes de prestations de Travail partagé au cours de l'EF1617 était de 17,1 semaines, soit une diminution de 0,4 semaine par rapport à l'EF1516 (17,5 semaines). Il s'agit d'un déclin de la durée moyenne des demandes pour ce type de prestations qui augmentait de façon stable depuis l'EF1112 (voir le graphique 35).

Graphique 35

Durée moyenne des demandes de prestations d'assurance-emploi de Travail partagé, Canada, 2008-2009 à 2016-2017



Remarque : Comprend toutes les demandes pour lesquelles au moins 1 \$ en prestations de Travail partagé a été versé.

Source : Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi (a.-e.). Les données reposent sur un échantillon de 100 % des données administratives de l'a.-e.

⁹⁴ La durée moyenne du versement des prestations pour travail partagé est estimée à l'aide des demandes établies au cours de l'exercice financier. Un multiple de 1,1 est intégré au calcul de la durée moyenne.

Tableau 42

Taux de prestations hebdomadaires moyen d'assurance-emploi de Travail partagé, selon la région, le sexe, l'âge et l'industrie, Canada, 2015-2016 à 2016-2017

	2015-2016	2016-2017	Variation (%)
Région			
Provinces de l'Atlantique	142 \$	153 \$	+7,7 %
Québec	116 \$	113 \$	-2,6 %
Ontario	117 \$	118 \$	+0,9 %
Manitoba et Saskatchewan	126 \$	116 \$	-7,9 %
Alberta	142 \$ ^r	137 \$	-3,5 %
Colombie-Britannique	150 \$ ^r	114 \$	-24,0 %
Sexe			
Hommes	136 \$	131 \$	-3,7 %
Femmes	115 \$	107 \$	-7,0 %
Catégories d'âge			
24 ans et moins	133 \$	120 \$	-9,8 %
25 à 54 ans	131 \$	126 \$	-3,8 %
55 ans et plus	129 \$	124 \$	-3,9 %
Industrie			
Industries productrices de biens	132 \$	124 \$	-6,1 %
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	142 \$	116 \$	-18,3 %
Extraction minière, pétrolière et gazière	152 \$	126 \$	-17,1 %
Fabrication	130 \$	122 \$	-6,2 %
Moyenne pour les autres industries productrices de biens	153 \$	148 \$	-3,3 %
Industries productrices de services	129 \$	129 \$	0,0 %
Commerce de gros	109 \$	111 \$	+1,8 %
Services d'hébergement et de restauration	211 \$	125 \$	-40,8 %
Autres services (excluant les administrations publiques)	158 \$	151 \$	-4,4 %
Moyenne pour les autres industries productrices de services	134 \$	140 \$	+4,5 %
Canada	131 \$	125 \$	-4,6 %

Remarque: Les variations en pourcentage sont basées sur des chiffres non arrondis. Comprend toutes les demandes pour lesquelles au moins 1 \$ en prestations de Travail partagé a été versé. Aucune demande de prestations de Travail partagée n'a été établie dans les Territoires du Nord-Ouest, au Yukon ou au Nunavut pour les EF1516 ou EF1617.

^r Données révisées.

Source: Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi (a.-e.). Les données reposent sur un échantillon de 100 % des données administratives de l'a.-e.

2.5.4 Accords de Travail partagé ayant fait l'objet d'une résiliation anticipée

Lorsqu'une entreprise retrouve ses niveaux normaux d'activités commerciales avant les échéanciers du plan de redressement ou qu'elle se retire de l'accord de Travail partagé pour toute autre raison (par exemple, sa fermeture ou la décision de procéder à des mises à pied), l'accord de Travail partagé se termine donc avant la date de fin prévue; il est ici question de résiliation anticipée. Parmi les 862 accords de Travail partagé établis au cours de l'EF1617 par des entreprises de partout au Canada, 110 ont été résiliés avant leur date de fin prévue (12,8 % de tous les accords). Cette proportion a augmenté par rapport à l'EF1516 (6,3 %) et était la plus élevée des cinq derniers exercices financiers. Elle était toutefois bien en deçà du pourcentage rapporté pour l'EF1011 (38,1 %). Des 110 accords ayant été résiliés de façon anticipée au cours de l'EF1617, 82 (9,5 % de tous les accords de Travail partagé) ont pris fin parce que les entreprises avaient retrouvé leur niveau normal d'emploi tandis que les 28 autres accords (3,2 % de tous les accords de Travail partagé) ont pris fin parce que les entreprises n'avaient pas retrouvé leur niveau normal d'emploi (voir le Tableau 43).

Tableau 43

Accords de Travail partagé de l'assurance-emploi, selon la résiliation anticipée, 2016-2017

	Nombre	Pourcentage de tous les accords de Travail partagé
Accords ayant pris fin à la date prévue	752	87,2 %
Accords ayant pris fin avant la date prévue	110	12,8 %
Résiliation anticipée en raison d'un retour à la normale du niveau d'emploi	82	9,5 %
Résiliation anticipée alors que le niveau d'emploi n'est pas retourné à la normale	28	3,2 %
Canada	862	100,0 %

Source : Emploi et Développement social Canada, Système commun pour les subventions et les contributions.

Efficacité du programme de Travail partagé au fil des ans

Une étude récente a analysé le recours au programme de Travail partagé depuis l'an 2000 et a estimé le nombre et la répartition des mises à pied évitées grâce à ce dernier ainsi que le nombre d'entreprises ayant pris part au programme qui ont fermé. L'étude a permis de conclure que les demandes de prestations de Travail partagé qui ont commencé au début d'une récession et qui ont pris fin pendant celle-ci étaient plus susceptibles d'être associées à une mise à pied après la fin de l'accord. Toutefois, elle a aussi permis de constater que les demandes de prestations pour travail partagé qui ont commencé alors que la récession était déjà en cours et qui ont pris fin lorsque la reprise économique était déjà entamée étaient moins susceptibles d'être associées à une mise à pied subséquente. Par exemple, pendant le ralentissement économique de 2001, la proportion de mises à pied nettes évitées* a augmenté, passant de 34 % pour l'EF0001 à 67 % pour l'EF0102. Pendant la récession de 2008, la proportion de mises à pied nettes évitées s'est améliorée, passant de 26 % au cours de l'EF0708 à 51 % pour l'EF0809 et à 69 % pour l'EF0910. À la suite du ralentissement économique causé par la baisse des prix des produits de bases au cours de l'EF1415, la proportion de mises à pied nettes évitées a augmenté, passant de 42 % au cours de cet exercice à 58 % pour l'EF1516.

L'étude a aussi examiné l'incidence des fermetures chez les employeurs qui ont participé à un accord de Travail partagé et ceux qui ne l'ont pas fait. Il fut constaté qu'à court et moyen terme le taux cumulatif de fermetures chez les employeurs ne participant pas au programme était près de 6 points de pourcentage plus élevé que celui des employeurs ayant conclu un accord de Travail partagé. À plus long terme, le taux cumulatif de fermeture chez les employeurs non-participants était près de 20 points de pourcentage plus élevé que pour les employeurs ayant participé au programme.

*La méthodologie utilisée pour évaluer le nombre de mises à pied évitées suppose qu'il y a une parfaite substitution entre une réduction d'une heure de travail dans le cadre du programme de Travail partagé et une réduction d'une heure de travail au moyen de l'alternative des mises à pied (un taux de conversion de 1.0). Le nombre de mises à pied survenant après le recours au programme a été soustrait du nombre estimé de mises à pied évitées afin de calculer le total net de mises à pied évitées.

Source : EDSC, *Recours au programme de Travail partagé : 2000-2001 à 2016-2017*. (Ottawa : EDSC, Direction de l'évaluation, 2018).

2.6 Prestations spéciales de l'assurance-emploi

Les prestations spéciales de l'assurance-emploi (a.-e.) offrent un soutien temporaire du revenu aux employés ou travailleurs autonomes assurés et admissibles (y compris aux pêcheurs) qui ne peuvent pas travailler en raison de circonstances particulières de la vie. Ces circonstances incluent une maladie, une grossesse, l'obligation de s'occuper d'un nouveau-né, d'un enfant adopté, d'un enfant gravement malade ou d'un membre de la famille souffrant d'une maladie grave qui risque de causer son décès.

Pour avoir droit aux prestations spéciales de l'a.-e., les employés assurés doivent avoir accumulé au moins 600 heures d'emploi assurable au cours de la période de référence, satisfaire aux critères d'admissibilité associés aux prestations spéciales demandées et subir une réduction de leur rémunération hebdomadaire normale de plus de 40 %. Les travailleurs autonomes peuvent avoir droit aux prestations s'ils ont choisi de s'inscrire au régime d'a.-e. au moins un an avant de demander des prestations, ont gagné une rémunération qui satisfait le seuil minimal d'admissibilité au régime⁹⁵ au cours de l'année civile antérieure à leur demande et — comme dans le cas des employés assurés — répondent aux autres critères d'admissibilité spécifiques aux prestations spéciales demandées.

La sous-section 2.6.1 donne un aperçu des prestations spéciales en ce qui concerne le nombre de nouvelles demandes de prestations établies, le montant versé et le niveau des prestations. Les sous-sections suivantes examinent les prestations spéciales de l'a.-e. l'une après l'autre. La sous-section 2.6.2 discute des prestations de maternité et des prestations parentales. Les prestations de maladie sont présentées à la sous-section 2.6.3. Dans les sous-sections 2.6.4 et 2.6.5, respectivement, on examinera les prestations de compassion⁹⁶ et les prestations pour parents d'enfants gravement malades. Pour terminer, dans la sous-section 2.6.6, on traitera du recours aux prestations spéciales par les travailleurs autonomes ayant choisi de s'inscrire au régime d'a.-e.

Aux fins de cette section, par demandes de prestations spéciales de l'a.-e., on considère les demandes pour lesquelles au moins un dollar en prestations spéciales a été versé⁹⁷.

2.6.1 Aperçu des demandes de prestations spéciales de l'assurance-emploi

Au cours de la période examinée, on comptait 563 400 nouvelles demandes de prestations spéciales établies, ce qui représentait une augmentation de 2,3 % par rapport à l'exercice financier précédent et la sixième hausse consécutive. De ce nombre, les deux tiers des demandes de prestations spéciales comprenaient des prestations de maladie (67,2 %), alors que 34,8 % et 30,2 % incluaient respectivement de prestations parentales et de prestations de maternité. Les deux autres types de prestations spéciales étaient moins fréquemment versées. Environ 1,8 % de l'ensemble des demandes de prestations spéciales comprenaient des prestations de compassion et 0,7 % incluaient des prestations pour parents d'enfants gravement malades (voir le tableau 44).

⁹⁵ Ce seuil a été porté à 6 820 \$ (rémunération de 2015) pour ce qui est des demandes de prestations établies en 2016 et 6 888 \$ (rémunération de 2016) pour les demandes établies en 2017. Concernant les demandes de prestations établies en 2016 et en 2017, les pêcheurs indépendants pouvaient également avoir droit aux prestations spéciales avec une rémunération de la pêche d'au moins 3 760 \$ au cours de la période de référence.

⁹⁶ Ce type de prestations spéciales de l'a.-e. était appelé « prestations pour soignants » dans les *Rapports de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi* précédents. Afin de faire la distinction entre ce type de prestations spéciales et la nouvelle prestation spéciale de l'a.-e. « prestation pour proches aidants d'adultes » créée dans le cadre de la *Loi n° 1 d'exécution du budget de 2017*, la terminologie a été changée pour « prestations de compassion ». La terminologie anglaise est demeurée la même, c'est-à-dire, « compassionate care benefits ».

⁹⁷ Les données administratives de l'a.-e. utilisées sont celles en date du mois d'août 2017 et reposent sur un échantillon de 10 % des demandes pour les prestations de maternité, les prestations parentales et les prestations de maladie; et sur un échantillon de 100 % des demandes de prestations de compassion. Les données sur les prestations pour parents d'enfants gravement malades reposent sur un échantillon de 100 % des demandes en date du mois de décembre 2017.

Tableau 44**Demandes de prestations spéciales de l'assurance-emploi et montant versé selon le type de prestations, Canada, 2015-2016 à 2016-2017**

	Nombre de demandes de prestations			Montant versé (en millions de \$)		
	2015-2016	2016-2017	Variation (%)	2015-2016	2016-2017	Variation (%)
Maternité	174 510	170 330	-2,4 %	1 110,9 \$	1 137,3 \$	+2,4 %
Parentales	196 660	195 960	-0,4 %	2 643,5 \$	2 705,1 \$	+2,3 %
Maladie	365 480	378 700	+3,6 %	1 456,0 \$	1 567,4 \$	+7,7 %
Compassion	7 871	10 193	+29,5 %	18,3 \$	54,1 \$	+195,4 %
Pour parents d'enfants gravement malades	3 740 ^r	4 211	+12,6 %	23,8 \$ ^r	26,5 \$	+11,3 %
Canada	550 810	563 380	+2,3 %	5 252,5 \$ ^r	5 490,4 \$	+4,5 %

Remarque : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre aux totaux indiqués. Les variations en pourcentage sont basées sur des chiffres non arrondis. Comprend toutes les demandes pour lesquelles au moins 1 \$ en prestations spéciales de l'a.-e. a été versé. Les totaux des nouvelles demandes établies par type de prestations peuvent différer, vu que les prestataires peuvent toucher plusieurs types de prestations dans le cadre d'une seule demande.

^r Données révisées.

Source: Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi (a.-e.). Les données sur les demandes de prestations de maternité, de prestations parentales et de prestations de maladie reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'a.-e., alors que celles sur les demandes de prestations de compassion et de prestations pour parents d'enfants gravement malades reposent sur un échantillon de 100 %.

Le nombre de demandes de prestations de maladie établies a augmenté de 3,6 % par rapport à l'exercice précédent, tandis que les demandes de prestations de maternité et de prestations parentales ont enregistré une diminution de 2,4 % et de 0,4 %, respectivement. Les prestations de compassion ont connu la variation en pourcentage la plus importante, soit une hausse de 29,5 % des nouvelles demandes, suivies des demandes de prestations pour parents d'enfants gravement malades avec une augmentation de 12,6 %.

Le montant total versé en prestations spéciales a augmenté de 4,5 % par rapport à l'exercice précédent, totalisant 5,5 milliard de dollars pour l'EF1617. Les montants versés ont augmenté pour tous les types de prestations spéciales. Comme au cours du dernier exercice financier, l'augmentation la plus importante a été enregistrée au niveau des prestations de compassion (+195,4 %), suivie des prestations pour parents d'enfants gravement malades (+11,3 %).

À l'instar des exercices précédents, près des deux tiers des demandes de prestations spéciales (65,3 %) ont été établies par des femmes et elles ont reçu la majorité des montants versés en prestations spéciales (81,8 %). La plus grande part des prestations spéciales reçues par les femmes peut s'expliquer notamment par les prestations de maternité et du fait que les femmes aient touché 91,4 % du montant total versé en prestations parentales et 68,9 % du total des prestations de compassion. Les femmes ont aussi touché la majorité des prestations spéciales pour travailleurs autonomes (97,7 %).

En fonction de l'âge, les prestataires âgés de 25 à 39 ans ont établi près de la moitié (48,7 %) des nouvelles demandes de prestations spéciales et la grande majorité des demandes de prestations de maternité (87,3 %) et des prestations parentales (86,1 %). Ils ont aussi touché la plus grande part du montant total versé en prestations spéciales (71,2 %) et ont reçu respectivement 89,5 % et 88,3 % du total des montants versés en prestations de maternité et en prestations parentales. Les prestataires âgés de 40 ans et plus représentaient une plus grande proportion des personnes demandant des prestations de maladie (60,9 %) et des prestations de compassion (76,6 %) et ont touché 64,0 % et 78,0 % des montants versés en prestations de maladie et en prestations de compassion, respectivement.

Le taux de prestations hebdomadaires moyen pour les nouvelles demandes de prestations spéciales établies a augmenté de 2,0 % pour atteindre 432 \$. La part des demandes de prestations spéciales pour lesquelles le taux de prestations hebdomadaires maximum a été versé était de 40,7 % soit une légère diminution de 0,8 point de pourcentage par rapport à l'exercice précédent.

Des prestations d'assurance-emploi et des congés plus souples et plus inclusifs pour les familles canadiennes

Dans le budget de 2017 le gouvernement s'est engagé à offrir des prestations d'assurance-emploi plus souples et plus inclusives aux familles canadiennes. La *Loi n° 1 d'exécution du budget de 2017* a modifié l'ensemble actuel des prestations spéciales de l'a.-e. Les mesures ont été mises en œuvre le 3 décembre 2017. Par conséquent, elles n'étaient pas en vigueur pendant la période de référence examinée dans le présent rapport. Ces mesures incluent notamment:

- De permettre aux travailleuses enceintes de commencer à toucher les 15 semaines de prestations de maternité de l'a.-e. jusqu'à 12 semaines avant la date prévue de l'accouchement plutôt que les huit semaines actuelles.
- De permettre aux parents de choisir entre la possibilité de recevoir la durée régulière de 35 semaines de prestations parentales de l'a.-e. au taux de 55% de leur rémunération hebdomadaire assurable, ou de recevoir les nouvelles prestations parentales prolongées de 61 semaines au taux réduit de 33 % de leur rémunération hebdomadaire assurable, jusqu'à concurrence d'un montant maximal en fonction de l'option choisie.
- Une nouvelle prestation de l'a.-e. pour proches aidants d'adultes dans le cadre de laquelle les aidants admissibles ont accès à un maximum de 15 semaines de prestations pour offrir des soins ou un soutien à un membre adulte de leur famille qui est gravement malade ou blessé.
- Une définition de proches aidants élargie aux membres de la famille admissibles pour les prestations pour parents d'enfants gravement malades (renommées les prestations de l'a.-e. pour proches aidants d'enfants), ainsi que pour la nouvelle prestation pour proches aidants d'adultes.
- De permettre aux médecins et aux membres du personnel infirmier praticien, et non seulement aux médecins, de délivrer les certificats médicaux requis pour les prestations de compassion et les prestations pour proches aidants pour s'occuper d'un enfant ou d'un adulte gravement malade.

Prestations spéciales de l'assurance-emploi et entreprises

Selon les données fiscales de 2015⁹⁸, soit les dernières microdonnées disponibles au moment de la rédaction du présent rapport, il y avait un peu plus de 190 400 entreprises⁹⁹ (15,9 % de l'ensemble des entreprises en 2015) liées à l'établissement d'une demande de prestations spéciales de l'a.-e. en tant qu'employeurs actuels ou derniers employeurs des prestataires (voir le tableau 45). Il s'agit d'une légère augmentation de 0,8 % par rapport à l'exercice précédent.

⁹⁸ Pour l'analyse de la question des entreprises, on s'est servi des données administratives de l'assurance-emploi et de l'Agence du revenu du Canada (ARC). Les données de 2015 de l'ARC sont sujettes à des changements.

⁹⁹ 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 autonomes. Il convient de préciser que la définition englobe des entreprises qui n'ont versé aucune cotisation de l'a.-e.

Tableau 45

Entreprises, emploi et demandes de prestations spéciales de l'assurance-emploi selon la taille des entreprises*, Canada, 2015

	Nombre d'entreprises		Répartition de l'emploi** (Part en %)	Prestataires de l'a.-e.*** (Part en %)
	Toutes catégories d'entreprises	Entreprises comptant au moins un employé touchant des prestations spéciales de l'a.-e.		
Petite	1 083 684	109 630	21,6 %	18,5 %
Petite à moyenne	92 694	62 746	19,5 %	21,1 %
Moyenne à grande	15 646	14 856	15,8 %	18,0 %
Grande	3 215	3 192	43,1 %	42,3 %
Canada	1 195 239	190 424	100,0 %	100,0 %

* 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.

** Le nombre de travailleurs d'une entreprise est celui des personnes ayant un revenu d'emploi de cette dernière, comme indiqué sur le formulaire T4. Le nombre de travailleurs est ajusté afin que chaque membre de la population active ne soit compté qu'une seule fois et que les travailleurs qui travaillaient pour plus d'une entreprise soient pris en compte. Par exemple, si un travailleur a gagné 25 000 \$ au service d'une première entreprise et 25 000 \$ au service d'une deuxième, ce dernier est codé comme 0,5 employé dans le cas de la première entreprise et 0,5 dans le cas de la deuxième.

*** Ces données reposent sur le nombre de personnes touchant des prestations spéciales de l'a.-e. en 2015.

Sources: Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi (a.-e.). Les données reposent sur un échantillon de 100 % des données administratives de l'a.-e. Données administratives de l'Agence du Revenu du Canada. Les données administratives de l'ARC reposent sur un échantillon de 100 %.

La répartition de la main d'œuvre et des prestataires de prestations spéciales de l'a.-e. sont à peu près similaires par taille d'entreprise, contrairement aux prestations régulières de l'a.-e. où les grandes entreprises sont sous-représentées (voir la section 2.2 Prestations régulières de l'assurance-emploi). Dans le cas des prestations spéciales, l'écart le plus important entre la distribution des emplois et celle des bénéficiaires de prestations spéciales a été observé dans les petites entreprises (de 1 à 19 employés), mais il s'agit d'une différence de 3,1 points de pourcentage seulement. Du côté des grandes entreprises (de 500 employés ou plus), la part des demandes de prestations spéciales établies par leurs employés (42,3 %) était très similaire au poids de leurs employés dans la main-d'œuvre (43,1 %), par contre, la part des demandes de prestations régulières établies par leurs employés était inférieure (32,0 %). Tandis que les questions relatives au réaménagement des effectifs dans un contexte commercial ou économique difficile peuvent expliquer en partie le recours plus élevé aux prestations régulières de l'a.-e. chez les travailleurs des petites entreprises, l'utilisation des prestations spéciales de l'a.-e. est probablement plus liée au profil démographique de la main-d'œuvre, aux situations individuelles et à la nature du travail dans l'industrie.

2.6.2 Prestations de maternité et prestations parentales de l'assurance-emploi

Les prestations de maternité sont offertes aux mères biologiques admissibles qui ne peuvent pas travailler parce qu'elles sont enceintes ou qu'elles ont accouché récemment. Les bénéficiaires de prestations de maternité doivent satisfaire les critères d'admissibilité aux prestations spéciales de l'a.-e. en termes de nombre d'heures assurables ou de rémunération (voir la section 2.6 Prestations spéciales de l'a.-e.) et fournir à la Commission une

déclaration signée attestant leur grossesse et la date prévue ou réelle de l'accouchement¹⁰⁰. Les personnes admissibles peuvent toucher jusqu'à 15 semaines de prestations de maternité par période de prestations. Les prestations 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 la naissance de l'enfant¹⁰¹.

Les prestations parentales de l'a.-e. sont versées aux parents qui s'absentent du travail pour s'occuper d'un nouveau-né ou d'un enfant nouvellement adopté. Pour avoir droit aux prestations parentales, les demandeurs doivent répondre aux critères d'admissibilité associés aux prestations spéciales de l'a.-e. en ce qui a trait au nombre d'heures assurables ou à la rémunération et fournir une attestation signée indiquant la date de naissance de l'enfant ou la date de placement de l'enfant chez eux s'il s'agit d'une adoption. Jusqu'à 35 semaines de prestations parentales sont offertes aux personnes admissibles, lesquelles peuvent être partagées entre les parents, pour un total combiné maximal de 35 semaines de prestations¹⁰².

Aux fins des présentes sections, par demandes de prestations de maternité de l'a.-e., on considère les demandes pour lesquelles au moins un dollar en prestations de maternité a été versé, et par demandes de prestations parentales de l'a.-e., les demandes pour lesquelles au moins un dollar en prestations parentales a été versé. Il importe de noter le fait que les prestations de maternité et les prestations parentales versées en vertu du régime de l'assurance-emploi ne s'appliquent qu'aux parents qui résident à l'extérieur du Québec, vu que le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) offre, depuis le 1^{er} janvier 2006, des prestations aux salariés et aux travailleurs autonomes résidant au Québec qui sont admissibles à prendre un congé de maternité, de paternité, parental ou d'adoption.

Prestations de maternité et prestations parentales de l'assurance-emploi: couverture et accessibilité

Selon les données de l'Enquête sur la couverture de l'assurance-emploi (ECAE) de 2016, 209 800 nouvelles mères (celles ayant un enfant âgé de 12 mois ou moins) vivant à l'extérieur du Québec occupaient un emploi assurable en 2016, soit 72,0 % de toutes les nouvelles mères.

Parmi ces 209 800 nouvelles mères, 88,8 % ont déclaré avoir reçu des prestations de maternité ou des prestations parentales en 2016, ce qui marque une augmentation de 5,8 points de pourcentage par rapport à l'année précédente (83,0 %) et la deuxième proportion la plus élevée depuis l'an 2000 lorsque les données ont commencé à être recueillies (voir le graphique 36).

Selon les données de l'ECAE, la proportion des conjoints de nouvelles mères vivant hors du Québec qui ont reçu des prestations parentales ou avaient l'intention d'en demander a augmenté, pour passer à 12,9 % en 2016 contre 11,9 % en 2015. Au Québec, une part plus importante des nouveaux pères ont touché des prestations parentales ou avaient envisagé de le faire (80,1 %) ce qui peut être largement attribuable à la prestation de paternité versée spécifiquement aux pères dans le cadre du RQAP.

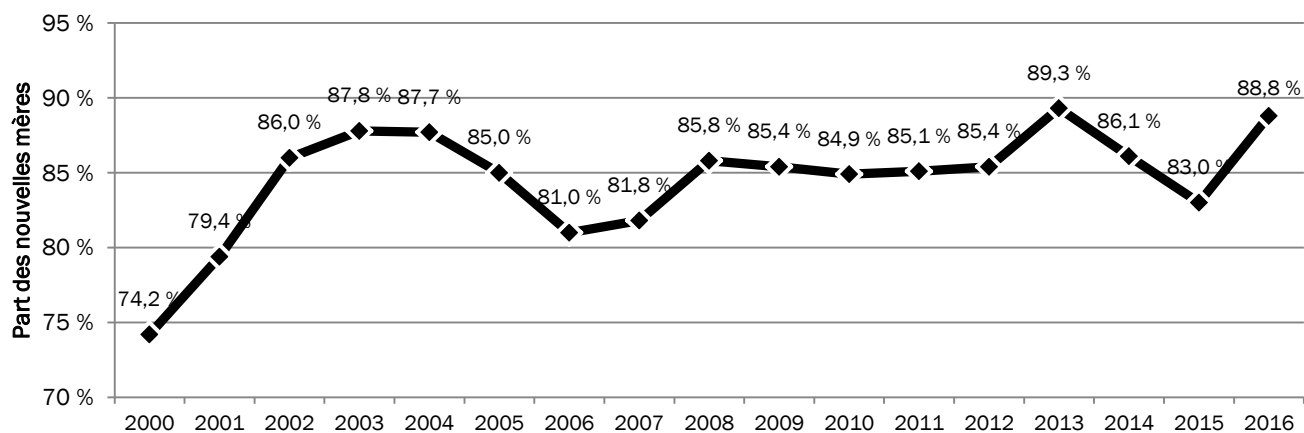
¹⁰⁰ Les prestations de maternité sont également versées aux pêcheuses qui sont enceintes ou ont accouché si elles ont gagné une rémunération assurable tirée de la pêche d'au moins 3 760 \$ au cours de la période de référence.

¹⁰¹ À compter du 3 décembre 2017, les travailleuses enceintes peuvent commencer à toucher les 15 semaines de prestations de maternité de l'a.-e. offertes jusqu'à 12 semaines avant la semaine prévue de l'accouchement en vertu de la *Loi n° 1 d'exécution du budget de 2017*. Cette modification n'était pas en vigueur durant la période de référence du présent rapport.

¹⁰² En date du 3 décembre 2017, la *Loi n° 1 d'exécution du budget de 2017* permet aux parents dont l'enfant est né ou placé en adoption après cette date qui font une demande de prestations parentales de choisir entre la durée régulière de 35 semaines de prestations payées sur 12 mois ou la durée prolongée de 61 semaines de prestations payées sur 18 mois. Les taux de prestations hebdomadaires associés aux 35 et 61 semaines de prestations sont respectivement 55 % et 33 % de la rémunération hebdomadaire assurable. Cette nouvelle option de durée prolongée des prestations parentales n'était pas en vigueur durant la période de référence du présent rapport.

Graphique 36

Part des nouvelles mères ayant occupé un emploi assurable hors du Québec et touchant des prestations de maternité ou des prestations parentales d'assurance-emploi (%), 2000 à 2016



Source: Statistique Canada, Enquête sur la couverture de l'assurance-emploi, 2000 à 2016

Accès et couverture aux prestations de maternité et aux prestations parentales

Selon les données de l'ECAE de 2016, la part des nouvelles mères ayant occupé un emploi assurable au Québec et touché des prestations de maternité ou des prestations parentales en vertu du RQAP (96,9 %) est supérieure à celle des personnes ayant touché des prestations de maternité ou des prestations parentales de l'a.-e. se trouvant dans les autres régions du Canada (88,8 %). Cette situation s'explique par plusieurs facteurs, notamment la participation obligatoire des travailleurs autonomes en vertu du RQAP par rapport à la participation volontaire dans le cadre du régime d'a.-e. et la plus faible norme d'admissibilité en fonction de la rémunération en vertu du RQAP (2 000 \$).

Demandes des prestations de maternité de l'assurance-emploi, montants versés et niveaux de prestations

Le nombre total de nouvelles demandes de prestations de maternité établies a diminué de 2,4 % par rapport à l'exercice précédent, pour s'établir à près de 170 300 au cours de l'EF1617 (voir le tableau 46). Le nombre de demandes de prestations de maternité a baissé dans presque toutes les provinces et tous les territoires, sauf au Nunavut (+10,0 %) et en Colombie-Britannique (+0,2 %) où le nombre de nouvelles demandes de prestations est resté sensiblement le même.

Les femmes âgées de 25 à 39 ans ont établi 87,3 % des nouvelles demandes de prestations de maternité tandis que celles âgées de 24 ans et moins représentaient 9,1 % des nouvelles demandes. Alors que le nombre de nouvelles demandes établies par les mères âgées de 24 ans et moins et par celles âgées de 25 à 39 ans ait diminué par rapport à l'exercice précédent, celui des mères âgées de 40 ans et plus a enregistré une hausse.

Malgré la baisse observée du nombre de demandes de prestations de maternité établies, le montant versé en prestations de maternité a augmenté de 2,4 % par rapport à l'exercice précédent pour se chiffrer à 1,1 milliard de

Tableau 46

Demandes de prestations de maternité de l'assurance-emploi et montant versé selon la province ou le territoire et l'âge, Canada, 2015-2016 à 2016-2017

	Nombre de demandes de prestations			Montant versé (en millions de \$)		
	2015-2016	2016-2017	Variation (%)	2015-2016	2016-2017	Variation (%)
Province ou territoire						
Terre-Neuve-et-Labrador	2 970	2 750	-7,4 %	17,7 \$	18,5 \$	+4,1 %
Île-du-Prince-Édouard	1 050	1 030	-1,9 %	6,5 \$	6,2 \$	-3,6 %
Nouvelle-Écosse	5 680	5 000	-12,0 %	33,1 \$	32,0 \$	-3,6 %
Nouveau-Brunswick	4 410	4 130	-6,3 %	25,6 \$	27,9 \$	+9,0 %
Québec	—	—	—	—	—	—
Ontario	84 190	83 770	-0,5 %	542,6 \$	556,9 \$	+2,6 %
Manitoba	8 870	8 150	-8,1 %	53,1 \$	51,5 \$	-3,1 %
Saskatchewan	8 330	7 760	-6,8 %	52,3 \$	53,0 \$	+1,3 %
Alberta	31 860	30 580	-4,0 %	209,5 \$	212,9 \$	+1,6 %
Colombie-Britannique	26 300	26 340	+0,2 %	165,2 \$	172,6 \$	+4,5 %
Yukon	290	280	-3,4 %	1,9 \$	2,0 \$	+7,2 %
Territoires du Nord-Ouest	360	320	-11,1 %	2,1 \$	2,5 \$	+19,3 %
Nunavut	200	220	+10,0 %	1,3 \$	1,3 \$	+3,0 %
Catégorie d'âge						
24 ans et moins	16 990	15 470	-8,9 %	81,9 \$	77,4 \$	-5,5 %
25 à 39 ans	151 630	148 720	-1,9 %	988,3 \$	1 017,9 \$	+3,0 %
40 ans et plus	5 890	6 140	+4,2 %	40,6 \$	41,9 \$	+3,1 %
Canada	174 510	170 330	-2,4 %	1 110,9 \$	1 137,3 \$	+2,4 %

Remarque: Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre aux totaux indiqués. Les variations en pourcentage sont basées sur des chiffres non arrondis. Comprend toutes les demandes pour lesquelles au moins 1 \$ en prestations de maternité de l'a.-e. a été versé.

Source: Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi (a.-e.). Les données reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'a.-e.

dollars pour l'EF1617. Les provinces et les territoires, sauf l'Île-du-Prince-Édouard, la Nouvelle-Écosse et le Manitoba, ont enregistré des montants plus élevés comparativement à l'exercice précédent.

Les femmes âgées de 25 à 39 ans ont touché 89,5 % du montant total versé en prestations de maternité, tandis que celles âgées de 24 ans et moins et celles âgées de 40 ans et plus ont reçu 6,8 % et 3,7 % du montant total versé, respectivement.

Les prestations de maternité se combinent souvent, dans le cadre d'une même demande, avec d'autres types de prestations, en particulier avec les prestations parentales et les prestations de maladie. En effet, 98,4 % des demandes de prestations de maternité complétées durant l'exercice financier analysé incluaient d'autres types de prestations de l'a.-e. (voir la sous-section 2.1.2 Demandes de prestations de l'assurance-emploi combinées).

Le taux de prestations de maternité hebdomadaires moyen a augmenté de 2,3 % pour atteindre 447 \$. Un peu moins de la moitié (49,4 %) des prestataires ont reçu le taux maximum de prestations hebdomadaires. En moyenne, le taux de prestations de maternité hebdomadaires le plus élevé a été versé dans le cas des demandes de prestations établies dans les Territoires du Nord-Ouest (499 \$) et au Yukon (493 \$) et par les mères âgées de 40 ans et plus (475 \$).

Demandes des prestations parentales de l'assurance-emploi, montants versés et niveaux de prestations

Au cours l'EF1617, près de 196 000 nouvelles demandes de prestations parentales de l'a.-e. ont été établies, ce qui représentait une légère diminution de 0,4 % par rapport à l'exercice précédent (voir le tableau 47). Moins de 1,0 % de ces nouvelles demandes de prestations parentales provenaient de parents adoptifs (environ 1 800). Le nombre de nouvelles demandes a chuté dans presque toutes les provinces et les territoires, sauf en Ontario et en Colombie-Britannique.

Alors que la grande majorité des demandes de prestations parentales ont été établies par des femmes (85,0 %), leur nombre a diminué de 2,1 % par rapport à l'exercice précédent. À l'inverse, le nombre de demandes de prestations parentales établies par des hommes s'est accru de 10,5 %.

Comme par le passé, les personnes âgées de 25 à 39 ans ont établi la plus grande part des nouvelles demandes de prestations parentales (86,1 %), tandis que celles âgées de 24 ans et moins et celles âgées de 40 ans et plus représentaient 8,1 % et 5,8 % des nouvelles demandes, respectivement.

Tableau 47

Demandes de prestations parentales de l'assurance-emploi et montant versé selon la province ou le territoire, le sexe et l'âge, Canada, 2015-2016 à 2016-2017

	Nombre de demandes de prestations			Montant versé (en millions de \$)		
	2015-2016	2016-2017	Variation (%)	2015-2016	2016-2017	Variation (%)
Province ou territoire						
Terre-Neuve-et-Labrador	2 960	2 930	-1,0 %	39,9 \$	42,0 \$	+5,3 %
Île-du-Prince-Édouard	1 140	1 130	-0,9 %	15,4 \$	14,4 \$	-6,8 %
Nouvelle-Écosse	6 470	5 970	-7,7 %	77,0 \$	79,4 \$	+3,0 %
Nouveau-Brunswick	4 940	4 580	-7,3 %	61,8 \$	62,5 \$	+1,2 %
Québec	—	—	—	—	—	—
Ontario	96 390	98 370	+2,1 %	1 297,7 \$	1 328,0 \$	+2,3 %
Manitoba	9 970	9 440	-5,3 %	125,0 \$	126,1 \$	+0,9 %
Saskatchewan	9 140	8 720	-4,6 %	121,1 \$	127,8 \$	+5,5 %
Alberta	34 830	33 480	-3,9 %	497,7 \$	501,7 \$	+0,8 %
Colombie-Britannique	29 670	30 340	+2,3 %	395,9 \$	409,5 \$	+3,4 %
Yukon	340	330	-2,9 %	3,4 \$	4,2 \$	+22,3 %
Territoires du Nord-Ouest	480	390	-18,8 %	4,6 \$	6,6 \$	+43,3 %
Nunavut	330	280	-15,2 %	3,9 \$	2,8 \$	-29,0 %
Sexe						
Hommes	26 690	29 490	+10,5 %	213,5 \$	233,7 \$	+9,5 %
Femmes	169 970	166 470	-2,1 %	2 430,0 \$	2 471,4 \$	+1,7 %
Catégorie d'âge						
24 ans et moins	17 030	15 840	-7,0 %	191,9 \$	177,8 \$	-7,3 %
25 à 39 ans	168 720	168 670	0,0 %	2 316,5 \$	2 389,0 \$	+3,1 %
40 ans et plus	10 910	11 450	+4,9 %	135,1 \$	138,3 \$	+2,3 %
Canada	196 660	195 960	-0,4 %	2 643,5 \$	2 705,1 \$	+2,3 %

Remarque: Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre aux totaux indiqués. Les variations en pourcentage sont basées sur des chiffres non arrondis. Comprend toutes les demandes pour lesquelles au moins 1 \$ en prestations parentales de l'a.-e. a été versé.

Source: Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi (a.-e.). Les données reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'a.-e.

Le montant total versé en prestations parentales a augmenté de 2,3 % par rapport à l'exercice précédent, totalisant 2,7 milliard de dollars pour la période examinée. Au niveau des provinces et des territoires, seuls l'Île-du-Prince-Édouard et le Nunavut ont enregistré une baisse de leurs montants respectifs versés en prestations parentales.

Comme dans le cas des nouvelles demandes, la majorité du montant total des prestations parentales a été versé aux femmes (91,4 %). Les hommes et les femmes ont chacun connu une hausse annuelle de leur montant total versé en prestations parentales, de 9,5 % et 1,7 %, respectivement. Les prestataires âgées de 25 à 39 ans ont touché la plus grande part des prestations versées (88,3 %), tandis que les prestataires de 24 ans et moins et ceux de 40 ans et plus ont reçu 6,6 % et 5,1 % du total des montants versés, respectivement.

Les prestations parentales hebdomadaires moyennes ont atteint 457 \$, soit une hausse de 2,4 % par rapport à l'exercice précédent. Plus de la moitié (53,3 %) des prestataires ont reçu le taux maximum de prestations hebdomadaires. En moyenne, le taux de prestations hebdomadaires était plus élevé pour les demandes de prestations établies dans les Territoires du Nord-Ouest (513 \$), par les hommes (503 \$) et par les personnes âgées de 40 ans et plus (489 \$).

Durée¹⁰³ des prestations de maternité et des prestations parentales de l'assurance-emploi

Tel qu'observé lors des exercices financiers précédents, les prestataires ont utilisé la quasi-totalité des semaines de prestations de maternité et de prestations parentales auxquelles ils avaient droit. Dans la grande majorité (91,5 %) des demandes de prestations de maternité complétées au cours de l'EF1617, les mères ont touché des prestations pendant les 15 semaines qui leur étaient offertes. La durée moyenne des demandes de prestations de maternité complétées s'est maintenue à 14,6 semaines.

Dans le cas des demandes de prestations parentales, les parents qui sont admissibles peuvent choisir de partager les 35 semaines de prestations offertes. Les statistiques sur les demandes de prestations parentales complétées durant la période analysée montrent que lorsque les semaines de prestations étaient partagées, les femmes ont touché en moyenne 22,8 semaines, alors que les hommes ont bénéficié de 10,3 semaines (voir le graphique 37). La durée moyenne des demandes de prestations parentales par famille était alors de 33,1 semaines pour les parents ayant décidé de partager les prestations. Du côté des parents qui ne partageaient pas les semaines de prestations offertes, la durée moyenne des prestations parentales était de 32,9 semaines pour les demandes de prestations complétées durant l'EF1617.

Basé sur les demandes complétées, le nombre combiné de semaines de prestations de maternité et des prestations parentales utilisées par les familles était, en moyenne, de 47,6 semaines par famille ou 95,2 % des 50 semaines de prestations de maternité et de prestations parentales auxquelles elles avaient droit (voir le tableau 48). De ces 47,6 semaines, 33,0 étaient versées en prestations parentales et 14,6 en prestations de maternité.

¹⁰³ Dans le *Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi de 2015-2016*, la durée moyenne des prestations de maternité et des prestations parentales était calculée à l'aide des données des demandes de prestations établies au cours des deux premiers trimestres de l'exercice financier à l'étude. Une nouvelle méthodologie de calcul des statistiques sur la durée a été adoptée dans le rapport de cette année. Cette méthodologie se fonde sur les données des demandes de prestations complétées durant l'exercice financier. Les demandes de prestations complétées incluent celles qui sont terminées et celles qui sont en dormance et étaient inactives en date du mois d'août de l'exercice financier suivant. Les statistiques pour l'exercice financier analysé dans ce rapport sont préliminaires et seront révisées dans le prochain rapport. Pour plus de détails, voir la note méthodologique à la sous-section 2.6.2. Prestations de maternité et prestations parentales de l'assurance-emploi.

Note méthodologique:

Changement apporté à la méthode de calcul de la durée des demandes de prestations spéciales*

Dans le *Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi de 2015-2016*, les statistiques sur la durée des prestations spéciales ont été calculées à l'aide de diverses périodes afin de produire les statistiques les plus exactes possibles. Par exemple, les statistiques sur la durée réelle des prestations de maternité, des prestations parentales et des prestations de maladie étaient fondées sur les demandes de prestations établies au cours des deux premiers trimestres de l'exercice financier. Cela permettait de s'assurer que les données soient basées sur autant de demandes de prestations complétées que possible.

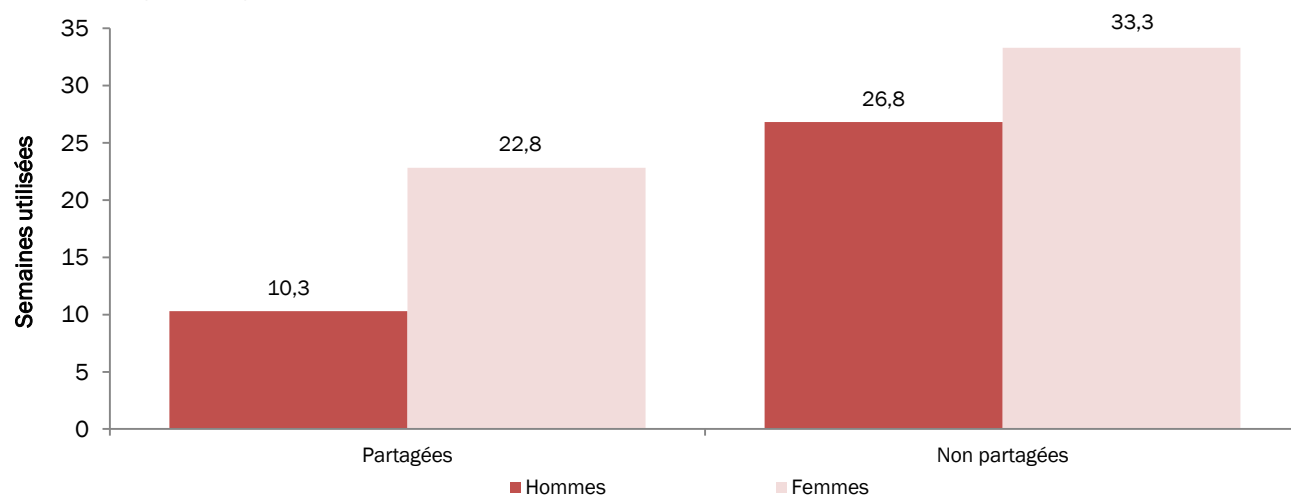
Une nouvelle méthode de calcul de la durée des prestations spéciales fondée sur les demandes complétées durant l'exercice financier a été adoptée dans le *Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi* de cette année. Des analyses faites avec cette nouvelle méthode démontrent qu'elle donne des estimations plus précises de la durée réelle que la méthode n'utilisant que les demandes établies au cours des deux premiers trimestres. De plus, la nouvelle méthode permet de mieux refléter les changements au régime d'assurance-emploi qui pourraient affecter la durée des demandes de prestations spéciales.

Les statistiques sur la proportion des demandes de prestations spéciales qui utilisaient le nombre maximum de semaines de prestations étaient déjà calculées à l'aide des demandes de prestations complétées dans le *Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi de 2015-2016*. Cette méthode de calcul fondée sur les demandes complétées continue à être utilisée dans le rapport de cette année.

* À l'exception des prestations de l'a.-e. pour parents d'enfants gravement malades. Les demandes pour ce type de prestations sont traitées manuellement, ainsi l'information concernant les demandes complétées n'est pas disponible.

Graphique 37

Nombre moyen de semaines de prestations parentales utilisées par les parents ayant partagé ou non ces dernières, selon le sexe, Canada, 2016-2017



Source: Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi (a.-e.). Les données reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'a.-e.

Tableau 48**Durée des prestations de maternité et des prestations parentales de l'assurance-emploi complétées, Canada, 2012-2013 à 2016-2017**

	2012-2013 ^r	2013-2014 ^r	2014-2015 ^r	2015-2016 ^r	2016-2017 ^p
Maternité	14,6	14,6	14,6	14,6	14,6
Parentales, par famille					
Partagées	33,7	32,9	33,5	33,2	33,1
Non partagées	32,8	32,9	33,0	32,9	32,9
Prestations de maternité et prestations parentales combinées, par famille (Part de toutes les semaines d'admissibilité utilisées)	47,6 (95,1 %)	47,5 (95,0 %)	47,7 (95,4 %)	47,6 (95,1 %)	47,6 (95,2 %)

Remarque : Les demandes de prestations complétées incluent celles qui sont terminées et celles qui sont en dormance et étaient inactives en date du mois d'août de l'exercice financier suivant. Les parts en pourcentage des semaines utilisées sont basées sur des chiffres non arrondis.

^p Résultats préliminaires.

^r Données révisées pour tenir compte de la nouvelle méthodologie de calcul de la durée qui se fonde sur les demandes de prestations complétées durant l'exercice financier.

Source: Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi (a.-e.). Les données reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'a.-e.

Les prestataires à faible revenu ayant touché du supplément familial ont reçu en moyenne 47,7 semaines de prestations de maternité et de prestations parentales pour les demandes complétées au cours de l'exercice financier examiné. Ces prestataires ont touché en moyenne 33,0 semaines de prestations parentales et 14,7 semaines de prestations de maternité (voir la sous-section 2.1.1 pour plus de renseignements sur la question du supplément familial).

2.6.3 Prestations de maladie de l'assurance-emploi

Les prestations de maladie sont versées pendant une période maximale de 15 semaines aux personnes admissibles qui sont incapables de travailler en raison d'une maladie, d'une blessure ou d'une mise en quarantaine mais qui seraient autrement disponibles pour le faire. La durée maximale exacte des prestations offertes auxquelles a droit un bénéficiaire de prestations de maladie dépend des recommandations de son médecin ou d'un professionnel de la santé dûment autorisé. 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.

Pour avoir droit aux prestations de maladie de l'a.-e., les prestataires doivent satisfaire aux critères d'admissibilité associés aux prestations spéciales de l'a.-e. en ce qui a trait au nombre d'heures assurables ou à la rémunération (voir la section 2.6 Prestations spéciales de l'a.-e.) et fournir à la Commission un certificat médical signé par un médecin traitant ou par un professionnel de la santé autorisé.

Aux fins de cette section, par demandes de prestations de maladie de l'a.-e., on considère les demandes pour lesquelles au moins un dollar en prestations de maladie a été versé.

Demandes de prestations de maladie de l'assurance-emploi, montants versés et niveaux de prestations

Au cours de l'EF1617, on comptait 378 700 nouvelles demandes de prestations de maladie établies, ce qui représentait une hausse de 3,6 % par rapport à l'exercice précédent et une quatrième augmentation annuelle consécutive. Le nombre de demandes de prestations de maladie établies a augmenté en Colombie-Britannique

Programme de réduction du taux de cotisation

Les employeurs qui offrent des régimes d'assurance-invalidité de courte durée à leurs employés au moins équivalents aux prestations de maladie de l'a.-e. et qui répondent à certaines exigences énoncées dans la *Loi sur l'assurance-emploi* et au *Règlement sur l'assurance-emploi* peuvent inscrire leurs régimes auprès de la Commission de l'assurance-emploi afin de bénéficier d'un taux de cotisation à l'a.-e. inférieur au taux régulier des employeurs par l'entremise du Programme de réduction du taux de cotisation.

Pour plus de renseignements au sujet de l'incidence sur les cotisations et le nombre d'entreprises touchées, voir la section 2.7 Information financière de l'assurance-emploi.

ainsi que dans les provinces du Centre et de l'Est du Canada, à l'exception de Terre-Neuve-et-Labrador, tandis que le nombre de demandes a diminué dans les provinces des Prairies et dans les Territoires du Nord-Ouest (voir le tableau 49).

Une plus grande part des nouvelles demandes de prestations de maladie ont été établies par des femmes (56,7 %) que par des hommes (43,3 %). Toutefois, tant les hommes que les femmes ont enregistré une augmentation annuelle du nombre de demandes de prestations de maladie, soit +2,0 % et +4,8 %, respectivement.

En fonction de l'âge, les prestataires âgés de 55 ans et plus ont établi 27,2 % des nouvelles demandes de prestations de maladie, soit un peu plus que leur représentation dans la population active canadienne qui était de 20,6 % durant l'EF1617¹⁰⁴. Les prestataires âgés de 24 ans et moins représentaient 7,6 % des demandes de prestations de maladie établies alors que ce groupe d'âge formait 14,3 % de la population active au Canada (voir le graphique 38). Par rapport à l'exercice précédent, les prestataires de tous les groupes d'âge ont connu une augmentation du nombre de demandes de prestations, mais la hausse la plus élevée a été observée chez les prestataires âgés de 55 ans et plus.

Le montant total versé en prestations de maladie s'est accru de 7,7 % par rapport à l'exercice précédent pour atteindre 1,6 milliard de dollars durant la période à l'étude. La majorité des provinces et des territoires, à l'exception du Manitoba et des Territoires du Nord-Ouest, ont enregistré une hausse de leur montant total versé en prestations de maladie (voir le tableau 49).

Alors que les femmes ont touché une part des montants versés en prestations de maladie un peu plus grande que celle des hommes, 52,4 % comparativement à 47,6 %, respectivement; les hommes ont connu une augmentation annuelle de leurs montants reçus supérieure à celle des femmes, +8,9 % versus +6,5 %, respectivement.

¹⁰⁴ Statistique Canada, Enquête sur la population active, tableau CANSIM 282-0001.

Tableau 49

Demandes de prestations de maladie de l'assurance-emploi et montant versé selon la province ou le territoire, le sexe et l'âge, Canada, 2015-2016 à 2016-2017

	Nombre de demandes de prestations			Montant versé (en millions de \$)		
	2015-2016	2016-2017	Variation (%)	2015-2016	2016-2017	Variation (%)
Province ou territoire						
Terre-Neuve-et-Labrador	10 170	10 140	-0,3 %	43,0 \$	45,1 \$	+4,8 %
Île-du-Prince-Édouard	5 780	6 000	+3,8 %	17,3 \$	20,2 \$	+16,2 %
Nouvelle-Écosse	18 500	19 070	+3,1 %	65,8 \$	74,0 \$	+12,4 %
Nouveau-Brunswick	22 800	24 830	+8,9 %	74,3 \$	92,7 \$	+24,8 %
Québec	111 420	119 210	+7,0 %	400,0 \$	428,8 \$	+7,2 %
Ontario	99 060	105 010	+6,0 %	424,3 \$	461,8 \$	+8,8 %
Manitoba	10 590	9 970	-5,9 %	44,9 \$	43,7 \$	-2,7 %
Saskatchewan	7 640	7 060	-7,6 %	33,6 \$	35,4 \$	+5,3 %
Alberta	29 240	26 520	-9,3 %	136,1 \$	138,2 \$	+1,6 %
Colombie-Britannique	49 490	50 170	+1,4 %	212,9 \$	223,9 \$	+5,2 %
Yukon	430	420	-2,3 %	1,8 \$	2,1 \$	+14,2 %
Territoires du Nord-Ouest	250	200	-20,0 %	1,3 \$	0,9 \$	-29,6 %
Nunavut	110	100	-9,1 %	0,5 \$	0,7 \$	+33,1 %
Sexe						
Hommes	160 580	163 870	+2,0 %	684,5 \$	745,5 \$	+8,9 %
Femmes	204 900	214 830	+4,8 %	771,5 \$	821,9 \$	+6,5 %
Catégorie d'âge						
24 ans et moins	27 730	28 710	+3,5 %	81,9 \$	91,5 \$	+11,7 %
25 à 44 ans	151 890	156 530	+3,1 %	592,1 \$	635,0 \$	+7,3 %
45 à 54 ans	89 420	90 600	+1,3 %	375,7 \$	396,9 \$	+5,6 %
55 ans et plus	96 440	102 860	+6,7 %	406,3 \$	444,0 \$	+9,3 %
Canada	365 480	378 700	+3,6 %	1 456,0 \$	1 567,4 \$	+7,7 %

Remarque: Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre aux totaux indiqués. Les variations en pourcentage sont basées sur des chiffres non arrondis. Comprend toutes les demandes pour lesquelles au moins 1 \$ en prestations de maladie de l'a.-e. a été versé.

Source: Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi (a.-e.). Les données reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'a.-e.

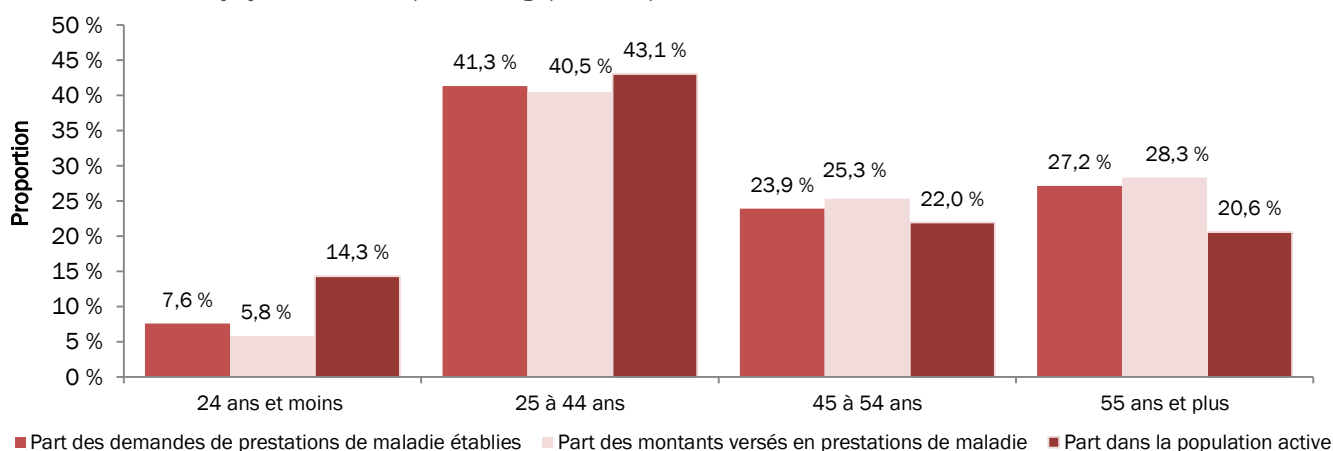
Comme dans le cas des nouvelles demandes, les prestataires âgés de 55 ans et plus ont reçu une part plus grande du montant total des paiements en prestations de maladie (28,3 %) que leur poids dans la population active (20,6 %), tandis que les prestataires de 24 ans et moins ont reçu une part plus petite (5,8 % de l'ensemble des prestations versées comparativement à 14,3 % de la population active) (voir le graphique 38). Tous les groupes d'âge ont enregistré une hausse des prestations de maladie reçues par rapport à l'exercice précédent.

Par industries, celles productrices de biens étaient surreprésentées en ce qui a trait aux demandes de prestations de maladie et aux prestations totales versées, représentant 25,6 % des nouvelles demandes de prestations de maladie et 27,8 % des prestations de maladie versées, alors qu'elles représentaient 21,1 % des travailleurs (voir le tableau 50). En revanche, les travailleurs des industries productrices de services étaient sous-représentés quant aux demandes de prestations de maladie et aux prestations de maladie versées, avec quelques exceptions au niveau des industries (par exemple, les services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien).

Le taux de prestations de maladie hebdomadaires moyen était de 417 \$, soit une augmentation de 1,8 % par rapport à l'exercice précédent. Près du tiers (33,1 %) des prestataires ont reçu le taux maximum de prestations hebdomadaires, ce qui représente une baisse de 1,3 point de pourcentage comparativement à l'exercice précédent. En moyenne, le taux de prestations de maladie hebdomadaires le plus élevé a été versé dans le cas des demandes de prestations établies dans les Territoires du Nord-Ouest (517 \$), par les hommes (455 \$) et par les prestataires âgés de 45 à 54 ans (428 \$).

Graphique 38

Parts des demandes de prestations de maladie de l'assurance-emploi, des montants versés en prestations de maladie et dans la population active, selon l'âge, Canada, 2016-2017



Remarque: Comprend toutes les demandes pour lesquelles au moins 1 \$ en prestations de maladie de l'a.-e. a été versé.

Sources: Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi (a.-e.). Les données reposent sur un échantillon de 10% des données administratives de l'a.-e. Statistique Canada, Enquête sur la population active, tableau CANSIM 282-0001.

Tableau 50

Emploi, demandes de prestations de maladie de l'assurance-emploi et montant versé selon l'industrie, Canada, 2016-2017

	Emploi (en milliers) (Part en pourcentage)	Nombre de demandes (en milliers) (Part en pourcentage)	Montant versé (en millions de \$) (Part en pourcentage)
Industries productrices de biens	3 823,1 (21,1 %)	96,9 (25,6 %)	435,0 \$ (27,8 %)
Agriculture, foresterie, pêche, chasse, extraction minière, pétrolière et gazière	610,3 (3,4 %)	17,2 (4,5 %)	68,0 \$ (4,3 %)
Services publics	137,0 (0,8 %)	0,4 (0,1 %)	1,6 \$ (0,1 %)
Construction	1 389,9 (7,7 %)	35,5 (9,4 %)	179,6 \$ (11,5 %)
Fabrication	1 685,9 (9,3 %)	43,9 (11,6 %)	185,8 \$ (11,9 %)
Industries productrices de services	14 330,2 (78,9 %)	262,4 (69,3 %)	1 066,1 \$ (68,0 %)
Commerces de gros et de détail	2 756,2 (15,2 %)	59,3 (15,7 %)	220,4 \$ (14,1 %)
Transport et entreposage	913,1 (5,0 %)	20,1 (5,3 %)	94,1 \$ (6,0 %)
Finance, assurances, services immobiliers et de location	1 141,4 (6,3 %)	11,9 (3,2 %)	51,4 \$ (3,3 %)
Services professionnels, scientifiques et techniques	1 398,8 (7,7 %)	9,8 (2,6 %)	42,1 \$ (2,7 %)
Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien*	767,0 (4,2 %)	29,2 (7,7 %)	118,7 \$ (7,6 %)
Services éducatifs	1 274,8 (7,0 %)	10,9 (2,9 %)	39,7 \$ (2,5 %)
Soins de santé et aide sociale	2 346,7 (12,9 %)	44,9 (11,8 %)	192,9 \$ (12,3 %)
Information, culture et loisirs**	788,6 (4,3 %)	7,5 (2,0 %)	28,5 \$ (1,8 %)
Services d'hébergement et de restauration	1 218,5 (6,7 %)	27,7 (7,3 %)	87,5 \$ (5,6 %)
Autres services (sauf l'administration publique)	781,7 (4,3 %)	16,2 (4,3 %)	67,5 \$ (4,3 %)
Administration publique	943,4 (5,2 %)	25,1 (6,6 %)	123,2 \$ (7,9 %)
Non classées	n.d.	19,4 (5,1 %)	66,3 \$ (4,2 %)
Canada	18 153,4 (100,0 %)	378,7 (100,0 %)	1 567,4 \$ (100,0 %)

Remarque: Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre aux totaux indiqués. Les parts en pourcentage sont basées sur des chiffres non arrondis. Comprend toutes les demandes pour lesquelles au moins 1 \$ en prestations de maladie de l'a.-e. a été versé.

* Comprend la gestion d'entreprises, les services administratifs, de soutien, de gestion des déchets et d'assainissement.

** Comprend les secteurs de l'information, des arts, des spectacles et des loisirs.

Sources: Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi (a.-e.). Les données reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'a.-e. Statistique Canada, Enquête sur la population active, tableau CANSIM 282-0007 (pour l'emploi).

Durée¹⁰⁵ des prestations de maladie de l'assurance-emploi

Un maximum de 15 semaines de prestations de maladie de l'a.-e. peuvent être versées aux personnes admissibles en raison d'une maladie, d'une blessure ou d'une mise en quarantaine, bien que ce nombre puisse être inférieur selon la recommandation de leur médecin.

La durée réelle moyenne des prestations de maladie complétées pendant la période analysée était de 9,8 semaines. En moyenne, les hommes et les femmes ont touché respectivement 9,5 et 10,1 semaines de prestations de maladie pour les demandes complétées.

Comme pour les exercices précédents, le nombre moyen de semaines de prestations de maladie versées a augmenté avec l'âge des prestataires. En effet, les prestataires âgés de 24 ans et moins ont connu, en moyenne, la durée la plus courte (8,9 semaines de prestations), tandis que les prestataires âgés de 55 ans et plus ont enregistré, en moyenne, la durée la plus longue (10,5 semaines de prestations) parmi les demandes de prestations de maladie complétées.

Un peu plus du tiers (35,7 %) des demandes de prestations de maladie complétées avaient utilisé la période maximale de 15 semaines d'admissibilité aux prestations de maladie¹⁰⁶, soit une proportion similaire à celle observée au cours de l'exercice précédent (voir le tableau 51). Les femmes (37,3 %) étaient plus susceptibles d'utiliser le nombre maximal de semaines de prestations que les hommes (33,7 %).

Tel qu'observé pour la durée moyenne des prestations, l'utilisation du total des 15 semaines de prestations de maladie offertes semble aussi être corrélée avec l'âge des prestataires. La part des demandes de prestations de

Tableau 51

Part des demandes de prestations de maladie de l'assurance-emploi complétées qui ont utilisé la période maximale de 15 semaines de prestations selon l'âge, Canada, 2012-2013 à 2016-2017

	2012-2013 ^r	2013-2014 ^r	2014-2015 ^r	2015-2016 ^r	2016-2017 ^p
24 ans et moins	23,3 %	25,3 %	29,4 %	27,0 %	27,7 %
25 à 44 ans	30,9 %	31,9 %	32,6 %	32,8 %	31,7 %
44 à 54 ans	37,2 %	38,8 %	38,2 %	37,6 %	38,3 %
55 ans et plus	39,8 %	41,7 %	41,7 %	41,9 %	42,0 %
Canada	34,1 %	35,6 %	36,1 %	35,9 %	35,7 %

Remarque : Comprend toutes les demandes pour lesquelles au moins 1 \$ en prestations de maladie de l'a.-e. a été versé. Les demandes de prestations complétées incluent celles qui sont terminées et celles qui sont en dormance et étaient inactives en date du mois d'août de l'exercice financier suivant.

^p Données préliminaires.

^r Données révisées.

Source : Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi (a.-e.). Les données reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'a.-e.

¹⁰⁵ Dans le *Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi de 2015-2016*, la durée moyenne des prestations de maladie était calculée à l'aide des données des demandes de prestations établies au cours des deux premiers trimestres de l'exercice financier à l'étude. Une nouvelle méthodologie de calcul des statistiques sur la durée a été adoptée dans le rapport de cette année. Cette méthodologie se fonde sur les données des demandes de prestations complétées durant l'exercice financier. Les demandes de prestations complétées incluent celles qui sont terminées et celles qui sont en dormance et étaient inactives en date du mois d'août de l'exercice financier suivant. Les statistiques pour l'exercice financier analysé dans ce rapport sont préliminaires et seront révisées dans le prochain rapport. Pour plus de détails, voir la note méthodologique à la sous-section 2.6.2. Prestations de maternité et prestations parentales de l'assurance-emploi.

¹⁰⁶ Le concept d'épuisement des prestations de maladie qui était présenté dans les *Rapports de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi* précédents n'est pas utilisé dans le rapport de cette année et a été remplacé par une mesure équivalente de la proportion des demandes de prestations qui utilisent la période maximale de 15 semaines de prestations de maladie. Le concept d'épuisement des semaines d'admissibilité est largement utilisé dans l'analyse des prestations régulières de l'a.-e. Cependant, le concept tel qu'utilisé dans le cas des prestations régulières ne s'applique pas toujours aux prestations de maladie. De plus, les circonstances pour lesquelles des prestations de maladie sont touchées sont différentes de celles liées aux prestations régulières.

maladie complétées qui avaient utilisé les 15 semaines d'admissibilité était de 27,7 % chez les prestataires âgés de 24 ans et moins, et grimpait à 42,0 % chez les prestataires âgés de 55 ans et plus (voir le tableau 51).

2.6.4 Prestations de compassion de l'assurance-emploi

Les prestations de compassion¹⁰⁷ de l'a.-e. offrent un soutien financier temporaire allant jusqu'à 26 semaines¹⁰⁸ aux prestataires admissibles qui doivent s'absenter de leur travail pour fournir des soins ou du soutien à des membres de leur famille qui souffrent d'une maladie grave qui risque de causer leur décès au cours des 26 prochaines semaines¹⁰⁹. Les prestations peuvent être versées à un membre de la famille ou partagées entre les membres de la famille, et seulement un membre de cette famille doit observer le délai de carence.

Pour avoir droit aux prestations de compassion, les prestataires doivent satisfaire aux critères d'admissibilité associés aux prestations spéciales de l'a.-e. en ce qui a trait au nombre d'heures assurables ou à la rémunération (voir la section 2.6 Prestations spéciales de l'a.-e.) et présenter à la Commission un certificat médical délivré par le médecin du membre de la famille¹¹⁰.

Aux fins de la présente section, par demande de prestations de compassion de l'a.-e., on considère les demandes pour lesquelles au moins un dollar en prestations de compassion a été versé.

Les bénéficiaires des soins

Les membres de la famille pour lesquels les prestataires peuvent demander des prestations de compassion comprennent, entre autres, les personnes suivantes : l'époux ou l'épouse, y compris le conjoint ou la conjointe de fait; l'enfant du prestataire ou l'enfant de l'époux ou de l'épouse du prestataire; un parent ou l'époux ou l'épouse du parent du prestataire; tout autre membre de la famille (comme des grands-parents, des frères et sœurs, des frères et sœurs par alliance, des petits-enfants, des nièces et des neveux et des beaux-parents); et tout autre individu jugé être un proche parent qu'il soit ou non uni par les liens du sang, du mariage, d'une union de fait ou de l'adoption.

Une étude supplémentaire¹¹¹ réalisée à l'aide des données sur les demandeurs de prestations de compassion durant l'exercice financier 2015 à 2016 a démontré que 58,1 % des personnes ont présenté une demande pour prendre soin d'un parent, 27,5 % d'un conjoint ou d'un époux, 4,3 % d'un frère ou d'une sœur, 3,5 % d'un enfant et 6,6 % d'un autre type de bénéficiaire. Selon la même étude, le nombre des demandes de prestations de compassion augmentait avec l'âge du bénéficiaire des soins. Dans 16,9 % des cas les demandeurs qui ont

¹⁰⁷ Ce type de prestations spéciales de l'a.-e. était appelé « prestations pour soignants » dans les *Rapports de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi* précédents. Afin de faire la distinction entre ce type de prestations spéciales et la nouvelle prestation spéciale de l'a.-e. « prestation pour proches aidants d'adultes » créée dans le cadre de la *Loi n° 1 d'exécution du budget de 2017*, la terminologie a été changée pour « prestations de compassion ». La terminologie anglaise est demeurée la même, c'est-à-dire, « compassionate care benefits ».

¹⁰⁸ En date du 3 janvier 2016 la durée maximale des prestations de compassion est passée de 6 à 26 semaines et la période à l'intérieur de laquelle les prestataires pouvaient recevoir ces semaines de prestations est passée de 26 à 52 semaines. Les prestataires de prestations de compassion ayant une période de prestations ouverte à la mise en œuvre pouvaient bénéficier de la période de prestations payables jusqu'à 26 semaines malgré le fait d'avoir établi leur demande avant la mise en œuvre.

¹⁰⁹ Pour en savoir davantage sur les termes « membres de la famille » en lien aux personnes gravement malades, consulter le site Web de Service Canada : <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/assurance-emploi/ae-liste/rapports/guide/ch-23/prestations-de-compassion.html>

¹¹⁰ À compter du 3 décembre 2017, en vertu de la *Loi n° 1 d'exécution du budget de 2017*, la liste des professionnels de la santé autorisés à signer des certificats médicaux pour les prestations de compassion de l'a.-e. a été étendue aux médecins et aux membres du personnel infirmier praticien. Ce changement à la liste des professionnels pouvant émettre un certificat médical n'était pas en vigueur durant la période de référence du présent rapport.

¹¹¹ EDSC, *Prestations de compassion: Mise à jour (2004-2005 à 2015-2016)*. (Ottawa : EDSC, Direction de l'évaluation, 2018)

présenté une demande l'ont fait pour s'occuper d'un bénéficiaire âgé entre 18 et 54 ans, alors que dans 34,8 % des cas les demandeurs voulaient prendre soin d'un bénéficiaire âgé de 75 ans et plus.

Demandes de prestations de compassion de l'assurance-emploi, montants versés et niveaux de prestations

Le nombre total de nouvelles demandes de prestations de compassion établies s'est accru de 29,5 % par rapport à l'exercice précédent, pour s'établir à près de 10 200 au cours de l'EF1617. Il s'agit de la deuxième hausse annuelle substantielle de suite alors que le nombre de demandes avait connu une augmentation de 26,1 % l'exercice auparavant (voir le graphique 39). Cette situation était en partie attribuable à l'augmentation de la période maximale de semaines de prestations payables qui est passée de 6 à 26 semaines en janvier 2016. Cette augmentation pourrait avoir fait en sorte que les périodes d'interruption d'emploi pour fournir des soins et du soutien sont devenues un fardeau financier moins lourd comparativement à la plus courte période donnant droit à 6 semaines de prestations.

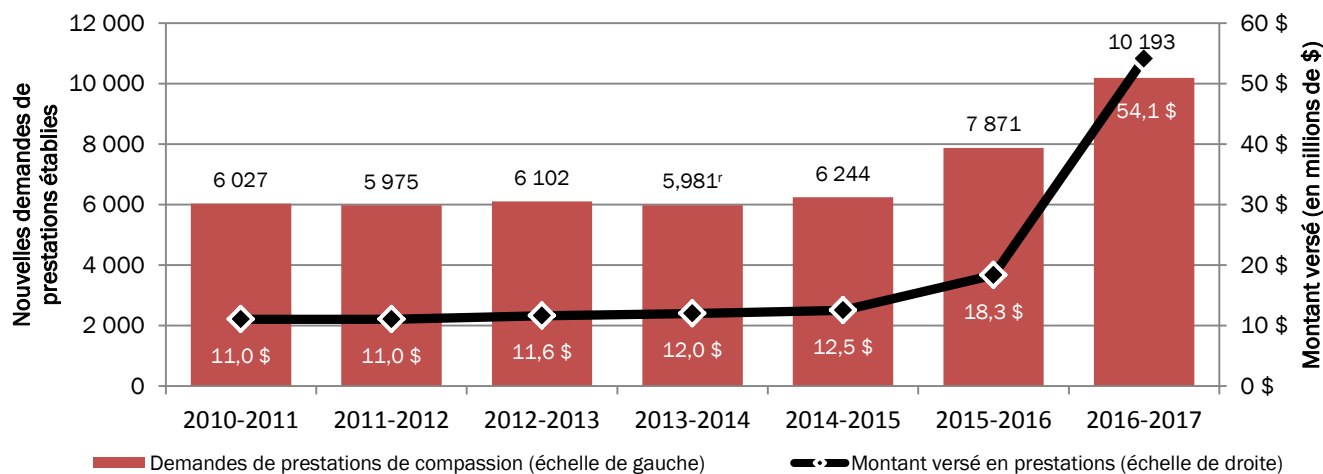
Le nombre de nouvelles demandes de prestations de compassion a augmenté dans l'ensemble des régions, avec les variations en pourcentage les plus importantes ayant été enregistrées dans les Territoires (+75,0 %) et en Nouvelle-Écosse (+51,0 %) (voir le tableau 52).

Comme par le passé, les femmes ont établi la majorité des demandes de prestations de compassion avec 72,4 % des demandes. On a enregistré une hausse annuelle des nouvelles demandes de 24,4 % pour les hommes et de 31,5 % pour les femmes.

Selon le groupe d'âge, les personnes âgées de 25 à 44 ans avaient établi une part plus petite des demandes de prestations de compassion (32,0 %) que leur poids relatif dans la population active canadienne¹¹² (43,1 %). À l'inverse, les personnes âgées de 45 à 54 ans et celles âgées de 55 ans et plus avaient établi une plus grande

Graphique 39

Demandes de prestations de compassion de l'assurance-emploi et montant versé, Canada, 2010-2011 à 2016-2017



Remarque : Comprend toutes les demandes pour lesquelles au moins 1 \$ en prestations de compassion de l'a.-e. a été versé.

* Données révisées.

Source : Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi (a.-e.). Les données reposent sur un échantillon de 100 % des données administratives de l'a.-e.

¹¹² Statistique Canada, Enquête sur la population active, tableau CANSIM 282-0001.

Tableau 52

Demandes de prestations de compassion de l'assurance-emploi et montant versé selon la région, le sexe et l'âge, Canada, 2015-2016 à 2016-2017

	Nombre de demandes de prestations			Montant versé (en millions de \$)		
	2015-2016	2016-2017	Variation (%)	2015-2016	2016-2017	Variation (%)
Région						
Terre-Neuve-et-Labrador	92	106	+15,2 %	0,2 \$	0,6 \$	+176,5 %
Île-du-Prince-Édouard	51	55	+7,8 %	0,1 \$	0,3 \$	+182,7 %
Nouvelle-Écosse	243	367	+51,0 %	0,6 \$	2,1 \$	+277,8 %
Nouveau-Brunswick	205	245	+19,5 %	0,5 \$	1,4 \$	+220,9 %
Québec	1 319	1 759	+33,4 %	2,8 \$	7,7 \$	+170,8 %
Ontario	3 465	4 452	+28,5 %	8,0 \$	23,0 \$	+189,1 %
Manitoba	297	391	+31,6 %	0,7 \$	2,2 \$	+198,3 %
Saskatchewan	200	258	+29,0 %	0,5 \$	1,7 \$	+230,0 %
Alberta	741	1 002	+35,2 %	2,0 \$	6,1 \$	+209,6 %
Colombie-Britannique	1 238	1 523	+23,0 %	2,9 \$	8,8 \$	+201,5 %
Territoires	20	35	+75,0 %	0,1 \$	0,2 \$	+251,1 %
Sexe						
Hommes	2 260	2 812	+24,4 %	5,9 \$	16,8 \$	+186,1 %
Femmes	5 611	7 381	+31,5 %	12,4 \$	37,3 \$	+199,8 %
Catégorie d'âge						
24 ans et moins	138	176	+27,5 %	0,3 \$	0,7 \$	+190,5 %
25 à 44 ans	2 450 ^r	3 259	+33,0 %	5,8 \$ ^r	17,0 \$	+194,0 %
45 à 54 ans	2 758 ^r	3 461	+25,5 %	6,4 \$ ^r	18,5 \$	+187,2 %
55 ans et plus	2 525	3 297	+30,6 %	5,9 \$	17,9 \$	+206,0 %
Canada	7 871	10 193	+29,5 %	18,3 \$	54,1 \$	+195,4 %

Remarque: Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre aux totaux indiqués. Les variations en pourcentage sont basées sur des chiffres non arrondis. Comprend toutes les demandes pour lesquelles au moins 1 \$ en prestations de compassion de l'a.-e. a été versé.

^r Données révisées.

Source: Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi (a.-e.). Les données reposent sur un échantillon de 100 % des données administratives de l'a.-e.

part des demandes de prestations de compassion (34,0 % et 32,3 % respectivement) que leur représentation dans la population active du Canada (22,0 % et 20,6 % respectivement).

Le montant total versé en prestations de compassion a presque triplé par rapport à l'exercice financier précédent, enregistrant une croissance de 195,4 %, pour atteindre 54,1 millions de dollars pour la période examinée. Cette augmentation était attribuable en partie à la hausse du nombre de nouvelles demandes de prestations de compassion établies ainsi qu'au prolongement, en vigueur depuis le 3 janvier 2016, de la durée maximale des prestations payables et de la période à l'intérieur de laquelle les prestations pouvaient être reçues. Les nouvelles demandes de prestations de compassion établies au cours de l'exercice financier à l'étude ont donc bénéficié d'une durée maximale de prestations payables plus longue que la plupart des demandes établies durant l'exercice financier précédent (EF1516). De plus, les demandes de prestations de l'EF1516 établies le 3 janvier 2016 ou après, ainsi que celles établies avant le 3 janvier 2016 mais qui avaient une période de prestations ouverte à la mise en œuvre de la prolongation, ont aussi pu bénéficier du nombre plus élevé de semaines de

prestations de compassion et de la période de prestations plus longue, et par conséquent pouvaient se prolonger durant l'exercice financier analysé dans ce rapport.

Les montants versés en prestations de compassion ont augmenté dans toutes les régions. La majorité du montant total des prestations de compassion a été versé aux femmes (68,9 %). Les hommes et les femmes ont chacun connu une hausse annuelle de leurs montants reçus en prestations de compassion, de +186,1 % et +199,8 %, respectivement.

Comme dans le cas des nouvelles demandes, les prestataires âgés de 25 à 44 ans ont reçu une part des montants versés en prestations de compassion qui était inférieure à leur poids démographique dans la population active canadienne, soit 31,4 % des montants versés alors que ce groupe d'âge comptait pour 43,1 % de la force de travail. À l'opposé, les prestataires âgés de 45 à 54 ans et ceux âgés de 55 ans et plus ont touché respectivement 34,1 % et 33,1 % du montant total des paiements en prestations de compassion alors qu'ils représentaient 22,0 % et 20,6 % de la population active, respectivement. Tous les groupes d'âge ont enregistré une augmentation des montants reçus par rapport à l'exercice précédent.

Le taux de prestations de compassion hebdomadaires moyen a augmenté de 2,4 % pour atteindre 444 \$. Un peu moins de la moitié (43,6 %) des prestataires ont reçu le taux maximum de prestations hebdomadaires. En moyenne, le taux de prestations de compassion hebdomadaires le plus élevé a été versé dans le cas des demandes de prestations établies dans les Territoires (498 \$), par les hommes (478 \$) et par les prestataires âgés de 25 à 44 ans (457 \$).

On comptait près de 650 demandes de prestations établies durant la période analysée où les semaines de prestations étaient partagées parmi des membres de la famille qui étaient admissibles, ce qui représentait 6,4 % des demandes. Il s'agit d'une hausse comparativement à l'exercice précédent alors que 3,7 % des demandes de prestations étaient partagées entre les membres d'une famille.

Durée¹¹³ des prestations de compassion de l'assurance-emploi

Depuis le 3 janvier 2016, le nombre de semaines de prestations de compassion pouvant être versées aux prestataires admissibles est passé à 26 semaines par demande. Cela représente une hausse importante par rapport aux 6 semaines de prestations payables disponibles antérieurement. Les semaines de prestations peuvent être partagées avec d'autres membres de la famille s'ils ont aussi droit à ces prestations.

La durée moyenne des demandes de prestations de compassion complétées au cours de l'EF1617 était de 9,7 semaines. Il s'agit d'une augmentation de 4,9 semaines comparativement à l'exercice précédent qui peut être attribuable à la hausse du nombre maximal de semaines de prestations de compassion offertes depuis le 3 janvier 2016 (voir le tableau 53). La durée moyenne des demandes de prestations de compassion complétées pendant l'EF1516 est restée semblable à celles des exercices financiers antérieurs même si plusieurs demandes établies à la fin de la période pouvaient bénéficier de 6 semaines ou plus de prestations. Ceci s'explique par le

¹¹³ Dans le *Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi de 2015-2016*, la durée moyenne des prestations de compassion était calculée à l'aide des données de toutes les demandes de prestations établies au cours de l'exercice financier à l'étude. Une nouvelle méthodologie de calcul des statistiques sur la durée a été adoptée dans le rapport de cette année. Cette méthodologie se fonde sur les données des demandes de prestations complétées durant l'exercice financier. Les demandes de prestations complétées incluent celles qui sont terminées et celles qui sont en dormance et étaient inactives en date du mois d'août de l'exercice financier suivant. Les statistiques pour l'exercice financier analysé dans ce rapport sont préliminaires et seront révisées dans le prochain rapport. Pour plus de détails, voir la note méthodologique à la sous-section 2.6.2. Prestations de maternité et prestations parentales de l'assurance-emploi.

changement méthodologique du calcul des statistiques sur la durée qui se base maintenant sur les demandes complétées. Plusieurs demandes établies durant l'EF1516 qui avaient droit jusqu'à 26 semaines de prestations se sont prolongées et complétées au cours de l'exercice financier suivant et ne comptaient donc pas dans le calcul de la durée des demandes complétées durant l'EF1516.

Les hommes et les femmes ont touché, en moyenne, un nombre de semaines de prestations de compassion similaire pour les demandes complétées durant l'EF1617 (environ 9,7 semaines). Les prestataires âgés de 24 ans et moins, de 25 à 44 ans et de 45 à 54 ans ont bénéficié, en moyenne, de près de 9,4 semaines de prestations de compassion pour les demandes complétées, tandis que les prestataires âgés de 55 ans et plus ont touché, en moyenne, 10,4 semaines de prestations.

Parmi les demandes de prestations de compassion complétées, 64,0 % ont utilisé 6 semaines de prestations ou plus. Cette proportion, qui est un peu plus élevée que celles enregistrées au cours des exercices antérieurs (voir le tableau 53), semble indiquer que malgré l'augmentation du nombre maximal de semaines de prestations de compassion offertes, une part significative des demandes n'ont pas bénéficié des semaines supplémentaires disponibles ce qui peut être en partie attribuable au décès du bénéficiaire des soins. On comptait 13,4 % des demandes de prestations de compassion complétées qui avaient reçu le nombre maximal de 26 semaines de prestations.

Une étude récente¹¹⁴ mettant à jour les résultats de recherche sur l'utilisation et la durée des prestations de compassion a confirmé que le décès du bénéficiaire des soins est une des principales raisons de ne pas toucher ou demander le nombre maximal de semaines de prestations. De plus, les prestataires qui prennent soin de leur époux (épouse) ou qui habitent avec le bénéficiaire des soins sont les plus susceptibles d'utiliser toutes les semaines de prestations offertes.

Une proportion similaire d'hommes et de femmes ont utilisé 6 semaines ou plus de prestations de compassion parmi les demandes complétées durant l'exercice financier étudié. Par ailleurs, les prestataires âgés de 55 ans et plus étaient plus susceptibles de toucher 6 semaines ou plus de prestations de compassion (68,2 %) que les prestataires âgés de 24 ans et moins (56,4 %).

Tableau 53

Durée et part des demandes qui ont utilisé 6 semaines ou plus de prestations pour les demandes de prestations de compassion de l'assurance-emploi complétées, Canada, 2012-2013 à 2016-2017

	2012-2013 ^r	2013-2014 ^r	2014-2015 ^r	2015-2016 ^r	2016-2017 ^p
Part en pourcentage des demandes de prestations de compassion utilisant 6 semaines de prestations ou plus	58,7 %	58,6 %	58,5 %	54,2 %	64,0 %
Durée moyenne	4,8	4,7	4,7	4,8	9,7

Remarque : Comprend toutes les demandes pour lesquelles au moins 1 \$ en prestations de compassion de l'a.-e. a été versé. Les demandes de prestations complétées incluent celles qui sont terminées et celles qui sont en dormance et étaient inactives en date du mois d'août de l'exercice financier suivant.

^p Résultats préliminaires.

^r Données révisées pour tenir compte de la nouvelle méthodologie de calcul de la durée qui se fonde sur les demandes de prestations complétées durant l'exercice financier.

Source: Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi (a.-e.). Les données reposent sur un échantillon de 100 % des données administratives de l'a.-e.

¹¹⁴ EDSC, *Prestations de compassion: Mise à jour (2004-2005 à 2015-2016)*. (Ottawa : EDSC, Direction de l'évaluation, 2018)

2.6.5 Prestations de l'assurance-emploi pour parents d'enfants gravement malades

Les prestations de l'a.-e. pour parents d'enfants gravement malades¹¹⁵ offrent un soutien temporaire du revenu pour une période maximale de 35 semaines aux travailleurs admissibles et aux travailleurs autonomes qui s'absentent du travail pour fournir des soins ou du soutien à un enfant gravement malade ou blessé. Les prestations peuvent être partagées entre les parents, qui peuvent les recevoir simultanément ou séparément, jusqu'à concurrence du nombre maximum de semaines d'admissibilité.

Pour avoir droit à ces prestations, les prestataires doivent satisfaire aux critères d'admissibilité associés aux prestations spéciales de l'a.-e. en ce qui concerne le nombre d'heures d'emploi assurable ou la rémunération (voir la section 2.6 Prestations spéciales de l'a.-e.). De plus, ils doivent prouver qu'ils sont les parents d'un enfant gravement malade ou blessé¹¹⁶, prouver que cet enfant est âgé de moins de 18 ans lors de l'ouverture de la période de prestations de 52 semaines et fournir un certificat médical signé par un médecin spécialiste¹¹⁷. Pour qu'un enfant soit jugé gravement malade, sa vie doit être en danger en raison de la maladie ou d'une blessure. De plus, il doit avoir eu un changement considérable dans l'état de santé normal de l'enfant, ce qui fait que ce dernier exige des soins ou du soutien de son (ses) parent(s).

Aux fins de cette section, par demandes de prestations de l'a.-e. pour parents d'enfants gravement malades, on considère les demandes pour lesquelles au moins un dollar en prestations de l'a.-e. pour parents d'enfants gravement malades a été versé.

Demandes de prestations de l'assurance-emploi pour parents d'enfants gravement malades, montants versés et niveaux de prestations

Au cours de l'EF1617, on comptait près de 4 200 nouvelles demandes établies de prestations pour parents d'enfants gravement malades, ce qui représentait une hausse de 12,6 % par rapport à l'exercice précédent (voir le graphique 40). Une plus grande part des demandes de prestations ont été établies par des femmes (80,6 %) que par des hommes (19,4 %). Toutefois, tant les hommes que les femmes ont enregistré une augmentation annuelle du nombre de nouvelles demandes, soit +8,9 % et +13,5 %, respectivement (voir le tableau 54).

En fonction de l'âge, les personnes âgées de 25 à 44 ans ont établi la plus grande part des nouvelles demandes de prestations pour parents d'enfants gravement malades (88,8 %), tandis que celles âgées de 24 ans et moins et celles âgées de 45 ans et plus représentaient 5,3 % et 5,9 % des nouvelles demandes, respectivement.

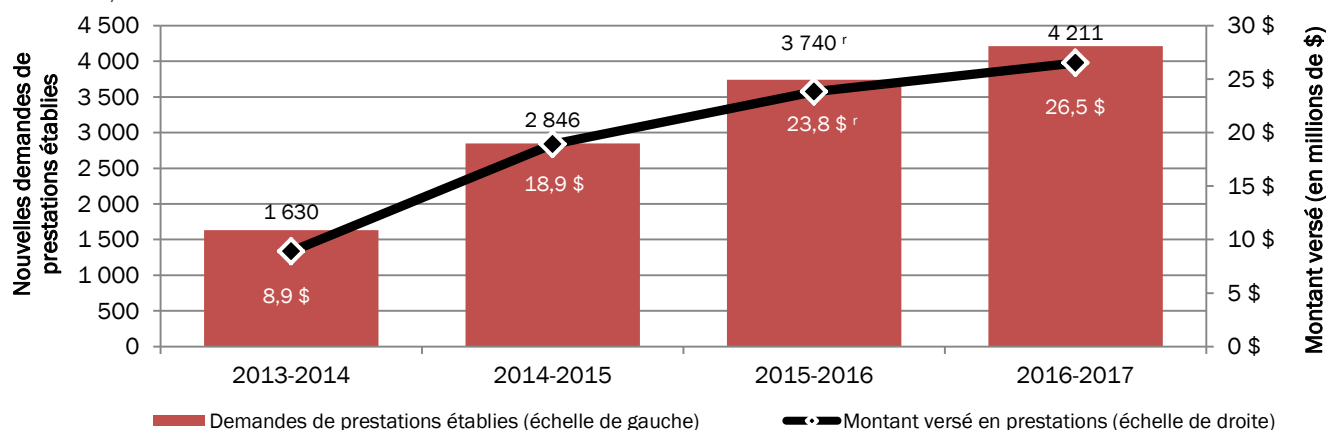
¹¹⁵ En date du 3 décembre 2017 les prestations de l'a.-e. pour parents d'enfants gravement malades ont été renommées les prestations pour proches aidants d'enfants dans le cadre de la *Loi n° 1 d'exécution du budget de 2017*. Ce changement de nom n'était pas en vigueur au cours de la période de référence du présent rapport.

¹¹⁶ À compter du 3 décembre 2017, en plus des parents de l'enfant, des membres de la famille immédiate et élargie qui sont admissibles peuvent demander des prestations pour proches aidants d'enfants (auparavant nommées prestations pour parents d'enfants gravement malades), tel qu'établi par la *Loi n° 1 d'exécution du budget de 2017*. Cette définition élargie de proches aidants admissibles n'était pas en vigueur durant la période de référence du présent rapport.

¹¹⁷ À compter du 3 décembre 2017, en vertu de la *Loi n° 1 d'exécution du budget de 2017*, la liste des spécialistes de la santé autorisés à signer des certificats médicaux pour les prestations pour proches aidants d'enfants (auparavant nommées prestations pour parents d'enfants gravement malades) a été étendue aux médecins et aux membres du personnel infirmier praticien. Ce changement à la liste des professionnels pouvant émettre un certificat médical n'était pas en vigueur durant la période de référence du présent rapport.

Graphique 40

Demandes de prestations de l'assurance-emploi pour parents d'enfants gravement malades et montant versé, Canada, 2013-2014 à 2016-2017



Remarque : Comprend toutes les demandes pour lesquelles au moins 1 \$ en prestations de l'a.-e. pour parents d'enfants gravement malades a été versé.

^r Données révisées.

Source : Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi (a.-e.). Les données reposent sur un échantillon de 100 % des données administratives de l'a.-e.

Tableau 54

Demandes de prestations de l'assurance-emploi pour parents d'enfants gravement malades et montant versé selon le sexe et l'âge, Canada, 2015-2016 à 2016-2017

	Nombre de demandes de prestations			Montant versé (en millions de \$)		
	2015-2016 ^r	2016-2017	Variation (%)	2015-2016 ^r	2016-2017	Variation (%)
Sexe						
Hommes	751	818	+8,9 %	5,2 \$	5,3 \$	+0,6 %
Femmes	2 989	3 393	+13,5 %	18,6 \$	21,2 \$	+14,3 %
Catégorie d'âge						
24 ans et moins	216	222	+2,8 %	1,1 \$	1,1 \$	-2,9 %
25 à 44 ans	3 276	3 740	+14,2 %	20,5 \$	23,3 \$	+13,2 %
45 à 54 ans	226	229	+1,3 %	2,0 \$	2,0 \$	+1,3 %
55 ans et plus	22	20	-9,1 %	0,1 \$	0,1 \$	-13,3 %
Canada	3 740	4 211	+12,6 %	23,8 \$	26,5 \$	+11,3 %

Remarque : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre aux totaux indiqués. Les variations en pourcentage sont basées sur des chiffres non arrondis. Comprend toutes les demandes pour lesquelles au moins 1 \$ en prestations de l'a.-e. pour parents d'enfants gravement malades a été versé.

^r Données révisées

Source : Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi (a.-e.). Les données reposent sur un échantillon de 100 % des données administratives de l'a.-e.

Le montant versé en prestations pour parents d'enfants gravement malades s'est chiffré à 26,5 millions de dollars durant la période analysée, soit une hausse de 11,3 % comparativement à l'exercice financier précédent. Comme dans le cas des demandes établies, les femmes ont touché la plupart des prestations versées (80,1 %), tandis que selon l'âge, les prestataires âgés de 25 à 44 ans ont reçu la majorité des paiements versés pour ce type de prestations (87,9 %).

Pour l'exercice financier à l'étude, le taux de prestations hebdomadaires moyen des prestations pour parents d'enfants gravement malades était de 447 \$, ce qui représente une augmentation de 1,5 % par rapport à l'exercice précédent. En moyenne, le taux de prestations hebdomadaires des prestations pour parents d'enfants

gravement malades le plus élevé a été versé dans le cas des demandes de prestations établies par les hommes (481 \$) et par les prestataires âgés de 55 ans et plus (455 \$).

Durée¹¹⁸ des prestations de l'assurance-emploi pour parents d'enfants gravement malades

En vertu des prestations pour parents d'enfants gravement malades, les prestataires ont droit jusqu'à 35 semaines de prestations pouvant être partagées entre les parents admissibles et se diviser en segments durant la période de prestations de 52 semaines.

Les personnes recevant des prestations pour parents d'enfants gravement malades ont utilisé, en moyenne, 17,2 semaines de prestations au cours de la période examinée, soit une baisse de 0,3 semaine par rapport à l'exercice financier précédent. Les femmes ont reçu, en moyenne, davantage de semaines de prestations que les hommes, soit 18,7 semaines comparativement à 14,3 semaines, respectivement. Le nombre moyen de semaines de prestations utilisées était plus élevé pour les prestataires âgés de 55 ans et plus (21,9 semaines) et pour ceux âgés entre 45 et 54 ans (21,7 semaines).

2.6.6 Prestations spéciales de l'assurance-emploi pour travailleurs autonomes

Les travailleurs autonomes peuvent présenter une demande de prestations spéciales après s'être inscrits au programme d'assurance-emploi. Les prestations spéciales qui leur sont offertes sont les mêmes que celles versées aux salariés.

Pour avoir droit aux prestations spéciales de l'a.-e. comme travailleurs autonomes, la personne intéressée doit :

- s'inscrire auprès de la Commission de l'assurance-emploi du Canada;
- attendre 12 mois à compter de la date de la confirmation de son inscription avant de faire une demande de prestations spéciales de l'a.-e.;
- avoir réduit le temps consacré à son entreprise, et ce de plus de 40 %;
- avoir gagné le montant minimal en rémunération à titre de travailleur autonome au cours de l'année civile précédant celle de la demande de prestations¹¹⁹ ;
- cotiser à l'a.-e. au même taux que celui des salariés pendant au moins un an avant de pouvoir faire une demande de prestations; et
- répondre aux critères d'admissibilité spécifiques aux prestations spéciales demandées¹²⁰.

Au cours de l'EF1617, on comptait 1 800 travailleurs autonomes supplémentaires ayant conclu un accord volontaire avec la Commission pour avoir droit aux prestations spéciales de l'a.-e., ce qui a porté à près de 19 400

¹¹⁸ La durée moyenne des demandes de prestations pour parents d'enfants gravement malades est calculée à l'aide des demandes établies au cours de l'exercice financier examiné. Les demandes de prestations pour parents d'enfants gravement malades sont traitées manuellement, par conséquent il n'est pas possible de calculer la durée à l'aide de la nouvelle méthodologie fondée sur les demandes complétées qui est utilisée pour les autres types de prestations spéciales.

¹¹⁹ Ce seuil a été porté à 6 820 \$ (rémunération de 2015) pour ce qui est des demandes de prestations établies en 2016 et 6 888 \$ (rémunération de 2016) pour les demandes établies en 2017.

¹²⁰ Pour en savoir davantage sur les prestations spéciales aux travailleurs autonomes, consulter le site Web : <https://www.canada.ca/fr/services/prestations/ae/assurance-emploi-sb-autonomes.html>.

Tableau 55**Travailleurs autonomes inscrits au régime d'assurance-emploi, Canada, 2012-2013 à 2016-2017**

	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017
Taux net d'inscription	2 389	1 530	1 448	1 704	1 820
Nouveaux participants au régime (s'étant inscrits)	3 315	2 063	1 946	2 338	2 547
Inscrits ayant annulé ou terminé leur participation (s'étant désinscrits)	-926	-533	-498	-634	-727
Total cumulatif à la fin de l'exercice	12 864	14 394	15 842	17 546	19 366

Source: Emploi et Développement social Canada, données administratives de Service Canada, échantillon de 100 %.

le nombre total des travailleurs autonomes s'étant inscrits au régime, ce qui représente une augmentation de 10,4 % par rapport à l'exercice précédent (voir le tableau 55).

Demandes de prestations spéciales de l'assurance-emploi pour travailleur autonomes, montants versés et niveaux de prestations

Un total de 749 demandes de prestations spéciales ont été établies par des travailleurs autonomes durant l'EF1617, soit une augmentation de 3,6 % par rapport à l'exercice financier précédent et le même nombre de demandes enregistrées que deux années auparavant. Les types de prestations les plus souvent touchés par les travailleurs autonomes étaient les prestations de maternité et les prestations parentales (voir le tableau 56).

L'Ontario est la région qui a établi le plus grand nombre de demandes. Cependant, contrairement aux autres régions et à l'ensemble du Canada, elle a connu une légère diminution du nombre de demandes comparativement à l'exercice financier précédent (-0,9 %). Concernant le Québec, sa sous-représentation pour ce qui est des nouvelles demandes de prestations établies (3,2 %) est due au fait que la province offre des prestations de maternité, parentales, d'adoption et de paternité en dehors du régime d'a.-e., et ce grâce à la participation obligatoire des travailleurs autonomes (voir la section 2.6.2 Prestations de maternité et prestations parentales de l'a.-e.).

Comme par le passé, les femmes constituaient la grande majorité (96,7 %) des nouvelles demandes de prestations de l'a.-e. établies par des travailleurs autonomes. En fonction de l'âge, les prestataires âgés de 30 à 39 ans représentaient la plus grande part des nouvelles demandes (69,7 %). Les prestataires de ce groupe d'âge ainsi que ceux âgés de 40 ans et plus ont enregistré une augmentation annuelle du nombre de nouvelles demandes, soit +6,7 % et +5,0 % respectivement, tandis que les prestataires âgés de 29 ans et moins ont connu une baisse de 7,1 % par rapport à l'exercice financier précédent.

Le montant total versé en prestations spéciales de l'a.-e. aux travailleurs autonomes se chiffrait à 7,7 millions de dollars pour la période analysée. Cette diminution de 1,9 % comparativement à l'exercice précédent est due à la baisse des paiements versés en prestations parentales. Ces derniers représentaient 61,2 % du total des prestations spéciales touchées par des travailleurs autonomes, tandis que les prestations de maternité comptaient pour 32,1 % (voir le tableau 56).

Il y avait des différences régionales importantes quant aux variations annuelles des montants reçus en prestations spéciales pour travailleurs autonomes. Les provinces de l'Atlantique, le Québec et les Prairies ont enregistré une hausse de leurs montants versés, tandis que l'Ontario et la Colombie-Britannique et les Territoires ont connu une baisse.

Tableau 56

Demandes de prestations spéciales de l'assurance-emploi pour travailleurs autonomes et montant versé selon le type de prestations, la région, le sexe et l'âge, Canada, 2015-2016 à 2016-2017

	Nombre de demandes de prestations			Montant versé (en millions de \$)		
	2015-2016	2016-2017	Variation (%)	2015-2016	2016-2017	Variation (%)
Type de prestations						
Maternité	569	579	+1,8 %	1,9 \$	2,5 \$	+27,4 %
Parentales	584	578	-1,0 %	5,7 \$	4,7 \$	-18,1 %
Autres types de prestations spéciales de l'a.-e.	136	156	+14,7 %	0,1 \$	0,5 \$	+242,2 %
Région						
Atlantique	46	55	+19,6 %	0,3 \$	0,6 \$	+156,5 %
Québec	22	24	+9,1 %	0,0 \$	0,1 \$	+345,8 %
Ontario	331	328	-0,9 %	3,6 \$	3,3 \$	-7,8 %
Prairies	155	156	+0,6 %	1,9 \$	2,3 \$	+24,3 %
Colombie-Britannique et les Territoires	169	186	+10,1 %	2,1 \$	1,3 \$	-37,1 %
Sexe						
Hommes	27	25	-7,4 %	0,2 \$	0,2 \$	-13,3 %
Femmes	696	724	+4,0 %	7,6 \$	7,5 \$	-1,6 %
Catégorie d'âge						
29 ans et moins	154	143	-7,1 %	1,3 \$	1,5 \$	+17,0 %
30 à 39 ans	489	522	+6,7 %	6,0 \$	5,4 \$	-9,6 %
40 ans et plus	80	84	+5,0 %	0,5 \$	0,8 \$	+39,8 %
Canada	723	749	+3,6 %	7,8 \$	7,7 \$	-1,9 %

Remarque: Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre aux totaux indiqués. Les variations en pourcentage sont basées sur des chiffres non arrondis. Comprend toutes les demandes des travailleurs autonomes pour lesquelles au moins 1 \$ en prestations spéciales de l'a.-e. a été versé. Les nouvelles demandes établies par type de prestations peuvent ne pas correspondre au total indiqué vu que les prestataires peuvent toucher plusieurs types de prestations dans le cadre d'une seule demande.

Source: Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi (a.-e.). Les données reposent sur un échantillon de 100 % des données administratives de l'a.-e.

Tel qu'observé dans le cas des demandes, les femmes ont touché la majeure partie des prestations spéciales totales versées aux travailleurs autonomes. Les hommes et les femmes ont chacun connu une baisse annuelle de leur montant total reçu en prestations, soit 13,3 % et 1,6 % respectivement.

Bien que les personnes âgées de 30 à 39 ans aient reçu la plus grande part des paiements en prestations spéciales pour travailleurs autonomes, elles ont enregistré une diminution annuelle de 9,6 % des montants versés. Les personnes âgées de 29 ans et moins et celles âgées de 40 ans et plus ont connu une hausse de leurs prestations reçues (+17,0 % et +39,8 % respectivement).

Le taux de prestations hebdomadaires moyen¹²¹ pour les prestations spéciales de l'a.-e. versées aux travailleurs autonomes a augmenté de 2,0 % pour atteindre 335 \$ par demande. En moyenne, le taux de prestations hebdomadaires le plus élevé a été versé pour les demandes établies en Colombie-Britannique et dans les Territoires (380 \$), par les femmes (335 \$) et par les prestataires âgés de 30 à 39 ans (354 \$).

¹²¹ Le taux correspond à 55 % des rémunérations hebdomadaires moyennes d'un prestataire au cours de l'exercice fiscal antérieur où les rémunérations constituent le revenu total provenant d'un emploi autonome excluant toute perte, ce qui est calculé conformément à la *Loi de l'impôt sur le revenu*, et divisé par 52.

2.7 Information financière de l'assurance-emploi

Le régime d'assurance-emploi (a.-e.) est financé par des cotisations obligatoires versées par les employés et leurs employeurs en fonction de la rémunération assurable des employés jusqu'à l'atteinte du maximum de rémunération assurable (MRA) annuel. Depuis janvier 2010, les travailleurs autonomes qui ont choisi de souscrire au régime d'a.-e. doivent également verser des cotisations pour être admissibles aux prestations spéciales d'a.-e.

Les cotisations à l'a.-e. et toutes les recettes liées au régime, perçues aux fins de l'administration du régime d'a.-e., sont déposées au Trésor¹²² et créditées au Compte des opérations de l'a.-e. (Compte), alors que toutes les prestations d'a.-e. versées et tous les coûts administratifs couverts par la *Loi sur l'assurance-emploi* sont prélevés du Trésor et débités du Compte.

La section suivante fournit des renseignements au sujet des taux de cotisation à l'a.-e. et affiche les récentes tendances en matière de recettes et de dépenses enregistrées au Compte.

2.7.1 Taux de cotisation à l'assurance-emploi

Depuis 2017, en vertu du paragraphe 66(1) de la *Loi sur l'assurance-emploi*, il incombe à la Commission canadienne de l'a.-e. (la Commission) de fixer le taux de cotisation annuel en fonction d'un mécanisme qui vise l'équilibre budgétaire sur une période de sept ans, comme l'a prévu l'actuaire en chef de l'a.-e. Le taux d'équilibre sur sept ans prévu pour l'a.-e. est le taux de cotisation qui devrait générer suffisamment de recettes provenant des cotisations pour couvrir toutes les dépenses prévues de l'a.-e. au cours des sept prochaines années et pour éliminer tout surplus ou déficit dans le Compte des opérations de l'a.-e. Les changements annuels au taux de cotisation de l'a.-e. sont, par la Loi, limités à des augmentations ou des diminutions d'au plus cinq cents par année, à l'exception de 2017, soit la première année du mécanisme d'équilibre sur sept ans, où aucune limite quant au déclin du taux n'a été fixée.

La rémunération assurable prévue est la principale variable utilisée pour calculer le taux de cotisation à l'a.-e. que devront verser chaque année les employés, leurs employeurs et les travailleurs autonomes ayant choisi de s'inscrire au régime d'a.-e. Les cotisations à l'a.-e. sont versées pour chaque tranche de 100 \$ de rémunération assurable, jusqu'au seuil du MRA annuel. En vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*, le MRA est indexé tous les ans en fonction de la moyenne des revenus industriels au Canada, publiée par Statistique Canada. En 2017, le MRA était de 51 300 \$, une

Exemple :

Contribution aux cotisations à l'assurance-emploi

Bernard est employé dans une entreprise de télécommunications de Kelowna, en Colombie-Britannique, et gagne un salaire annuel de 45 000 \$.

En fonction de son revenu et en présumant que Bernard a été employé tout au long de l'année, sa cotisation annuelle à l'a.-e. sera de 733,50 \$ selon le taux de cotisation de 2017 établi à 1,63 \$ par tranche de 100 \$ de la rémunération assurable.

L'employeur de Bernard versera une cotisation de 1 027 \$ sur la rémunération de Bernard, pour un total combiné de 1 760,50 \$ en cotisations versées au Compte des opérations de l'a.-e. pour l'année 2017.

¹²² Le Trésor est le compte financier où le gouvernement du Canada dépose tous les revenus provenant des impôts et les autres recettes fédérales ayant été perçues. Il s'agit également du compte à partir duquel le gouvernement puise les fonds nécessaires à ses dépenses. Source : *Les procédures financières*, sous la direction de Robert Marleau et Camille Montpetit, La procédure et les usages de la Chambre des communes, Parlement du Canada, 2000.
<http://www.noscommunes.ca/marleaumontpetit/DocumentViewer.aspx?DocId=1001&Sec=Ch18&Seq=0&Language=F>.

augmentation de 1,0 % par rapport au MRA de 2016, qui se situait à 50 800 \$.

En 2017, la Commission avait établi le taux de cotisation à l'a.-e. des employés qui n'étaient pas couverts par un régime provincial d'assurance parentale à 1,63 \$ par tranche de 100 \$ de la rémunération assurable, une réduction de 0,25 \$ par rapport au taux de 1,88 \$ de 2016, jusqu'à un maximum annuel de 836 \$, selon le MRA. Les employeurs versent des cotisations équivalentes à 1,4 fois le taux de cotisation des employés. En d'autres termes, en 2017, les employeurs ont versé des cotisations de 2,28 \$ par tranche de 100 \$ de la rémunération assurable, pour un maximum de 1 170 \$. Les travailleurs autonomes ayant choisi de s'inscrire au régime paient le même taux de cotisation à l'a.-e. que les employés et versent aussi des cotisations jusqu'à l'atteinte du MRA¹²³.

Le régime d'a.-e. prévoit une réduction du taux de cotisation pour les employés couverts par un régime provincial d'assurance parentale. Le Québec est la seule province canadienne à administrer son propre régime d'assurance parentale, connu sous le nom de Régime québécois d'assurance parentale (RQAP), qui verse des prestations parentales, d'adoption, de maternité et de paternité. Ces prestations remplacent les prestations de maternité et les prestations parentales offertes par le régime d'a.-e. et, puisque le régime d'a.-e. ne verse pas de prestations de maternité ou de prestations parentales aux résidents du Québec, les cotisations à l'a.-e. sont plus basses au Québec qu'ailleurs au pays. Le RQAP est financé par les travailleurs du Québec et leurs employeurs. En 2017, le taux de cotisation au régime d'a.-e. des résidents du Québec a été établi à 1,27 \$ par tranche de 100 \$ de la rémunération assurable. Pour les employeurs, ce taux était donc de 1,78 \$ par tranche de 100 \$ de la rémunération assurable.

Tableau 57

Maximum de la rémunération assurable de l'assurance-emploi et taux de cotisation à l'assurance-emploi pour les employés et les employeurs, Canada, 2015 à 2017

Taux de cotisation à l'a.-e. par tranche de 100 \$ de la rémunération assurable

		2015	2016	2017
Résidents d'une province n'offrant pas de régime provincial d'assurance parentale	Employés	1,88 \$	1,88 \$	1,63 \$
	Employeurs	2,63 \$	2,63 \$	2,28 \$
Résidents d'une province offrant un régime provincial d'assurance parentale	Employés	1,54 \$	1,52 \$	1,27 \$
	Employeurs	2,16 \$	2,13 \$	1,78 \$
Maximum de la rémunération assurable		49 500 \$	50 800 \$	51 300 \$

Source : Gouvernement du Canada, *Comptes publics du Canada 2017, Volume I – Revue et états financiers consolidés* (Ottawa : Receveur général du Canada, octobre 2017).

2.7.2 Disposition relative au remboursement des cotisations

Dans certaines circonstances, les cotisations à l'a.-e. peuvent, en tout ou en partie, être remises aux cotisants, si certaines conditions sont respectées.

Le régime d'a.-e. comprend une disposition qui permet le remboursement des cotisations aux employés dont la rémunération assurable est égale ou inférieure à 2 000 \$, puisque ces employés n'ont pas travaillé un nombre

¹²³ Les travailleurs autonomes qui se sont inscrits au régime d'a.-e. afin d'avoir droit aux prestations spéciales d'a.-e. peuvent se qualifier, à la condition de satisfaire aux exigences réglementaires qui comprennent un montant minimum de rémunération obtenu grâce au travail autonome. Pour les demandes établies en 2017, le montant réglementaire pour les travailleurs autonomes était de 6 888 \$.

d'heures suffisant pour être admissibles aux prestations d'a.-e. Les employés ayant versé des cotisations sur des gains qui excèdent le MRA et la contribution maximale au cours d'une année d'imposition donnée ont également droit à un remboursement de leurs contributions excédentaires. Dans ces deux situations, les employés, au moment de produire leur déclaration de revenus, ont droit de recevoir un remboursement d'une partie ou de la totalité des cotisations à l'a.-e. qu'ils ont versées au cours de l'année. Aucun remboursement correspondant n'est offert aux employeurs.

Selon les données de l'Agence du revenu du Canada (ARC) contenues dans les feuillets T4 des employeurs, 929 600 personnes étaient admissibles à un remboursement complet de leurs cotisations à l'a.-e. en 2015, ce qui représente 5,3 % des personnes ayant une rémunération assurable. De ce nombre, près de 690 000 personnes ont produit une déclaration de revenus en 2015. On estime qu'environ 607 500 déclarants ayant une rémunération assurable d'une valeur de 2 000 \$ ou moins ont versé des cotisations à l'a.-e. et ont reçu un remboursement complet de leurs cotisations, si l'on se fie aux données de l'ARC au sujet des déclarants ayant un feuillet T1. Au total, 10,8 millions de dollars en cotisations à l'a.-e. ont été remboursés en 2015, soit relativement le même montant que les 10,7 millions de dollars en cotisations remboursés en 2014. Les personnes ayant reçu un remboursement complet ont rapporté un remboursement moyen de 17,80 \$, soit une augmentation de 0,30 \$ par rapport à la remise moyenne de 17,50 \$ en 2014.

2.7.3 Programme de réduction du taux de cotisation

Le programme d'assurance-emploi soutient également l'allocation de prestations de maladie offertes par les employeurs du secteur privé par l'entremise du Programme de réduction du taux de cotisation (PRTC). Le PRTC accorde aux employeurs des réductions de cotisations d'assurance-emploi lorsque leurs employés sont couverts par les régimes d'assurance-salaire admissibles de l'employeur, également appelés régimes d'assurance-invalidité de courte durée. Ces régimes d'assurance-salaire doivent respecter ou dépasser certaines exigences stipulées dans la *Loi sur l'assurance-emploi* et son *règlement*; et au moins 5/12 de la réduction de la prime employeur doit être rétrocédée aux employés couverts.

Afin d'être considéré pour une réduction de la prime, le régime d'assurance-salaire qui offre des prestations d'invalidité à court terme aux employés doit également:

- offrir au moins 15 semaines de prestations pour invalidité de courte durée;
- égaliser ou dépasser le niveau des prestations fournies dans le cadre de l'assurance-emploi;
- verser des prestations aux employés dans les huit jours suivant la maladie ou la blessure (la période d'attente ne peut dépasser sept jours consécutifs¹²⁴);
- être accessible aux employés dans les trois mois suivant l'embauche; et
- couvrir les employés 24 heures sur 24.

Puisque ces régimes financés par les employeurs réduisent le montant des prestations spéciales de l'a.-e. autrement payables, le taux de cotisation versé par chaque employeur admissible au PRTC est plus bas que 1,4 fois le taux payé par leurs employés.

Chaque année civile, la réduction du taux de cotisation est établie en fonction de quatre catégories de régimes approuvés; chaque régime a son propre taux.

¹²⁴ Pour s'aligner avec la période d'attente d'une semaine de l'assurance-emploi entrée en vigueur le 1er janvier 2017, une modification réglementaire a été apportée afin de réduire la période d'inadmissibilité aux régimes d'invalidité de courte durée d'un maximum de 14 à sept jours consécutifs. Pour atténuer l'impact sur les employeurs dont les régimes ne répondent plus aux nouvelles exigences, une période de transition de quatre ans a été mise en place (jusqu'en janvier 2021) pour permettre aux employeurs de modifier leurs régimes d'assurance-invalidité de courte durée afin qu'ils répondent aux nouvelles exigences du PRTC.

- **Catégorie 1** - Un régime cumulatif de congés de maladie payés qui permet d'accumuler au moins une journée de maladie par mois et dont l'accumulation totale maximale est d'au moins 75 jours.
- **Catégorie 2** - Un régime cumulatif de congés de maladie payés qui permet d'accumuler au moins une journée et 2/3 de maladie par mois et dont l'accumulation totale maximale est d'au moins 125 jours.
- **Catégorie 3** - Un régime d'indemnités hebdomadaires dont la période maximale de prestations est d'au moins 15 semaines.
- **Catégorie 4** - Un régime d'indemnités hebdomadaires dont la période maximale de prestations est d'au moins 52 semaines. (Cette réduction n'est disponible qu'aux employeurs des secteurs public et parapublic d'une province.)

Les taux de réduction sont exprimés en pourcentage des gains assurables de l'employé. En 2017, les taux de réduction étaient respectivement de 0,21%, 0,36%, 0,35% et 0,39% des gains assurables pour les catégories 1 à 4¹²⁵. Le tableau 58 présente la valeur totale des réductions de primes pour la période de 2011 à 2015, l'année la plus récente disponible au moment de la préparation du présent rapport.

En se fondant sur les conclusions des dernières études supplémentaires réalisées par le ministère relativement au PRTC, on a accordé des réductions de la cotisation à l'a.-e. à environ 26 700 employeurs par l'entremise du PRTC en 2013. En 2013, les plus grandes entreprises étaient plus susceptibles de participer au PRTC : de toutes les entreprises participantes, 59,3 % employaient plus de 500 employés, par rapport à 31,7 % ayant entre 200 et 499 employés, 17,1 % ayant entre 100 et 199 employés et 10,0 % comptant moins de 50 employés. En 2013, le nombre d'employés qui travaillait pour des entreprises profitant d'une réduction de la cotisation s'élevait à 7,1 millions¹²⁶.

Tableau 58

Réduction des cotisations en raison des régimes d'assurance-salaire admissibles, de 2011 à 2015

En millions de dollars

	2011	2012	2013	2014	2015
Reductions des cotisations	877\$	920\$	909\$	854\$	837\$

Source: Le Bureau de l'actuaire en chef, Bureau du surintendant des institutions financières Canada, *Rapport actuariel 2018 sur le taux de cotisation d'assurance-emploi*.

2.7.4 Crédit pour l'emploi visant les petites entreprises

Le 11 septembre 2014, le gouvernement du Canada a annoncé l'adoption du Crédit pour l'emploi visant les petites entreprises, une mesure de deux ans (2015 et 2016) ayant pour but d'aider les petites entreprises à créer des emplois et à favoriser la croissance, ainsi que d'aider à la reprise économique en réduisant le taux de cotisation à l'a.-e. de ce type d'entreprises de 15 % (18 % au Québec) par rapport au taux établi par la loi de 1,88 \$ par tranche de 100 \$ pour l'amener à 1,60 \$ par tranche de 100 \$ de la rémunération assurable (ou de 2,63 \$ à 2,24 \$ en cotisations versées par les employeurs par tranche de 100 \$ de la rémunération assurable). Toute entreprise ayant versé à titre d'employeur des cotisations à l'a.-e. équivalentes ou inférieures à 15 000 \$ au cours de ces deux années serait admissible au crédit.

¹²⁵ Le Bureau de l'actuaire en chef, Bureau du surintendant des institutions financières Canada, *Rapport actuariel 2017 sur le taux de cotisation d'assurance-emploi*.

¹²⁶ EDSC, 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 à 2013 (EDSC, Direction de l'évaluation, Ottawa, 2016).

Analyser le crédit pour l'embauche visant les petites entreprises

Le crédit pour l'embauche visant les petites entreprises (CEPE) était une réduction des cotisations d'assurance emploi en vigueur durant trois ans, soit de 2011 à 2013. Cette mesure visait à encourager les petites entreprises à embaucher en offrant un crédit pouvant aller jusqu'à 1 000 \$ pour contrebalancer toute augmentation d'une année à l'autre des cotisations des employeurs à l'assurance-emploi. Pour être admissibles à ce crédit en 2011 et en 2012, les cotisations versées par les employeurs au cours de l'année précédente ne devaient pas dépasser 10 000 \$, tandis qu'en 2013, ce seuil était de 15 000 \$.

Une étude supplémentaire portant sur le CEPE a montré que le crédit offrait en moyenne environ 220 millions de dollars par année en réduction des cotisations des employeurs à près de 550 000 entreprises. Cela signifie que les entreprises qui ont profité de ce crédit ont reçu environ 400 \$ par année, ou environ 0,6 % du total combiné de leur rémunération et de leurs cotisations à l'assurance-emploi.

Cette même étude supplémentaire a aussi évalué l'incidence du CEPE sur l'embauche, avec comme second objectif de déterminer si le crédit a eu un impact positif, sur le rendement des entreprises de façon plus général, notamment en ce qui a trait à la productivité, les revenus et les investissements. Le CEPE ne semblait pas avoir encouragé l'embauche sauf au sein des entreprises en démarrage non constituées en société. L'étude indique également que le crédit maximal de 1 000 \$ est petit comparativement aux coûts de la main-d'œuvre, en moyenne moins d'un pour cent. L'étude supplémentaire fournit des analyses plus approfondies au sujet du crédit et une revue de la littérature à propos des impacts de mesures semblables.

Source : EDSC et Finance Canada. *Analyser le Crédit pour l'embauche visant les petites entreprises* (Ottawa: EDSC, Direction de la politique de l'assurance-emploi et Finance Canada, 2018).

En 2016, environ 766 900 entreprises ont bénéficié du Crédit pour l'emploi visant les petites entreprises, avec un remboursement moyen de 416 \$ et une réduction totale des revenus des cotisations d'a.-e. de 319 millions de dollars.

2.7.5 Tendances récentes en matière de recettes et de dépenses

Selon les Comptes publics du Canada, les recettes de l'a.-e. ont chuté de 4,2 % au cours de la dernière année pour atteindre 22,6 milliards de dollars, alors que les dépenses ont augmenté de 6,3 % pour s'établir à 22,5 milliards de dollars, générant des surplus nets évalués à 84,4 millions de dollars pour l'exercice financier 2016-2017. En comparaison, des surplus de 3,2 milliards de dollars, 3,3 milliards de dollars et 2,4 milliards de dollars ont été générés au cours des EF1314, EF1415 et EF1516, respectivement (voir le tableau 59).

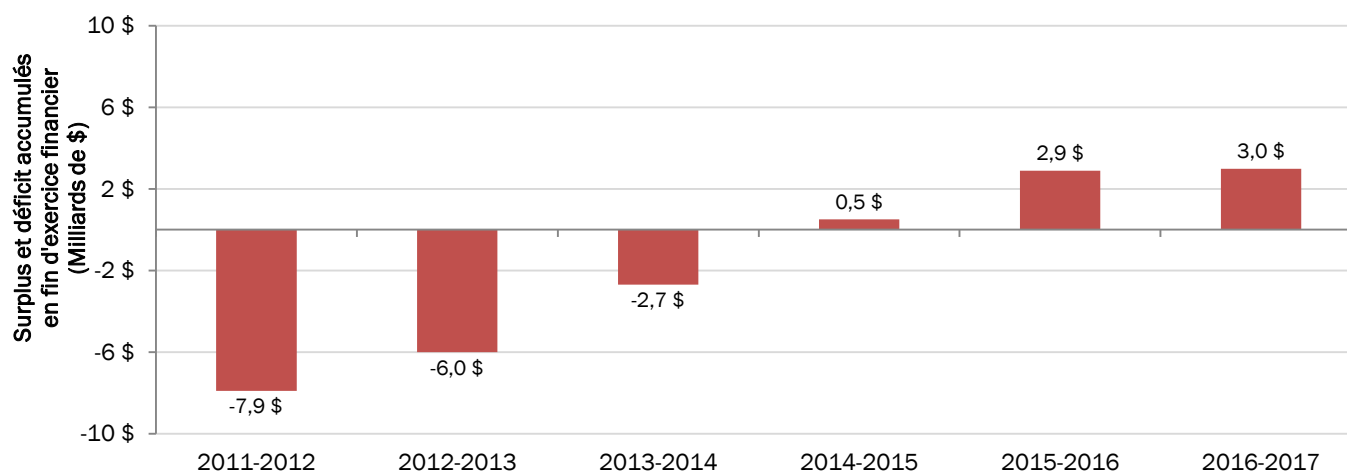
Le 31 mars 2017, le surplus accumulé dans le Compte des opérations de l'a.-e. était d'environ 3,0 milliards de dollars, une augmentation par rapport aux surplus accumulés de 2,9 milliards de dollars au 31 mars 2016 et de 0,5 milliard de dollars au 31 mars 2015, et du déficit accumulé de 2,7 milliards de dollars au 31 mars 2014 (voir le graphique 41). Cette augmentation des surplus accumulés est principalement due à une diminution du nombre de demandes établies, attribuable en partie à la croissance de l'emploi observée au cours de l'exercice financier 2016-2017. L'annexe 5 résume les tendances en matière de recettes et de dépenses de l'a.-e. pour les trois derniers exercices financiers, ainsi que le montant des dépenses pour tous les types de prestations.

Tableau 59**Recettes et dépenses au Compte des opérations de l'assurance-emploi, 2012-2013 à 2016-2017***En millions de dollars*

	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017
Recettes *	20 871,9 \$	22 226,9 \$	23 014,8 \$	23 586,1 \$	22 603,3 \$
Dépenses **	18 887,2 \$	18 997,2 \$	19 759,3 \$	21 192,9 \$	22 518,9 \$
Surplus annuels (déficit)	1 984,7 \$	3 229,7 \$	3 255,4 \$	2 393,2 \$	84,4 \$

* Comprend toutes les recettes et tout le financement provenant des cotisations à l'a.-e., les intérêts dus sur les comptes débiteurs, les pénalités appliquées aux prestataires en cas de non-respect des modalités du régime d'a.-e. et, pour certaines années, des mesures de financement additionnelles pour l'assurance-emploi présentées dans le cadre du budget fédéral.

** Comprend toutes les dépenses liées au financement des opérations du régime d'a.-e., notamment les versements des prestations en vertu de la partie I du régime d'a.-e., les dépenses liées aux prestations d'emploi et aux mesures de soutien en vertu de la partie II du régime d'a.-e., le remboursement des prestations d'a.-e., les frais administratifs du régime d'a.-e., ainsi que les créances impayées comptabilisées comme avoirs passifs dans le Compte des opérations de l'a.-e. Source : Gouvernement du Canada, *Comptes publics du Canada 2017, Volume I – Revue et états financiers consolidés* (Ottawa : Receveur général du Canada, octobre 2017).

Graphique 41**Changements à la situation financière du Compte des opérations de l'assurance-emploi, 2011-2012 à 2016-2017**

Source: Gouvernement du Canada, *Comptes publics du Canada 2017, Volume I – Revue et états financiers consolidés* (Ottawa : Receveur général du Canada, Octobre 2017).

Chapitre III

Incidence et efficacité des prestations d'emploi et mesures de soutien (PEMS – partie II de la loi sur l'assurance-emploi)

Les activités réalisées en vertu de la partie II de la Loi sur l'assurance-emploi (a.-e.) 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 PEMS, en vertu de la partie II de la Loi sur l'a.-e. au cours de l'exercice financier commençant le 1^{er} avril 2016 et prenant fin le 31 mars 2017 (EF1617). La section I du présent chapitre, intitulée *Aperçu pour l'ensemble du pays*, offre une vue d'ensemble des programmes semblables aux PEMS qui sont offerts au pays, conformément aux EDMT et par les signataires des ententes relatives à la Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi destinée aux Autochtones (SFCEA). La section II, appelée *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 juridiction au pays. La section III présente les conclusions et les constats consolidés découlant du deuxième cycle d'évaluations des EDMT, qui a eu lieu entre 2012 et 2017, de même qu'un aperçu des effets des EDMT sur le mieux-être des prestataires d'a.-e. actifs participant à l'un des programmes offerts en vertu de la partie II. La section IV traite des résultats de la prestation des activités pancanadiennes par Emploi et Développement social Canada (EDSC) et de l'administration des 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. Les gouvernements continuent d'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.
- 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 l'EF0607 à l'EF1617.
- 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 date de février 2018.

3.1. Aperçu pour l'ensemble du pays

3.1.1 Situation économique et du marché du travail

Au cours de l'EF1617, la population active du Canada a progressé de 0,8 % pour un total de 19,6 millions, comparativement à l'EF1516. Pendant cette même période, l'emploi total a crû à un rythme plus rapide (+1,0 %), comptant 174 000 travailleurs de plus que l'année précédente, pour un total de 18,15 millions. Les femmes ont compté pour près des deux tiers des hausses d'emploi, principalement dans le travail à temps plein. Chez les hommes, l'emploi à temps partiel a augmenté de 6,6 %, et l'emploi à temps plein a reculé de 0,2 %.

Pendant l'EF1617, le taux de chômage du Canada se chiffrait à 6,9 %, soit une baisse de 0,1 point de pourcentage par rapport à l'année précédente. Chez les jeunes (âgés de 15 à 24 ans), le taux de chômage se chiffrait à 13 %, ce qui est nettement plus élevé que celui des travailleurs du principal groupe d'âge (25 à 54 ans) et celui des travailleurs de 55 ans et plus qui étaient, respectivement, de 5,8 % et de 6,0 %.

Le taux d'activité du Canada pour l'EF1617 était de 65,7 %, un repli de 0,2 point de pourcentage comparativement à l'EF1516. Dans le contexte d'une population vieillissante, ce taux a diminué de façon stable au cours des dix dernières années, alors que moins de nouveaux travailleurs prennent la relève de ceux partant à la retraite.

Selon l'Enquête sur la rémunération auprès des entreprises (ERE) de Statistique Canada, les entreprises canadiennes ont rapporté une moyenne de 218 000 emplois vacants pendant l'EF1617, une baisse de 2,6 % comparativement à l'exercice précédent¹. Le nombre de travailleurs en chômage à l'échelle du Canada a chuté, pour atteindre 1,35 million de dollars (-0,3 %) pendant l'année, comparativement à 1,36 million pour ce qui est de l'EF1516². Le resserrement du marché du travail est souvent évalué à l'aide du ratio chômeurs-postes vacants (soit le nombre

2016-2017 Faits saillants relatifs aux PEMS

Clients servis : 751 872

Prestataires de l'a.-e. actifs et anciens (EDMT)		Clients non assurés (EDMT)		Pancanadienne ¹	
429 382	↓	304 927	↑	17 563	↑
Actifs		Anciens		Non assurés	
46,7 %	↓	12,7 %	↑	40,6 %	↑
Jeunes (15-24) ²		Âge moyen (25-54) ²		Travailleurs âgés (55+) ²	
20,4 %	↓	66,7 %	↓	12,9 %	↑

Interventions : 1 178 642

	EF1617	Variation annuelle	
Prestations d'emploi	147 054	+0,4 %	↑
Mesures de soutien : SAE	999 844	+1,0 %	↑
Programmes pancanadiens	31 744	+0,8 %	↑

Proportion relative

	EF1617	Variation annuelle (p. p)	
Prestations d'emploi	12,8 %	0,1	↓
Mesures de soutien : SAE	87,2 %	0,1	↑

Dépenses³

	EF1617 (milliers \$)	Variation annuelle	
Prestations d'emploi	1 071 \$	-4,9 %	↓
Mesures de soutien : SAE	714,5 \$	+22,3 %	↑
PMT et R et I	282,4 \$	+21,9 %	↑
Programmes pancanadiens	114,1 \$	+1,4 %	↑
Dépenses totales ⁴	2 181,7 \$	+6,2 %	↑

Gestion axée sur les résultats

Indicateur	Total	Variation annuelle	
Prestataires actifs servis	351 362	-1,5 %	↓
Retours au travail	187 172	+4,8 %	↑
Prestations non versées (milliers \$)	1 345,00 \$	+16,6 %	↑

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.

La somme des pourcentages correspondant à la répartition selon l'âge n'est pas égale à 100 %, car la catégorie « âge inconnu » n'est pas incluse. La date de naissance n'est pas recueillie auprès des clients du volet apprentis du DC et des services de groupe. Pour ce qui est des chiffres arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué; les redressements comptables n'ont pas été pris en compte.

¹ Statistique Canada recueille aussi des données sur les emplois vacants à l'aide de l'Enquête sur les postes vacants et les salaires (EPVS). En raison des différences méthodologiques de l'EPVS, les estimations du nombre de postes vacants peuvent varier au sein des deux enquêtes.

² 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.

de chômeurs pour chaque poste vacant). Au cours de l'EF1617, pour chaque poste vacant, 6,2 personnes cherchaient du travail comparativement à 6,1 personnes l'année précédente, ce qui porte à croire que, d'une année à l'autre, le resserrement du marché du travail est demeuré inchangé.

En 2016, le PIB réel du Canada a progressé de 1,4 %, alors que la majorité des régions ont affiché une croissance. De fortes croissances, observées au Yukon (+8,0 %), en Colombie-Britannique (+3,5 %), en Ontario (+2,6 %), à l'Île-du-Prince-Édouard (+2,3 %) et au Manitoba (+2,2 %), ont été neutralisées par le déclin du PIB réel de l'Alberta (-3,7 %) et de la Saskatchewan (-0,5 %), où les faibles prix du pétrole et des produits de bases ont continué d'influencer négativement leur économie.

En 2017, la croissance du PIB réel du Canada est évaluée à 3,0 %, principalement en raison de l'augmentation de la consommation et des investissements fixes des entreprises³. L'OCDE estime d'ailleurs que la croissance du PIB réel du Canada en 2017 fut la plus importante des pays du G7.

3.1.2 Principaux résultats⁴

Augmentation du nombre de clients et d'interventions⁵.

En vertu des Ententes sur le développement du marché du travail (EDMT), les provinces et les territoires ont servi 734 309 clients, en hausse de 2,3 % comparativement à l'année précédente. Parallèlement à l'augmentation du nombre de clients servis, un total de 1 146 898 interventions relatives aux EDMT ont été réalisées, en légère hausse de 0,9 % en glissement annuel. Dans l'ensemble, les interventions liées aux prestations d'emploi sont demeurées relativement stables (+0,4 %), tandis que les interventions liées aux mesures de soutien ont augmenté de 1,0 % d'une année à l'autre. Dans le contexte de l'amélioration de la conjoncture économique et du marché du travail, les 125 millions de dollars supplémentaires de l'EDMT pour l'EF1617 (voir la section 3.1.6 sur les détails des dépenses) ont permis aux provinces et aux territoires d'offrir davantage de programmes aux clients.

Guide de terminologie

Un **client** est une personne qui a participé à des programmes ou des services financés par les EDMT ou par des organisations autochtones. Voir la section 3.1.3 pour plus de détails sur les types de clients.

Une **intervention** est un programme ou un service distinct auquel un client participe. Voir la section 3.1.4 pour le type d'interventions disponibles pour les clients.

Toute référence aux **participants** dans ce chapitre est égale au nombre d'interventions, particulièrement à la section 3.1.3 où l'information sur les groupes désignés est recueillie seulement au niveau de l'intervention.

En raison du financement supplémentaire pour les EDMT et de la croissance de l'économie nationale, les provinces et les territoires ont été capables d'améliorer leurs résultats pour les clients, alors que le nombre de clients de l'assurance-emploi (a.-e.)⁶ de retour au travail, après une participation (187 172), a augmenté de

³ Banque du Canada, 2018.

⁴ En 2013-2014, Terre-Neuve-et-Labrador est passée à un nouveau système de gestion de cas. Dans ce contexte de transition vers ce nouveau système, les données administratives provinciales pour l'EF1617 portant sur les clients et les intervenants présentées dans le rapport de cette année sont des estimations fondées sur un dénombrement partiel et d'autres d'information comme les états financiers vérifiés et les données de transition temporaires représentatives des processus pour cette période. Par conséquent, les estimations de Terre-Neuve-et-Labrador devraient être interprétées avec prudence dans le contexte des résultats nationaux.

⁵ Veuillez noter que les références aux clients et aux interventions des PEMS présentent les données recueillies par les provinces, les territoires et les organisations autochtones. Les références aux clients et aux interventions des EDMT incluent seulement les données provinciales et territoriales.

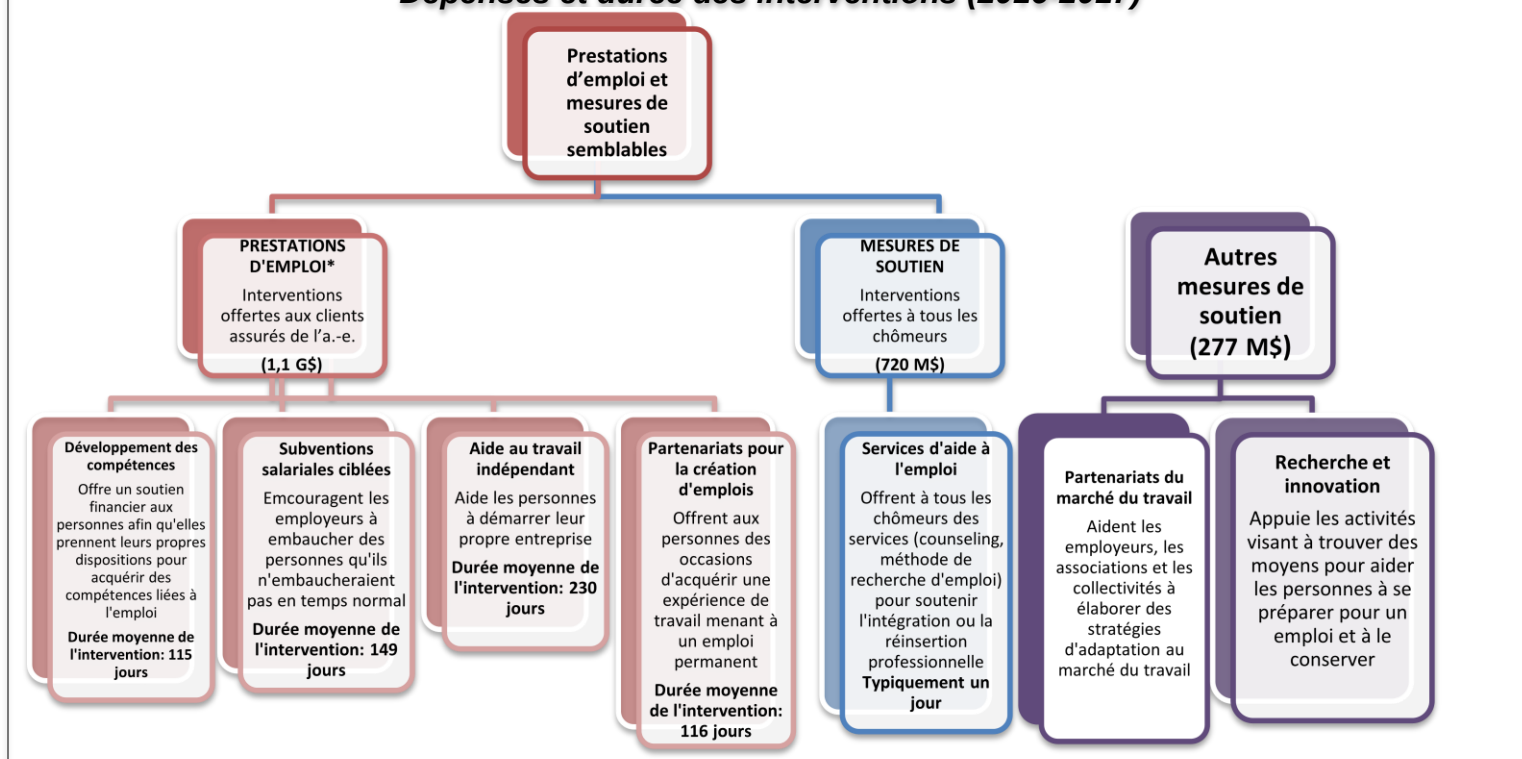
⁶ Les clients de l'a.-e. incluent les prestataires actifs et les anciens prestataires.

4,8 % d'une année à l'autre. Un nombre plus important de retours au travail a contribué à la somme plus élevée de prestations non versées au titre de la partie I de l'a.-e. (1,345 milliard de dollars), qui a augmenté de 16,6 % sur 12 mois.

Lorsque jumelés aux programmes relatifs au marché du travail offerts par les organisations autochtones (voir les renseignements ci-dessous), 751 872 clients des PEMS ont été servis (+2,4 %), et 1 117 642 interventions liées aux PEMS (+0,9 %) ont été offertes au cours de l'EF1617.

LES ENTENTES SUR LE DÉVELOPPEMENT DU MARCHÉ DU TRAVAIL EN UN COUP D'ŒIL

Dépenses et durée des interventions (2016-2017)



Les programmes destinés aux clients autochtones continuent de croître.

Au cours de l'EF1617, les organisations autochtones ont servi 17 563 clients dans le cadre de programmes pancanadiens, comparativement à 16 228 clients l'année précédente, ce qui représente une augmentation de 8,2 %. Le nombre d'interventions a aussi augmenté, affichant une légère hausse de 0,8 % d'une année à l'autre, pour un total de 31 744.

Au cours des dix dernières années, le nombre de clients servis par les organisations autochtones a augmenté de 9,5 %, et le nombre d'interventions offertes a bondi de façon marquée de 74,1 %. Comparativement à l'EF0607, l'augmentation du nombre d'interventions, jumelée à la plus lente croissance du nombre de clients, porte à croire que les clients autochtones reçoivent davantage des interventions à long terme, généralement par l'entremise de services de formation et d'interventions diverses. Pour chaque client servi au cours de l'EF1617, il y a eu 1,80 intervention comparativement à 1,1 intervention il y a dix ans.

3.1.3 Profil des clients et participation

Type de clients

Les prestataires actifs de l'assurance-emploi ont diminué, tandis que les anciens prestataires et clients non assurés ont augmenté au cours de l'EF1617

Le nombre total de clients a augmenté au cours de l'EF1617, les anciens prestataires et les clients non assurés ayant progressé respectivement de 3,1 % et de 7,1 %. Durant la même période, le nombre de prestataires actifs a diminué de 1,5 %.

Les **prestataires actifs** sont ceux dont la demande de prestations régulières, relevant de la partie I de l'a.-e., est active au moment où ils demandent de l'aide en vertu de la partie II de la *Loi sur l'a.-e.* Ils ont généralement des liens récents et solides à l'emploi. Ils sont plus aptes à retourner rapidement au travail que les personnes ayant été peu occupées sur le marché du travail. Les prestataires actifs, qui sont considérés comme prêts à retourner au travail d'un point de vue analytique, cherchent souvent des interventions de courte durée relevant de la partie II de l'a.-e., afin de trouver leur prochain emploi. D'autres clients ont besoin de prestations d'emploi de plus longue durée, afin de mettre à jour leurs compétences, d'obtenir une certification ou de peaufiner leur stratégie de recherche d'emploi.

Pendant l'EF1617, le nombre de clients actifs servis par les provinces, les territoires et les organisations autochtones a chuté de 1,5 % pour un total de 351 362. Les prestataires actifs représentent 46,7 % de tous les clients, comparativement à 48,6 % durant l'EF1516.

Les **anciens prestataires** sont ceux qui, au moment de demander de l'aide en vertu de la partie II, comptaient une période de prestations d'a.-e. ayant pris fin au cours des trois dernières années⁷ ou qui ont commencé à recevoir des prestations parentales ou de maternité au cours des cinq dernières années. Ils n'ont plus droit aux prestations versées au titre de la partie I, mais ils sont toutefois admissibles à la partie II s'ils satisfont à certains critères⁸. Les anciens prestataires ne reçoivent aucun soutien du revenu relevant de la partie I de la *Loi sur l'a.-e.* 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 l'EF1617, le nombre d'anciens prestataires a augmenté, pour atteindre 95 583 (+3,1 %). À l'instar de cette augmentation, la part des anciens prestataires est passée à 12,7 % comparativement à 12,6 % l'année précédente.

Les **clients non assurés** sont des chômeurs qui ne sont ni des prestataires actifs, ni d'anciens prestataires de l'a.-e. Les clients non assurés n'ont habituellement aucun attachement récent à l'emploi. Ce groupe comprend les nouveaux venus sur le marché du travail et d'anciens travailleurs indépendants sans revenu d'emploi rémunéré. Bien que ces clients n'aient pas droit aux prestations d'emploi en vertu de la partie II de l'a.-e., ils peuvent avoir accès à des interventions semblables aux services d'aide à l'emploi (SAE).

Au cours de l'EF1617, le nombre de clients non assurés a fortement augmenté de 7,1 %, pour atteindre un total de 304 927, comparativement à 284 607 l'année précédente. De son côté, la part des clients non assurés s'est accrue, passant de 38,8 % à 40,6 % pour l'année en cours.

Le nombre total de clients non assurés a augmenté au cours des dix dernières années.

Dans l'ensemble, les provinces, les territoires et les organisations autochtones ont servi davantage de clients (+21,6 %) depuis l'EF0607, et une croissance marquée du nombre de clients non assurés (+72,4 %) fut

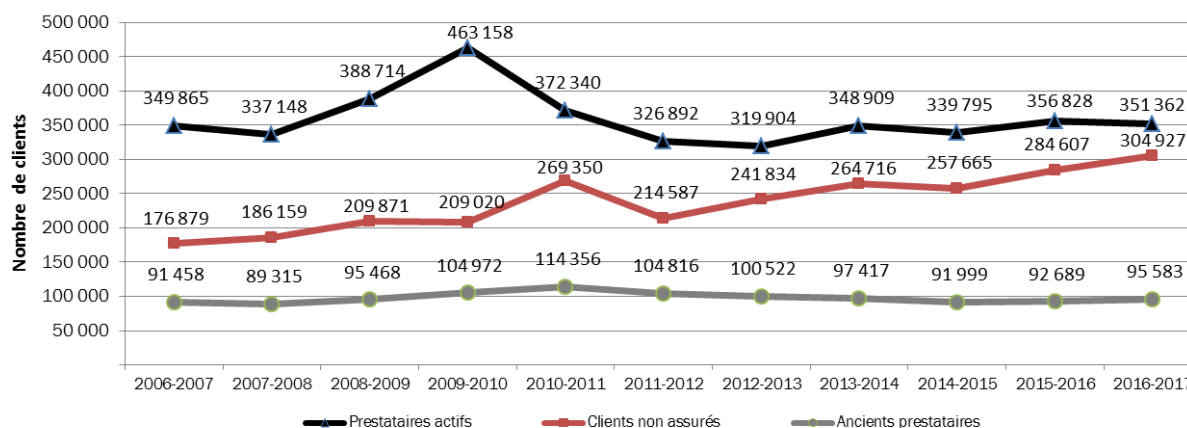
⁷ En juillet 2016, de nouvelles dispositions ont été mises en place pour modifier la définition d'anciens prestataires afin que celle-ci comprenne les personnes dont la période de prestations a pris fin au cours des cinq dernières années.

⁸ L'article 58 de la *Loi sur l'assurance-emploi* fournit une définition détaillée du terme « ancien prestataire ».

observée, alors que le nombre de prestataires d'a.-e. actifs (+0,4 %) et celui des anciens prestataires d'a.-e. (+4,5 %) a augmenté plus lentement.

Graphique 1

Volumes selon le type de clients des PEMS, Canada (2006-2007 à 2016-2017)



De son côté, le nombre total croissant de clients non assurés servis par les provinces, les territoires et les organisations autochtones signifient que leur part de tous les types de clients des PEMS a bondi, passant de 28,6 % pour l'EF0607 à 40,6 % pour l'année en cours. Les prestataires actifs, qui représentaient 56,6 % de tous les clients il y a dix ans, comptaient pour 46,7 % de tous les clients au cours de l'EF1617.

Au cours des années qui ont précédé la récession de 2008-2009, le nombre de chômeurs canadiens et de clients actifs de l'a.-e., servis par les provinces et les territoires, ont suivi des tendances semblables. À la suite de la récession, les provinces et les territoires ont déployé des efforts accrus pour rejoindre tous les chômeurs, ce qui a entraîné une hausse du nombre de clients non assurés (voir le Graphique 2). À l'issue de la récession, ces personnes étaient probablement moins susceptibles d'avoir droit aux prestations régulières d'a.-e. et ont pris part aux programmes des EDMT en tant que clients non assurés. Depuis, le nombre de clients non assurés n'a cessé de croître, tandis que le nombre de clients actifs a chuté. Dans le contexte du financement statique de l'EDMT au fil des ans jusqu'à l'EF1516, les provinces et les territoires se sont tournés vers les clients non assurés, un groupe qui n'est admissible qu'aux services d'aide à l'emploi. Ces interventions sont moins coûteuses et visent à maximiser les retours au travail.

Les tendances relatives aux travailleurs canadiens évoluent parallèlement aux changements sociaux et économiques

Selon le recensement de 2016, la période allant de 2005 à 2015 a enregistré un changement de l'emploi à temps plein pendant toute l'année vers l'emploi à temps partiel ou pour une partie de l'année. Cette transition est liée à différents changements sociaux et économiques, dont la crise financière de 2008-2009 et les technologies d'automatisation.

De 2006 à 2016, le taux d'emploi a chuté, passant de 62,6 % à 60,2 %.

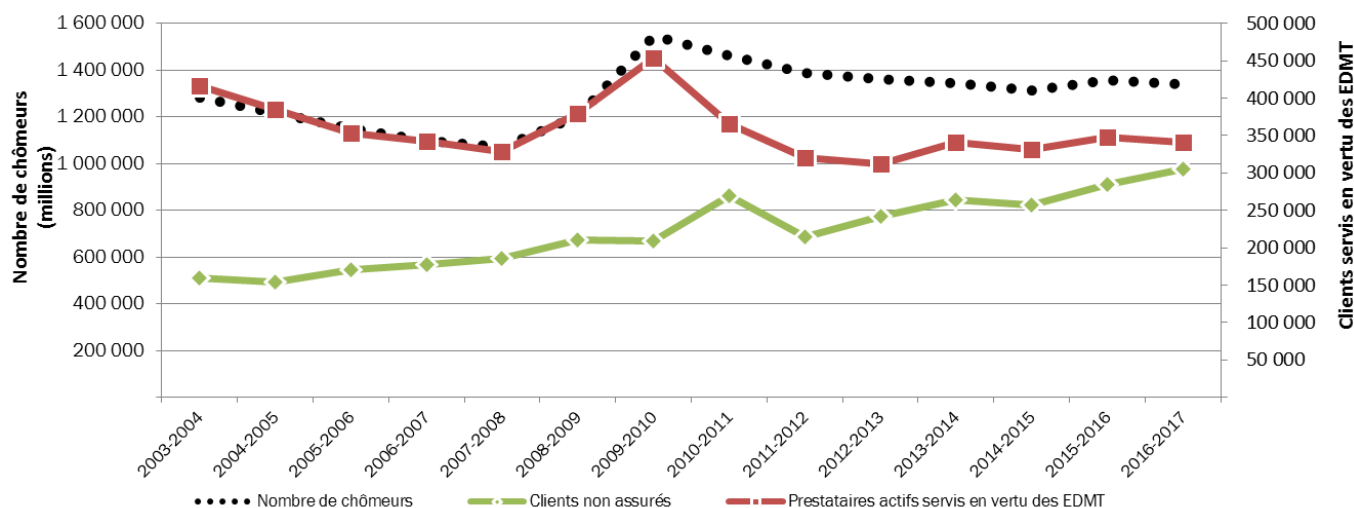
Désormais, moins d'hommes âgés de 25 à 54 ans travaillent à temps plein pendant toute l'année. En 2015, 56,2 % des hommes âgés de 25 à 54 ans ont travaillé à temps plein pendant toute l'année, ce qui représente une diminution comparativement à 63,3 % dix ans auparavant. La proportion enregistrée en 2015 est la plus faible depuis 1980. La proportion de femmes pour ce même groupe d'âge, qui ont travaillé à temps plein pendant toute l'année, a aussi chuté, passant de 46,4 % en 2005 à 43,7 % en 2015.

Source : <http://www.statcan.gc.ca/daily-quotidien/171129/dq171129b-fra.htm>.

Le nombre croissant de clients non assurés reflète l'évolution des conditions du marché du travail, où les emplois temporaires, atypiques et à temps partiel sont désormais plus répandus (voir l'encadré pour de plus amples renseignements). Ces tendances évolutives de l'emploi influencent les types de clients servis par les provinces et les territoires, comme en témoigne la croissance du nombre de clients non assurés.

Graphique 2

Types de clients de l'EDMT par rapport au nombre de chômeurs, Canada (2003-2004 à 2016-2017)



Répartition selon l'âge⁹

La majorité (66,7 %) des clients des PEMS pour l'EF1617 étaient des travailleurs d'âge moyen (soit de 25 à 54 ans), pour un total de 440 176 personnes au sein de ce groupe d'âge. La part des travailleurs d'âge moyen par rapport à tous les groupes d'âge a légèrement diminué, malgré la hausse de 17 127 clients (+4,0 %) dans ce groupe d'âge. Sur dix ans, la proportion des travailleurs d'âge moyen a chuté de 6,3 points de pourcentage, car leur croissance a ralenti, tout particulièrement après l'EF1213.

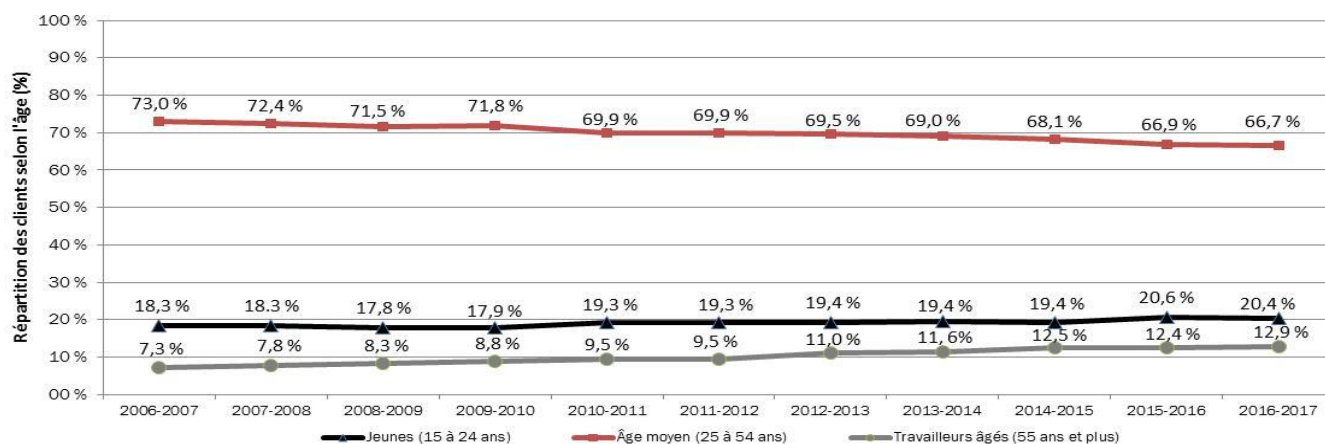
Au cours de l'EF1617, environ un client des PEMS sur cinq (20,4 %) faisait partie des jeunes (âgés de 15 à 24 ans), pour un total de 134 465, en hausse de 3,0 % par rapport à l'EF1516. Leur recours aux programmes de PEMS a crû de 42,2 % au cours des dix dernières années. D'un point de vue historique, les jeunes affichent des taux de chômage plus élevés que ceux des travailleurs d'âge moyen et des travailleurs âgés. Les jeunes ont été davantage touchés par la récession de 2008-2009 et ont connu une reprise plus lente par la suite. Ce recours accru aux PEMS pourrait s'expliquer par le fait que les provinces et les territoires ont placé un accent plus important sur les programmes actifs du marché du travail destinés aux jeunes.

Pendant l'EF1617, comparativement à l'année précédente, le nombre de clients des PEMS âgés de plus de 55 ans a augmenté de 8,1 % pour un total de 85 056. Ce groupe a compté pour 12,9 % de tous les participants aux PEMS. À l'instar des jeunes Canadiens, davantage de travailleurs âgés ont pris part aux programmes et services actifs relatifs au marché du travail au cours des dix dernières années, bondissant de 124,8 %. Cette hausse correspond au nombre croissant de travailleurs âgés au sein de la population active, qui a augmenté de 60,6 % depuis l'EF0607. Cette croissance a d'ailleurs stimulé la demande de services relatifs au marché du travail pour ce groupe d'âge.

⁹ 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 3 ne correspondent pas au nombre total de clients figurant à l'annexe 3.5.

Graphique 3

Répartition selon l'âge des clients (%), par province, territoire, et organisation autochtone (2006-2007 à 2016-2017)



Remarque: Le groupe d'âge "inconnu" n'est pas

Groupes désignés¹⁰

Pour veiller à l'application des principes d'équité en matière d'emploi, EDSC recueille de l'information au sujet de la participation aux PEMS des femmes, des Autochtones, des membres des minorités visibles et des personnes handicapées. Les participants¹¹ indiquent volontairement leur appartenance à un groupe et, par conséquent, les variations observées d'une année à l'autre peuvent être causées par des changements au niveau de cette déclaration facultative.

- Les femmes ont pris part à 494 054 interventions liées aux PEMS au cours de l'EF1617, ce qui représente une hausse de 1,3 % en glissement annuel (43,3 % de toutes les interventions offertes aux Canadiens). À titre informatif, les femmes représentaient 42,6 % des chômeurs pendant l'EF1617. Elles ont pris part aux interventions liées aux SAE (92,1 %) de façon plus importante que les hommes (82,7 %). Dans l'ensemble, 50,5 % des clientes étaient non assurées, comparativement à 38,8 % pour les hommes. (Consulter l'encadré portant sur la participation des femmes aux PEMS.)
- En tout, pendant l'EF1617, 138 328 participants ont déclaré être une personne handicapée, ce qui représente une augmentation de 9,4 % en glissement annuel. Sur dix ans, la proportion de participants handicapés a augmenté de 191,5 %. Parmi plusieurs facteurs, cette hausse peut être expliquée par le fait que le risque d'avoir une incapacité augmente au fur et à mesure que l'âge moyen de ce groupe s'accroît¹². Les personnes handicapées ont pris part à 12,2 % de toutes les interventions réalisées au cours de l'EF1617. La plupart (94,2 %) ont participé à des interventions seulement liées aux SAE, comparativement à 5,8 % qui ont pris part aux prestations d'emploi. La majorité d'entre eux étaient des clients non assurés (55,6 %) et ce, même si une légère baisse d'un point de pourcentage a été enregistrée par rapport à l'EF1516.
- Les Autochtones ont pris part à 86 726 interventions au cours de l'EF1617, une légère augmentation de 2,1 % en glissement annuel. Ils ont participé à 7,6 % de toutes les interventions liées aux PEMS, y compris les programmes offerts en vertu de la Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi destinée aux Autochtones. Les prestations d'emploi offertes aux Autochtones ont chuté, passant de 4,1 % à 3,9 % d'une année à l'autre, et les SAE seulement ont compté pour les 96,1 % restants. Au cours des dix

¹⁰ 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.

¹¹ Veuillez noter que dans cette section, le nombre de participants est égal au nombre d'interventions.

¹² Gouvernement du Canada. 20 juillet 2017. Les travailleurs âgés les plus à risque de se retirer du marché du travail ou de se retrouver sans emploi : Points de vue des employeurs sur la façon de maintenir en poste et d'attirer les travailleurs âgés. Tiré de : <https://www.canada.ca/fr/conseil-national-aines/programmes/publications-rapports/2013/travailleurs-ages-risque/page05.html>.

dernières années, le recours aux SAE par les Autochtones a augmenté de 30,9 %, alors que l'utilisation des prestations d'emploi a chuté de 42,9 %.

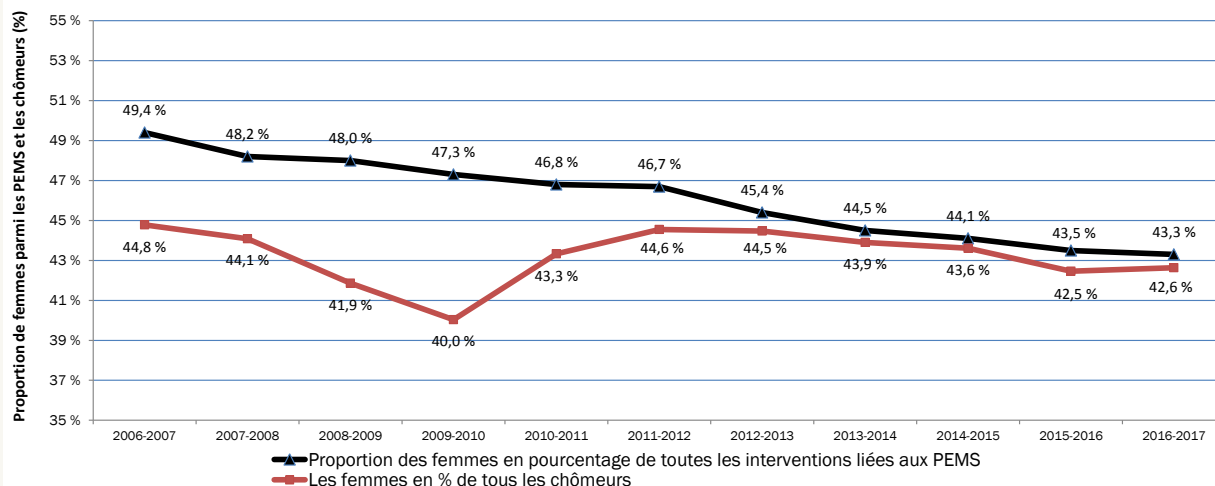
- Les membres des minorités visibles ont pris part à 70 649 interventions pendant l'EF1617, une hausse de 35,4 % par rapport à il y a un an. Ainsi, leur part du nombre total d'interventions a augmenté, passant de 4,6 % à 6,2 % comparativement aux résultats de l'EF1516. La majorité des interventions (95,3 %) ont été des SAE seulement, comparativement à 4,7 % pour les prestations d'emploi. Au cours des dix dernières années, le nombre d'interventions réalisées auprès des membres des minorités visibles a diminué de 0,8 %.

Participation des femmes dans les PEMS

Le nombre d'interventions liées aux PEMS, auxquelles les femmes ont pris part, a augmenté, passant de 446 824 durant l'EF0607 à 494 054 pour l'EF1617, soit une hausse de 10,6 %. Pendant ces dix années, la part des femmes relativement à l'ensemble des interventions est passée de 49,4 % à 42,7 %.

Pendant les dix dernières années, les femmes ont fait relativement meilleure figure que les hommes pour ce qui est de plusieurs indicateurs du marché du travail. Par exemple, la croissance de l'emploi chez les femmes fut supérieure (+11,4 %) à celle des hommes (+8,9 %). De plus, la proportion de femmes au sein des chômeurs canadiens n'a cessé de diminuer, passant de 44,8 % durant l'EF0607 à 42,6 % pour l'EF1617. Plus particulièrement, la récession de 2008-2009 et la période de relance subséquente furent moins dures pour les femmes que pour les hommes, car les industries qui ont été les plus durement touchées par des pertes d'emploi pendant cette période sont traditionnellement masculines. Les femmes sont toutefois plus susceptibles de travailler dans les industries de services comme les soins de santé, l'enseignement et l'assistance sociale, où la progression de l'emploi s'est maintenue. Ainsi, au cours des dernières années, la demande pour des programmes actifs relatifs au marché du travail fut moins prononcée chez les femmes que chez les hommes.

Graphique 4
Participation des femmes aux interventions des PEMS (%), Indicateurs relatifs du marché du travail des femmes, Canada (2006-2007 à 2016-2017)



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, toutes 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.

3.1.4 Interventions : prestations d'emploi

D'un point de vue historique, les prestations d'emploi sont des interventions à long terme, visant à offrir aux participants la possibilité d'accroître leurs compétences ou de bénéficier d'une expérience professionnelle et ce, dans le but de décrocher un emploi. En vertu des EDMT, les provinces et territoires offrent des prestations d'emploi semblables aux six types de prestations suivants : **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)** ¹³.

Diminution des interventions liées aux prestations d'emploi et des dépenses au cours de l'EF1617.

Au cours de l'EF1617, un total de 147 054 interventions liées aux prestations d'emploi a été offert, ce qui est relativement stable (+0,4 %) par rapport à l'année précédente. Cette stabilité peut être expliquée en grande partie par la diminution du nombre de prestataires actifs, qui sont généralement les principaux bénéficiaires de ces types d'interventions. La durée moyenne de ces interventions a augmenté, passant de 111 jours pendant l'EF1516 à 117 jours pour l'année à l'étude, ce qui porte à croire que les provinces et les territoires ont offert des mesures de soutien pendant de plus longues périodes et de façon plus intensive et ce, grâce en partie au financement supplémentaire annoncé dans le budget de 2016 (voir la section 1.6 pour le détail des dépenses). Dans un contexte de resserrement du marché du travail, où moins de gens dépendent des mesures de soutien et des services provinciaux et territoriaux, les investissements ont été axés davantage sur le recyclage et le perfectionnement des clients existants, en vue d'obtenir de meilleurs résultats sur le plan professionnel. Pour l'EF1617, cette situation fut illustrée par le nombre accru de retours sur le marché du travail observés suite aux

Tableau 1

Canada: Prestations d'emploi de 2015-2016 à 2016-2017, selon la province ou le territoire

	Interventions	Part dans les prestations d'emploi	Variation annuelle	Dépenses (milliers \$)	Coût estimé par intervention
Prestations d'emploi					
Développement des compétences – régulier	52 627	35,8 %	+1,0 %	855 300	7 053 \$
Développement des compétences – apprentis	68 633	46,7 %	-3,1 %		
Subventions salariales ciblées	16 404	11,2 %	+11,6 %	120 768	7 281 \$
Aide au travail indépendant	6 137	4,2 %	-2,2 %	59 752	9 736 \$
Partenariats pour la création d'emplois	3 253	2,2 %	+26,2 %	34 827	10 706 \$
Canada	147 054	100 %	+0,4 %	1 070 647	7 281 \$

prestations d'emploi, qui sont passés de 72 788 à 76 593 (+5,3 %) d'une année à l'autre. Toutefois, les dépenses totales ont baissé de presque 56,0 millions de dollars en glissement annuel (-4,9 %), pour un total de 1,07 milliard de dollars.

Les interventions liées au **volet régulier du DC** ont augmenté légèrement (+1,0 %), pour atteindre un total de 52 627, tandis que le **volet apprentis du DC** a quant à lui chuté de 3,1 %, pour un total de 68 633 au cours de l'EF1617. Regroupées, les interventions liées au DC représentaient 82,5 % de toutes les prestations d'emploi. Les dépenses relatives aux programmes du DC totalisaient 855,3 millions de dollars, ce qui est inférieur au total de 887,8 millions de dollars dépensés au cours de l'EF1516. Cette situation s'explique principalement par le

¹³Les Suppléments de rémunération ciblés (SRC), qui n'étaient proposés qu'au Québec, n'ont pas été offerts au cours de l'EF1617. Le gouvernement du Québec a progressivement mis fin aux SRC en juillet 2014, et le recours à cette intervention par les clients existants a pris fin au cours de l'EF1415.

déclin de la formation en apprentissage observé pendant l'EF1617, malgré l'ajout de 125 millions de dollars au financement des EDMT pour ce même exercice.

Au cours de l'EF1617, le nombre d'interventions liées aux **SSC** a augmenté de 11,2 % en glissement annuel, pour un total de 16 404. La proportion des SSC par rapport à l'ensemble des interventions liées aux prestations d'emploi s'élevait à 11,6 %. Les dépenses rattachées aux programmes de SSC totalisaient 120,8 millions de dollars, soit une augmentation de 9 millions de dollars par rapport à l'exercice précédent. Les provinces de l'Atlantique et le Québec sont les principaux utilisateurs des programmes relatifs aux SSC, alors qu'ils comptent pour presque 90 % des dépenses totales au Canada.

Le nombre d'interventions liées à l'**ATI** réalisées a chuté de 2,2 % pour un total de 6 137, et leur proportion par rapport à l'ensemble des prestations d'emploi s'élevait à 4,2 %. Parallèlement à cette baisse des interventions, il y a eu un important resserrement des dépenses liées à l'ATI au cours de l'EF1617, qui sont passées de 99 millions de dollars pour l'EF1516 à 59,8 millions de dollars pour l'année de déclaration en cours. Cette baisse marquée s'explique principalement par le fait que l'Ontario a progressivement mis fin à son programme d'ATI au cours de l'EF1516, ce qui a contribué significativement un déclin général au pays.

Parmi les prestations d'emploi, le nombre de **PCE** a bondi pour atteindre un total de 3 255 interventions réalisées au Canada, soit une augmentation de 26,2 % comparativement aux résultats de l'EF1516. Ainsi, la proportion des PCE par rapport à l'ensemble des prestations d'emploi a augmenté, passant de 1,8 % à 2,2 % en glissement annuel. Témoignant de cette hausse, les dépenses liées aux PCE ont grimpé à 34,8 millions de dollars comparativement à 28 millions de dollars l'année dernière. Cette croissance est principalement attribuable à la Colombie-Britannique où les programmes relatifs aux PCE ont été élargis de façon importante (hausse de +63 % du nombre d'interventions) et où les dépenses ont gonflé de 4,6 millions de dollars en glissement annuel.

Dans l'ensemble, les interventions relatives aux prestations d'emploi ont chuté au cours des dix dernières années, alors que la formation en apprentissage a crû.

Depuis l'EF0607, le nombre total de prestations d'emploi offertes par les provinces et les territoires a chuté de plus de 21 %. Toutefois, les programmes découlant du **volet apprentis du DC** représentent la seule prestation d'emploi ayant enregistré une augmentation, avec une croissance de 25,8 % au cours de cette période. Dans plusieurs provinces et territoires, la formation en apprentissage est utilisée pour résoudre les pénuries de compétences et offrir des formations liées aux occupations à forte demande. Ces dix dernières années, les provinces et les territoires ont réalisé plus de 700 000 interventions liées à la formation en apprentissage auprès des Canadiens, alors que tous les autres types d'interventions ont chuté : le volet régulier (-40,1 %), SSC (-13,6 %), l'ATI (-45,9 %) et les PCE (-50,2 %). Cette situation a contribué au déclin général du nombre d'interventions liées aux prestations d'emploi réalisées au Canada.

3.1.5 Interventions : Mesures de soutien

La partie II de la *Loi sur l'a.-e.* prévoit trois mesures de soutien : les 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. Pour leur part, les activités pancanadiennes liées aux PMT et à la R et I demeurent la responsabilité d'EDSC (voir la section 4 : activités pancanadiennes et service national de placement). 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 counseling 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.

Services d'aide à l'emploi

Les interventions liées aux SAE ont chuté au cours de l'EF1617.

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'a.-e., 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 counseling individuel**. Au total, au cours de l'EF1617, 999 884 interventions liées aux SAE ont été réalisées, ce qui représente une hausse de 1,0 % en glissement annuel. L'augmentation de l'utilisation des SAE a coïncidé avec l'augmentation du nombre de clients non assurés desservis. Grâce à un financement additionnel pour les EDMT, le coût moyen d'une intervention de SAE est passé de 590 \$ durant l'EF1516 à 715 \$ au cours de la période de référence actuelle.

Les interventions semblables aux **services d'emploi** étaient toujours le type d'interventions des SAE le plus commun, comptant pour 60,1 % de toutes les interventions des SAE pour l'EF1617. En tout, 601 159 interventions des services d'emploi ont été réalisées auprès des chômeurs canadiens, ce qui représente une baisse de 3,6 % en glissement annuel. Depuis l'EF0607, le nombre d'interventions liées aux SAE a augmenté de 42,6 %, en raison de l'accent plus important placé sur la prestation d'interventions de courte durée pour favoriser un retour au travail plus rapide chez les chômeurs canadiens.

En tout, au cours de l'EF1617, 25 279 interventions de **services de groupe** ont été réalisées, ce qui représente une baisse de 29,9 %. Parallèlement, la proportion des services de groupe par rapport à l'ensemble des interventions de type SAE a chuté, pour atteindre 2,5 % comparativement à 3,6 % l'année précédente.

En plus de constituer l'intervention initiale pour l'établissement d'un plan d'action et l'accès potentiel aux prestations d'emploi, le **counseling individuel** peut s'avérer une mesure importante pour les clients faisant face à de multiples obstacles à l'emploi. En tout, 373 406 interventions ont été réalisées au cours de l'EF1617 (une augmentation de 12,9 % d'une année à l'autre). Le counseling individuel a compté pour 37,3 % de toutes les interventions liées des SAE.

Tableau 2

Mesures de soutien de 2015-2016 à 2016-2017, selon la province ou le territoire

	Interventions	Part dans les mesures de soutien	Variation annuelle	Dépenses (milliers \$)	Coût estimé par intervention
Mesures de soutien *					
Services d'emploi	601 159	60,1 %	-3,6 %		
Services de groupe	25 279	2,5 %	-29,9 %		
Counseling individuel	373 406	37,3 %	+12,9 %		
Total Services d'emploi	999 884	100 %	-1,0 %	714 544 \$	715 \$
Autres mesures de soutien					
Partenariats du marché du travail	-	-	-	165 886 \$	-
Recherche et Innovation	-	-	-	116 533 \$	-
Canada	999 884	100 %	-1,0 %	999 963 \$	715 \$

*Les dépenses pour les Services d'aide à l'emploi ne sont rapportées qu'au niveau agrégé dans la plupart des provinces et territoires.

Autres mesures de soutien

Les **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. Au cours de l'EF1617, les dépenses liées aux PMT s'élevaient à 165,9 millions de dollars, ce qui représente une augmentation de 8,3 % d'une année à l'autre.

Les initiatives de **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, de même qu'à devenir plus productifs au sein de la population active. Pendant l'EF1617, les dépenses liées à la R et I ont augmenté, pour atteindre 116,5 millions de dollars, ce qui est 48,5 % plus élevé que l'année précédente.

R et I en Colombie-Britannique

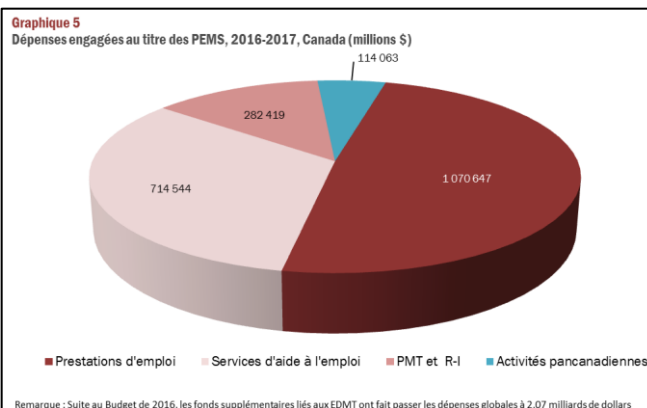
Depuis le lancement de son programme de R et I en 2014, la Colombie-Britannique (C.-B.) a récemment remanié et amélioré la prestation de son volet de financement, afin de mettre davantage l'accent sur les possibilités permettant aux clients d'acquérir de l'expérience et une participation touchant les emplois en demande. La province a aussi mis en place un volet visant l'innovation sociale dans son programme de R et I, afin d'élargir la portée de son programme Community and Employer Partnerships et de soutenir des projets novateurs se penchant sur les enjeux sociaux hors du spectre de l'emploi.

La C.-B. a utilisé son financement pour la R et I pour investir dans son Centre for Employment Excellence (CfEE). Ce centre constitue un point de coordination pour la recherche, les communications, la formation et l'emploi dans la province. Ce centre est le premier en son genre en ce qui a trait aux services d'emploi au Canada. Les ressources en ligne du Centre, ainsi que ses séries de webinaires populaires, représentent une mine de renseignements et d'idées dont les praticiens, les employeurs et les décideurs peuvent s'inspirer pour améliorer la performance sur le marché du travail des chercheurs d'emploi de la province. Pour de plus amples renseignements, consulter le site Web du centre (en anglais seulement) : www.cfeebc.org.

3.1.6 Dépenses

Accroissement des dépenses pour les SAE, les PMT et la recherche et l'innovation

Les dépenses totales relevant de la partie II de la *Loi sur l'a.-e.* s'élevaient à 2,18 milliards de dollars au cours de l'EF1617, ce qui inclut les programmes des PEMS, les PMT et la R et I, ainsi que les activités pancanadiennes. Conformément au budget de 2016, une somme supplémentaire de 125 millions de dollars a été ajoutée au financement des EDMT, ce qui a mené à une augmentation de 6,2 % des dépenses des provinces et des territoires (voir l'encadré pour obtenir des exemples d'investissements réalisés en vertu du nouveau financement).



Financement supplémentaire des EDT pour l'EF1617 provenant du budget de 2016

Dans le budget de 2016, 125 millions de dollars supplémentaires ont été consacrés aux EDT pour l'EF1617, donnant aux provinces et aux territoires une souplesse accrue pour soutenir l'accès des Canadiens à la formation et aux services d'emploi. Par exemple :

- L'Alberta a accru sa capacité d'offrir des services d'information sur les carrières et l'emploi aux personnes ayant subi des impacts négatifs causés par le ralentissement économique. Ces services incluaient des événements visant à ce que les Albertains rencontrent de possibles employeurs, ainsi que des séances d'information régulières destinées aux chercheurs d'emploi portant sur les stratégies de recherche d'emploi, la planification de carrière et le réseautage. Afin de faire en sorte que les personnes retournant sur le marché du travail aient de meilleures chances de réussite, l'offre de services de placement a été agrandie, en vue d'inclure les Albertains vivant en milieu rural – l'accent ayant été placé sur l'aide individuelle. La province a aussi augmenté ses investissements dans 25 collectivités, au moyen de ses programmes d'aide à l'emploi et de formation en milieu de travail (SSC). De nouveaux programmes de formation intégrée (PCE) ont été mis en place, afin de répondre à la demande du marché du travail local pour de la formation professionnelle, notamment en agriculture, en commerce, en camionnage et en développement de l'enfance.
- Le Nouveau-Brunswick a investi dans son programme Formation et Perfectionnement professionnel et dans son Programme d'emploi et d'apprentissage expérientiel, ce qui aide les clients de l'assistance sociale à accéder à la formation en classe et en cours d'emploi grâce à des placements en emploi.
- La Colombie-Britannique s'est concentrée sur le soutien aux nouveaux clients, en raison des changements apportés au régime d'a.-e. (élimination des dispositions touchant les personnes qui deviennent ou redeviennent membres de la population active et élargissement de la ré admissibilité des anciens prestataires). La province a aussi accordé du financement pour les mesures de soutien pour les participants au DC relativement aux coûts de la formation. Les projets de partenariats entre la collectivité et les employeurs (Community and Employer Partnership) ont aussi été élargis, pour mettre l'accent sur les clients prioritaires comme les personnes handicapées, les Autochtones, les jeunes et les immigrants.
- L'Île-du-Prince-Édouard a élargi ses critères d'admissibilité aux programmes de formation parrainée par l'employeur, comme l'Î.-P.-É. Au Travail et le Programme de mentorat des diplômés, afin d'inclure les organismes à but non lucratif, les municipalités et les établissements d'enseignement. La province a aidé davantage de Prince-Édouardiens sans emploi à se trouver un emploi et les employeurs à trouver des travailleurs possédant le bon ensemble de compétences.
- Le Manitoba a modifié la politique de son programme de DC afin d'augmenter les soutiens financiers destinés aux Manitobains vivant dans les régions rurales et éloignées. De plus, les PMT ont été utilisés pour faciliter l'adaptation de la main-d'œuvre après la fermeture d'entreprises.
- Terre-Neuve-et-Labrador a utilisé les fonds supplémentaires pour répondre à la demande accrue pour le programme de DC, permettant d'offrir du soutien à plus de personnes grâce aux prestations d'aide au travail indépendant de la province. Elle a aussi mis en place des mesures de soutien à la R et I pour tester de nouvelles façons d'aider les gens à se trouver un emploi.
- La Saskatchewan a soutenu la demande accrue pour les services offerts par les équipes d'interventions rapides, qui sont destinés aux entreprises et aux personnes touchés par des mises à pied ou des ralentissements.
- Les Territoires du Nord-Ouest ont mis l'accent sur la création d'outils, afin de cerner les clients de l'a.-e. plus rapidement au cours de leur période de prestations pour leur offrir de participer à des programmes pertinents. Le gouvernement territorial a travaillé avec des partenaires régionaux pour trouver des moyens d'améliorer les possibilités d'emploi pour les clients admissibles de l'a.-e.

Dans le cadre des EDT, les prestations d'emploi constituent toujours le plus important investissement, soit 1,071 milliards de dollars, correspondant à environ la moitié des dépenses totales des provinces et des territoires. Comparativement à l'EF1615, les dépenses liées aux prestations d'emploi ont chuté de près de 56 millions de dollars (-4,9 %). Cette diminution s'explique par la baisse des interventions causée par l'amélioration de l'économie et que les provinces et les territoires ont servi moins de prestataires actifs. Les dépenses des SAE ont bondi de 22,3 % en glissement annuel alors qu'elles sont passées de 584,3 millions de dollars pour l'EF1516 à 714,5 millions de dollars pour l'EF1617. Les dépenses liées aux SAE ont compté pour 35 % des dépenses totales relevant des EDT. Pour ce qui est des PMT et de la R et I, les dépenses ont aussi augmenté, passant de 231,7 millions de dollars pour l'EF1516 à 282,4 millions de dollars pour l'EF1617 (+21,9 %). Les nouvelles dépenses de l'Ontario en R et I, qui s'élevaient à 44 millions de dollars, étaient en

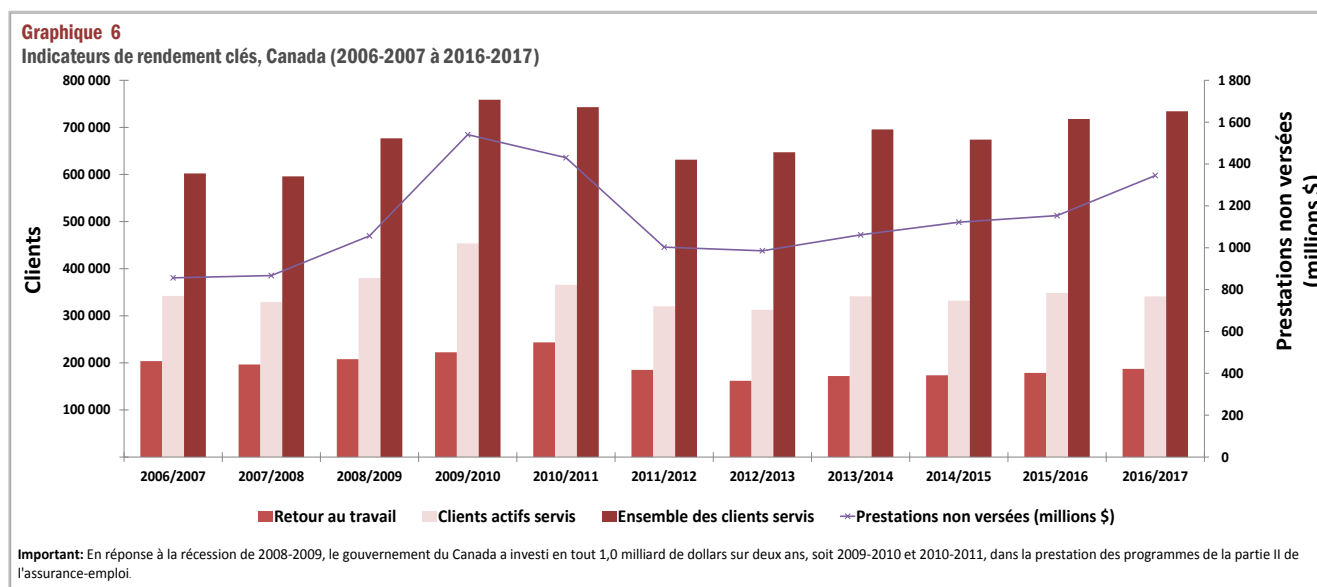
grande partie responsables de cette hausse. En Alberta ainsi qu'à Terre-Neuve-et-Labrador, les dépenses liées aux PMT et à la R et I ont augmenté de près de 300 % et de 154 %, respectivement, ce qui a aussi contribué à l'importante croissance des investissements globaux dans les PMT et la R et I au Canada.

Les dépenses pancanadiennes ont augmenté de 1,4 %, passant de 112,5 millions de dollars lors de l'EF1516, à 114,1 millions de dollars pour l'EF1617. Consultez la section 4 du présent chapitre pour de plus amples renseignements sur les activités pancanadiennes.

3.1.7 Principaux indicateurs de rendement¹⁴

EDSC surveille les résultats des programmes semblables aux PEMS, qu'offrent les provinces et les territoires, à l'aide de trois indicateurs de rendement clé :

- le nombre de prestataires actifs de l'a.-e. qui ont reçu des services¹⁵;
- le nombre de clients de l'a.-e. qui sont retournés au travail à la suite d'une intervention¹⁶;
- le montant des prestations d'a.-e. non versées au titre de la partie I de la loi sur l'a.-e. en raison des retours au travail.



Nombre moindre de prestataires d'a.-e. actifs, qui sont retournés au travail, et augmentation des prestations d'a.-e. non versées

Dans le contexte de l'amélioration des conditions du marché du travail et de l'économie, ayant eu lieu pendant l'EF1617 dans la majorité des régions du Canada, le nombre de prestataires d'a.-e. actifs servis (351 362) a chuté de 1,5 % en glissement annuel. Ce contexte d'amélioration a fait croître le nombre de retours au travail de 4,8 % d'une année à l'autre et, en tout, 187 172 clients ont trouvé du travail après leurs interventions. Parallèlement, il y a eu une augmentation des 16,6 % des prestations non versées au titre de la partie I de l'a.-e., soit 1,34 milliard de dollars.

¹⁴ 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.

¹⁵ Le Québec inclut les anciens prestataires dans son principal indicateur de rendement pour ce qui est des clients servis.

¹⁶ Les clients de l'assurance-emploi regroupent les prestataires actifs et les anciens prestataires.

Comparativement à l'EF0607, les prestations non versées au titre de la partie I de l'a.-e. ont augmenté de près de 500 millions de dollars (+57,1 %). S'il est vrai que plusieurs facteurs peuvent influencer le montant de ces prestations non versées, plusieurs provinces et territoires communiquent désormais plus tôt avec les prestataires au cours de leur période de prestations et ce, dans le but d'accroître leur connaissance de la façon dont les programmes et les services relevant des EDMT peuvent les aider avec leurs besoins liés à la formation et à la recherche d'emploi. Rejoindre les clients plus tôt, ce qui peut favoriser un retour sur le marché du travail plus rapide, fait en sorte que les participants aux EDMT cessent plus rapidement de recevoir des prestations que ce qui aurait normalement été le cas.

De récentes évaluations des EDMT ont montré que d'offrir les SAE dans les quatre premières semaines d'une demande de prestations facilite des retours plus rapides au travail et mène à une augmentation des revenus après la participation¹⁷. Ces données probantes incitent un certain nombre de provinces et de territoires à cibler les prestataires d'a.-e. plus rapidement, pour les orienter vers les programmes des EDMT. Par exemple, plusieurs provinces et territoires utilisent déjà le système Repérage, référence et rétroaction (RRR), afin de cibler les demandeurs de prestations d'a.-e. dans le but de les orienter vers des possibilités d'emploi pertinentes ou des programmes et services appropriés. En vertu des EDMT modifiées, le gouvernement fédéral travaillera avec les provinces et les territoires qui n'ont toujours pas de système RRR, afin que ce soit chose faite d'ici mars 2020.

Le Tableau 3 (voir la page suivante) présente des indicateurs de rendement supplémentaires portant sur les échelles nationale, provinciale et territoriale, mis en contexte avec les indicateurs du marché du travail. Étant donné que de nombreux facteurs peuvent influencer les résultats individuels, provinciaux, territoriaux et nationaux, l'évolution de ces indicateurs ne peut pas être attribué uniquement aux EDMT.

À l'échelle nationale, près de 57 % des participants actifs aux EDMT ont entrepris leur première intervention financée en vertu de ces ententes dans les 12 semaines suivant le début de la période où commençaient les prestations. Le Québec dépassait la moyenne nationale (72,6 %), car la province a depuis longtemps mis en place un système de RRR, qui aide Emploi-Québec à répertorier les prestataires d'a.-e. présentant un risque de chômage prolongé, afin de les orienter vers les mesures actives de soutien à l'emploi. Les autres provinces et territoires se situaient sous la moyenne nationale, affichant des taux de participants aux EDMT actifs, qui entreprennent un programme relevant de la partie II de l'a.-e. dans les 12 semaines suivant le début de la période où commençaient les prestations, variant entre 19 % et 50 %.

En termes de retours au travail, en proportion des clients desservis par les EDMT, la moyenne nationale était de 25,5 % au cours de l'EF1617. Huit provinces et territoires ont dépassé la moyenne nationale, allant de 26,6 % au Québec à 55 % au Yukon, tandis que l'Ontario, le Manitoba, l'Alberta, les Territoires du Nord-Ouest et le Nunavut étaient sous la moyenne nationale.

Au cours de l'EF1617, au pays, le nombre de retours au travail à la suite d'une intervention liée au PEMS chez les clients actifs, lorsqu'exprimé en pourcentage de la population active canadienne, fut de 1,0 %, et huit provinces et territoires ont affiché un taux supérieur à la moyenne nationale. Les prestations régulières d'a.-e. non versées découlant d'un retour au travail, lorsqu'exprimées en pourcentage du montant total des prestations régulières d'a.-e. versées, s'élevaient à 10,6 %. Le Québec, le Manitoba, la Saskatchewan, l'Alberta, la Colombie-Britannique et les Territoires du Nord-Ouest ont affiché des pourcentages supérieurs à la moyenne nationale.

Qui plus est, le Québec, le Manitoba, la Saskatchewan et l'Alberta se situaient au-dessus de la moyenne nationale pour ces deux taux. Cette situation porte à croire qu'il existe un équilibre efficace et efficient entre assurer un retour dès que possible des clients au travail et veiller à ce qu'ils obtiennent les services d'emploi actifs, pour assurer la réussite sur le marché du travail à moyen ou long terme.

¹⁷ Voir le chapitre 2 de l'Évaluation des ententes sur le développement du marché du travail pour obtenir de plus amples renseignements et consulter les autres conclusions : <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/ministere/rapports/evaluations/ententes-developpement-marche-travail.html>.

Tableau 3:
Indicateurs de rendement clé pour provinces, territoires et Canada, EF1617

	Variation de l'emploi et taux de chômage (EF1617)	Taux de postes vacants (EF1617)	Pourcentage de participants actifs de l'assurance-emploi commençant la partie II de l'assurance-emploi dans les 12 semaines suivant le début de la période de prestations. (EF1617)	Nombre de retours au travail en proportion des clients de l'EDMT desservis. (EF1617)	Retours au travail chez les clients actifs de l'a.-e. à la suite d'interventions liées aux PEMS, proportion parmi la population active (EF1617)	Montant estimé des prestations régulières non versées en raison des interventions des PEMS, en tant que proportion des prestations versées au titre de la partie I de l'a.-e. (EF1617)
Terre-Neuve-et-Labrador	-3 500 (-1,5 %) 13,7 %	0,8	19,2 %	29,9 %	1,4 %	2,8 %
Île-du-Prince-Édouard	-800 (-1,1 %) 8,4 %	1,4	41,2 %	38,5 %	2,6 %	4,4 %
Nouvelle-Écosse	-300 (-0,1 %) 8,1 %	1,2	33,7 %	31,2 %	1,1 %	4,0 %
Nouveau-Brunswick	+2 600 (+0,7 %) 9,2 %	1,3	49,4 %	36,7 %	2,1 %	4,2 %
Québec	+55 100 (+1,3 %) 6,8 %	1,3	72,6 %	26,5 %	1,5 %	11,0 %
Ontario	+79 200 (+1,1 %) 6,4 %	1,4	42,5 %	19,4 %	0,5 %	8,6 %
Manitoba	+400 (+0,1 %) 6,1 %	1,4	47,4 %	25,3 %	1,0 %	13,7 %
Saskatchewan	-4 400 (-0,8 %) 6,4 %	1,4	35,9 %	43,8 %	1,1 %	17,0 %
Alberta	-32 600 (-1,4 %) 8,3 %	1,4	39,5 %	25,1 %	1,2 %	17,2 %
Colombie-Britannique	+78 500 (+3,4 %) 5,7 %	1,9	36,0 %	28,0 %	0,8 %	12,6 %
Territoires du Nord-Ouest	Inchangée 7,1 %	1,8	38,0 %	17,1 %	0,8 %	10,8 %
Yukon	+1 000 (+5,5 %) 5,4 %	1,6	31,1 %	55,0 %	0,6 %	7,9 %
Nunavut	+1 000 (+6,6 %) 14,5 %	1,3	28,9 %	8,9 %	0,5 %	10,1 %
Canada	+174 300 (+1,0 %) 6,9 %	1,4	56,7 %	25,5 %	1,0 %	10,6 %

Source: Enquête sur la population active, Enquête sur la rémunération auprès des entreprises, et données administratives de l'assurance-emploi.

*Comprend un faible pourcentage de clients qui ont commencé la programmation de la partie II de l'assurance-emploi jusqu'à deux semaines avant le début de la période d'indemnisation de la partie I. Les participants au DC-A et ceux qui étaient des participants non assurés ont été exclus s'ils avaient pris le service SAE au cours de l'année précédente.

3.1.8 Financement supplémentaire des EDMT et admissibilité élargie aux programmes et aux services

Dans le budget de 2017, une somme supplémentaire de 1,8 milliard de dollars a été investie en vue de soutenir les programmes financés par l'entremise des EDMT, et des modifications ont été apportées à la *Loi sur l'a.-e.*, afin d'élargir l'admissibilité des travailleurs aux programmes et aux services relevant des EDMT. Ainsi, davantage de Canadiens, y compris les membres des groupes sous-représentés, auront désormais accès aux formations axées sur les compétences et aux mesures de soutien à l'emploi financées par l'a.-e., notamment :

- Élargir l'admissibilité aux prestations d'emploi pour les chômeurs qui ont versé un montant minimum de cotisations d'a.-e. (soit un montant supérieur au seuil de réduction des cotisations) lors de cinq des dix années précédentes;
- Élargir l'admissibilité aux SAE dans le cadre des mesures de soutien (p. ex. le counseling d'emploi et l'aide à la recherche d'un emploi) actuellement offertes aux chômeurs canadiens, afin d'inclure les travailleurs canadiens;
- Élargir l'admissibilité aux mesures de soutien, particulièrement dans le but d'assouplir les modalités en vigueur, afin de favoriser la formation parrainée par l'employeur, dans le cadre des partenariats sur le marché du travail, de manière à inclure les employeurs dont les employés doivent parfaire leurs compétences ou suivre une nouvelle formation pour que leur emploi soit maintenu (p. ex., pour s'adapter au fil des changements technologiques ou structurels à l'intérieur de l'économie).

Ces changements seront en vigueur dès le 1^{er} avril 2018.

3.2. Activités provinciales et territoriales relatives aux prestations d'emploi et mesures de soutien (PEMS)

Cette section présente une analyse de l'environnement économique et des activités semblables aux PEMS des provinces et des territoires pour l'EF1617, en établissant un lien entre les tendances sur le plan des clients servis, des interventions, des dépenses et la situation des marchés du travail locaux, de même que sur les priorités en matière de programmes d'emploi.

3.2.1 Contexte

En vertu des Ententes sur le développement du marché du travail (EDMT), les provinces et territoires reçoivent des fonds, qui leur permettent de soutenir la prestation de programmes et de services semblables aux PEMS relevant de la partie II de la *Loi¹⁸ sur l'assurance-emploi* (a.-e.). Afin de résoudre les difficultés auxquelles sont confrontés leurs marchés du travail respectifs, les provinces et territoires offrent des programmes d'emploi en vertu de l'EDMT que chaque administration a négocié avec le gouvernement du Canada. Les provinces et territoires conçoivent et exécutent pratiquement tous les programmes d'emploi financés par l'a.-e., à l'exception des activités pancanadiennes, dont il sera question à la section IV de ce chapitre.

Les dépenses pour les activités semblables aux PEMS ont augmenté dans toutes les provinces, de même que dans un des et dans un des territoires, entre l'EF1516 et l'EF1617, soutenues par l'investissement de 125 millions de dollars supplémentaires, qui a été annoncé dans le budget de 2016. Ces fonds supplémentaires permettent d'offrir un soutien accru aux chômeurs canadiens, pour qu'ils aient accès aux services et aux prestations d'emploi misant sur le développement des compétences (DC) et l'expérience professionnelle. Comparativement à l'année précédente, la plupart des provinces et des territoires ont servi davantage de clients et ont offert davantage d'interventions semblables aux PEMS, tandis que le nombre de clients qui sont retournés au travail a augmenté dans toutes les juridictions sauf deux.

Dans l'ensemble, l'économie et le marché du travail du Canada se sont solidifiés au cours de l'EF1617. En moyenne, les régions comme le centre du Canada, les territoires et la Colombie-Britannique ont profité de meilleures conditions économiques et du marché du travail que les Prairies et l'est du Canada. Malgré des résultats économiques et relatifs au marché du travail variés, l'ensemble des provinces et des territoires ont priorisé l'amélioration de la participation du marché du travail des membres de groupes sous-représentés comme les personnes handicapées, les Autochtones, les nouveaux arrivants, les jeunes et les travailleurs âgés. Ils ont aussi souhaité veiller à ce que les employeurs puissent facilement avoir accès à une main-d'œuvre compétente. Afin d'atteindre ces objectifs et de trouver une solution aux impacts des nouvelles technologies sur les types d'emploi et les compétences, les provinces et les territoires ont mobilisé de nombreux intervenants, dont les employeurs, pour veiller à ce que les programmes de formation demeurent pertinents dans le contexte d'une main-d'œuvre vieillissante et du paysage changeant du marché du travail.

Des exemples de succès dans les provinces et territoires sont présentés dans la section Gestion fondée sur les résultats. Ces approches comprennent :

¹⁸ 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. Qui plus est, 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.

- la mobilisation des employeurs dans la conception des programmes et la détermination des priorités de ceux-ci;
- des stratégies visant à offrir des mesures actives de soutien à l'emploi plus rapidement aux prestataires d'a.-e.; et
- les approches utilisées pour la mesure de soutien Recherche et Innovation (R et I) dans certaines provinces et dans certains territoires.

3.2.2 Terre-Neuve-et-Labrador¹⁹

En 2016, le PIB réel de Terre-Neuve-et-Labrador a enregistré une croissance de 1,9 % après deux années de déclin causé par la faiblesse des prix du pétrole. La province a profité de l'accroissement de la production et de l'exportation du pétrole entre 2015 et 2016. Toutefois, la croissance du PIB réel devrait se resserrer de nouveau en 2017, car les dépenses des ménages fléchiront en raison de l'affaiblissement des conditions du marché du travail et des dépenses gouvernementales limitées.

En phase avec la morosité du contexte économique provinciale des dernières années, la situation du marché du travail de Terre-Neuve-et-Labrador a continué de se détériorer au cours de l'EF1617. L'emploi total a chuté pour une quatrième année consécutive, enregistrant une baisse de 3 500 (-1,5 %). Ces pertes ont uniquement touché l'emploi à temps plein. Par conséquent, le taux de chômage a augmenté pour atteindre 13,7 %, soit le deuxième plus élevé au pays après le Nunavut (14,3 %). Des pertes d'emploi ont été enregistrées dans :

- l'industrie de la foresterie, de la pêche, de l'exploitation minière, de l'exploitation en carrière et de l'extraction de pétrole et de gaz (-2 000; -12,8 %);
- la fabrication (-2 000; -17,4 %);
- l'industrie de la finance, de l'assurance, des services immobiliers et de la location (-1 100; -12,4 %).

Les pertes ont été partiellement neutralisées par des gains dans les soins de santé et l'assistance sociale (+1 600; +4,3 %).

Les principaux défis relatifs au marché du travail pour la province sont de nature démographique, soit une population vieillissante, la diminution de la population d'âge actif et l'exode des jeunes. Ainsi, la province a établi un certain nombre de priorités pour le marché du travail pour l'EF1617, afin d'assurer une offre de main-d'œuvre suffisante pour les employeurs et d'accroître leur compétitivité économique. Pour y parvenir, des programmes relatifs au marché du travail adaptables, pertinents et souples ont été offerts pour aider les personnes touchées par les changements au sein du paysage local de l'emploi, tout particulièrement les membres des groupes sous-

Terre-Neuve-et-Labrador : Faits saillants relatifs aux PEMS

Total de clients servis : 12 352

Clients de l'a.-e.	Clients non assurés
11 120	1 232

Interventions totales : 26 438

Type d'interventions	2016-2017	Variation annuelle
Prestations d'emploi	8 512	6,1 % ↑
Mesures de soutien : SAE	17 926	4,4 % ↑

Proportion relative des interventions

Type d'interventions	2016-2017	Variation annuelle (p. p.)
Prestations d'emploi	32,2 %	0,4 % ↑
Mesures de soutien : SAE	67,8 %	0,4 % ↓

Affectation totale : 130,5 millions de dollars

Dépenses totales	2016-2017 (millions \$)	Variation annuelle
Prestations d'emploi	117,0 \$	3,4 % ↑
Mesures de soutien : SAE	6,3 \$	18,8 % ↑
PMT et R et I	3,2 \$	153,5 % ↑
Dépenses totales ¹	126,4 \$	5,6 % ↑

Prestations non versées estimées (millions \$)

2015-2016	2016-2017	Variation annuelle
22,25 \$	23,23 \$	4,4 % ↑

¹Les chiffres étant arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué; les redressements comptables n'ont pas été pris en compte.

¹⁹ Au cours de l'EF1617, Terre-Neuve-et-Labrador a continué d'apporter des améliorations à son système pour recueillir les données sur les clients et les interventions et les résultats des programmes. S'il est vrai que les données portant sur les interventions constituent un dénombrement réel, les données sur les clients servis sont des estimations, car les données individualisées n'étaient pas disponibles pour correspondance avec la base de données de l'a.-e. Des améliorations continues à la mesure du rendement et aux systèmes soutiennent le renouvellement de l'EDMT et permettent de poursuivre le perfectionnement des rapports portant sur ces questions.

représentés comme les jeunes, les personnes handicapées et les travailleurs âgés. En plus, la province a favorisé le développement d'une main-d'œuvre polyvalente en investissant dans la formation axée sur l'emploi et les compétences. En partenariat avec les employeurs et d'autres intervenants, les besoins de la main-d'œuvre seront cernés en établissant un champ d'action pertinent et productif axé sur les besoins en ressources humaines.

Gestion fondée sur les résultats

Au cours de l'EF1617, le ministère de l'Enseignement supérieur, des Compétences et du Travail a organisé dans la province sept tables rondes sur les ententes de transfert relatives au marché du travail auxquelles plus de 130 personnes ont participé. Ces tables rondes provinciales ont été l'occasion pour des résidents, des employeurs, des universitaires, des chercheurs, des syndicats, des organismes à but non lucratif et des organismes communautaires de présenter leur point de vue sur les quatre ententes de transfert relatives au marché du travail. Plus particulièrement, grâce à ces tables rondes, les membres du public ont pu présenter des idées sur la façon dont les programmes d'emploi et de formation axée sur les compétences peuvent être plus pertinents, souples et adaptés.

Certains des principaux thèmes soulevés lors des tables rondes incluent :

- le besoin d'une information sur le marché du travail (IMT) exacte et opportune pour aider les gouvernements dans leur planification à court et à long terme;
- la mobilisation des intervenants pour améliorer le partage de renseignements
- une souplesse accrue du régime pour les personnes qui sont ou qui ne sont pas admissibles à l'a.-e.
- l'accroissement du financement pour la recherche axée sur les possibilités permettant de créer des emplois et sur les pratiques prometteuses visant l'amélioration des résultats sur le marché du travail; et
- des mesures de soutien accrues pour les personnes vivant la transition vers l'emploi, tout particulièrement les membres des groupes sous-représentés.

Clients, interventions et dépenses

Au cours de l'EF1617, le nombre total de clients servis par Terre-Neuve-et-Labrador est demeuré stable, s'élevant à 12 352 (+0,2 %). Les types de clients ont toutefois suivi des trajectoires différentes pendant cette période :

- Les prestataires actifs ont enregistré une croissance de 4,1 % pour atteindre 9 308.
- Il y a eu diminution de 13,5 % du nombre d'anciens prestataires pour un total de 1 812.
- Les clients non assurés ont affiché une diminution de 5,0 % pour un total de 1 232.

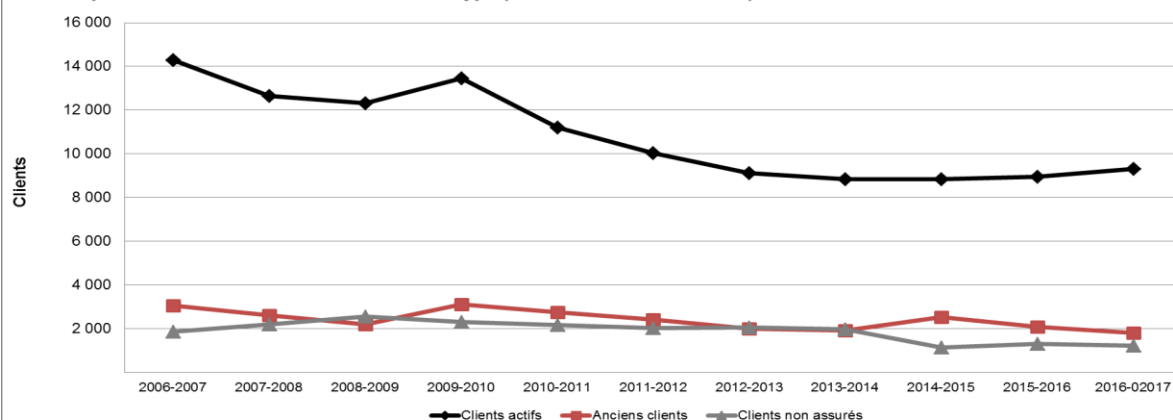
Témoignant de ces variations, les proportions de clients ont imité les changements survenus chez les différents types :

- La part des clients actifs (75,4 %) représentait la plus importante proportion de l'ensemble des clients servis, soit une augmentation de 2,9 points de pourcentage en glissement annuel.
- La part des anciens prestataires a chuté de 2,3 points de pourcentage, passant de 17,0 % à 14,7 %.
- La part des clients non assurés a enregistré une légère baisse de 0,5 point de pourcentage, passant de 10,5 % à 10,0 %.

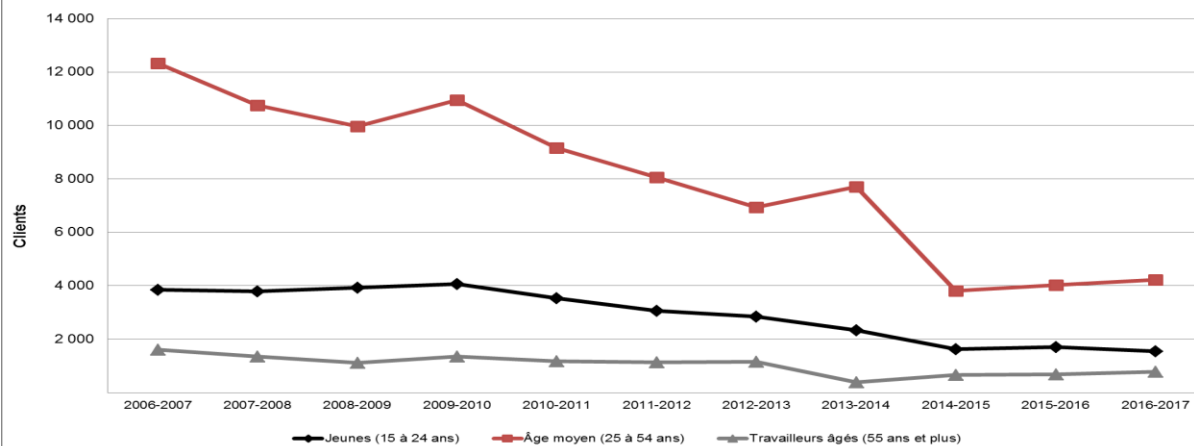
Terre-Neuve-et-Labrador a réalisé 26 438 interventions au cours de l'EF1617, une augmentation de 5,0 % par rapport à l'année précédente. Le nombre total d'interventions réalisées par la province est demeuré relativement stable, et la part des prestations d'emploi s'élevait à 32,2 % et celle des services d'aide à l'emploi (SAE) à 67,8 %. Le montant des prestations non versées a augmenté de 4,4 % pour se chiffrer à 23,23 millions de dollars. Les dépenses totales des PEMS furent de 126,4 millions de dollars, une augmentation de 5,6 % d'une année à l'autre. Des 6,8 millions de dollars supplémentaires dépensés pour les PEMS au cours de l'EF1617, 4,5

millions de dollars provenaient de la part de la province de l'investissement de 125 millions de dollars additionnels dans les EDMT qui a été annoncé dans le budget de 2016.

Graphique 7
Répartition des clients des PEMS selon le type (2006-2007 à 2016-2017)



Graphique 8
Répartition des clients des PEMS selon le groupe d'âge (2006-2007 à 2016-2017)



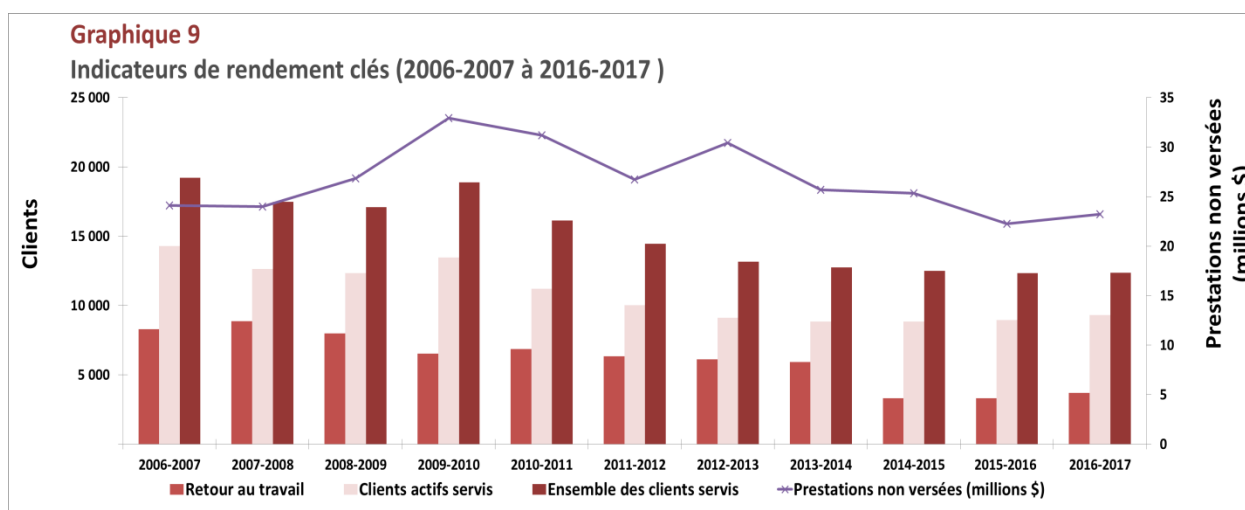


Tableau 4

Terre-Neuve-et-Labrador: Programmes semblables aux PEMS, 2016-2017

		Interventions	Variation annuelle	Dépenses (milliers \$)
Prestations d'emploi				
DC (régulier)	Développement des compétences à Terre-Neuve-et-Labrador	3 206	-2,4 %	95 211
DC (apprentis)	Développement des compétences à Terre-Neuve-et-Labrador	2 734	14,2 %	
SSC	Subventions salariales à Terre-Neuve-et-Labrador	812	-9,4 %	5 804
ATI	Support au travail indépendant à Terre-Neuve-et-Labrador	236	-2,9 %	6 186
PCE	Développement des compétences à Terre-Neuve-et-Labrador	1 524	+26,8 %	9 734
Mesures de soutien				
SAE	Services d'aide à l'emploi à Terre-Neuve-et-Labrador	17 926	+4,4 %	6 252
PMT	Partenariats du marché du travail à Terre-Neuve-et-Labrador	S.O.	S.O.	2 924
R et I	Recherche et innovation	S.O.	S.O.	298

Prestations d'emploi

Terre-Neuve-et-Labrador a réalisé 8 512 interventions liées aux prestations d'emploi au cours de l'EF1617, ce qui représente une augmentation de 6,1 % sur douze mois.

- Les partenariats pour la création d'emplois (PCE) ont augmenté de 26,8 % pour un total de 1 524 interventions.
- Le volet apprentis du DC a crû de 14,2 % pour un total de 2 734 interventions;
- L'ATI a chuté de 2,9 % pour un total de 236 interventions.
- Les subventions salariales ciblées (SSC) ont chuté de 9,4 % pour un total de 812 interventions.
- Le volet régulier du DC a chuté de 2,4 % pour un total de 3 206 interventions.

Les dépenses liées aux prestations d'emploi ont atteint 117,0 millions de dollars (+3,4 %). La province a utilisé une partie de sa part de l'investissement supplémentaire dans les EDTM découlant du budget de 2016 pour augmenter les dépenses liées au DC et à l'ATI dans le but de soutenir la demande croissante des personnes participant à ces deux types de prestations.

Mesures de soutien : SAE

Au cours de l'EF1617, le nombre d'interventions liées aux SAE a augmenté de 4,4 % portant le total de la province à 17 926. S'il est vrai que le counselling d'emploi a enregistré une importante croissance de 70,1 % pour un total de 6 006, les services d'emploi ont quant à eux chuté de 2,3 % pour un total de 8 014 et les services de groupes ont diminué de 28,1 % pour un total de 3 906. Les dépenses totales pour les SAE ont augmenté pour une troisième année consécutive, affichant une hausse de 18,8 % pour l'EF1617 et se chiffrant à 6,3 millions de dollars.

Autres mesures de soutien

Comparativement à l'EF1516, les dépenses liées aux PMT ont augmenté considérablement au cours de l'EF1617, affichant une hausse de 130,1 % pour un total de 2,9 millions de dollars. Cela était attribuable à un effort accru de Terre-Neuve-et-Labrador pour établir des partenariats dans la mise en œuvre de stratégies et d'activités relatives au marché du travail pour l'adaptation de la main-d'œuvre et les besoins en ressources humaines.

Des interventions de R et I furent réalisées pour la première fois dans la province grâce au fonds de démarrage de 300 000 \$ pour l'établissement d'un nouveau centre d'innovation relative au marché du travail au campus Corner Brooks du Collège North Atlantic. Le centre appuiera et financera des activités, des recherches ainsi que la création de projets novateurs visant à cerner des méthodes permettant de mieux aider les gens à se préparer à l'emploi, à trouver du travail, à retourner sur le marché du travail ou à conserver un emploi durable.

Tina a obtenu un poste saisonnier grâce à sa participation à un PCE

Tina vit dans une petite collectivité rurale terre-neuvienne où le taux de chômage est élevé et où les possibilités d'emploi sont peu nombreuses. Dans le cadre du programme de PCE, un organisme communautaire de la région a obtenu l'autorisation d'embaucher un coordonnateur et directeur des loisirs pour créer, coordonner et exécuter un programme de loisirs communautaires offrant des activités structurées pour les enfants et les jeunes du coin. Le commanditaire a embauché Tina qui, pendant les 20 semaines du programme, a acquis des compétences utiles en travaillant pour l'organisme. Le projet fut couronné d'un tel succès que Tina a conservé son emploi pendant les 20 semaines qui ont suivi la fin du programme de PCE et l'organisme a décidé de la réembaucher à un poste saisonnier à temps plein.

3.2.3 Île-du-Prince-Édouard

Le PIB réel de l'Île-du-Prince-Édouard a augmenté de 2,3 % en 2016, soutenu par des gains dans la construction, la fabrication, l'immobilier, les soins de santé et l'assistance sociale ainsi que le commerce de détail. Le PIB réel de la province devrait progresser à un rythme semblable en 2017.

À l'Île-du-Prince-Édouard, les conditions relativement faibles du marché du travail observées au cours des dernières années vont à l'encontre de son économie résiliente. Au cours de l'EF1617, le niveau d'emploi de la province a chuté de 800 (-1,1 %), et ces pertes ont principalement touché l'emploi à temps plein. Le taux de chômage est demeuré inchangé, s'élevant à 10,5 %, le deuxième plus élevé parmi toutes les provinces.

La province se penche sur la question de sa population croissante de travailleurs âgés dans le but de veiller à ce que ses résidents possèdent les compétences nécessaires pour répondre aux besoins d'une économie de plus en plus fondée sur le savoir. Par conséquent, la province fournit des programmes pertinents de formation et d'expérience de travail afin de préparer sa main-d'œuvre aux nouveaux débouchés créés par les changements du paysage du marché du travail. De plus, la province développe des stratégies visant à contrer l'exode des jeunes et à favoriser l'intégration des immigrants hautement qualifiés. Elle continuera d'encourager l'entrepreneuriat au moyen de soutiens à l'investissement pour les chômeurs qui souhaitent lancer une entreprise.

Gestion fondée sur les résultats

L'Île-du-Prince-Édouard mobilise et consulte les employeurs, les associations industrielles, les établissements d'enseignement et d'autres importants partenaires de façon continue afin d'obtenir leur point de vue sur des questions liées aux programmes actifs relatifs au marché du travail. Ce processus de mobilisation assure la concordance entre les priorités stratégiques et les besoins de développement de la main-d'œuvre de la province. En juillet 2016, l'Île-du-Prince-Édouard a organisé une table ronde avec environ 50 intervenants au sujet des ETMT. De plus, au moyen du Partenariat pour la main-d'œuvre de l'Atlantique, les quatre provinces de l'Est se sont réunies et ont organisé 10 séances, essentiellement des discussions sous forme de tables rondes et d'ateliers, auxquelles ont participé 275 personnes provenant de 198 organisations de partout dans les Maritimes.

Île-du-Prince-Édouard : Faits saillants relatifs aux PEMS

Total de clients servis : 5 400

Clients de l'a.-e.	Clients non assurés
3 507	↓ 1 893 ↑

Interventions totales : 8 494

Type d'interventions	2016-2017	Variation annuelle
Prestations d'emploi	2 435	14,3 % ↑
Mesures de soutien : SAE	6 059	3,4 % ↓

Proportions relative des interventions

Type d'interventions	2016-2017	Variation annuelle (p. p.)
Prestations d'emploi	28,7 %	3,3 ↑
Mesures de soutien : SAE	71,3 %	3,3 ↓

Affectations totales : 26,1 millions de dollars

Dépenses totales	2016-2017 (millions \$)	Variation annuelle
Prestations d'emploi	21,1 \$	12,4 % ↑
Mesures de soutien : SAE	3,5 \$	19,8 % ↓
PMT et R et I	1,5 \$	32,0 % ↓
Dépenses totales ¹	26,1 \$	3,1 % ↑

Prestations non versées estimées (millions \$)

2015-2016	2016-2017	Variation annuelle
6,99 \$	7,14 \$	2,1 % ↑

¹Les chiffres étant arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué; les redressements comptables n'ont pas été pris en compte.

Clients, interventions et dépenses

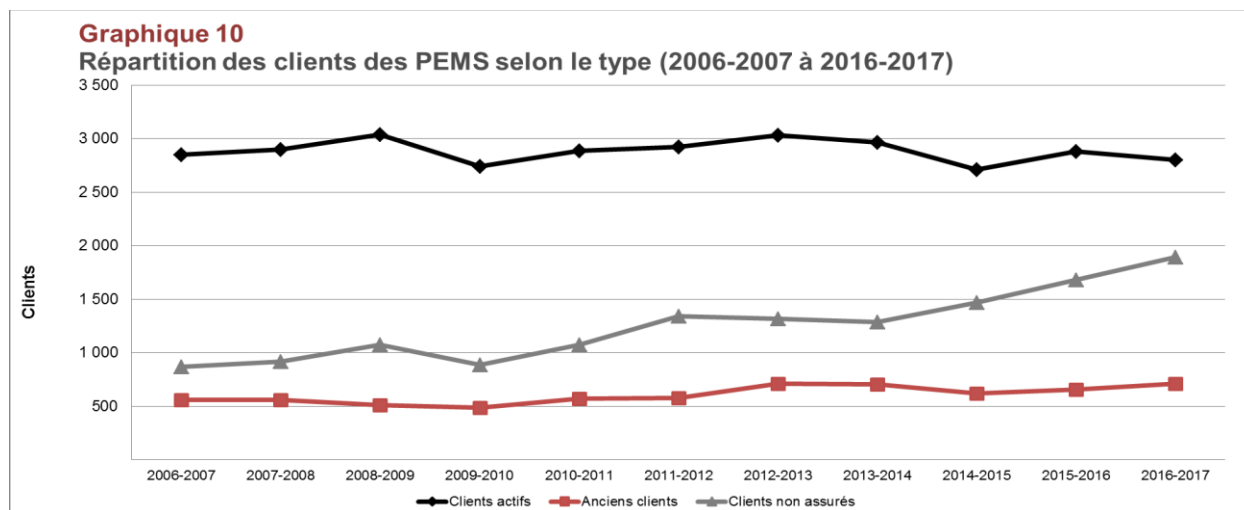
Au cours de l'EF1617, l'Île-du-Prince-Édouard a servi 5 400 clients (+3,6 %), comparativement à 5 214 pour l'EF1516.

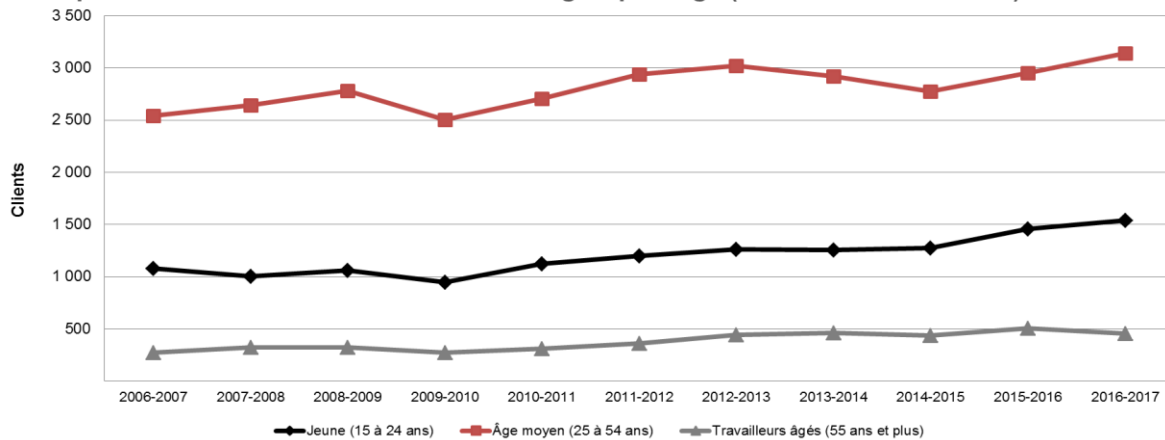
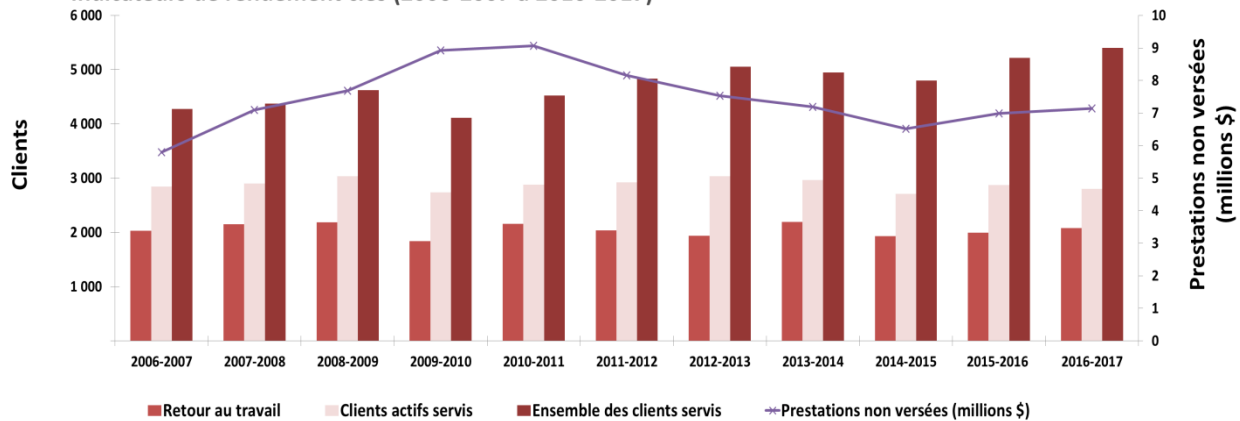
- Le nombre de prestataires actifs a chuté de 2,7 % pour un total de 2 798 clients;
- Le nombre d'anciens prestataires a augmenté de 7,9 % pour un total de 709 clients;
- Le nombre de clients non assurés a augmenté de 12,6 % pour un total de 1 893 clients.

Les proportions ont suivi des trajectoires similaires à celles des nombres absolus.

- La part des prestataires actifs a chuté de 3,3 points de pourcentage pour se situer à 51,8 %;
- La part des anciens prestataires a légèrement augmenté de 0,5 point de pourcentage pour s'établir à 13,1 %;
- La part des clients non assurés a augmenté de 2,8 points de pourcentage pour atteindre 35,0 %.

Pour une troisième année consécutive, la province a réalisé un nombre croissant d'interventions, soit 8 494 (+1,1 % en glissement annuel) au cours de l'EF1617. Les interventions liées aux prestations d'emploi ont compté pour 28,7 % de toutes les interventions semblables aux PEMS, et celles liées aux SAE ont compté pour 71,3 %. Le montant des prestations non versées a bondi de 2,1 % pour un total de 7,14 millions de dollars. En tout, 2 081 clients (+4,2 %) occupaient un emploi après leur participation au programme. Les dépenses totales pour les programmes semblables aux PEMS ont augmenté passant de 25,3 millions de dollars lors de l'année dernière à 26,1 millions de dollars pour l'EF1617, ce qui représente une hausse de 3,1 % en glissement annuel. Environ 1,2 million de dollars des dépenses totales correspondent à la part prince-édouardienne de l'investissement de 125 millions de dollars supplémentaires destinés aux EDMT annoncé dans le budget de 2016. La majorité de ce financement supplémentaire a été investie dans les prestations d'emploi.



Graphique 11**Répartition des clients des PEMS selon le groupe d'âge (2006-2007 à 2016-2017)****Graphique 12****Indicateurs de rendement clés (2006-2007 à 2016-2017)****Tableau 5****Île-du-Prince-Édouard : Programmes semblables aux PEMS, 2016-2017**

		Interventions	Variation annuelle	Dépenses (milliers \$)
Prestations d'emploi				
DC (régulier)	Formation à l'Î.-P.-É. - individuelle	1 070	-3,2 %	14,479
DC (apprentis)	Formation à l'Î.-P.-É. - apprentis	295	-4,8 %	
SSC	Mesures d'emploi de l'Î. P. É.	832	+49,6 %	4,060
ATI	Aide au travail indépendant à l'Î. P. É.	170	+23,2 %	2,008
PCE	Expérience de travail à l'Î. P. É.	68	+209,1 %	601
Mesures de soutien				
SAE	Services d'aide à l'emploi	6 059	-3,4 %	3 461
PMT	Partenariats du marché du travail	S.O.	S.O.	1 344
R et I	Recherche et innovation	S.O.	S.O.	124

Prestations d'emploi

Comparativement à la période de déclaration précédente, les prestations d'emploi ont crû de 14,3 % pour un total de 2 435 interventions réalisées au cours de l'EF1617. Des changements ont touché la participation à tous les types d'intervention, notamment :

- le volet régulier du DC a ralenti de 3,2 % pour un total de 1 070 interventions;
- le volet apprentis du DC a chuté de 4,8 % pour un total de 295 interventions;
- les SSC ont crû de 49,6 % pour un total de 832 interventions;
- l'ATI a augmenté de 23,2 % pour un total de 170 interventions; et
- les PCE ont monté en flèche, augmentant de 209,1 % pour un total de 68 interventions.

L'Île-du-Prince-Édouard a dépensé 21,1 millions de dollars (+12,4 %) dans les prestations d'emploi, et les SSC ont obtenu la majorité de la part provinciale du financement supplémentaire pour les EDMT annoncé dans le budget de 2016. L'augmentation des interventions et des dépenses liées aux SSC vient répondre à la demande accrue de formations parrainées par l'employeur, comme le programme Î.-P.-É. Au Travail et le Programme de mentorat des diplômés.

Mesures de soutien : SAE

Le nombre total d'interventions liées aux SAE a chuté, passant de 6 271 à l'EF1516 à 6 059 à l'EF1617, ce qui représente une baisse de 3,4 % d'une année à l'autre. Cette situation s'explique par la diminution de 23,6 % des interventions de counselling individuel. En revanche, les services d'emploi ont affiché une croissance de 3,1 % pour un total de 4 897 interventions, et les dépenses liées aux SAE s'élevaient 3,5 millions de dollars, soit une baisse de 19,8 %.

Le cheminement de Jenna vers un emploi durable

Jenna souhaitait explorer de nouveaux choix de carrière dans le commerce et développer ses compétences relatives à l'emploi. Elle a été en mesure de trouver son emploi de rêve en cheminant vers un emploi durable selon les étapes suivantes :

1) l'exploration de carrière grâce au programme offert par le *Women's Network PEI*;

2) une formation visant à perfectionner les compétences nécessaires pour avoir du succès sur le marché du travail en réussissant le programme de charpenterie *Heritage Retrofit Carpentry*;

3) une occasion de faire le pont entre la formation et l'expérience de travail grâce au Programme de mentorat des diplômés.

Jenna, en faisant preuve de beaucoup de persévérance et avec l'aide de la province, a acquis de nouvelles compétences et habiletés qui contribueront à la réussite du projet de rénovation de l'historique Province House à Charlottetown.

Autres mesures de soutien : PMT et R et I

Au cours de l'EF1617, le financement des PMT et de la R et I a chuté pour une deuxième année consécutive, affichant une baisse de 32,0 %, pour un total de 1,5 million de dollars. Le financement des PMT (1,3 million de dollars) et de la R et I (124 000 \$) a chuté de 31,3 % et de 39,2 %, respectivement.

3.2.4 Nouvelle-Écosse

Le PIB réel de la Nouvelle-Écosse a augmenté de 0,8 % en 2016, ce qui est inférieur à la croissance de 1,4 % de 2015. Cette progression soutenue est appuyée par des gains dans l'immobilier, la construction et la fabrication. La croissance du PIB réel devrait se renforcer modérément en 2017, soutenue par une augmentation des mises en chantier, le tourisme et les exportations hors énergie. Toutefois, la croissance prévue demeure nettement en deçà la moyenne nationale attendue de 3,0 %.

Comparé à l'EF1516, l'emploi est demeuré relativement stable (-300; -0,1 %) durant l'EF1617; le déclin de l'emploi à temps plein (-5 600; -1,5 %) fut toutefois le plus important enregistré depuis l'EF9293. Des gains dans le secteur des services (+2 500; +0,7 %) ont été largement neutralisés par des pertes dans le secteur de la production de biens (-2 700; -3,3 %). Les industries suivantes ont été à la tête de la croissance de l'emploi :

- le commerce a affiché une croissance de 4,0 % (+2 800);
- les soins de santé et l'assistance sociale ont enregistré une hausse de 2,8 % (+2 100).

La diminution de 0,5 point de pourcentage du taux de chômage (de 8,6 % à l'EF1516 à 8,1 % à l'EF1617) dans la province s'explique principalement par un nombre accru de personnes quittant la population active. Le taux d'activité a chuté de 62,3 % à l'EF1516 à 61,6 % à l'EF1617, soit l'avant-dernier rang parmi l'ensemble des provinces.

En raison du vieillissement de la population active et de l'environnement économique instable, la demande est de plus en plus grande pour une main-d'œuvre flexible et bien formée. Les priorités du marché du travail de la Nouvelle-Écosse veillent à ce que la main-d'œuvre actuelle et les nouveaux entrants aient les bonnes compétences pour satisfaire aux attentes des employeurs. Afin d'atténuer les impacts du rétrécissement soutenu de la population active et d'accroître la productivité au travail, la province mettra l'accent sur l'augmentation de l'activité des membres des groupes prioritaires se heurtant à de nombreux obstacles importants, notamment les travailleurs âgés, les Autochtones, les Néo-Écossais d'origine africaine, les personnes handicapées et les Acadiens de la Nouvelle-Écosse. La province mettra en place la Nova Scotia Research and Innovation Measure (mesure portant sur la recherche et l'innovation de la Nouvelle-Écosse) afin de trouver de nouvelles façons novatrices pour offrir aux Néo-Écossais des programmes et des services relatifs au marché du travail. En juillet 2016, la province a mis en œuvre le programme Nouvelle-Écosse au travail, transformant l'ancien programme

Nouvelle-Écosse : Faits saillants relatifs aux PEMS

Total de clients servis : 16 509

Clients de l'a.-e.	Clients non assurés
11 792	4 717

Intervention totales : 33 068

Type d'interventions	2016-2017	Variation annuelle
Prestations d'emploi	4 450	7,8 % ↑
Mesures de soutien : SAE	28 618	2,1 % ↑

Proportion relative des interventions

Type d'interventions	2016-2017	Variation annuelle (p. p.)
Prestations d'emploi	13,5 %	0,6 % ↑
Mesures de soutien : SAE	86,5 %	0,6 % ↓

Affectation totale : 83,3 millions de dollars

Dépenses totales	2016-2017 (millions \$)	Variation annuelle
Prestations d'emploi	48,3 \$	2,7 % ↓
Mesures de soutien : SAE	32,1 \$	19,2 % ↑
PMT et R et I	2,9 \$	44,0 % ↑
Dépenses totales ¹	83,3 \$	6,0 % ↑

Prestations non versées estimées (millions \$)

2015-2016	2016-2017	Variation annuelle
23,39 \$	24,02 \$	2,7 % ↑

¹Les chiffres étant arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué; les redressements comptables n'ont pas été pris en compte.

Careers Nova Scotia (Services d'aide à l'emploi) afin de mieux respecter les objectifs d'économie de coûts et d'atteinte des objectifs de prestation de services.

Gestion fondée sur les résultats

Dans le but de normaliser les services d'emploi offerts aux Néo-Écossais à l'échelle du territoire et afin d'accroître la part du financement affectée aux mesures de soutien directes aux clients, la province a adopté le système de services de Nouvelle-Écosse au travail. Remplaçant les Careers Nova Scotia Centres, la plateforme Nouvelle-Écosse au travail a été lancée au cours de l'EF1617 dans le but d'offrir des services d'emploi liés aux SAE uniformes aux Néo-Écossais de façon novatrice et efficiente. À l'aide de la rétroaction des fournisseurs de services, une approche plus structurée a été créée afin d'évaluer les besoins de services des clients et de les orienter vers un plan de services adéquat. Le processus du Client Pathway utilise des outils communs d'évaluation afin de déterminer l'employabilité en cernant les obstacles à l'emploi et en orientant les clients vers le volet de services le plus approprié. Les premiers résultats sur le rendement de la nouvelle plateforme de prestation des services montrent une augmentation du nombre de clients servis, de clients occupés, de clients ayant un emploi à temps plein et de clients occupant un emploi dans leur domaine de choix. Nouvelle-Écosse au travail permet aussi d'améliorer la collaboration avec la communauté des employeurs grâce aux nouveaux postes de spécialiste de la mobilisation des employeurs dont les titulaires travaillent avec tous les fournisseurs de services associés à Nouvelle-Écosse au travail.

Clients, interventions et dépenses

Le nombre de clients servis dans la province a augmenté, passant de 16 329 à l'EF1516 à 16 509 à l'EF1617, ce qui représente une augmentation de 1,1 % d'une année à l'autre. Il y a eu des variations au sein des trois types de clients :

- les clients actifs ont affiché une hausse de 0,8 % pour un total de 9 651 prestataires;
- les anciens clients ont affiché une hausse de 0,3 % pour un total de 2 141 prestataires;
- les clients non assurés ont affiché une baisse de 2,1 % pour un total de 4 717 prestataires.

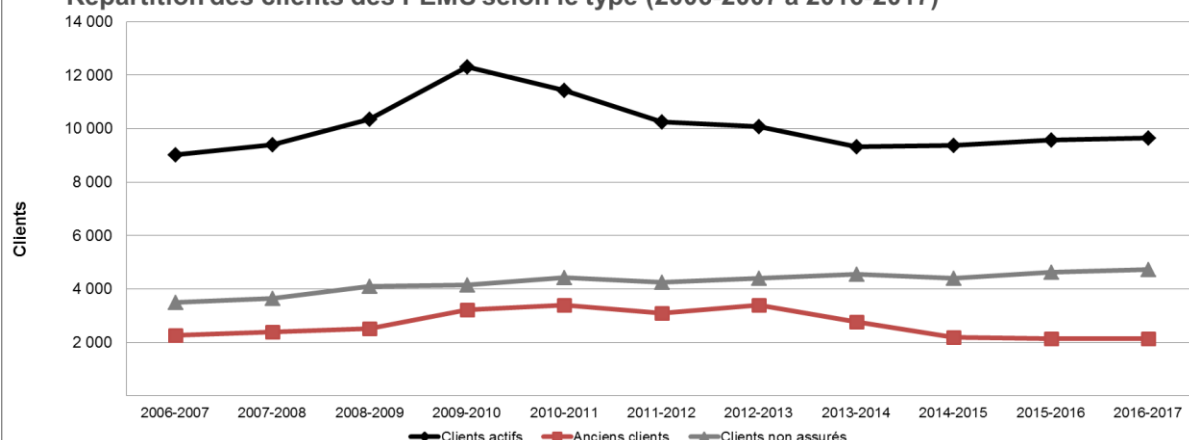
La part de chaque type de clients est demeurée relativement stable comparativement à l'année précédente :

- la part des clients actifs a chuté de 0,2 point de pourcentage pour s'établir à 58,5 %;
- la part des anciens prestataires a diminué de 0,1 point de pourcentage pour s'établir à 13,0 %;
- la part des clients non assurés a augmenté de 0,3 point de pourcentage pour s'établir à 28,6 %.

La Nouvelle-Écosse a réalisé 33 068 interventions semblables aux PEMS au cours de l'EF1617, soit une augmentation de 2,9 % par rapport à l'EF1516. Il y a eu augmentation du nombre de prestations d'emploi qui ont compté pour 13,5 % de toutes les interventions alors que les SAE ont chuté pour s'établir à 86,5 %. En tout, 5 133 clients sont retournés sur le marché du travail après une participation à un programme semblable aux PEMS, comparativement à 5 100 clients l'année précédente. Le montant des prestations non versées totalisait 24,02 millions de dollars (+2,7 %), et les dépenses totales liées aux PEMS ont atteint 83,3 millions de dollars (+6,0 %). Ce montant inclut la part de la Nouvelle-Écosse (4,9 millions de dollars) des 125 millions de dollars supplémentaires investis dans les EDMT qui ont été annoncés dans le budget de 2016.

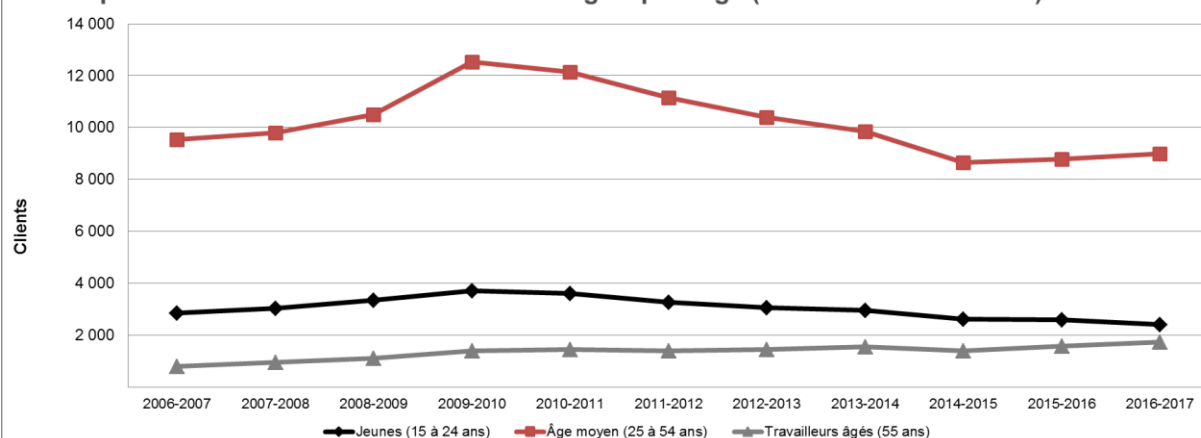
Graphique 13

Répartition des clients des PEMS selon le type (2006-2007 à 2016-2017)



Graphique 14

Répartition des clients des PEMS selon le groupe d'âge (2006-2007 à 2016-2017)



Graphique 15

Indicateurs de rendement clés (2006-2007 à 2016-2017)

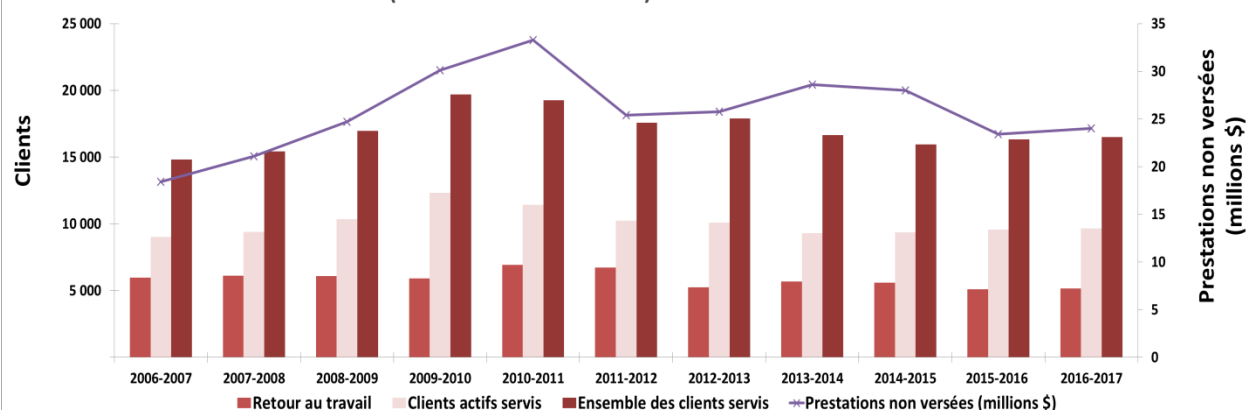


Tableau 6**Nouvelle-Écosse : Programmes semblables aux PEMS, 2016-2017**

		Interventions	Variation annuelle	Dépenses (milliers \$)
Prestations d'emploi				
DC (régulier)	Développement des compétences en Nouvelle-Écosse	1 432	-4,9 %	37 409
DC (apprentis)	Développement des compétences en Nouvelle-Écosse	1 477	-2,2 %	
SSC	Programme Tremplin	827	+76,3 %	3 999
ATI	Prestations pour le travail indépendant en Nouvelle-Écosse	568	+10,5 %	5 518
PCE	Partenariats pour la création d'emplois en Nouvelle-Écosse	146	+13,2 %	1 404
Mesures de soutien				
SAE	Services d'aide à l'emploi de la Nouvelle-Écosse	28 618	+2,1%	32 070
PMT	Partenariats du marché du travail de la Nouvelle-Écosse	S.O.	S.O.	1 987
R et I	Recherche et innovation	S.O.	S.O.	894

Prestations d'emploi

Après le déclin observé l'année dernière, les interventions liées aux prestations d'emploi de la Nouvelle-Écosse ont augmenté au cours de l'EF1617 pour un total de 4 450 (+7,8 %). La ventilation des interventions montre que :

- les SSC ont augmenté de 76,3 % pour un total de 827 interventions;
- l'ATI a augmenté de 10,5 % pour un total de 568 interventions;
- les PCE ont augmenté de 13,2 % pour un total de 146 interventions;
- le volet régulier du DC a chuté de 4,9 % pour un total de 1 432 interventions;
- le volet apprentis du DC a chuté de 2,2 % pour un total de 1 477 interventions.

Les dépenses relatives aux prestations d'emploi totalisaient 48,3 millions de dollars, ce qui correspond à une diminution de 2,7 % d'une année à l'autre. Une partie de la part de la Nouvelle-Écosse du financement supplémentaire annoncé dans le budget de 2016 a été investie afin d'améliorer l'accès des membres des groupes sous-

Terry jette l'ancre à Cap-Breton grâce au Programme Tremplin

Depuis 2015, Terry est un client du YMCA de Cap-Breton qui est associé au centre de services d'emploi de Nouvelle-Écosse au travail situé à Sydney. Dans ses efforts soutenus pour trouver du travail, Terry a eu l'aide d'un conseiller en orientation qui lui a donné un coup de main pour rédiger son CV et mener ses recherches d'emploi. Lors de l'une de ses visites au centre, Terry a remarqué une publicité pour une occasion de formation à Sydney pour le métier de carrossier de véhicule automobile. Il a participé à la session, a passé une entrevue et fut accepté dans le programme de formation intensive de six semaines au Campus Marconi du Nova Scotia Community College situé à Sydney. Après avoir réussi la formation, Terry a été embauché dans le cadre du Programme Tremplin afin de travailler avec l'un des partenaires locaux du projet associé au métier de carrossier de véhicule automobile. À la fin de sa participation au Programme Tremplin, Terry a décroché un emploi à temps plein chez ce partenaire en tant qu'apprenti carrossier de véhicule automobile et travaille maintenant en vue d'obtenir sa mention Sceau rouge. Grâce à cette occasion de formation, Terry a pu se trouver une carrière localement sans avoir à déménager ailleurs au Canada.

représentés au programme de formation en apprentissage, ce qui comprend une mesure destinée aux employeurs pour encourager la diversité et un projet destiné aux femmes dans les métiers spécialisés.

Mesures de soutien : SAE

Au cours de l'EF1617, en Nouvelle-Écosse, le nombre d'interventions liées aux SAE réalisées a augmenté de 2,1 % pour un total de 28 618. La ventilation des interventions comprend :

- les services d'emploi qui ont crû de 5,2 % pour un total de 22 532 interventions;
- les services de groupe qui ont crû de 3,3 % pour un total de 2 077 interventions;
- le counselling individuel qui a diminué de 12,7 % pour un total de 40 009 interventions;

Représentant 78,7 % de toutes les interventions de SAE réalisées, les services d'emploi demeurent les mesures de soutien les plus utilisées. Les dépenses liées aux SAE ont bondi de 19,2 % pour un total de 32,1 millions de dollars principalement en raison des 4,9 millions de dollars obtenus grâce au financement supplémentaire annoncé dans le budget de 2016.

Autres mesures de soutien : PMT

La Nouvelle-Écosse a dépensé 2,9 millions de dollars pour les PMT et la R et I, ce qui représente une augmentation de 44,0 % par rapport à l'année précédente. Les dépenses liées aux PMT ont diminué de 0,7 %, tandis que les interventions de R et I, qui étaient offertes pour la première fois dans la province au cours de l'EF1617, ont coûté 894 369 \$. Le projet clé relevant de la R et I est un nouveau partenariat avec l'Université St. Francis Xavier visant à créer et à mettre en œuvre un centre d'innovation en emploi en Nouvelle-Écosse. Ce projet repose sur quatre piliers : la recherche et l'innovation; la collaboration et la mobilisation; le développement des capacités et la formation, et la gouvernance et le leadership. Le centre travaille de concert avec le ministère du Travail et de l'Enseignement supérieur, la *Nova Scotia Career Development Association*, les fournisseurs de services de type SAE de la province et les organismes communautaires. L'objectif est d'offrir un leadership coordonné pour des approches novatrices fondées sur des données probantes, d'assurer une prestation et un cheminement inclusif pour les services d'emploi et d'accroître la capacité et les compétences de tous les fournisseurs de services.

3.2.5 Nouveau-Brunswick

Le PIB réel du Nouveau-Brunswick a augmenté de 1,2 % en 2016, comparativement à 2,4 % en 2015.

Cette croissance plus lente était en partie attribuable aux contractions de l'industrie minière et des carrières, qui ont vu la mine de potasse de Piccadilly fermer en début d'année. La croissance économique de la province devrait légèrement se raffermir en 2017, en raison de la hausse du commerce du détail et des mises en chantier. Cependant, le taux de croissance du PIB devrait être plus modéré en 2018, car l'activité de construction au Nouveau-Brunswick pourrait être affectée par l'incertitude entourant la politique commerciale des États-Unis. Les exportations vers les États-Unis, lorsqu'exprimées en pourcentage du PIB total d'une province, comptent pour 40 % du PIB du Nouveau-Brunswick. Ce taux est de loin le plus élevé observé au pays.

Après deux années de déclin, l'emploi au Nouveau-Brunswick a augmenté de 0,7 % (+2 600) au cours de l'EF1617. Cet exercice est seulement le deuxième à afficher une croissance de l'emploi depuis le sommet enregistré avant la récession au cours de l'EF0809. Le secteur des services, qui a crû de 0,8 % (+2 300), explique en grande partie cette croissance, plusieurs secteurs ayant notamment connu une croissance importante de l'emploi :

- l'industrie de la finance, des assurances, de l'immobilier et de la location a crû de 17,4 % (+2 600);
- le commerce a progressé de 4,6 % (+2 500);
- les soins de santé et l'assistance sociale ont affiché une croissance de 3,7 % (+2 000).

Cependant, ces gains ont été contrebalancés par les resserrements observés dans le secteur des services, principalement :

- l'industrie des services aux entreprises, des services relatifs aux bâtiments et des autres services de soutien qui a chuté de 12,3 % (-2 200);
- l'industrie des services d'hébergement et de restauration qui a chuté de 7,0 % (-1 700);
- l'industrie de transport et l'entreposage qui a chuté de 6,4 % (-1 300).

L'emploi dans le secteur de la production de biens est demeuré relativement stable (+300; +0,4 %). Dans l'industrie de l'agriculture, l'emploi a progressé de 31,3 % (+1 300) alors que dans l'industrie de la fabrication, il a crû de 2,9 % (+900). Ces gains ont toutefois été neutralisés par des pertes dans l'industrie de la foresterie, de la pêche, des mines, de l'exploitation en carrière et de l'exploitation de pétrole et de gaz qui a reculé de 13,5 % (-1 500) et dans la construction qui a enregistré un repli de 3,1 % (-800). Entre l'EF1516 et l'EF1617, le taux de

Nouveau-Brunswick : Faits saillants relatifs aux PEMS

Total de clients services : 22 592

Clients de l'a.-e.	Clients non assurés
14 245	8 347

Interventions totales : 44 801

Type d'interventions	2016-2017	Variation annuelle
Prestations d'emploi	11 117	19,9 % ↑
Mesures de soutien : SAE	33 684	5,4 % ↑

Proportion relative des interventions

Type d'interventions	2016-2017	Variation annuelle (p. p.)
Prestations d'emploi	24,8 %	2,3 % ↑
Mesures de soutien : SAE	75,2 %	2,3 % ↓

Affectation totale : 94,9 millions de dollars

Dépenses totales	2016-2017 (millions \$)	Variation annuelle
Prestations d'emploi	75,3 \$	5,9 % ↑
Mesures de soutien : SAE	10,1 \$	3,8 % ↓
PMT et R et I	9,5 \$	15,7 % ↑
Dépenses totales ¹	94,9 \$	5,7 % ↑

Prestations non versées estimées (millions \$)

2015-2016	2016-2017	Variation annuelle
31,02 \$	30,01 \$	3,3 % ↓

¹Les chiffres étant arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué; les redressements comptables n'ont pas été pris en compte.

chômage a chuté de 0,6 point de pourcentage pour se situer à 9,2 %, et le nombre de chômeurs a diminué de 2 200 (-5,7 %).

De façon semblable aux autres provinces de l'Atlantique, les enjeux touchant l'économie et le marché du travail au Nouveau-Brunswick comprennent des taux de chômage élevés, une faible croissance démographique, une population active vieillissante et un exode des jeunes et des travailleurs spécialisés. Dans le but d'alléger ces problèmes, la province met l'accent sur les activités visant à attirer, à maintenir en poste ou à former une main-d'œuvre hautement spécialisée qui saura répondre aux besoins des employeurs. Pour ce faire, elle mobilisera les jeunes pour les encourager à faire des études postsecondaires dans la région, fera la promotion des occasions de perfectionnement auprès des travailleurs et des personnes qui ne sont pas encore entrées sur le marché du travail, et elle investira dans les programmes et les services novateurs. Ces initiatives devraient aider à faire en sorte que la province soit en mesure de s'adapter aux défis touchant le marché du travail.

Gestion fondée sur les résultats

Le Nouveau-Brunswick reconnaît qu'une IMT valide et à jour aidera ses citoyens à acquérir les compétences requises pour obtenir et conserver un emploi. Afin de mettre en place des initiatives concrètes pour résoudre les enjeux liés à la main-d'œuvre, la province a établi des équipes d'action sur la main-d'œuvre dans trois importants centres dans le but de mettre en commun les ressources et de partager l'IMT. Dans le cadre de cette initiative, le Nouveau-Brunswick a créé des outils utiles d'IMT, dont la section « Carrières en demande » qui présente les compétences les plus souvent recherchées par les employeurs. La province a étudié de nouvelles approches pour soutenir les personnes ayant besoin de plus d'interventions afin de veiller à ce qu'elles soient prêtes à entrer sur le marché du travail. Un exemple de nouveau concept de programme offert est le Programme d'emploi et d'apprentissage expérientiel qui ciblera 400 clients de l'assistance sociale sur trois ans dans le but de les aider à améliorer leurs résultats sur le plan professionnel. Ce programme d'une durée de neuf mois comprend des services d'initiation au travail, des volets axés sur les connaissances et les compétences liées à la préparation à l'emploi, de la formation sur les compétences essentielles pour le milieu du travail et des occasions d'acquisition d'expérience professionnelle.

Clients, interventions et dépenses

Le Nouveau-Brunswick a servi 22 592 clients au cours de l'EF1617, ce qui représente une augmentation de 14,9 % par rapport à ce qui avait été enregistré pendant l'EF1516.

- Le nombre d'anciens prestataires servi a diminué de 0,9 % pour un total de 2 859.
- Le nombre de clients actifs a augmenté de 9,4 % pour un total de 11 386.
- Le nombre de clients non assurés a augmenté de 31,1 % pour un total de 8 347.

Pour ce qui est de leur part respective du total de clients servis, la majorité était des prestataires actifs (50,4 %), suivi des prestataires non assurés (36,9 %) et des anciens prestataires (12,7 %).

Pour une quatrième année consécutive, le nombre total d'interventions semblables aux PEMS réalisées au Nouveau-Brunswick au cours de l'EF1617 a augmenté, affichant une hausse de 8,7 % et atteignant 44 801. Les prestations d'emploi représentaient 24,8 % de tous les programmes de PEMS, ce qui correspond à une hausse de 2,3 points de pourcentage d'une année à l'autre. En conséquence, la part des SAE a chuté, passant de 77,5 % au cours de l'exercice précédent à 75,2 % pour l'EF1617. En tout, 8 300 clients (+1,5 %) sont retournés sur le marché du travail après une intervention. De plus, le montant des prestations non versées a baissé de 3,3 % pour un total de 30,01 millions de dollars. Les dépenses totales liées aux PEMS s'élevaient à 94,9 millions de dollars (+5,7 %), ce qui inclut les 5,1 millions de dollars provenant de la somme supplémentaire de 125 millions de dollars destinée aux EDMT qui a été annoncée dans le budget de 2016.

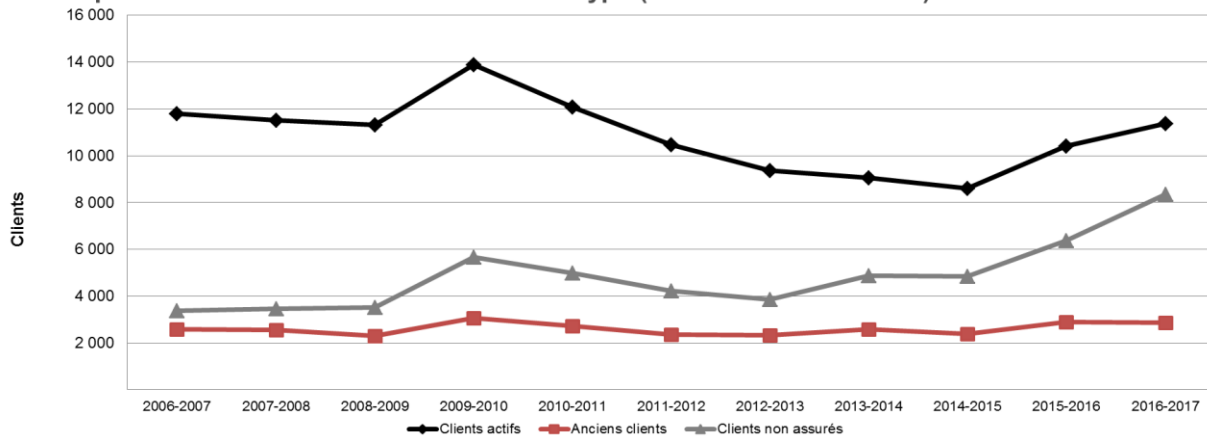
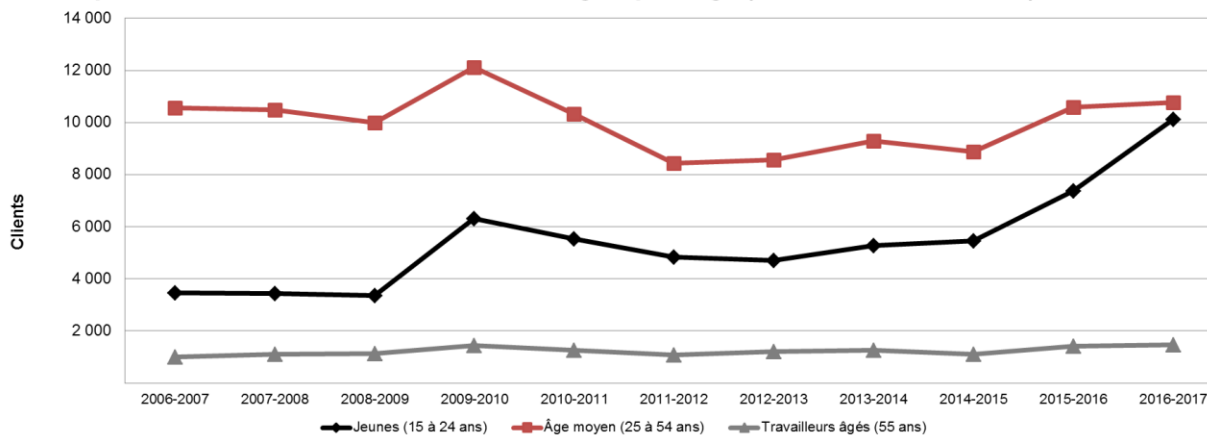
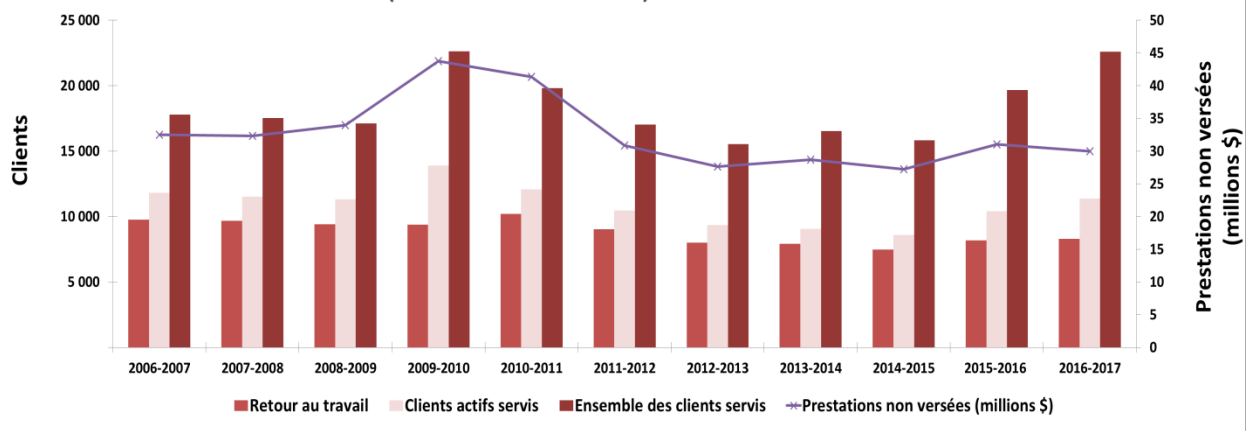
Graphique 16**Répartition des clients des PEMS selon le type (2006-2007 à 2016-2017)****Graphique 17****Répartition des clients des PEMS selon le groupe d'âge (2006-2007 à 2016-2017)****Graphique 18****Indicateurs de rendement clés (2006-2007 à 2016-2017)**

Tableau 7**Nouveau-Brunswick: Programmes semblables aux PEMS, 2016-2017**

		Interventions	Variation annuelle	Dépenses (milliers \$)
Prestations d'emploi				
DC (régulier)	Programme de formation et de développement des compétences	6 300	+50,3 %	57 319
DC (apprentis)	Programme de formation et de développement des compétences	1 994	-14,2 %	
SSC	Accroissement de l'emploi – subventions salariales versées à l'employeur	2 461	+0,7 %	12 818
ATI	Accroissement de l'emploi – prestations pour travailleurs autonomes	362	+14,9 %	5 153
Mesures de soutien				
SAE	Services d'aide à l'emploi	33 684	+5,4 %	10 131
PMT	Services d'adaptation	S.O.	S.O.	8 685
R et I	Recherche et innovation	S.O.	S.O.	832

Prestations d'emploi

Pour une troisième année consécutive, les interventions liées aux prestations d'emploi ont augmenté au Nouveau-Brunswick, atteignant 11 117 au cours de l'EF1617, ce qui représente une hausse de 19,9 % en glissement annuel. Le volet régulier du DC (6 300; +50,3 %) fut la principale source de cette croissance qui a été possible grâce au soutien du financement supplémentaire accordé dans le budget de 2016. Les SSC, qui ont progressé de 0,7 % pour un total de 2 461, et l'ATI, qui a crû de 14,9 % pour un total de 362, ont aussi contribué à cette croissance. En revanche, le volet apprentis du DC a chuté de 14,2 % pour un total de 1 994. Les dépenses liées aux prestations d'emploi ont augmenté de 5,9 % et s'élevaient à 75,3 millions de dollars. Cette situation s'explique presque uniquement par les 5,3 millions de dollars supplémentaires investis dans le DC au moyen du programme *Formation et perfectionnement professionnel*.

Todd a obtenu un emploi grâce à un ensemble de prestations d'emploi

Après avoir obtenu en 2013 son diplôme d'études secondaires par le **Programme Compétences essentielles au travail**, Todd souhaitait acquérir des compétences supplémentaires qui lui permettraient de trouver un emploi dans un domaine correspondant de très près à sa passion de toujours : les voitures.

En septembre 2015, il a reçu des fonds du programme **Formation et perfectionnement professionnel** pour l'aider à entreprendre un programme de formation en débosselage et peinture de carrosserie au Collège communautaire du Nouveau-Brunswick (CCNB) de Bathurst. Todd a réussi la formation et obtenu son diplôme du CCNB en juin 2016. Il a ensuite obtenu en emploi chez un employeur local qui était financé dans le cadre du programme **Bonification salariale à l'employeur - Accroissement de l'emploi** en octobre 2016.

Grâce à ce travail, Todd a obtenu l'expérience dont il avait besoin pour continuer son cheminement professionnel et conserver un emploi dans un domaine qu'il aime.

Mesures de soutien : SAE

Le nombre total d'interventions liées aux SAE réalisées au Nouveau-Brunswick a augmenté de 5,4 % en glissement annuel, passant de 31 954 pendant l'EF1516 à 33 684 au cours de l'EF1617. Le counselling individuel (2 106) a crû modérément de 10,0 %, ce qui représente une cinquième année consécutive de croissance pour ce type de SAE. Toutefois, les services d'emploi ont chuté de 3,5 % pour s'établir à 10 428 au

cours de l'EF1617. Les dépenses totales liées aux SAE ont chuté de 3,8 % pour un total de 10,1 millions de dollars.

Autres mesures de soutien : PMT et R et I

Au Nouveau-Brunswick, au cours de l'EF1617, les dépenses liées aux PMT ont augmenté de 18,9 % pour un total de 8,7 millions de dollars tandis que celles liées à la R et I ont diminué de 9,2 % et totalisaient 832 000 \$. Plus de la moitié des dépenses liées à la R et I a été utilisée pour tester de nouvelles méthodes de prestations des services pour les personnes handicapées. Regroupées, les dépenses des PMT et de la R et I ont compté pour 10,0 % des dépenses totales liées aux PEMS.

3.2.6 Québec

En 2016, le PIB réel du Québec s'est accru de 1,4 %, après une hausse de 1,0 % en 2015. Pour 2017, les banques à charte canadiennes tablent sur une accélération de la croissance du Québec à hauteur de 2,5 %.

Par rapport à l'EF1516, la progression de la population active du Québec est demeurée relativement stable, pour s'établir à 4 459 400 (+0,4 %). Au total, 55 100 (+1,3 %) emplois ont été créés dans la province sur une base nette. Ceci est dû essentiellement à la progression (+1,6 %) de l'emploi à temps plein; l'emploi à temps partiel étant resté stable (+0,2 %). Un taux de chômage (6,8 %) en recul de 0,8 points de pourcentage a été enregistré au cours de l'EF1617, alors que le taux d'activité (64,6 %) a quelque peu régressé (-0,2 point de pourcentage).

Durant l'EF1617, l'emploi a augmenté de 6 700 (+0,8 %) dans les industries productrices de biens sur une base nette. Cette amélioration est due essentiellement à des gains enregistrés par les secteurs suivants : construction (+7 100 ou +3,1 %);

foresterie, pêche, mines, pétrole et gaz (+1 400 ou +4,5 %); et Agriculture (+1 100 ou +2,0 %), alors que l'emploi s'est légèrement contracté dans le secteur manufacturier (-1 400 ou -0,3 %), et dans les secteurs publics (-1 500 ou -5,2 %). Quant aux services, ils ont vu la création de 48 300 (+1,5 %) emplois sur une base nette, avec de fortes croissances provenant des secteurs de services éducatifs (+11 200 ou +4,1 %); de l'information, de la culture et des loisirs (+10 000 ou +5,8 %); des affaires, bâtiments et autres services de soutien (+9 000 ou +5,2 %); de la finance, des assurances, de l'immobilier et de la location (+8 500 ou +4,0 %); des autres services (+8 500 ou +5,2 %); de même que de l'administration publique (+4 100 ou +1,7 %). Seuls les secteurs de la santé et de l'assistance sociale (-2 800), de même que des services professionnels, scientifiques et techniques (-5 400) ont enregistré des baisses de 0,5 % et 1,7 % respectivement.

Le marché du travail québécois n'est pas à l'épreuve du vieillissement de la population. Ce qui a pour conséquence la diminution à plus long terme du taux d'activité. Pour l'EF1617, Emploi-Québec a mis essentiellement l'accent sur l'adéquation entre la formation et les besoins du marché du travail. Cette priorité est en conformité avec les initiatives gouvernementales annoncées dans les budgets successifs des EF1516 et EF1617. Ces initiatives entendaient accroître le taux d'activité afin de répondre de manière efficace aux besoins de main-d'œuvre des entreprises. Elles visaient également à hausser le nombre de travailleuses et travailleurs disponibles par le biais d'une meilleure intégration des personnes sous-représentées sur le marché du travail. Durant l'EF1617, Emploi-Québec ambitionnait d'incorporer 282 500 nouveaux participants dans ses mesures d'emploi, et d'assurer l'intégration en emploi de 142 600 personnes suite à une participation à ses activités. Le

Québec : Faits saillants relatifs aux PEMS

Total de clients servis: 250 343

Clients de l'assurance-emploi	Clients non assurés
165 627	84 716

Total d'interventions: 317 787

Type d'interventions	2016/2017	Variation annuelle
Prestations d'emploi	34 464	3,7 % ↑
Mesures de soutien: SAE	283 322	0,5 % ↑

Proportion relative des interventions

Type d'interventions	2016/2017	Variation annuelle (p. p.)
Prestations d'emploi	10,8 %	0,3 ↑
Mesures de soutien: SAE	89,2 %	0,3 ↓

Affectation: 612,5 millions de dollars

Dépenses totales	2016/2017 (million \$)	Variation annuelle
Prestations d'emploi	343,5 \$	1,5 % ↑
Mesures de soutien: SAE	156,4 \$	26,0 % ↑
PMT et R et I	112,5 \$	2,3 % ↓
Dépenses totales ¹	612,5 \$	6,0 % ↑

Prestations non versées estimées (millions \$)

2015/2016	2016/2017	Variation annuelle
332,31 \$	334,28 \$	0,6 % ↑

¹ Les chiffres étant arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué; les redressements comptables n'ont pas été pris en compte.

Québec entendait atteindre ses objectifs grâce à la mise en œuvre rapide des orientations et stratégies suivantes : L'insertion des personnes prêtes à intégrer le marché du travail; l'intégration en emploi des clients des programmes d'assistance sociale et des individus issus des groupes sous-représentés sur le marché du travail; la gestion efficace des ressources humaines dans les entreprises; et l'amélioration des compétences de la main-d'œuvre.

Gestion fondée sur les résultats

Emploi-Québec intervient de façon proactive auprès des demandeurs de prestations régulières d'a.-e. et ce, grâce au système de **repérage, référence et rétroaction** (RRR). Ce dispositif, mis en place en étroite collaboration avec Service Canada, permet de cibler les prestataires, en les repérant et en les référant à Emploi-Québec aussitôt leur dépôt de leur demande d'a.-e. Il vise à offrir une intervention rapide à ceux qui peuvent travailler dans une profession en demande, ainsi qu'à ceux qui sont susceptibles de connaître des périodes de chômage de longue durée. En fonction de leurs besoins, des mesures spécifiques, comme l'aide à la recherche d'emploi, la rédaction d'un CV, les activités de formation sont offertes aux candidats. À cette fin, les prestataires peuvent se faire accorder ces services en faisant appel à une partie tierce spécialisée en développement de l'employabilité, et disposant d'une entente avec Emploi-Québec ou les bureaux de Services Québec de leur région.

L'application RRR constitue également un canal par l'entremise duquel Emploi-Québec informe en retour Service Canada sur la situation des candidats, surtout en cas de retour rapide au travail. Au vu de son efficacité démontrée depuis des années, le système RRR a été adopté (Colombie-Britannique et Alberta) ou le sera par d'autres provinces.

Clients, interventions et dépenses

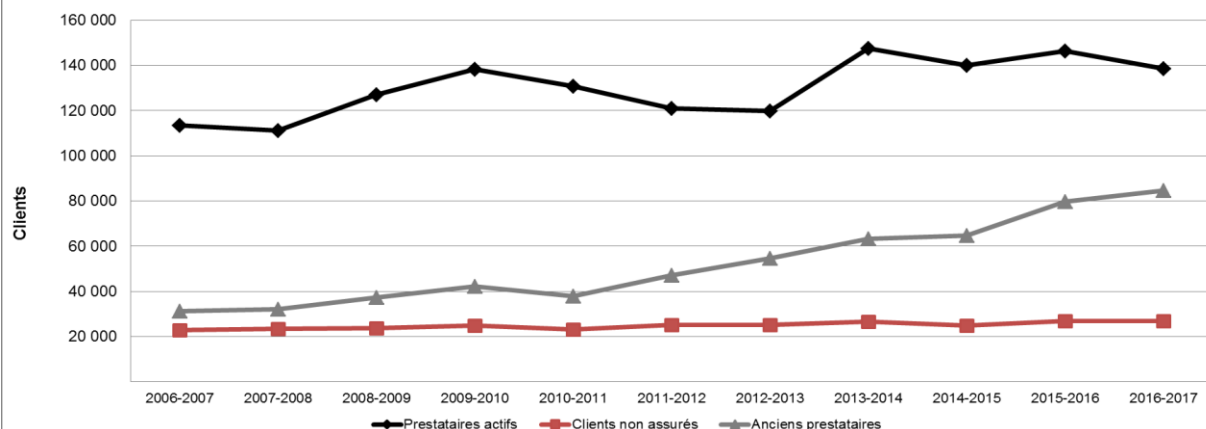
Au cours de l'EF1617, au total 250 343 clients du Québec ont participé aux programmes semblables financés par les EDT; un nombre similaire à celui des clients servis durant l'EF1516 (253 119; -1.1 %). Ce qui représente un sommet historique en termes de personnes atteintes en un an. La composition de la clientèle évolue pour répondre le plus possible aux besoins du marché du travail, comme le montre la figure 19. D'une année à l'autre, le nombre de prestataires actifs (138 682) a chuté de 5,2 %, tandis que celui des anciens prestataires (26 945) est resté stable.

Le nombre de clients non assurés a augmenté à 84 716 (+6,1 %) au cours de l'EF1617. À 55,4 %, les prestataires actifs représentent toujours la majorité des clients servis, mais leur part a diminué pour la troisième année consécutive (2,4 points de pourcentage au cours de l'EF1617). Les parts des anciens prestataires (10,8 %) et des clients non assurés (33,8 %) ont augmenté respectivement de 0,1 et 2,3 points de pourcentage.

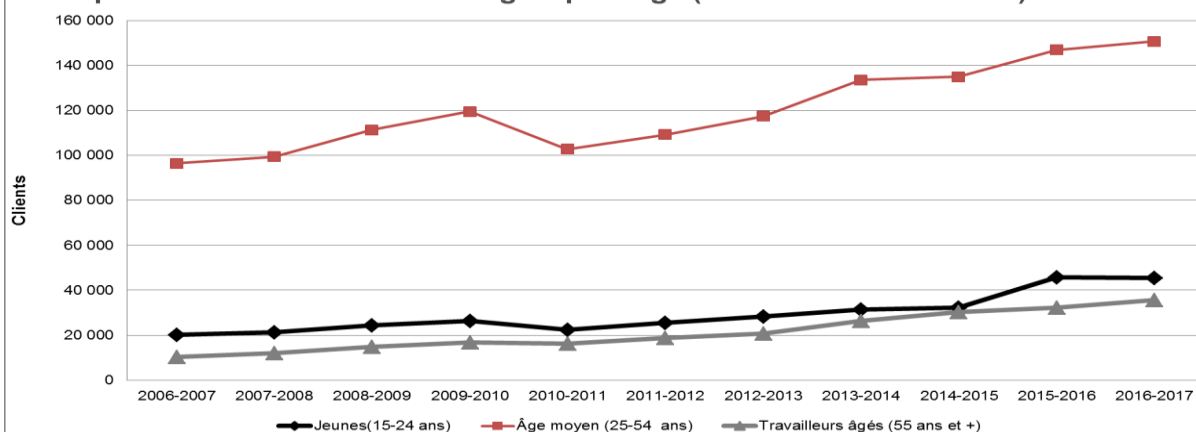
Les clients ont eu accès à un nombre total de 317 786 interventions (+0,8 %). Après six années consécutives de baisse, la proportion des prestations d'emploi, dans toutes les interventions liées aux PEMS, s'est stabilisée durant l'EF1617 à 10,8 %. Celle des SAE s'est maintenue à 89,2 %.

En tout, 66 468 clients (+2,7 %) sont retournés au travail après avoir participé aux programmes financés par les EDT. Ce chiffre est à la hausse pour la quatrième année consécutive. Le montant total des prestations non versées (334,3 millions de dollars) provenant du Compte des opérations de l'a.-e. est demeuré relativement stable (+0,6 %). Les dépenses liées aux PEMS se sont chiffrées en tout à 612,5 millions de dollars, soit une augmentation de 6,0 % (+34,8 millions de dollars) d'une année à l'autre. Elles incluent un montant supplémentaire de 35,6 millions de dollars que le gouvernement fédéral a alloué au Québec dans le cadre de l'Entente Canada-Québec relative au marché du travail.

Graphique 19
Répartition des clients selon le type (2006-2007 à 2016-2017)



Graphique 20
Répartition des clients selon le groupe d'âge (2006-2007 à 2016-2017)



Graphique 21
Indicateurs de rendement clés (2006-2007 à 2016-2017)

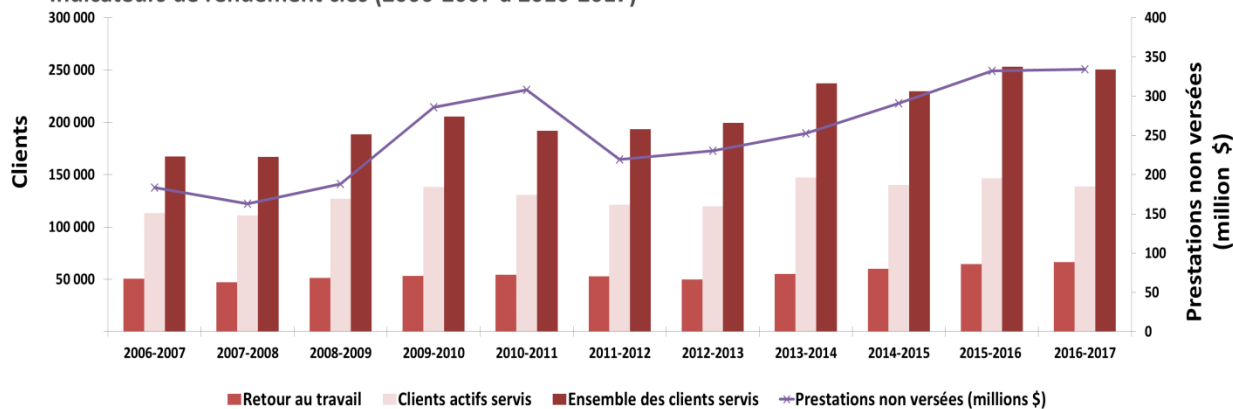


Tableau 8**Québec: Programmes semblables aux PEMS, 2016-2017**

		Interventions	Variation annuelle	Dépenses (milliers \$)
Prestations d'emploi				
DC	Mesure de formation de la main-d'œuvre	26 033	+1,0 %	237 845
	Projets de préparation à l'emploi			
SSC	Subventions salariales	6 657	+17,7 %	81 153
ATI	Mesure de soutien au travail indépendant	1 774	-2,0 %	24 536
SRC	Supplément de retour au travail	-	-	-
Support Mesures				
SAE	Information sur le marché du travail			
	Service de placement	283 322	+0,5 %	156 429
	Services d'aide et de recherche d'emploi			
PMT	Mesure Concertation pour l'emploi	S.O.	S.O.	111 704
	Mesure de formation de la main-d'œuvre à l'intention des entreprises			
R et I	Stratégie de recherche et d'innovation	S.O.	S.O.	797

Prestations d'emploi

Durant l'EF1617, le nombre d'interventions liées aux prestations d'emploi s'est accru de 3,7 %, pour s'établir à 34 464. Cette hausse est attribuable au volet régulier du DC (26 033), ainsi qu'aux SSC (6 657), qui ont tous deux augmenté de 1,0 % et 17,7 % respectivement et ce, grâce notamment au montant additionnel accordé par le gouvernement fédéral dans le cadre du Budget de 2016 (125 millions de dollars pour l'ensemble du Canada). Par contre, le nombre d'interventions par le biais de l'Aide au travail indépendant (ATI) (1 774) a chuté de 2,0 %. Le Québec a dépensé en tout 343,5 millions de dollars (+1,5 %) pour les prestations d'emploi.

Mesures de soutien : SAE

Durant l'EF1617, le nombre d'interventions liées aux SAE s'est accru, pour s'établir à 283 323 (+0,5 %), afin de répondre aux besoins de ceux qui sont prêts à retourner au travail et qui n'ont pas d'obstacles à l'emploi. Les services d'emploi (196 739) et le counseling individuel (68 202) ont progressé respectivement de 3,1 % et 7,8 %, tandis que le service de groupe (18 382) a chuté de 34,0 %. Les dépenses accordées aux SAE ont augmenté de 124,1 millions de dollars durant l'EF1516 à 156,4 millions de dollars durant l'EF1617, soit une progression de

26,0 % d'une année à l'autre. L'apport du montant supplémentaire de 125 millions pour l'ensemble des provinces et territoires, en provenance du gouvernement fédéral, a donc permis au Québec d'accroître significativement l'aide aux québécois qui n'étaient pas admissibles à la Partie I de l'a.-e. durant l'EF1516.

Autres mesures de soutien : PMT et R et I

Par rapport à l'année dernière, les dépenses totales accordées aux PMT et à la R et I par le Québec au cours de l'EF1617 se sont chiffrées à 112,5 millions de dollars, desquels 111,7 millions de dollars ont été affectés aux PMT. La proportion du financement total des PMT représentait 18,2 % des dépenses totales des PEMS, ce qui illustre l'importance accordée à la formation des travailleurs et à l'amélioration des fonctions de gestion des ressources humaines. Ce montant est semblable aux 113,9 millions de dollars de l'EF1516. Les 797 000 \$ investis dans des projets de R et I ont permis d'explorer de nouvelles façons d'améliorer les résultats.

Audrey bénéficie du nouveau service spécialisé pour les jeunes (SAE)

Audrey a abandonné ses études secondaires à la suite d'un déménagement dans une autre région, où elle a eu de la difficulté à s'intégrer à son nouvel environnement scolaire (victime de préjugé, problèmes d'apprentissage, anxiété, etc.). Elle a pris la décision, en discutant avec une agente de son centre local d'emploi, d'aller rencontrer une intervenante d'un carrefour jeunesse-emploi (CJE). Elles ont alors convenu de réaliser un processus d'orientation pour l'aider à se fixer un objectif professionnel, et à avoir une meilleure connaissance des perspectives d'emplois dans sa nouvelle région. Pour la soutenir dans son nouveau départ, Audrey a aussi participé à différentes activités de bénévolats qui l'ont aidé à se faire confiance, tout en ayant l'occasion de découvrir concrètement le milieu agroalimentaire, par un stage non rémunéré. Comme elle détenait les préalables requis en formation générale, elle a débuté, avec le soutien d'Emploi-Québec, une formation professionnelle en transformation des aliments. Elle continue de recevoir l'accompagnement nécessaire de son intervenante du CJE.

3.2.7 Ontario

Le PIB réel de l'Ontario a augmenté de 2,6 % en 2016, portant la période de croissance économique continue de la province à sept ans. Les industries de la finance et des assurances, des services immobiliers, de l'information et des communications, et du commerce étaient les principaux contributeurs. Le PIB réel de la province devrait s'accroître de plus de 2,0 % en 2017 et en 2018.

Les conditions du marché du travail de l'Ontario se sont améliorées au cours de l'EF1617 par rapport à l'exercice précédent puisque l'emploi a augmenté de 79 100 (+1,1 %) et que le taux de chômage a diminué à 6,4 %, ce qui est similaire aux taux enregistrés avant la récession de 2008-2009. Toutefois, le taux d'emploi et le taux d'activité ont poursuivi leur déclin à long terme puisque la croissance de l'emploi et de la population active n'ont pas suivi le rythme de la croissance de la population en âge de travailler. La croissance de l'emploi était presque entièrement attribuable au secteur des services, qui a affiché une croissance de 75 800 (+1,4 %), notamment grâce à des gains dans :

- les soins de santé et l'assistance sociale (+31 200; +3,8 %);
- les administrations publiques (+18 000; +5,3 %).
- hébergement et restauration (+13 900; +3,1 %)

Les pertes les plus importantes dans le secteur des services ont été enregistrées dans :

- les services d'enseignement (-11 700; -2,3 %); et
- les services aux entreprises, les services relatifs aux bâtiments et les autres services de soutien (-9 000; -2,7 %).

Dans le secteur de la production des biens, l'emploi a augmenté de 3 300 (+0,2 %). Les gains dans la construction (+14 700; +3,0 %) et les services publics (+1 300; +2,6 %) ont été partiellement contrebalancés par un déclin dans la foresterie, la pêche, les mines, l'exploitation en carrière et l'extraction de pétrole et de gaz (-9 600; -21,8 %) et l'agriculture (-3 200; -4,1 %). La croissance globale de l'emploi en Ontario devrait se renforcer au cours de l'EF1718.

Ontario : Faits saillants relatifs aux PEMS

Total de clients servis : 190 537

Clients de l'assurance-emploi	Clients non assurés
87 135 ↑	103 402 ↑

Interventions : 213 686

Type d'interventions	2016-2017	Variation annuelle
Prestations d'emploi	25 615	8,4 % ↓
Mesures de soutien : SAE	188 071	23,4 % ↑

Proportion relative des interventions

Type d'interventions	2016-2017	Variation annuelle (p. p.)
Prestations d'emploi	12,0 %	3,5 ↓
Mesures de soutien : SAE	88,0 %	3,5 ↑

Affectation : 620,6 millions

Dépenses totales	2016-2017 (million \$)	Variation annuelle
Prestations d'emploi	170,8 \$	25,2 % ↓
Mesures de soutien : SAE	336,0 \$	19,0 % ↑
PMT et R et I	113,7 \$	77,1 % ↑
Dépenses totales ¹	620,6 \$	8,0 % ↑

Prestations non versées estimées (millions \$)

2015-2016	2016-2017	Variation annuelle
236,05 \$	262,66 \$	11,3 % ↑

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 priorités de l'Ontario en matière d'emploi et de formation des compétences reflètent les besoins d'une économie en croissance et s'assurent d'offrir des opportunités de formation, de main-d'œuvre et de collectivités, notamment en :

- maintenant un nombre suffisant de travailleurs hautement qualifiés pour répondre aux besoins d'une économie en croissance et aux emplois de l'avenir ; et
- en accroissant la participation des groupes sous-représentés (par exemple, les peuples autochtones et les personnes handicapées) à la formation et dans les milieux de travail et pour répondre aux besoins du marché du travail et réduire les écarts.

La province a utilisé son financement additionnel de l'EDMT pour tester de nouvelles approches pour créer une main-d'œuvre hautement qualifiée, notamment par la mise en œuvre des recommandations du Comité d'experts de la première ministre pour le développement d'une main-d'œuvre hautement qualifiée, ainsi que d'autres initiatives visant à transformer les services d'emploi et de formation de l'Ontario afin de mieux répondre aux besoins des Ontariens. Ces efforts comprennent l'augmentation des partenariats entre les employeurs, le secteur de l'éducation et les gouvernements, pour soutenir le développement des compétences et les possibilités d'apprentissage intégré en milieu de travail, notamment pour ceux qui sont éloignés du marché du travail (peuples autochtones, personnes handicapées et nouveaux arrivants).

Gestion fondée sur les résultats

En 2016, le gouvernement de l'Ontario a publié un rapport comprenant des recommandations formulées par le Comité d'experts de la première ministre pour le développement d'une main-d'œuvre hautement qualifiée. Le but de ce comité d'experts est d'élaborer une stratégie permettant à la population active actuelle et future de la province de répondre aux exigences d'une économie axée sur le savoir technologique. Le gouvernement a accepté les recommandations et a chargé le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Formation professionnelle (MESFP) de diriger leur mise en œuvre.

Dans le cadre des améliorations permanentes et continues apportées aux programmes de la province, l'Ontario travaille en collaboration avec un éventail d'intervenants. Par exemple, en mars et en avril 2016, le MESFP a entrepris une série de séances de mobilisation sur les programmes d'apprentissage de l'Ontario et les mesures de soutien financier offertes aux employeurs qui embauchent des apprentis. Les séances étaient dirigées par des consultants externes, en partenariat avec des intervenants. Les résultats des séances de mobilisation ont été utilisés pour orienter l'élaboration d'une stratégie visant à moderniser le système d'apprentissage de l'Ontario.

Aussi, en juin 2016, l'Ontario a organisé huit tables rondes afin de mobiliser les intervenants, notamment les employeurs, pour améliorer les ETMT. Conjugées aux consultations pancanadiennes, ces tables rondes ont informé les négociations de 2017-2018 sur une EDMT plus souple et répondant mieux à l'évolution du marché du travail.

Clients, interventions et dépenses

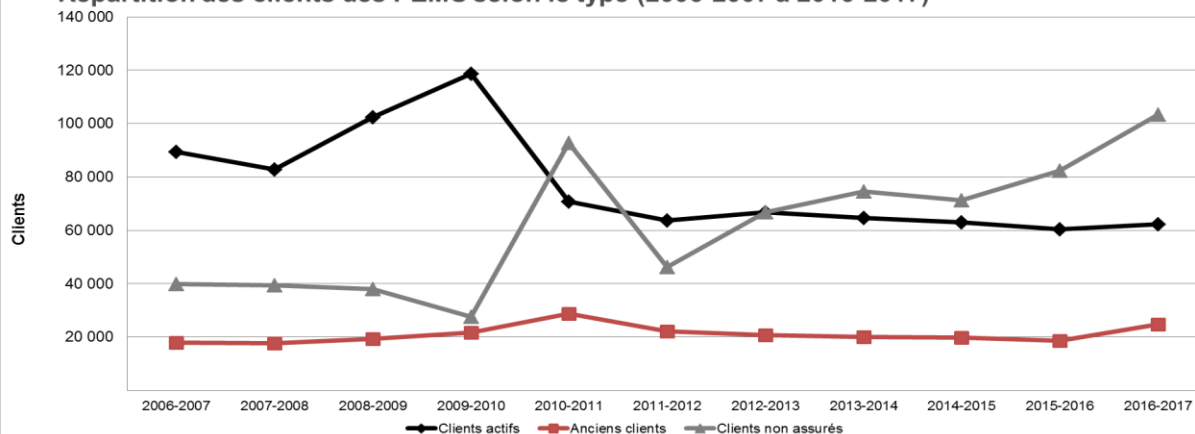
Au cours de l'EF1617, l'Ontario a servi 190 537 clients, soit 17,9 % de plus que lors de l'EF1516. Tous les types de clients ont augmenté :

- le nombre de clients actifs a augmenté de 3,1 % pour un total de 62 339 clients;
- le nombre d'anciens clients a augmenté de 33,2 % pour un total de 24 796 clients; et
- le nombre de clients non assurés a augmenté de 25,4 % pour un total de 103 402 clients.

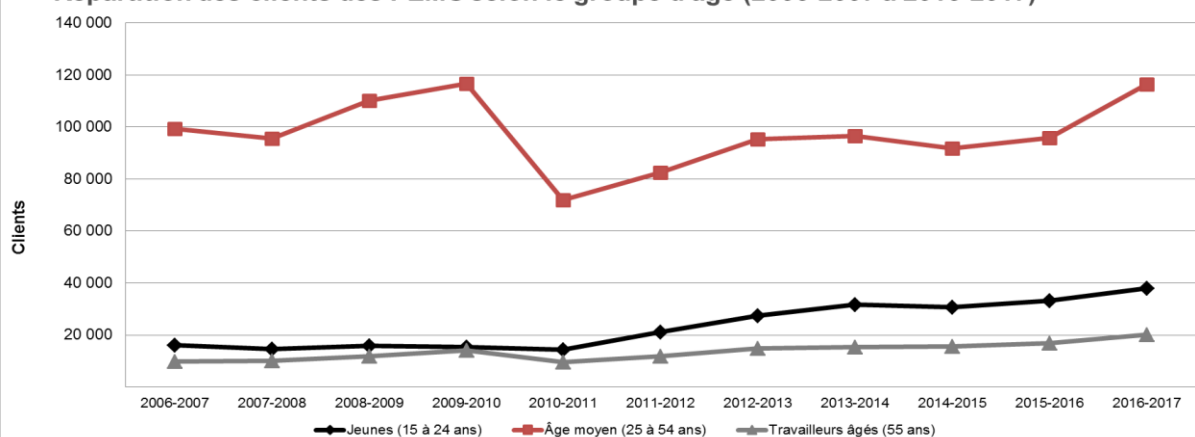
Pour ce qui est de leurs proportions, la part des clients non assurés a augmenté de 3,2 point de pourcentage pour atteindre 54,3 %, suivie par celle des anciens clients (13,0 %), qui a légèrement progressé de 1,5 point de pourcentage. La part des clients actifs a diminué de 4,7 point de pourcentage pour atteindre 32,7 %.

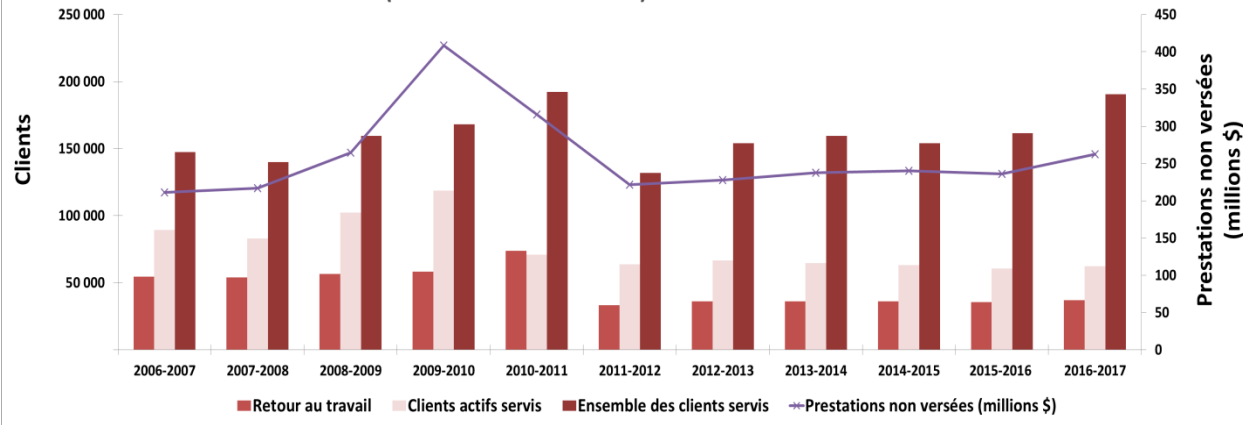
Au cours de l'EF1617, la province a réalisé un total de 213 686 (+18,5 %) interventions, comparativement à 180 343 au cours de l'EF1516. Alors que la proportion des SAE représentait 88,0 % de toutes les interventions, celle des prestations d'emploi totalisait 12,0 %. En Ontario, 37 044 clients ont trouvé un emploi après leur participation à des programmes semblables aux PEMS. Le montant des prestations non versées a augmenté pour atteindre 262,66 millions de dollars (+11,3 %). Les dépenses liées aux PEMS se sont chiffrées à 620,6 millions de dollars, comprenant 43,4 millions de dollars de l'investissement de 125 millions de dollars supplémentaires destiné au financement des EDMT annoncé dans le budget de 2016.

Graphique 22
Répartition des clients des PEMS selon le type (2006-2007 à 2016-2017)



Graphique 23
Répartition des clients des PEMS selon le groupe d'âge (2006-2007 à 2016-2017)



Graphique 24**Indicateurs de rendement clés (2006-2007 à 2016-2017)****Tableau 9****Ontario: Programmes semblables aux PEMS, 2016-2017**

		Interventions	Variation annuelle	Dépenses (milliers \$)
Prestations d'emploi				
DC (régulier)	Deuxième carrière	6 337	-21,2 %	165 709
DC (apprentis)	Développement des compétences – apprentis	16 394	+1,3 %	
SSC	Services s'emploi - Placement avec mesures incitatives	2 652	-0,9 %	2 654
ATI	Prestations pour travail indépendant en Ontario	0	-100,0 %	39
PCE	Partenariats pour la création d'emplois en Ontario	232	-4,1 %	2 422
Mesures de soutien				
SAE	Services d'aide à l'emploi de l'Ontario – Services d'emploi	188 071	+23,4 %	336 002
PMT	Partenariats du marché du travail de l'Ontario	S.O.	S.O.	18 024
R et I	Recherche et innovation	S.O.	S.O.	95 708

Prestations d'emploi

Au cours de l'EF1617, le nombre d'interventions liées aux prestations d'emploi a diminué, atteignant 25 615 (-8,4 % d'une année à l'autre). Tous les types de prestations d'emploi ont chuté, à l'exception du volet apprentis du DC (16 394) qui a augmenté de 1,3 % :

- Le volet régulier du DC a chuté de 21,2 % pour un total de 6 337 interventions.
- Les SSC ont chuté de 0,9 % pour un total de 2 652 interventions.
- Les PCE ont chuté de 4,1 % pour un total de 232 interventions.

Aucune intervention liée à l'ATI n'a été réalisée au cours de l'EF1617 à la suite de la décision prise par la province de commencer à mettre fin à l'aide aux Prestations d'aide au travail indépendant de l'Ontario au cours de l'EF1516. Dans le cadre de l'engagement de l'Ontario à intégrer les services d'emploi et de formation, la province a éliminé les Prestations d'aide au travail indépendant de l'Ontario (PATIO) pour, en partie, financer les coûts de la Subvention Canada-Ontario pour l'emploi. Les dépenses pour le programme PATIO au cours de l'EF1617 représentent des activités résiduelles / de clôture pour les clients de PATIO qui ont commencé au cours de l'EF1516. À la suite de l'élimination de PATIO, la responsabilité de la formation en entrepreneuriat a été confiée au Ministère du développement économique et de la croissance de l'Ontario (MDEC). Le financement des programmes du MDEC n'est pas réclamé en vertu de l'EDMT.

Situées à 88,7 %, les proportions combinées du volet apprentis et du volet régulier du DC continuaient de représenter la plus grande proportion des interventions liées aux prestations d'emploi dans la province.

Mesures de soutien : SAE

En Ontario, le nombre total d'interventions liées aux SAE est passé de 152 387 au cours de l'EF1516 à 188 071 au cours de l'EF1617, soit une hausse de 23,4 %. Le counseling individuel est demeuré le seul type d'intervention liée aux SAE réalisée. La province a dépensé 336,0 millions de dollars (+19,0 %) pour les interventions liées aux SAE.

Autres mesures de soutien

Au cours de l'EF1617, une importante part des 43,4 millions de dollars supplémentaires en financement des EDMT annoncés dans le budget de 2016 a été dépensée dans les mesures liées aux PMT (18,0 millions de dollars; +39,8 %) et à la R et I (95,7 millions de dollars; +86,5 % par rapport à l'EF1516).

En février 2016, le Centre ontarien Innovation-Emploi (COIE) a été lancé pour stimuler l'innovation et la prestation de services fondés sur des données probantes à l'échelle de la province. L'Université Ryerson exploite le Centre, avec un consortium de partenaires. Le Centre teste en ce moment de nouvelles approches en matière de prestation de services au sein du réseau Emploi Ontario.

Dans le cadre des nouvelles stratégies et approches élaborées par la province pour l'utilisation de la R et I, l'Ontario investit aussi dans le Fonds ontarien de recherche et d'innovation en matière de capital humain (FORICH). L'objectif du FORICH est de soutenir des projets de R et I visant à trouver de meilleurs moyens d'aider les personnes à se préparer à l'emploi, à en trouver un ou à le conserver et à devenir des participants productifs à la population active. Au cours de l'EF1617, le MESFP a lancé un appel de propositions pour des projets liés aux priorités en matière de recherche suivantes : les compétences et le rendement du capital investi, les politiques de soutien des études postsecondaires et de la formation, ainsi que les programmes, les politiques et la prestation de services relatifs au marché du travail. L'un des projets financés s'est penché sur les résultats sur le marché du travail des programmes d'éducation coopérative.

Un programme de formation en apprentissage en classe voit sa première compagne dans le métier d'installateur ou installatrice de systèmes de protection contre les incendies.

En prévision de l'entrée en vigueur de l'accréditation obligatoire pour ce métier en février 2017, le nombre d'inscriptions pour les formations en classe a augmenté. Il y a eu un nombre suffisant de classes pour soutenir la hausse du nombre d'inscriptions et la croissance continue du métier. Kathryn était l'une des personnes ayant profité de la formation en classe. Grâce à sa formation en classe, elle était bien préparée pour son examen visant à obtenir son certificat professionnel et a réussi du premier coup. Kathryn est devenue la première femme en Ontario à obtenir un certificat professionnel pour le métier 427A – Installateur ou installatrice de systèmes de protection contre les incendies. La réussite de Kathryn a été soulignée par ses camarades de classe et elle est devenue une source d'inspiration pour les autres femmes dans les métiers.

3.2.8 Manitoba

En 2016, le PIB réel du Manitoba s'est accru de 2,2 %, soit une croissance supérieure à la moyenne nationale de 1,4 % pour une deuxième année consécutive. Cette hausse s'explique par les dépenses des ménages et la construction. La croissance du PIB réel en 2017 devrait suivre des tendances semblables, grâce à un rebondissement marqué des mises en chantier et des activités dans l'industrie de la fabrication. La croissance économique de la province devrait s'approcher de 2,0 % en 2018.

Après un début plutôt lent, les conditions du marché du travail se sont améliorées au Manitoba vers la fin de l'EF1617. Le niveau d'emploi de la province est demeuré relativement inchangé entre l'EF1516 et l'EF1617, puisque les pertes enregistrées en 2016 ont été compensées par un excellent départ en 2017. Les gains dans le secteur de la production des biens (+3 800; +2,6 %) ont été partiellement contrebalancés par des pertes dans le secteur des services (-3 500; -0,7 %). Les gains les plus importants ont été enregistrés dans la finance, les assurances, les services immobiliers et de location (+3 000; +9,4 %); et dans les services professionnels, scientifiques et techniques (+1 800; +6,8 %). Le nombre de chômeurs s'est accru de 2 400 (+6,3 %), faisant passer le taux de chômage de la province à 6,1 %, soit son niveau le plus élevé depuis l'EF9798.

Afin de maintenir un environnement de croissance économique et du marché du travail stable, la priorité du Manitoba est de répondre aux besoins du petit bassin de personnes prêtes à travailler qui cherchent un emploi. Pour ce faire, la province continuera de déployer des efforts pour aider sa population jeune et croissante à acquérir des compétences adaptées aux besoins des employeurs et pour accroître la participation des personnes qui sont les plus éloignées des emplois convenables, notamment les Autochtones, les personnes handicapées, les nouveaux arrivants, et ceux qui risquent de dépendre de l'aide sociale à long terme.

Gestion fondée sur les résultats

Au cours de l'été 2016, le gouvernement du Manitoba a organisé des consultations auprès des intervenants sur les formations relatives au marché du travail dans le cadre des consultations pancanadiennes dirigées par le Forum des ministres du marché du travail. Le but était de recueillir des renseignements auprès d'une vaste gamme d'intervenants afin de s'assurer que les programmes d'emploi et de formation du Manitoba continuent d'être pertinents et adaptés aux besoins et aux priorités actuels et futurs du marché du travail. La rétroaction comprenait la nécessité : d'offrir davantage de souplesse relativement à l'admissibilité aux programmes; de

Manitoba : Faits saillants sur les PEMS

Total de clients servis : 25 915

Clients de l'a.-e.	Clients non assurés
12 952	↓ 12 963

Interventions totales : 58 343

Type d'interventions	2016-2017	Variation annuelle
Prestations d'emploi	6 473	0,5 % ↑
Mesures de soutien : SAE	51 870	3,2 % ↓

Proportion relative des interventions

Type d'interventions	2016-2017	Variation annuelle (p. p.)
Prestations d'emploi	11,1 %	0,4 % ↑
Mesures de soutien : SAE	88,9 %	0,4 % ↓

Affectations totales : 46,2 millions de dollars

Dépenses totales	2016-2017 (millions \$)	Variation annuelle
Prestations d'emploi	28,3 \$	2,8 % ↑
Mesures de soutien : SAE	11,6 \$	45,5 % ↑
PMT et R et I	6,4 \$	16,4 % ↓
Dépenses totales ¹	46,2 \$	7,3 % ↑

Prestations non versées estimées (millions \$)

2015-2016	2016-2017	Variation annuelle
44,14 \$	46,59 \$	5,6 % ↑

¹Les chiffres étant arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué; les redressements comptables n'ont pas été pris en compte.

reconnaître les besoins uniques de la population active diverse du Manitoba; de prioriser les investissements dans la formation en matière de compétences essentielles pour les Autochtones; d'améliorer la coordination à l'échelle des secteurs afin de rendre les programmes plus adaptés et efficaces; et de fournir de l'IMT fiable, facile d'accès et en temps opportun. Les consultations ont permis de trouver des façons d'améliorer les programmes relatifs au marché du travail au Manitoba et d'orienter les investissements futurs.

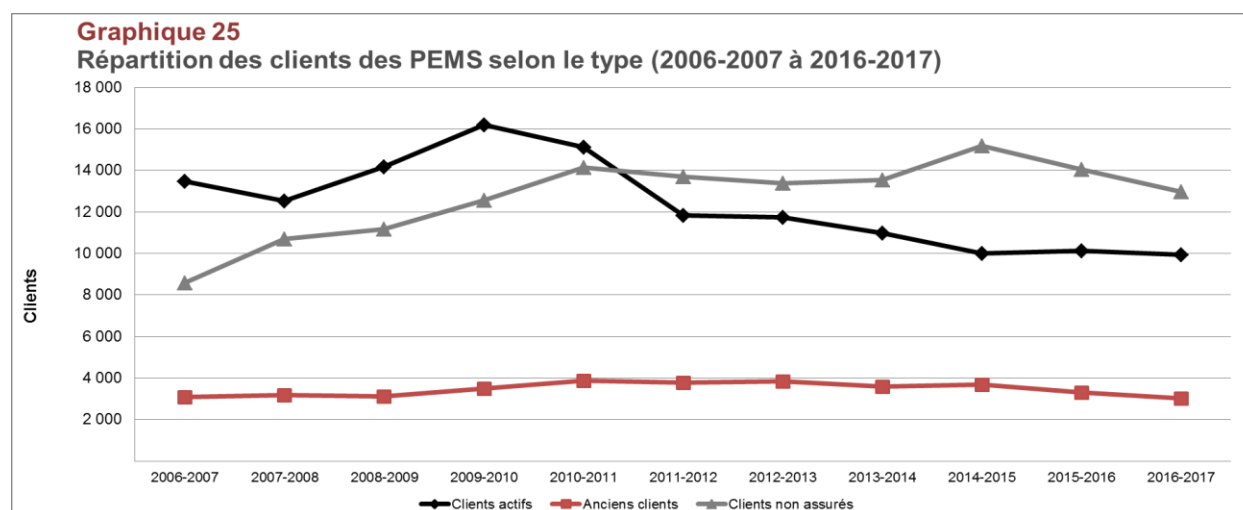
Clients, interventions et dépenses

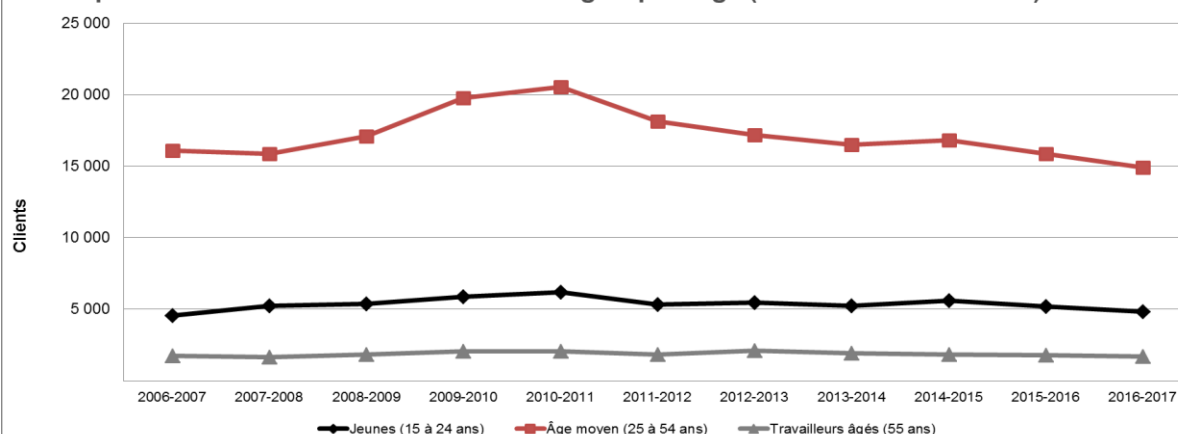
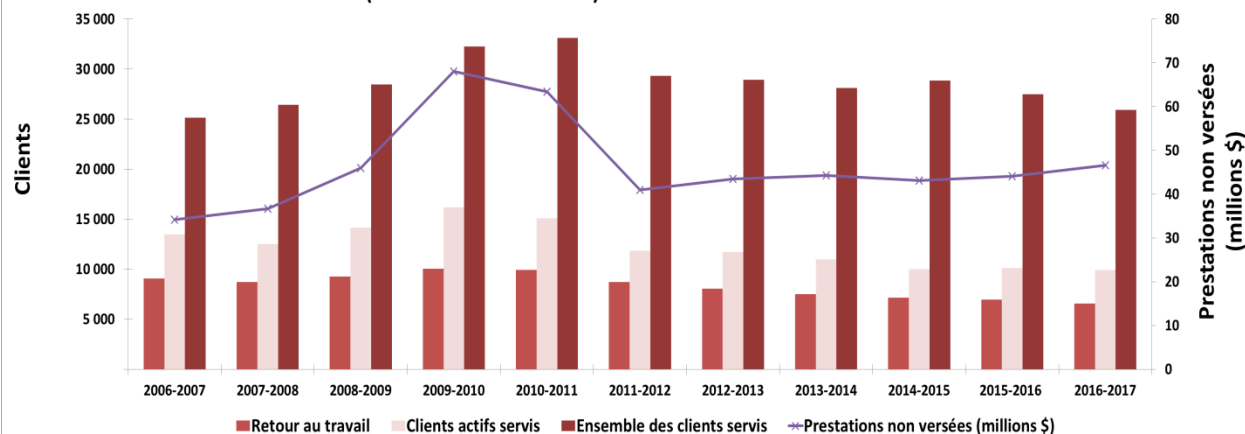
Au Manitoba, le nombre de clients servis au cours de l'EF1617 a diminué pour une deuxième année consécutive, chutant de 5,7 % pour atteindre 25 915. Tous les types de clients ont affiché une baisse d'une année à l'autre :

- Le nombre de prestataires actifs a diminué de 1,9 %, passant de 10 132 à 9 941.
- Le nombre d'anciens prestataires a diminué de 8,5 %, passant de 3 292 à 3 011.
- Le nombre de clients non assurés a diminué de 7,8 %, passant de 14 056 à 12 963.

En ce qui concerne leur distribution, la part des prestataires actifs (38,4 %) a augmenté de 1,5 point de pourcentage d'une année à l'autre, tandis que la part des anciens prestataires (11,6 %) a diminué de 0,4 point de pourcentage et la part des clients non assurés (50,0 %) a diminué de 1,1 point de pourcentage.

Le Manitoba a réalisé 6 473 interventions au cours de l'EF1617, ce qui représente une hausse de 0,5 % par rapport aux 6 443 interventions réalisées au cours de l'EF1516. Bien que les prestations d'emploi aient représenté une part croissante du nombre total d'interventions semblables aux PEMS (11,1 %), le nombre de prestataires ayant obtenu un emploi après leur participation au programme a diminué de 5,6 % d'une année à l'autre pour atteindre 6 565 prestataires. De plus, le montant des prestations non versées était de 46,59 millions de dollars, soit une augmentation de 5,6 % d'une année à l'autre. La province a versé 46,2 millions de dollars (+7,3 %) pour les dépenses liées aux PEMS au cours de l'EF1617, y compris 3,4 millions de dollars tirés de l'investissement de 125 millions de dollars supplémentaires destinés aux EDMT annoncé dans le budget de 2016.



Graphique 26**Répartition des clients des PEMS selon le groupe d'âge (2006-2007 à 2016-2017)****Graphique 27****Indicateurs de rendement clés (2006-2007 à 2016-2017)****Tableau 10****Manitoba: Programmes semblables aux PEMS, 2016-2017**

		Interventions	Variation annuelle	Dépenses (milliers \$)
Prestations d'emploi				
DC (régulier)	Développement des compétences	2 043	+1,6 %	26 020
DC (apprentis)	Développement des compétences – apprentis	4 166	+2,0 %	
SSC	Subventions salariales	30	-67,7 %	173
ATI	Aide au travail indépendant	131	-15,5 %	1 073
PCE	Partenariats pour l'emploi	103	+2,0 %	999
Mesures de soutien				
SAE	Services d'aide à l'emploi	51 870	-3,2 %	11 618
PMT	Partenariats du marché du travail	S.O.	S.O.	5 247
R et I	Recherche et innovation	S.O.	S.O.	1 117

Prestations d'emploi

Dans l'ensemble, les prestations d'emploi ont légèrement augmenté de 0,5 % pour atteindre 6 473 interventions. Ce résultat est principalement attribuable aux hausses enregistrées dans :

- les PCE, soit de 2,0 % pour un total de 103 interventions;
- le volet régulier du DC, soit de 1,6 % pour un total de 2 043 interventions; et
- le volet apprentis du DC, soit de 2,0 % pour un total de 4 166 interventions.

Toutefois, cette croissance a été contrebalancée par une baisse dans les programmes suivants :

- les SSC, soit de 67,7 % pour un total de 30 interventions; et
- l'ATI, soit de 15,5 % pour un total de 131 interventions.

Avec 64,4 %, le volet apprentis du DC représente la proportion la plus importante de toutes les interventions réalisées dans le cadre des prestations d'emploi, suivi par le volet régulier du DC (31,6 %). Les dépenses totales pour les prestations d'emploi ont atteint 28,3 millions de dollars (+2,8 %).

L'augmentation du financement destiné au DC en vertu du budget de 2016 a appuyé les Manitobains vivant dans les régions rurales et éloignées de la province.

L'aide financière offerte dans le cadre du DC aide Lori à perfectionner ses compétences et à obtenir un emploi à temps plein

Lori est une mère monoparentale qui trouvait seulement des emplois saisonniers ou des postes à temps partiel rémunérés au salaire minimum, avec très peu de possibilités d'avancement. Lori avait un intérêt pour le secteur du service correctionnel. Elle a donc présenté une demande de participation à un programme de formation des agents de correction et a été acceptée. Elle a touché des prestations en vertu de la partie I de l'a.-e. et de la partie II de l'a.-e. (allocation de subsistance, logement et transport) pendant qu'elle participait à la formation. Lori a réussi son programme et a trouvé du travail à temps plein en tant qu'agent de correction. Elle est très heureuse dans sa nouvelle carrière et est reconnaissante du soutien qu'elle a reçu et qui lui a permis d'atteindre son but.

Mesures de soutien : SAE

Pour une deuxième année consécutive, les interventions liées aux SAE au Manitoba ont diminué de 3,2 %, atteignant 51 870 au cours de l'EF1617. Comparativement à l'année précédente, les services d'emploi ont chuté de 7,7 %, passant de 35 429 à 32 685 interventions; tandis que le counseling individuel s'est accru de 5,8 %, passant de 18 137 à 19 185 interventions. Les services d'emploi représentaient 63,0 % de toutes les interventions liées aux SAE. Les dépenses totales pour les SAE ont augmenté pour une troisième année consécutive, affichant une hausse de 45,5 % pour atteindre 11,6 millions de dollars au cours de l'EF1617.

Autres mesures de soutien : PMT et R et I

Les dépenses totales accordées par la province pour les PMT et la R et I ont chuté, passant de 7,6 millions de dollars au cours de l'EF1516 à 6,4 millions de dollars au cours de l'EF1617. Cela représentait une baisse de 16,4 % d'une année à l'autre. Bien que le financement destiné aux PMT ait augmenté de 58,1 % pour atteindre 5,2 millions de dollars, celui destiné à la R et I a diminué de 74,0 % pour atteindre 1,1 million de dollars. Le financement supplémentaire accordé aux PMT a facilité les activités d'adaptation de la main-d'œuvre découlant de la fermeture d'entreprises. Le Manitoba a utilisé la R et I pour appuyer la recherche relative aux programmes d'emploi et de formation qui ont fait progresser directement les améliorations apportées à la prestation de services. Les conclusions de deux initiatives, soit l'évaluation du programme d'expérience de collaboration en milieu de travail Manitoba au travail! et l'évaluation de l'entrevue motivationnelle, ont démontré que le recours à l'aide sociale avait fortement diminué parmi les participants au programme comparativement aux personnes qui n'avaient pas participé.

3.2.9 Saskatchewan

En 2016, le PIB réel de la Saskatchewan a diminué de 0,5 %, affichant une baisse pour une deuxième année consécutive. Le PIB réel de la province devrait augmenter de près de 2,0 % en 2017, période durant laquelle l'amélioration de la production de pétrole devrait compenser les pertes dans le secteur agricole.

Les conditions du marché du travail se sont affaiblies en Saskatchewan au cours de l'EF1617. Comparé à l'EF1516, l'emploi a chuté durant l'EF1617 de 4 400 (-0,8 %), toutes les pertes ayant été enregistrées dans les emplois à temps plein, tandis que le taux de chômage a augmenté d'un point de pourcentage pour atteindre 6,4 %, le taux le plus élevé pour la province depuis l'EF9596. Les pertes d'emploi en Saskatchewan dans le secteur de la production des biens (-7 200; -4,6 %), en grande partie dans la construction (-5 000; -9,0 %), ont été partiellement compensées par des gains dans le secteur des services (+2 800; +0,7 %), principalement dans l'industrie du commerce de gros et de détail (+5 200; +6,1 %) et les services professionnels, scientifiques et techniques (+3 900; +15,0 %). L'emploi a diminué pour les hommes et les femmes, mais a augmenté pour la population des Premières nations et des Métis vivant hors réserve (+2 200 ou +5,0 %), atteignant un record de 46 300 personnes. Les faibles conditions du marché du travail de la province devraient légèrement s'améliorer au cours de l'EF1718.

Malgré une période de faible demande liée au marché du travail, la Saskatchewan a continué à éprouver de la difficulté à fournir un nombre adéquat de travailleurs qualifiés aux employeurs aux prises avec des pénuries de main-d'œuvre. La croissance démographique continuera à faire croître le bassin de travailleurs disponibles lorsque la reprise économique aura lieu. Les priorités de la province relativement au développement du marché du travail se concentreront principalement sur le perfectionnement des compétences, l'augmentation de la population active et le développement des compétences des résidents de la Saskatchewan, avec un accent particulier sur les groupes sous-représentés, notamment les Autochtones, les personnes handicapées, les jeunes, les travailleurs âgés et les nouveaux arrivants. Les priorités établies dans la stratégie de développement du marché du travail du ministère répondent à ces enjeux et profitent de ces occasions, entre autres, en améliorant l'accès aux programmes et services pour les jeunes, et les travailleurs des Premières Nations et des Métis, et en augmentant l'utilisation du Programme d'aide à l'emploi pour les personnes handicapées.

Saskatchewan : Faits saillants sur les PEMS

Total de clients servis : 15 324

Clients de l'a.-e.	Clients non assurés
14 284	1 040

Interventions totales : 20 118

Type d'interventions	2016-2017	Variation annuelle
Prestations d'emploi	6 777	13,6 % ↓
Mesures de soutien : SAE	13 341	8,7 % ↑

Proportion relative des interventions

Type d'interventions	2016-2017	Variation annuelle (p. p.)
Prestations d'emploi	33,7 %	5,3 ↓
Mesures de soutien : SAE	66,3 %	5,3 ↑

Affectations totales : 37,6 millions de dollars

Dépenses totales	2016-2017 (millions \$)	Variation annuelle
Prestations d'emploi	31,6 \$	10,2 % ↑
Mesures de soutien : SAE	4,3 \$	7,7 % ↑
PMT et R et I	1,6 \$	36,7 % ↓
Dépenses totales ¹	37,6 \$	6,6 % ↑

Prestations non versées estimées (millions \$)

2015-2016	2016-2017	Variation annuelle
61,55 \$	74,73 \$	21,4 % ↑

¹ Les chiffres étant arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué; les redressements comptables n'ont pas été pris en compte.

Gestion fondée sur les résultats

La Saskatchewan a mené un examen des services axé sur les citoyens afin d'évaluer l'efficacité de certains programmes et services qui aident les employeurs. L'évaluation comprenait un sondage auprès des employeurs visant à recueillir des renseignements concernant le niveau de satisfaction relativement aux programmes et aux services, afin de mieux comprendre les occasions qui soutiennent les employeurs par l'entremise de programmes relatifs au marché du travail. De plus, un sondage en ligne de l'opinion publique a été mené afin de comprendre l'utilisation de divers programmes par les employeurs, ainsi que les méthodes de recrutement qu'ils préfèrent. Les consultations ont été menées en collaboration avec les chambres de commerce, les associations industrielles et les établissements d'enseignement postsecondaire. En outre, les membres du personnel responsables de la gestion des programmes ont été interrogés au sujet des normes de service, le nombre d'inscriptions et d'autres données pertinentes. L'évaluation a orienté les modifications apportées aux programmes et aux politiques, et est utilisée pour élaborer un cadre de mobilisation des employeurs. Un sondage de suivi sera effectué afin de mesurer le niveau de satisfaction des employeurs relativement aux modifications apportées aux programmes et aux politiques.

Clients, interventions et dépenses

Au cours de l'EF1617, la Saskatchewan a servi 15 324 (+3,3 %) clients. Les trois types de clients ont contribué à cette hausse :

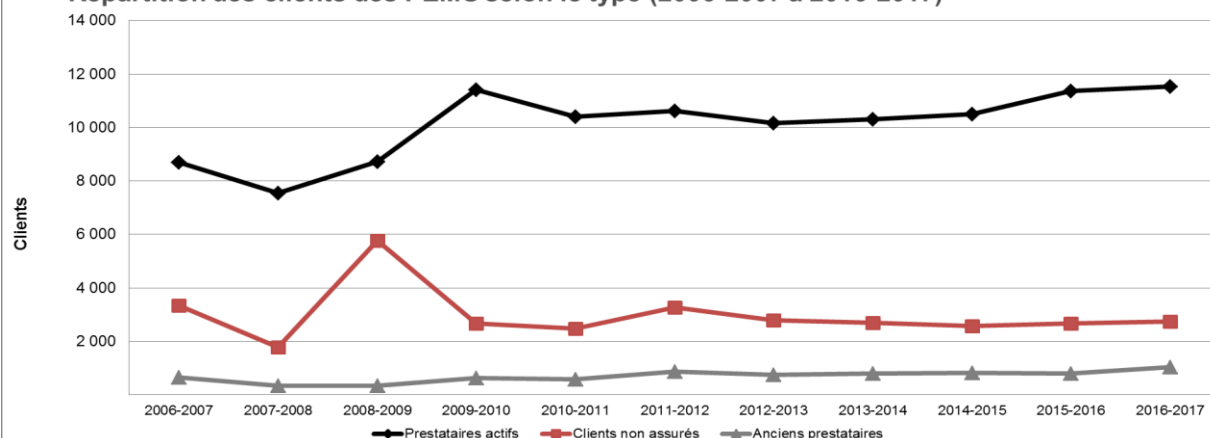
- Le nombre de prestataires actifs a augmenté de 1,6 % pour un total de 11 542 clients.
- Le nombre d'anciens prestataires a augmenté de 2,8 % pour un total de 2 742 clients.
- Le nombre de clients non assurés a augmenté de 30,2 % pour un total de 1 040 clients.

La part des prestataires actifs (75,3 %) parmi tous les clients servis a légèrement diminué de 1,3 point de pourcentage, tandis que la part des anciens prestataires (17,9 %) a baissé légèrement de 0,1 point de pourcentage. En revanche, la part des clients non assurés a augmenté de 1,4 point de pourcentage, atteignant 6,8 % de tous les types de clients.

Le nombre total d'interventions réalisées en Saskatchewan est demeuré stable à 20 118. La part des prestations d'emploi représentait 33,7 % de toutes les interventions, tandis que la part des services représentait un total de 66,3 %. Le montant des prestations non versées a affiché une hausse de 21,4 % pour atteindre 74,73 millions de dollars. La province a accordé 37,6 millions de dollars (+6,6 %) pour tous les programmes semblables aux PEMS, y compris un financement supplémentaire de 2,6 millions de dollars destiné aux EDMT découlant du budget de 2016. La Saskatchewan a utilisé le financement supplémentaire pour accroître la capacité des programmes et des services existants visant les personnes touchées par le ralentissement de l'économie.

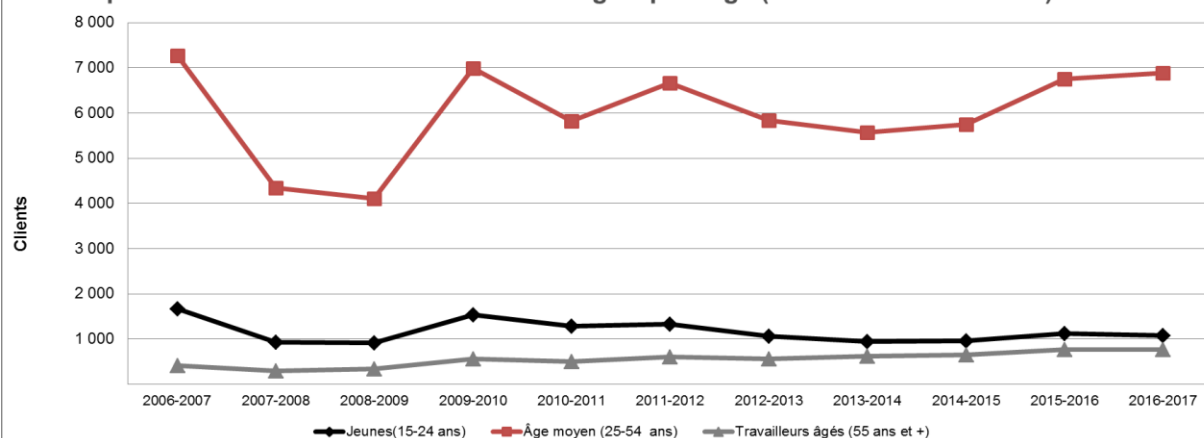
Graphique 28

Répartition des clients des PEMS selon le type (2006-2007 à 2016-2017)



Graphique 29

Répartition des clients des PEMS selon le groupe d'âge (2006-2007 à 2016-2017)



Graphique 30

Indicateurs de rendement clés (2006-2007 à 2016-2017)

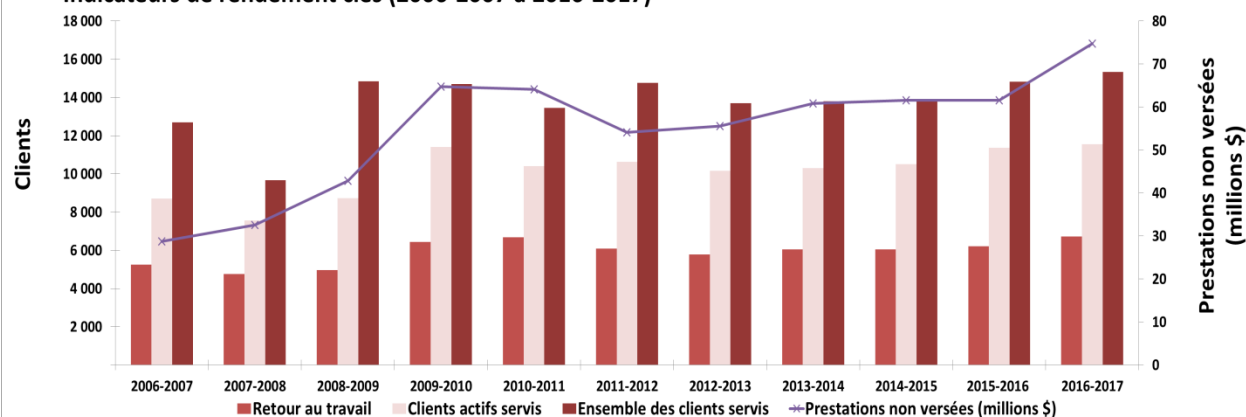


Tableau 11**Saskatchewan: Programmes semblables aux PEMS, 2016-2017**

		Interventions	Variation annuelle	Dépenses (milliers \$)
Prestations d'emploi				
DC (régulier)	Prestations de formation professionnelle Allocation provinciale de formation	358	-67,7 %	31 375
DC (apprentis)	Formation en apprentissage	6 344	-4,7 %	
SSC	Skills Training Allocation	-	S.O.	-
ATI	Programme d'aide au travail indépendant	75	-8,5 %	263
PCE	Programmes d'emploi	-	S.O.	-
Mesures de soutien				
SAE	Programme d'intégration au travail	13 341	+8,7 %	4 333
PMT	Partenariats régionaux et sectoriels	S.O.	S.O.	1 219
R et I	Recherche et innovation	S.O.	S.O.	362

Prestations d'emploi

Au cours de l'EF1617, un total de 6 777 (-13,6 %) interventions liées aux prestations d'emploi ont été enregistrées en Saskatchewan. Tous les types de prestations d'emploi ont diminué :

- l'ATI a diminué de 8,5 % pour un total de 75 interventions;
- le volet apprentis du DC, qui représentait 93,6 % des prestations d'emploi, a diminué de 4,7 % pour un total de 6 344 interventions; tandis que
- le volet régulier du DC a diminué de 67,7 % pour un total de 358 interventions.

Les dépenses totales pour les prestations d'emploi ont augmenté pour une troisième année consécutive, se chiffrant à 31,6 millions de dollars (+10,2 %) au cours de l'EF1617.

Le cheminement de James pour devenir un apprenti

James est un homme autochtone de 26 ans qui vient de la Birch Narrows First Nation. À l'âge de 22 ans, il a terminé le niveau 4 de la Formation de base des adultes au campus Buffalo Narrows du Northlands College. Après avoir terminé le programme, James n'arrivait pas à trouver un emploi. C'est alors qu'il a entendu parler du Northern Career Quest Mining Project, un programme de formation menant à un emploi à long terme dans le secteur des ressources. Il était l'un des 30 candidats qui ont pris un vol vers McClean Lake pour passer une entrevue avec des membres du personnel affecté aux mines, et il a été accepté au sein du programme. Après avoir réussi le programme de formation de quatre mois à la mine d'uranium de McClean Lake, James a obtenu un emploi au sein de l'entreprise. Il a occupé son poste durant deux ans avant de décider de poursuivre sa formation pour obtenir son titre de compagnon en tant que mécanicien de centrale. L'entreprise d'uranium lui a offert un contrat, l'a appuyé relativement à ses frais de scolarité et continue à le former en milieu de travail.

Mesures de soutien : SAE

Au cours de l'EF1617, la Saskatchewan a réalisé 13 341 interventions liées aux SAE, ce qui représente une augmentation de 8,7 % par rapport à l'EF1516. La Saskatchewan a accordé un total de 4,3 millions de dollars (+7,7 %) aux SAE, et tous les types d'interventions liées aux SAE ont affiché une hausse :

- Les services de groupe ont augmenté de 371,6 % pour un total de 731 interventions.
- Les services d'emploi ont augmenté de 7,9 % pour un total de 6 367 interventions.
- Le counseling individuel a augmenté de 0,5 % pour un total de 6 243 interventions.

Les équipes de réponses rapides de la Saskatchewan financées par les EDMT ont fourni des services aux employeurs et aux travailleurs qui faisaient face à des ralentissements de la production ou à des mises à pied en raison des baisses enregistrées dans les secteurs de l'énergie et de l'exploitation des ressources naturelles. Les équipes de réponses rapides comprennent des représentants des gouvernements fédéral et provincial qui offrent des renseignements aux employeurs concernant les programmes et les services fédéraux et provinciaux, comme le régime d'a.-e. Les services peuvent comprendre des séances d'information pour les travailleurs, des salons de l'emploi, des possibilités de réemploi et de nouvelle formation, des questions d'immigration relatives au chômage, ainsi que le régime d'a.-e. et le programme de Travail partagé.

Autres mesures de soutien : PMT et R et I

Pour une troisième année consécutive, le financement total destiné aux PMT et à la R et I a chuté, atteignant 1,6 million de dollars (-36,7 %) au cours de l'EF1617. Bien que le financement accordé aux PMT (1,2 million de dollars) ait légèrement diminué de 1,5 %, celui accordé à la R et I (362 000 \$) a connu une baisse significative de 71,3 %. La province travaille à l'élaboration d'un outil commun pour les clients dans le but de les assister dans la navigation de programmes gouvernementaux d'une manière plus centrée sur le client.

3.2.10 Alberta

En Alberta, l'économie s'est contractée pour une deuxième année consécutive en 2016. Le PIB réel a diminué de 3,7 % en raison de la faiblesse continue des prix du pétrole et des feux de forêt au Nord de l'Alberta. Malgré un rétablissement des prix du pétrole plus lent que prévu, la croissance du PIB réel a fortement rebondi en 2017, avec un taux de croissance estimatif dépassant les 4,0 %. Le taux de croissance est le plus élevé parmi les provinces canadiennes grâce à l'importante augmentation de la production et des exportations des sables bitumineux, ainsi qu'aux gains dans la fabrication, la vente au détail et la construction résidentielle. La croissance du PIB réel devrait être modérée en 2018 et descendre sous les 3,0 %. Cette croissance demeure au-dessus de la croissance nationale moyenne prévue d'environ 2,2 %.

Reflétant les bouleversements économiques de la province, les conditions du marché du travail de l'Alberta se sont détériorées de manière importante au cours de l'EF1617. Durant cette période, le niveau d'emploi de la province a diminué de 1,4 % pour atteindre 2 263 300. Bien que les pertes aient été principalement enregistrées dans les emplois à temps plein (-61 100; -3,2 %), les emplois à temps partiel ont affiché une hausse de 28 600 (+7,2 %). Les gains dans le secteur des services (+26 700; +1,6 %), essentiellement dans les services d'enseignement (+10 000; +7,0 %) et le commerce (+6 800; +2,1 %), ont été plus que contrebalancés par les pertes dans toutes les industries du secteur de la production des biens (-59 200; -9,4 %), des déclin remarquables ayant été enregistrés dans la fabrication (-22 300; -16,6 %); la foresterie, la pêche, les mines, l'exploitation en carrière et l'extraction de pétrole et de gaz (-17 100; -11,0 %); et la construction (-11 200; -4,3 %). Le taux de chômage s'est accru pour une quatrième année consécutive pour atteindre 8,4 %, soit le taux le plus élevé depuis l'EF9495, puisque le nombre de travailleurs sans emploi a augmenté de 42 800 (+26,2 %). Conformément à l'évolution de l'économie globale, la croissance de l'emploi en Alberta s'est reprise au cours de la deuxième moitié de 2016 et devrait afficher des gains entre l'EF1617 et l'EF1718.

Malgré l'augmentation du nombre de chercheurs d'emploi en raison de la faiblesse des prix du pétrole au cours de l'EF1617, les employeurs de l'Alberta continuaient d'afficher des milliers de postes vacants. Pour mieux répondre à l'évolution rapide du marché du travail, la province a augmenté les services offerts aux personnes récemment au chômage, en mettant en relation les chercheurs d'emploi avec les employeurs et les possibilités d'emploi. Au cours des années précédentes, l'Alberta s'est davantage concentrée sur le développement de services ciblés pour aider les Albertains à surmonter les obstacles à leur pleine participation au marché du

Alberta : Faits saillants sur les PEMS

Total de clients servis : 118 065

Clients de l'a.-e.	Clients non assurés
63 807	↓ 54 258

Interventions totales : 215 461

Type d'interventions	2016-2017	Variation annuelle
Prestations d'emploi	23 946	6,2 % ↓
Mesures de soutien : SAE	191 515	11,9 % ↓

Proportion relative des interventions

Type d'interventions	2016-2017	Variation annuelle (p. p.)
Prestations d'emploi	11,1 %	0,6 ↑
Mesures de soutien : SAE	88,9 %	0,6 ↓

Affectation totale : 121,2 millions de dollars

Dépenses totales	2016-2017 (millions \$)	Variation annuelle
Prestations d'emploi	75,1 \$	12,7 % ↓
Mesures de soutien : SAE	42,7 \$	89,6 % ↑
PMT et R et I	3,4 \$	293,5 % ↑
Dépenses totales ¹	121,2 \$	10,7 % ↑

Prestations non versées estimées (millions \$)

2014-2015	2015-2016	Variation annuelle
267,88 \$	384,91 \$	43,7 % ↑

¹Les chiffres étant arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué; les redressements comptables n'ont pas été pris en compte.

travail. Au cours de l'EF1617, la province a ajusté ses investissements dans les EDMT afin de mieux répondre aux besoins continus des clients et des employeurs en matière de main-d'œuvre qualifiée. En plus de continuer à soutenir les programmes de formation active, l'Alberta a accru ses investissements dans le travail autonome, afin de servir le nombre croissant de chômeurs albertains intéressés par le travail indépendant comme option d'emploi viable. L'Alberta a également augmenté ses investissements dans les PMT afin d'identifier, de développer et de soutenir des projets avec des intervenants qui partagent les mêmes besoins du marché du travail. L'Alberta a également vu une demande accrue pour de la formation de base dans le but de permettre aux chômeurs albertains d'acquérir les compétences nécessaires pour trouver et conserver un emploi et / ou améliorer leurs compétences en participant à davantage de formation postsecondaire.

Gestion fondée sur les résultats

Afin de mieux soutenir les collectivités rurales, l'Alberta a amélioré son modèle de prestation de SAE. Des voies de communication clés ont été créées, notamment dans les médias sociaux, les vidéoconférences et sur le Web, aidant à offrir un accès à l'IMT aux petites collectivités rurales de l'Alberta. La province a travaillé en collaboration avec les collectivités rurales afin de favoriser des solutions pour les personnes sans emploi.

Les priorités et la conception des programmes de l'Alberta dépendent aussi des ententes conjointes avec les employeurs et les autres intervenants. Cela permet de garantir que les services de formation et d'emploi répondent aux besoins des marchés du travail locaux. La communication et la coopération entre les employeurs et les fournisseurs de services sont essentielles pour offrir des formations adaptées aux professions recherchées et connecter les Albertains aux occasions d'emploi. En outre, la province a amélioré sa gamme de politiques pour le programme Training for Work afin de mieux répondre aux besoins des personnes touchées par la récession.

Clients, interventions et dépenses

En Alberta, un total de 118 065 clients ont été servis au cours de l'EF1617, soit un déclin d'une année à l'autre de 7,8 %. Le nombre de prestataires représentant les trois types de clients des PEMS a chuté :

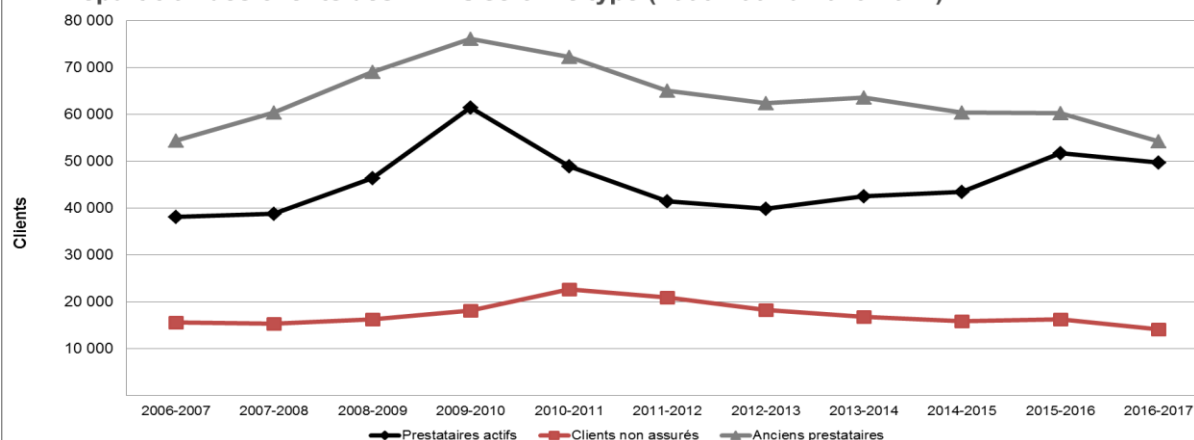
- Le nombre de clients actifs a diminué de 3,8 % pour un total de 49 720 clients.
- Le nombre d'anciens clients a diminué de 13,1 % pour un total de 14 087 clients.
- Le nombre de clients non assurés a diminué de 9,9 % pour un total de 54 258 clients.

Bien que la part des prestataires actifs ait augmenté de 1,7 point de pourcentage pour atteindre 42,1 %, les parts des anciens prestataires (11,9 %) et des prestataires non assurés (46,0 %) ont chuté de 0,7 et 1,0 point de pourcentage respectivement.

La province a réalisé 215 461 interventions liées aux PEMS au cours de l'EF1617, soit une baisse de 11,3 % d'une année à l'autre. La proportion des prestations d'emploi s'est accrue pour une sixième année consécutive, représentant 11,1 % de toutes les interventions réalisées au cours de l'EF1617, tandis que les proportions des SAE ont diminué pour atteindre 88,9 %. Au total, 29 671 clients (+11,9 %) sont retournés au travail après avoir participé à une intervention semblable aux PEMS. Le montant des prestations non versées a considérablement augmenté, passant de 267,88 millions de dollars au cours de l'EF1516 à 384,91 millions de dollars au cours de l'EF1617, soit une hausse de 43,7 % d'une année à l'autre. Les dépenses totales ont augmenté pour une deuxième année consécutive, atteignant 121,2 millions de dollars (+10,7 %) au cours de l'EF1617.

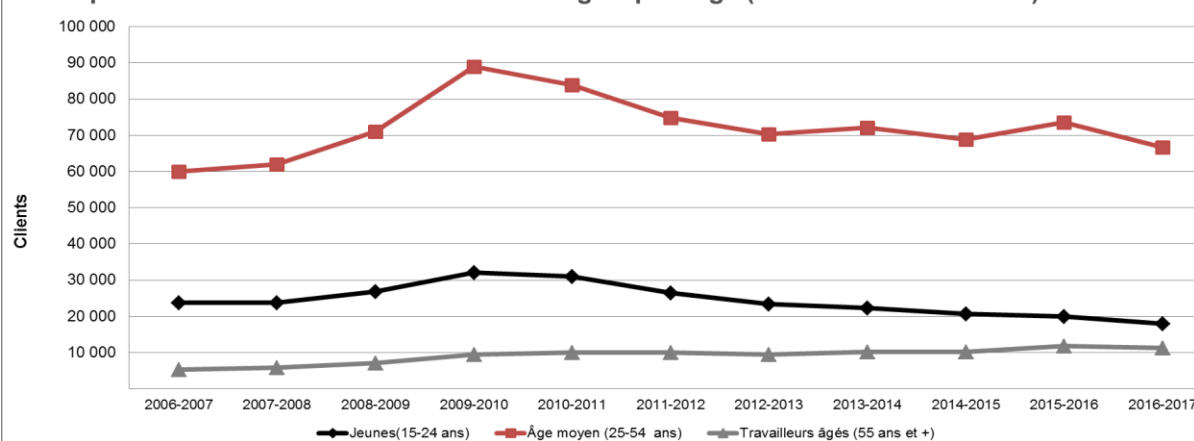
Graphique 31

Répartition des clients des PEMS selon le type (2006-2007 à 2016-2017)



Graphique 32

Répartition des clients des PEMS selon le groupe d'âge (2006-2007 à 2016-2017)



Graphique 33

Indicateurs de rendement clés (2006-2007 à 2016-2017)

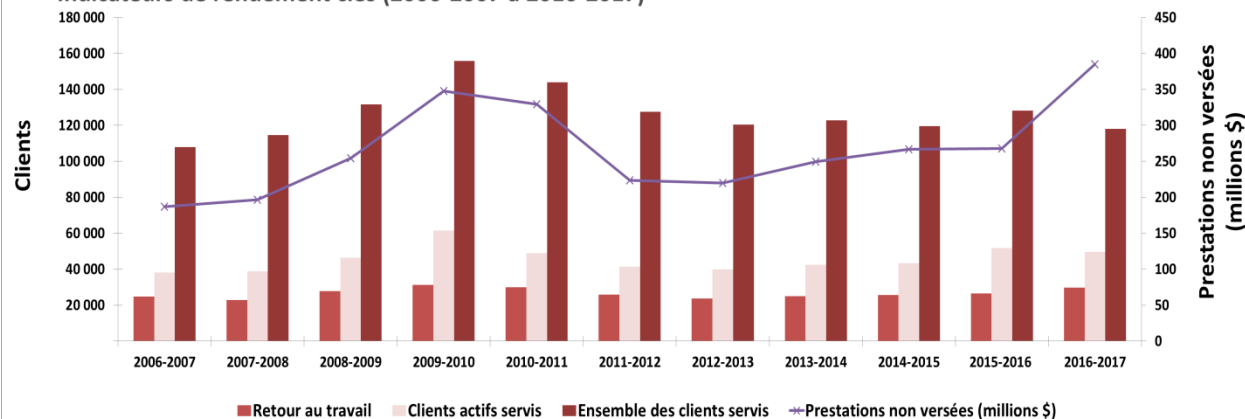


Tableau 12

Alberta: Programmes semblables aux PEMS, 2016-2017

		Interventions	Variation annuelle	Dépenses (milliers \$)
Prestations d'emploi				
DC (régulier)	Prestations d'emploi pour le développement des compétences	1 270	+48,7 %	64 758
DC (apprentis)	Prestations d'emploi pour le développement des compétences - apprentissage	21 554	-9,8 %	
SSC	Formation en milieu de travail	39	+8,3 %	465
ATI	Aide au travail indépendant	226	+148,4 %	1 230
PCE	Formation intégrée	857	+31,6 %	8 599
Mesures de soutien				
SAE	Information sur les carrières	191 515	-11,9 %	42 737
PMT	Partenariats du marché du travail	S.O.	S.O.	3 374

Prestations d'emploi

Après quatre années de croissance consécutives, le nombre total d'interventions réalisées dans le cadre des prestations d'emploi a chuté de 6,2 % au cours de l'EF1617 pour atteindre 23 946. Cette baisse est principalement attribuable à la diminution de 9,8 % enregistrée dans le volet apprentis du DC, atteignant 21 554. La prestation des autres interventions a toutefois augmenté au cours de la même période :

- les SSC ont augmenté de 8,3 % pour un total de 39 interventions;
- l'ATI a augmenté de 148,4 % pour un total de 226 interventions;
- les PCE ont augmenté de 31,6 % pour un total de 857 interventions; et
- le volet régulier du DC a augmenté de 48,7 % pour un total de 1 270 interventions.

Puisque le volet apprentis du DC représente 90 % de toutes les prestations d'emploi, la croissance des autres interventions n'était pas assez importante pour compenser l'effet modérateur de ce volet. Les dépenses totales liées aux prestations d'emploi se sont élevées à 75,1 millions de dollars (-12,7 %). La province a enregistré moins d'apprentis inscrits et moins de nouveaux apprentis, ce qui a entraîné une baisse des inscriptions à la formation technique dans les établissements d'enseignement postsecondaire financés par les fonds publics. Cette baisse était attendue, car il existe une corrélation directe entre le système d'apprentissage et l'économie et les conditions du marché du travail. Cependant, cela n'affecte pas négativement les étudiants qui aimeraient participer au programme d'apprentissage.

Zara et Rashida gèrent des entreprises fructueuses après leur participation au programme d'ATI

- Après avoir été mise à pied au cours du ralentissement économique, Zara avait de la difficulté à trouver un emploi à Fort McMurray. Elle a décidé de démarrer sa propre entreprise et s'est inscrite à un programme sur le travail indépendant qui comprenait une formation en classe et un encadrement individuel. Alors qu'elle participait au programme, la maison de Zara a été endommagée par les feux de forêt de 2016. Ces événements ont inspiré Zara qui a choisi de s'installer dans une nouvelle collectivité. En septembre 2016, elle a ouvert sa propre boutique à Banff et durant le premier mois, ses ventes ont dépassé leur cible de 25 %. La boutique de Zara est toujours ouverte.
- En tant que mère monoparentale, Rashida ressentait une immense pression financière pour répondre aux besoins de sa famille. Afin d'atteindre son objectif de démarrer sa propre maison de courtage en assurance, Rashida s'est inscrite à un programme de formation sur le travail indépendant à Edmonton. Depuis, Rashida a ouvert sa propre maison de courtage en assurance, a embauché quatre employés et sert plus de 200 clients directs.

Mesures de soutien : SAE

Comparativement à l'année précédente, le nombre total d'interventions liées aux SAE au cours de l'EF1617 a diminué de 11,9 % pour atteindre 191 515. Après quatre années de déclin consécutives, les dépenses totales liées aux SAE ont augmenté de 89,6 % pour atteindre 42,7 millions de dollars. Cette augmentation est attribuable en partie aux 10,5 millions de dollars supplémentaires mis à la disposition de l'Alberta par l'EDMT dans le cadre du budget de 2016. Les changements apportés aux activités SAE de l'Alberta reflètent les investissements visant à accroître la capacité de fournir des services d'information sur les carrières aux personnes touchées par le ralentissement économique. Compte tenu de la demande accrue en raison de la conjoncture économique de la province, ces investissements ont appuyé des services plus souples et à grande échelle destinés à aider les clients à retourner rapidement à l'emploi. Comme ces services ne tiennent pas compte du nombre de clients et d'interventions individuels, ils ne sont pas représentés dans les statistiques du SAE de l'Alberta. Par exemple, l'Alberta a appuyé des événements tels que des foires d'emploi et des sessions d'information pour jumeler les clients avec des employeurs potentiels et leur fournir de l'information ciblée sur la recherche d'emploi et la planification de carrière, la connaissance du marché du travail et des industries spécifiques ainsi que le réseautage. L'Alberta a également investi davantage dans les services de consultation sur les carrières, les publications et les ressources sur l'information sur le marché du travail et l'information sur les carrières et le milieu de travail pour servir les Albertains.

Autres mesures de soutien : PMT

Les dépenses totales liées aux PMT ont augmenté, passant de 857 000 \$ l'année précédente à 3,4 millions de dollars au cours de l'EF1617, soit une croissance de 293,5 % d'une année à l'autre. Cela représentait 2,8 % de toutes les dépenses accordées aux programmes semblables aux PEMS (+2,0 points de pourcentage). L'Alberta utilise les PMT pour améliorer le développement des ressources humaines en milieu de travail, et les stratégies d'adaptation au marché du travail par le biais de partenaires communautaires. Grâce aux PMT, le financement des EDMT a appuyé la Ville de Fort McMurray, ses employeurs et ses résidents durant le ralentissement économique et après les feux de forêt qui ont suivi en 2016. Par exemple, le financement de l'EDMT a appuyé une étude sur le marché du travail qui a permis de déterminer les demandes d'emploi actuelles et futures à Fort McMurray, en mettant l'accent sur la reconstruction de la ville. Les informations recueillies dans le cadre de l'étude servent à la création de plans de développement économique à court et à long terme pour la région.

3.2.11 Colombie-Britannique

En 2016, l'économie de la Colombie-Britannique a été plus performante que celle de toutes les autres provinces pour une deuxième année consécutive, affichant un taux de croissance du PIB réel de 3,5 %. Ce rendement économique sain et continu était appuyé par une importante consommation des ménages, des investissements dans les entreprises et des mises en chantiers. Une forte croissance économique provinciale devrait suivre en 2017, avec une augmentation du PIB réel qui devrait se situer entre 3,0 % à 4,0 %, selon les répercussions des feux de forêt et du conflit commercial sur le bois d'œuvre. La croissance du PIB réel devrait être modérée en 2018, plus près de la moyenne nationale prévue d'environ 2,2 %.

Reflétant son rendement économique solide, la Colombie-Britannique a enregistré les gains d'emploi les plus importants d'une année à l'autre depuis l'EF8081, l'emploi ayant augmenté de 78 600 (+3,4 %) au cours de l'EF1617. La majorité de ces gains était dans les emplois à temps plein (+51 700, +2,8 %). Les gains d'emploi ont été réalisés dans le secteur des services (+67 100; +3,6 %) et le secteur de la production des biens (+11 400; +2,5 %). Les industries suivantes ont affiché les gains d'emploi les plus importants :

- la construction (+13 600; +6,7 %);
- la finance, les assurances, les services immobiliers et de location (+12 900; +10,1 %),
- l'information, la culture et les loisirs (+11 400; +9,7 %);
- les services aux entreprises, les services relatifs aux bâtiments et les autres services de soutien (11 100; +11,6 %).

Pour la première fois depuis la récession de 2008-2009, le taux de chômage de la Colombie-Britannique a chuté sous les 6,0 % pour atteindre 5,7 % puisque le nombre de chômeurs a diminué de 7,0 % (-11 100) depuis l'EF1516.

Dans un contexte de forte croissance économique et de l'emploi, les priorités relatives au marché du travail de la Colombie-Britannique visent à combler les pénuries d'emploi en s'assurant que les Britanno-Colombiens participent aux formations qui répondent aux besoins des employeurs, ainsi qu'à accroître la participation au marché du travail des populations de clients prioritaires sous-représentés, notamment les Autochtones, les personnes handicapées, les nouveaux arrivants, les jeunes, les chefs de famille monoparentale et les personnes confrontées à des obstacles multiples. Afin de déterminer les exigences en matière de compétences recherchées

Colombie-Britannique : Faits saillants sur les PEMS

Total de clients servis : 75 078

Clients de l'a.-e.	Clients non assurés
44 005	31 073

Interventions totales : 205 347

Type d'interventions	2016-2017	Variation annuelle
Prestations d'emploi	22 475	7,6 % ↑
Mesures de soutien : SAE	182 872	2,0 % ↓

Proportion relative des interventions

Type d'interventions	2016-2017	Variation annuelle (p. p.)
Prestations d'emploi	10,9 %	0,9 % ↑
Mesures de soutien : SAE	89,1 %	0,9 % ↓

Affectations totales : 292,3 millions de dollars

Dépenses totales	2016-2017 (millions \$)	Variation annuelle
Prestations d'emploi	154,6 \$	2,7 % ↓
Mesures de soutien : SAE	108,6 \$	15,9 % ↑
PMT et R et I	27,1 \$	1,1 % ↓
Dépenses totales ¹	290,3 \$	3,7 % ↑

Prestations non versées estimées (millions \$)

2016-2017	2016-2017	Variation annuelle
125,29 \$	152,70 \$	21,9 % ↑

¹Les chiffres étant arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué; les redressements comptables n'ont pas été pris en compte.

et d'aider les chômeurs de la Colombie-Britannique à trouver un emploi intéressant, la province a investi dans des projets de recherche sur les enjeux relatifs au marché du travail par l'entremise du Centre for Employment Excellence de la C.-B. La Colombie-Britannique continue aussi d'améliorer l'IMT accessible sur le site Web d'affichage des offres d'emploi de la province.

Gestion fondée sur les résultats

Au cours de l'EF1617, la Colombie-Britannique a mené des consultations exhaustives avec plus de 100 organismes d'intervenants afin de recueillir des commentaires sur les améliorations qui devraient être apportées aux ETMT. Le but était d'améliorer l'adaptabilité de ces ententes aux besoins de la main-d'œuvre qualifiée de la Colombie-Britannique et d'appuyer davantage une économie robuste. La province a aussi fourni du financement supplémentaire aux entreprises sociales en élargissant le programme Community and Employer Partnerships afin d'inclure un volet sur l'innovation sociale visant à soutenir les projets novateurs qui répondent aux enjeux sociaux allant au-delà du chômage.

Clients, interventions et dépenses

La Colombie-Britannique a servi 75 078 clients au cours de l'EF1617, ce qui représente une baisse de 2,0 % par rapport à 76 604 au cours de l'EF1516. Tous les types de clients ont légèrement diminué au cours de cet exercice :

- Le nombre de prestataires actifs a chuté de 1,7 % pour un total de 35 272 clients.
- Le nombre d'anciens prestataires a chuté de 3,0 % pour un total de 8 733 clients.
- Le nombre de clients non assurés a chuté de 2,0 % pour un total de 31 073 clients.

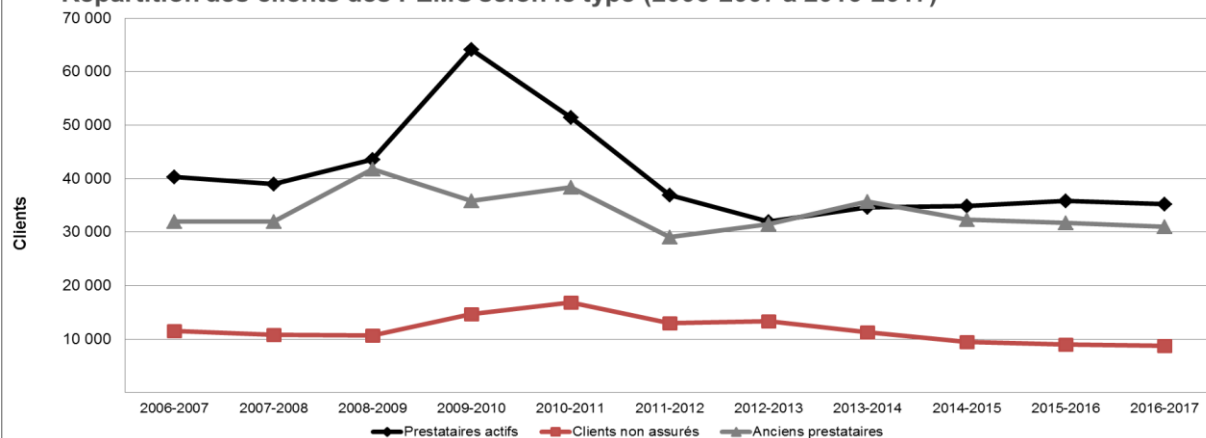
La proportion de chaque type de clients est demeurée stable d'une année à l'autre :

- La part des prestataires actifs a augmenté de 0,1 point de pourcentage pour atteindre 47,0 %.
- La part des anciens prestataires a diminué de 0,1 point de pourcentage pour atteindre 11,6 %.
- La part des clients non assurés est demeurée inchangée à 41,4 %.

Le nombre d'interventions réalisées en Colombie-Britannique a diminué pour une troisième année consécutive, affichant une baisse de 1,1 % pour atteindre 205 347 (EF1617). Bien que les prestations d'emploi aient représenté la plus faible proportion de toutes les interventions (10,9 %), elles ont entraîné un plus grand nombre de retours au travail. Plus de 12 200 clients actifs et anciens sont retournés au travail après avoir participé à une intervention liée aux prestations d'emploi sur un total de 21 050 retours au travail. Le montant des prestations non versées a bondi de 21,9 % d'une année à l'autre pour atteindre 152,70 millions de dollars. Sur les 292,3 millions de dollars en allocation, la Colombie-Britannique a accordé 290,3 millions de dollars (+3,7 %) aux dépenses liées aux PEMS. Cela comprenait 13,4 millions de dollars de l'investissement de 125 millions de dollars supplémentaires destinés aux EDMT annoncé dans le budget de 2016.

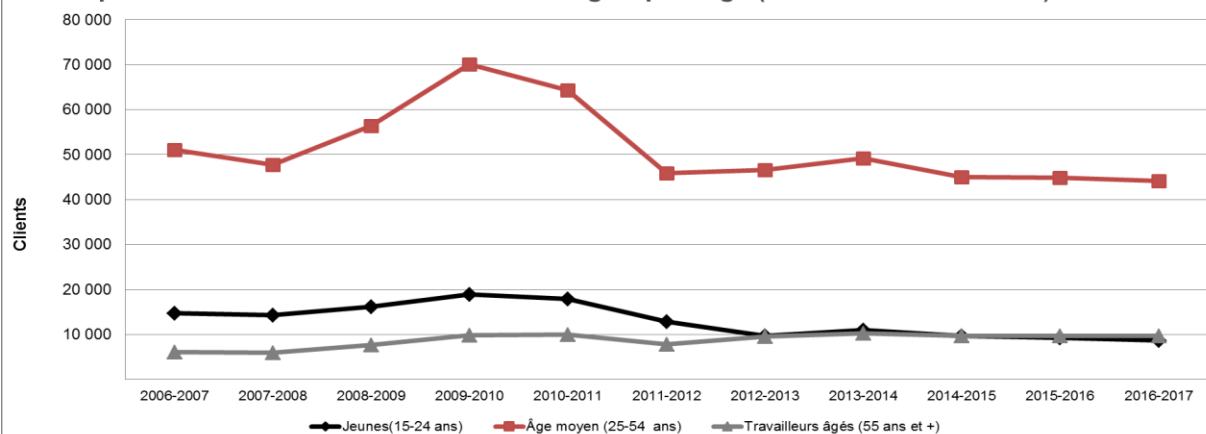
Graphique 34

Répartition des clients des PEMS selon le type (2006-2007 à 2016-2017)



Graphique 35

Répartition des clients des PEMS selon le groupe d'âge (2006-2007 à 2016-2017)



Graphique 36

Indicateurs de rendement clés (2006-2007 à 2016-2017)

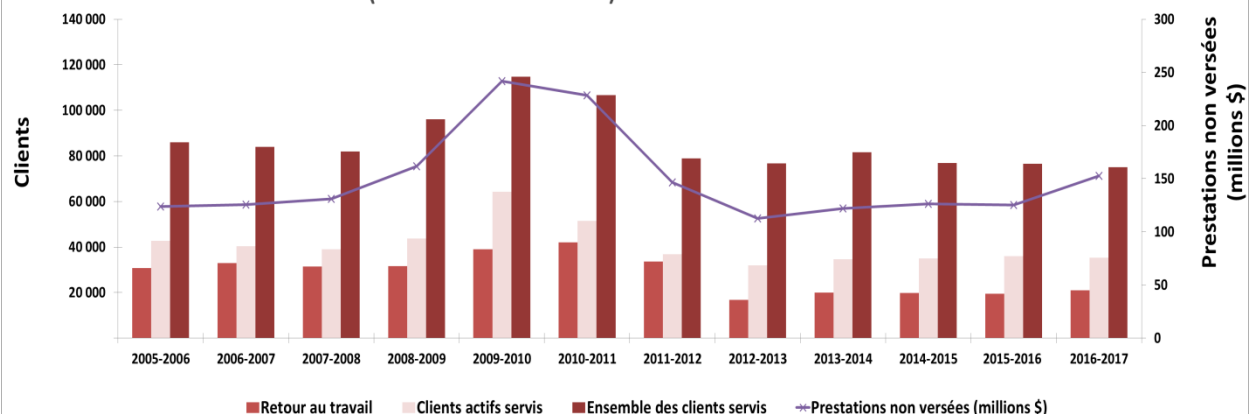


Tableau 13

Colombie-Britannique: Programmes semblables aux PEMS, 2016-2017

		Interventions	Variation annuelle	Dépenses (milliers \$)
Prestations d'emploi				
DC (régulier)	Prestations d'emploi pour le développement des compétences	4 193	+13,4 %	120 892
DC (apprentis)	Prestations d'emploi pour le développement des compétences - Apprentis	13 342	+1,6 %	
SSC	Subventions salariales	2 073	+16,8 %	9 049
ATI	Aide au travail indépendant	2 569	+22,5 %	13 574
PCE	Partenariats pour la création d'emplois	298	+62,8 %	11 067
Mesures de soutien				
SAE	Service d'aide à l'emploi	126 937	-0,4%	108 592
PMT	Partenariats du marché du travail - Formation parrainée par l'employeur	S.O.	S.O.	11 034
R et I	Recherche et innovation	S.O.	S.O.	16 095

Prestations d'emploi

La Colombie-Britannique a réalisé un nombre croissant d'interventions liées aux prestations d'emploi pour une quatrième année consécutive, atteignant 22 475 (+7,6 %) au cours de l'EF1617. La participation aux quatre types d'interventions a augmenté :

- le volet apprentis du DC a légèrement augmenté de 1,6 % pour un total de 13 342 interventions;
- le volet régulier du DC a augmenté de 13,4 % pour un total de 4 193 interventions;
- les SSC ont augmenté de 16,8 % pour un total de 2 073 interventions; et
- l'ATI a augmenté de 22,5 % pour un total de 2 569 interventions.
- Proportionnellement, la plus grande augmentation était dans les PCE, affichant une hausse de 62,8 % pour un total de 298 interventions.

Une partie du financement supplémentaire reçu par la province en vertu du budget de 2016 a été utilisée pour financer les interventions liées aux PCE par l'entremise du programme Community and Employer Partnerships. Ces projets visent les clients prioritaires, notamment les personnes handicapées, les Autochtones, les jeunes et les immigrants. Malgré le financement supplémentaire de 13,4 millions de dollars accordé à la province en vertu du budget de 2016, les dépenses totales pour les prestations d'emploi ont chuté, passant de 158,8 millions de dollars au cours de l'EF1516 à 154,6 millions de dollars au cours de l'EF1617, ce qui représente une baisse de 2,7 % d'une année à l'autre.

SAE

Bien qu'un total de 182 872 interventions liées aux SAE ait été réalisées au cours de l'EF1617, cela représentait une baisse de 2,0 % par rapport à l'année précédente. Les dépenses totales accordées aux SAE ont atteint 108,6 millions de dollars, soit une hausse de 15,9 % par rapport à l'année précédente. Dans l'ensemble, tous les

Daniel démarre sa propre entreprise après avoir participé au programme d'ATI

Daniel occupait principalement des emplois contractuels au sein d'entreprises d'entretien partout dans la région de Kootenay Est, au Sud-Est de la Colombie-Britannique. Après avoir été mis à pied, Daniel a visité le centre d'aide à l'emploi de WorkBC de sa localité. Il souhaitait démarrer sa propre entreprise. Avec l'aide du centre d'aide à l'emploi de WorkBC, Daniel s'est inscrit au programme d'ATI en juillet 2016. Il a participé aux ateliers requis et a terminé son plan d'affaires. Daniel a ensuite réussi à lancer sa propre entreprise en octobre 2016. Il construit désormais des meubles personnalisés et d'autres articles de maison dans sa boutique en périphérie de Cranbrook.

types d'interventions liées aux SAE ont chuté, mais à des rythmes différents :

- Les services d'emploi ont enregistré une baisse pour une troisième année consécutive, chutant de 0,4 % pour atteindre 126 937 interventions.
- Le counseling individuel a diminué modérément de 4,8 % par rapport à l'année précédente pour atteindre 55 751 interventions.
- Les services de groupe ont enregistré une baisse importante de 69,9 % d'une année à l'autre pour atteindre 184 interventions.

Autres mesures de soutien : PMT et R et I

Au cours de l'EF1617, la Colombie-Britannique a accordé 11,0 millions de dollars aux PMT, soit 21,9 % de plus que lors de l'EF1516. Parallèlement, les dépenses accordées à la R et I ont diminué de 12,4 % pour atteindre 16,1 millions de dollars. Au total, le montant accordé aux PMT et à la R et I se chiffrait à 27,1 millions de dollars, soit une baisse de 1,1 % d'une année à l'autre.

3.2.12 Territoires du Nord-Ouest

En 2016, le PIB réel des Territoires du Nord-Ouest a augmenté pour une quatrième année consécutive, affichant une hausse de 0,8 %. Les progrès réalisés dans la construction non résidentielle, l'exploitation de mines de diamants et le transport aérien ont été partiellement contrebalancés par des pertes dans le secteur de l'énergie, le commerce de détail et la production industrielle. Les Territoires devraient enregistrer une forte hausse du PIB réel en 2017 grâce à une production élevée des mines de diamants.

Les résultats sur le marché du travail sont demeurés stables dans les Territoires du Nord-Ouest au cours de l'EF1617. Bien que le niveau d'emploi global soit demeuré relativement inchangé, le taux de chômage a diminué pour atteindre 7,1 % puisque le nombre de chômeurs a chuté de 300 (-15,0 %). Les estimations de l'emploi selon l'industrie de l'Enquête sur la population active (EPA) ne sont pas disponibles pour les Territoires. Par contre, les statistiques relatives à l'emploi de l'Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail montrent que les gains d'emploi au cours de l'EF1617 par rapport à l'EF1516 ont été

principalement enregistrés dans les soins de santé et l'assistance sociale; les administrations publiques; ainsi que dans les travaux de génie civil. Des pertes importantes ont été observées dans le transport et l'entreposage; la construction; les services professionnels, scientifiques et techniques; ainsi que dans le commerce de détail.

En réponse aux enjeux relatifs au marché du travail causés par la nature changeante du travail et au déséquilibre de plus en plus marqué des compétences, le gouvernement des Territoires du Nord-Ouest a lancé l'initiative « Des compétences pour réussir » au cours de l'EF1617. L'initiative est conçue pour améliorer les résultats en matière d'emploi des résidents, de régler les lacunes en matière de compétences pour les emplois recherchés et de mieux répondre aux besoins des employeurs et des industries. Un des résultats de l'initiative « Des compétences pour réussir » est la publication d'une étude réalisée par le Conference Board du Canada intitulé *Prévisions et évaluation des besoins du marché du travail dans les Territoires du Nord-Ouest*, portant sur les emplois qui seront recherchés dans les Territoires du Nord-Ouest au cours des 15 prochaines années. Le rapport souligne le besoin de former une main-d'œuvre qualifiée afin d'accroître la compétitivité des Territoires pour réaliser leur potentiel de croissance économique importante. Selon le rapport, entre 2015 et 2030, près des trois quarts des offres d'emploi nécessiteront un diplôme ou un certificat d'études postsecondaires ou une expérience ou une ancienneté importante. En vertu du scénario de référence, l'emploi total devrait demeurer relativement stable au cours de la période de 15 ans. Les scénarios plus optimistes du Conference Board, fondés sur l'amélioration des perspectives globales en ce qui a trait aux produits de base et sur la croissance des

Territoires du Nord-Ouest : Faits saillants sur les PEMS

Total de clients servis : 1 035

Clients de l'a.-e.	Clients non assurés
462	↓ 573

Interventions totales : 1 819

Type d'interventions	2016-2017	Variation annuelle
Prestations d'emploi	298	15,1 % ↓
Mesures de soutien : SAE	1 521	14,9 % ↑

Proportion relative des interventions

Type d'interventions	2016-2017	Variation annuelle (p. p.)
Prestations d'emploi	16,4 %	4,6 ↓
Mesures de soutien : SAE	83,6 %	4,6 ↑

Affectations totales : 3,2 millions de dollars

Dépenses totales	2016-2017 (millions \$)	Variation annuelle
Prestations d'emploi	1,6 \$	6,9 % ↑
Mesures de soutien : SAE	1,2 \$	5,9 % ↓
PMT et R et I	0,3 \$	11,6 % ↓
Dépenses totales ¹	3,0 \$	0,4 % ↓

Prestations non versées estimées (millions \$)

2015-2016	2016-2017	Variation annuelle
1,82 \$	2,04 \$	12,1 % ↑

¹Les chiffres étant arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué; les redressements comptables n'ont pas été pris en compte.

investissements du gouvernement, prévoient que l'emploi devrait croître de 16 % à 25 % au cours de la période de prévision.

Gestion fondée sur les résultats

Afin de mieux soutenir les clients de l'a.-e. plus tôt dans leur période de prestations, les Territoires du Nord-Ouest s'efforcent de mettre en œuvre le processus de RRR pour permettre aux clients de retourner plus rapidement au travail et contribuer davantage aux économies au titre de l'a.-e. Les Territoires du Nord-Ouest participent aussi à la modernisation de leurs processus de collecte de données et d'établissement de rapports, ainsi qu'à l'intégrité de l'ensemble des données.

De plus, le gouvernement des Territoires du Nord-Ouest, par l'entremise du ministère de l'Éducation, de la Culture et de la Formation, continue de mettre en œuvre son initiative « Des compétences pour réussir ». Ce programme est conçu pour améliorer les résultats en matière d'emploi des résidents en réglant les lacunes en matière de compétences pour les emplois recherchés et en répondant efficacement aux besoins des employeurs, des industries et des collectivités. Elle dépend de la participation active et de la mobilisation des autres gouvernements et organismes, des partenaires en matière d'éducation et de formation, des industries, des entreprises et des intervenants non gouvernementaux. Cette initiative permettra de s'assurer que le financement fédéral et territorial destiné à la formation en matière de compétences sera utilisé le plus efficacement possible.

Clients, interventions et dépenses

Dans les Territoires du Nord-Ouest, le nombre total de clients servis a chuté, passant de 1 369 au cours de l'EF1516 à 1 035 au cours de l'EF1617, ce qui représente une baisse de 24,4 %. Les trois types de clients ont enregistré des pertes :

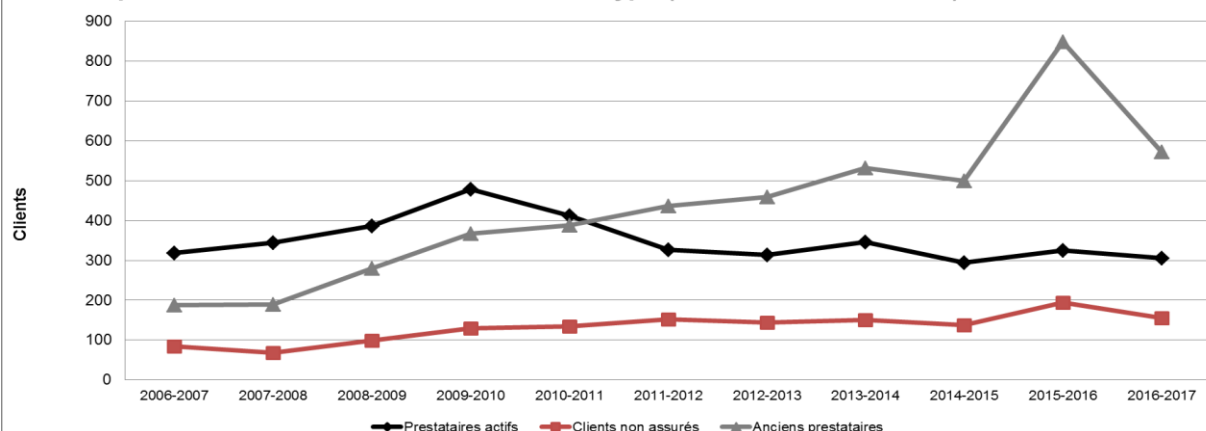
- le nombre de clients non assurés a diminué de 32,5 % pour un total de 573 prestataires;
- le nombre d'anciens prestataires a diminué de 20,0 % pour un total de 156 prestataires; et
- le nombre de clients actifs a diminué de 5,8 % pour un total de 306 prestataires.

Les proportions pour chaque type de clients ont changé au cours de l'EF1617 :

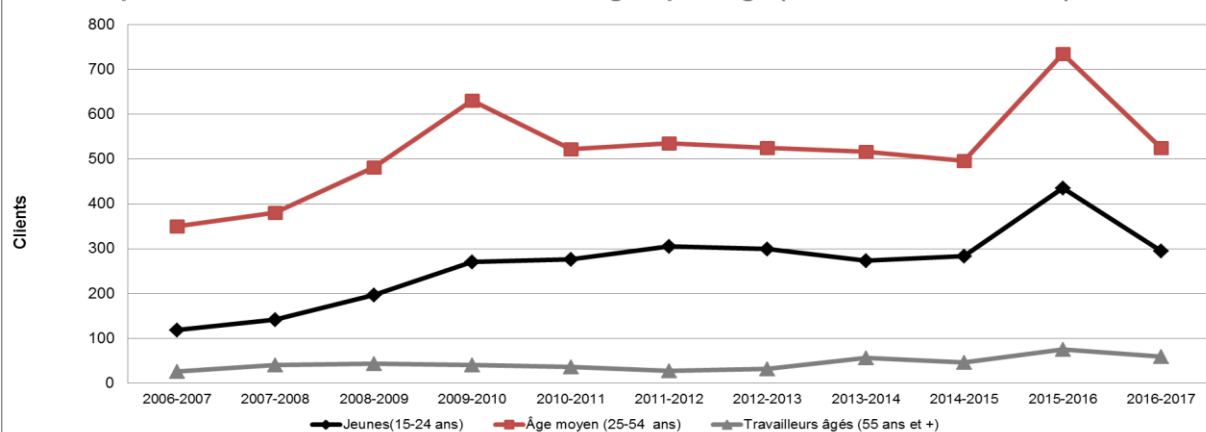
- la part des prestataires actifs a augmenté de 5,8 points de pourcentage pour atteindre 29,6 %;
- la part des anciens prestataires a augmenté de 0,8 point de pourcentage pour atteindre 15,1 %; tandis que
- la part des clients non assurés a diminué de 6,7 points de pourcentage pour atteindre 55,4 %.

Au cours de l'EF1617, 1 819 interventions semblables aux PEMS ont été réalisées dans les Territoires du Nord-Ouest, ce qui représente une augmentation de 8,6 % d'une année à l'autre. Les SAE demeurent le type d'intervention le plus utilisé, avec une proportion de 83,6 % de toutes les interventions, représentant une augmentation de 4,6 points de pourcentage par rapport à l'année précédente. La proportion des prestations d'emploi a diminué, passant de 21,0 % au cours de l'EF1516 à 16,4 % au cours de l'EF1617. Un nombre total de 177 personnes sont retournées au travail après avoir participé aux programmes, ce qui représente une hausse de 2,3 % d'une année à l'autre. Le montant des prestations non versées a augmenté de 12,1 %, passant de 1,82 million de dollars au cours de l'EF1516 à 2,04 millions de dollars au cours de l'EF1617. Les dépenses totales accordées aux programmes semblables aux PEMS (3,0 millions de dollars) sont demeurées stables (-0,4 %).

Graphique 37
Répartition des clients des PEMS selon le type (2006-2007 à 2016-2017)



Graphique 38
Répartition des clients des PEMS selon le groupe d'âge (2006-2007 à 2016-2017)



Graphique 39
Indicateurs de rendement clés (2006-2007 à 2016-2017)

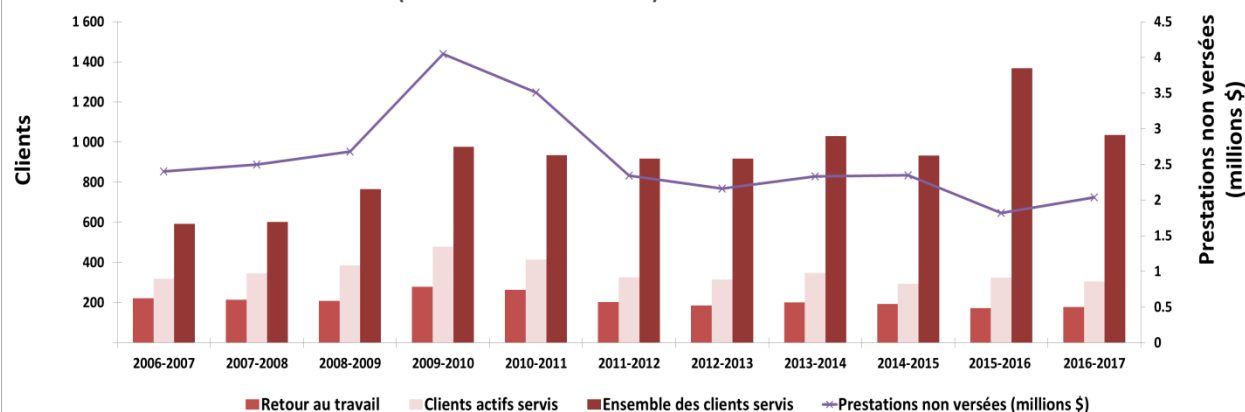


Tableau 14

Territoires du Nord-Ouest: Programmes semblables aux PEMS, 2016-2017

		Interventions	Variation annuelle	Dépenses (milliers \$)
Prestations d'emploi				
DC (régulier)	Acquisition de compétences essentielles	82	+43,9 %	1 190
DC (apprentis)	Acquisition de compétences essentielles - apprentissage	154	+21,3 %	
SSC	Subventions salariales	16	-83,8 %	203
ATI	Option du travail indépendant	21	+5,0 %	160
PCE	Partenariats pour la création d'emplois	25	-47,9%	-
Mesures de soutien				
SAE	Services d'aide à l'emploi des Territoires du Nord-Ouest	1 521	14,9 %	1 171
PMT	Partenariats du marché du travail des Territoires du Nord-Ouest	S.O.	S.O.	187
R et I	Recherche et innovation	S.O.	S.O.	119

Prestations d'emploi

Au cours de l'EF1617, les Territoires ont réalisé un total de 298 interventions liées aux prestations d'emploi, comparativement à 351 interventions l'année précédente, ce qui représente une baisse de 15,1 % :

- les PCE ont diminué de 47,9 % pour un total de 25 interventions;
- les SSC ont diminué de 83,8 % pour un total de 16 interventions; toutefois,
- l'ATI a augmenté de 5,0 % pour un total de 21 interventions;
- le volet régulier du DC a augmenté de 43,9 % pour un total de 82 interventions; et
- le volet apprentis du DC a augmenté de 21,3 % pour un total de 154 interventions.

Les dépenses totales liées aux prestations d'emploi ont augmenté de 6,9 % pour atteindre 1,6 million de dollars. Les Territoires ont reçu 170 319 \$ de l'investissement de 125 millions de dollars supplémentaires destinés aux EDMT annoncé dans le budget de 2016.

Mesures de soutien : SAE

Les interventions liées aux SAE dans les Territoires du Nord-Ouest sont seulement réalisées par l'entremise du counseling individuel. Cette mesure de soutien a augmenté, passant de 1 324 au cours de l'EF1516 à 1 521 au cours de l'EF1617, ce qui représente une hausse de 14,9 %. Un total de 1,2 million de dollars a été accordé aux SAE, soit une baisse de 5,9 % par rapport à l'année précédente.

Autres mesures de soutien : PMT et R et I
Comparativement à l'année précédente, les

Le cheminement de l'apprentissage de Matthew

Matthew s'est inscrit à un programme d'apprentissage de plombier/monteur d'installations au gaz en 2014. Le père de Matthew a été un compagnon durant de nombreuses années et le frère de Matthew, Colin, a obtenu sa reconnaissance professionnelle dans le métier en 2014. Matthew était encore plus inspiré à entrer dans le métier en voyant son frère Colin participer à la compétition WorldSkills Americas de 2012 à Sao Paulo au Brésil. Matthew est en voie de terminer son programme d'apprentissage et d'obtenir sa reconnaissance professionnelle de compagnon dans les quatre ans qui sont généralement nécessaires pour achever un programme d'apprentissage grâce au Fonds pour l'acquisition de compétences essentielles des Territoires du Nord-Ouest. Matthew a hâte de devenir la troisième personne de sa famille à obtenir une reconnaissance professionnelle dans le métier de plombier/monteur d'installations au gaz (classe B) en 2018. Il semble que cela soit devenu une tradition familiale.

dépenses totales liées aux PMT et à la R et I ont chuté de 11,6 % pour atteindre 307 000 \$. Bien que les dépenses liées aux PMT (187 000 \$) aient diminué de 25,9 %, celles liées à la R et I (119 000 \$) ont augmenté de 27,2 %.

3.2.13 Yukon

Après avoir affiché la croissance du PIB réel la plus faible en 2015 (-7,8 %) de toutes les provinces et de tous les territoires, le PIB réel du Yukon a rebondi en 2016 pour se retrouver à la tête des provinces et des territoires, affichant une hausse de 8,0 % d'une année à l'autre. Cette croissance était principalement attribuable à l'augmentation de la production minérale de la mine Minto.

Parallèlement à son rendement économique fort, le marché du travail du Yukon s'est renforcé au cours de l'EF1617 et était l'un des plus robustes du Canada. Comparativement à l'année précédente, le niveau d'emploi du Yukon a augmenté de 1 300 (+6,8 %), faisant grimper le taux d'emploi à 73,0 %. Ce taux était le plus élevé du territoire depuis que Statistique Canada a commencé à publier les estimations de l'EPA pour les territoires au cours de l'EF9293. Le taux de chômage s'est amélioré pour atteindre 5,3 % par rapport à 6,2 % au cours de l'EF1516, soit le taux le plus faible de toutes les provinces et de tous les territoires.

Confronté à un marché du travail déjà restreint, le principal enjeu du Yukon est de maintenir un nombre suffisant de travailleurs qualifiés pour répondre aux besoins grandissants des employeurs. Pour ce faire, le territoire accorde la priorité à la formation continue et à l'augmentation de la participation au marché du travail des groupes faisant face à plusieurs obstacles à l'emploi, notamment les Autochtones, les personnes handicapées, les travailleurs âgés, les jeunes, les femmes dans les métiers et les nouveaux arrivants.

Gestion fondée sur les résultats

Le Yukon mobilise les employeurs et les fournisseurs de formation en ce qui a trait à la conception et à la prestation de programmes par l'entremise du Cadre sur le marché du travail. Ces intervenants se rencontrent plusieurs fois par année et collaborent avec le gouvernement du Yukon afin de partager des idées sur la façon de mieux appuyer les chercheurs d'emploi et les employeurs au sein du marché du travail. Le Cadre comprend trois stratégies : la formation exhaustive axée sur les compétences et les métiers; le recrutement et la rétention des employés; et l'IMT.

Afin d'améliorer continuellement les rapports et l'administration des programmes, le Yukon travaille à l'élaboration d'un nouveau processus d'établissement de rapports qui réduira les besoins en matière d'administration requis pour gérer ces programmes relatifs au marché du travail, entraînant des délais d'exécution plus rapides relativement à la production de rapports sur les résultats.

Yukon : Faits saillants sur les PEMS

Total de clients servis : 320

Clients de l'a.-e.	Clients non assurés
235	85

Interventions totales : 384

Type d'interventions	2016-2017	Variation annuelle
Prestations d'emploi	165	10,3 % ↓
Mesures de soutien : SAE	219	16,5 % ↑

Proportion relative des interventions

Type d'interventions	2016-2017	Variation annuelle (p. p.)
Prestations d'emploi	43,0 %	6,5 ↓
Mesures de soutien : SAE	57,0 %	6,5 ↑

Affectations totales : 3,7 millions de dollars

Dépenses totales	2016-2017 (millions \$)	Variation annuelle
Prestations d'emploi	1,6 \$	23,7 % ↓
Mesures de soutien	1,6 \$	12,5 % ↑
PMT et R et I	0,3 \$	- ↑
Dépenses totales ¹	3,5 \$	0,1 % ↓

Prestations non versées estimées (millions \$)

2015-2016	2016-2017	Variation annuelle
1,27 \$	1,50 \$	18,1 % ↑

¹Les chiffres étant arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué; les redressements comptables n'ont pas été pris en compte.

Clients, interventions et dépenses

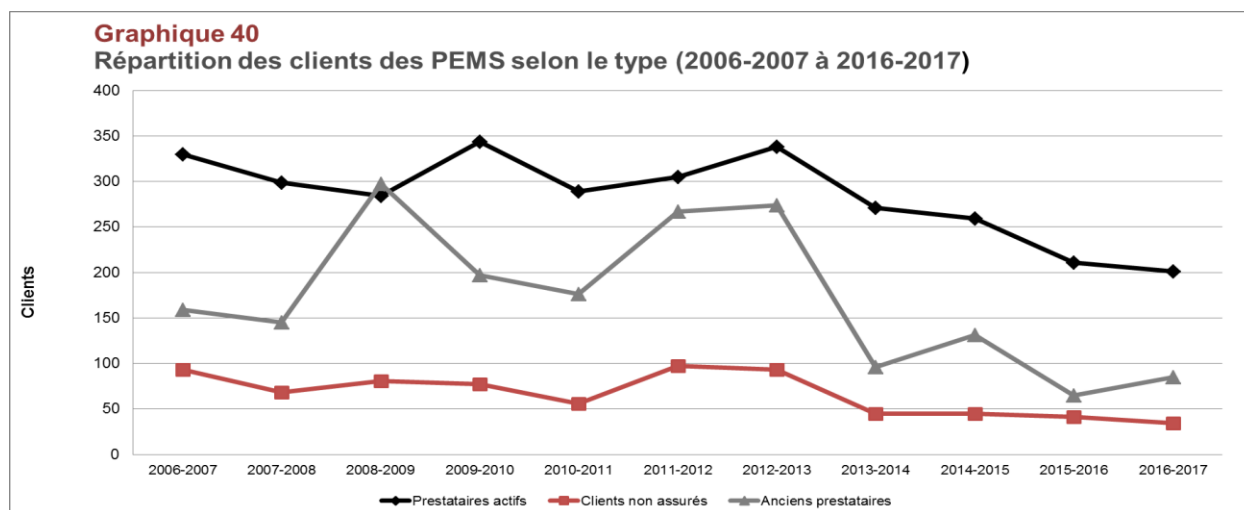
Le nombre total de clients servis au Yukon au cours de l'EF1617 est demeuré relativement stable à 320 (+0,9 % d'une année à l'autre) :

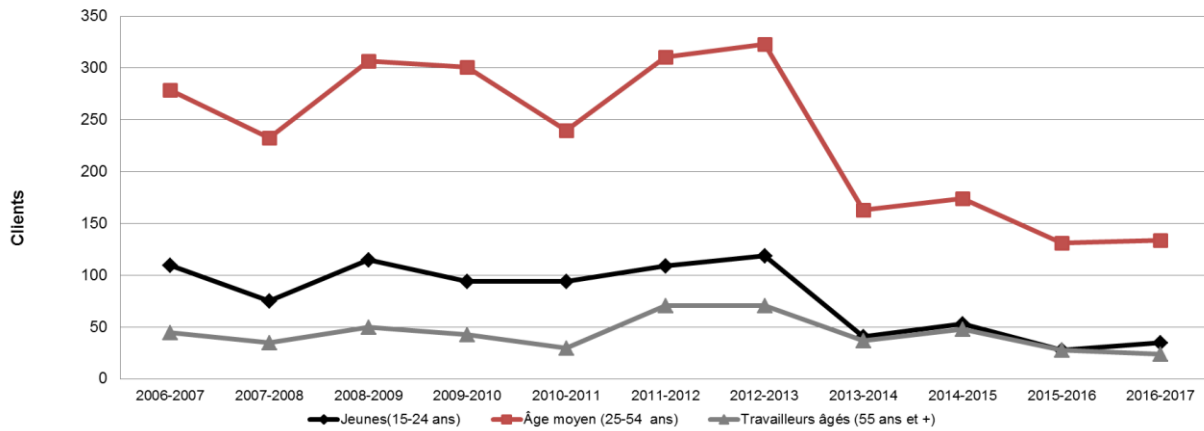
- le nombre de prestataires actifs a diminué de 4,7 % pour un total de 201 interventions;
- le nombre d'anciens prestataires a diminué de 17,1 % pour un total de 34 interventions; tandis que
- le nombre de clients non assurés a plus que compensé les pertes, affichant une hausse de 30,8 % pour un total de 85 interventions.

Les types de clients ont suivi les mêmes directions que leurs nombres :

- la part des prestataires actifs a diminué de 3,7 points de pourcentage pour atteindre 62,8 %;
- la part des anciens prestataires a diminué de 2,3 points de pourcentage pour atteindre 10,6 %; tandis que
- la part des clients non assurés a augmenté de 6,1 points de pourcentage pour atteindre 26,6 %.

Le Yukon a réalisé un total de 384 interventions au cours de l'EF1617. La proportion de prestations d'emploi a diminué de 6,5 points de pourcentage d'une année à l'autre, atteignant 43,0 % de toutes les interventions semblables aux PEMS, tandis que la proportion de services a augmenté pour atteindre 57,0 %. Le montant des prestations non versées s'est accru, passant de 1,27 million de dollars au cours de l'EF1516 à 1,50 million de dollars au cours de l'EF1617, ce qui représente une hausse de 18,1 % d'une année à l'autre. Un total de 176 clients (-6,4 %) sont retournés au travail après avoir participé aux programmes semblables aux PEMS. Les dépenses totales liées aux programmes semblables aux PEMS (3,5 millions de dollars) sont demeurées stables (-0,1 %), malgré la part du Yukon (129 817 \$) de l'investissement de 125 millions de dollars supplémentaires destiné au financement des EDMT annoncé dans le budget de 2016.



Graphique 41**Répartition des clients des PEMS selon le groupe d'âge (2006-2007 à 2016-2017)****Graphique 42****Indicateurs de rendement clés (2006-2007 à 2016-2017)****Tableau 15****Yukon: Programmes semblables aux PEMS, 2016-2017**

		Interventions	Variation annuelle	Dépenses (milliers \$)
Prestations d'emploi				
DC (régulier)	Prestations d'emploi pour le développement des compétences	23	-34,3 %	1 513
DC (apprentis)	Prestations d'emploi pour le développement des compétences - apprentis	137	-5,5 %	
SSC	Subventions salariales ciblées	5	+25,0 %	38
ATI	Mesures de soutien au travail indépendant	0	S.O.	0
PCE	Prestations d'emploi pour le développement des compétences	-	S.O.	-
Mesures de soutien				
SAE	Services d'aide à l'emploi	219	+16,5 %	1 599
PMT	Partenariats du marché du travail Formation parrainée par l'employeur	S.O.	S.O.	114
R et I	Recherche et innovation	S.O.	S.O.	187

Prestations d'emploi

Pour une quatrième année consécutive, les interventions liées aux prestations d'emploi au Yukon ont diminué, atteignant 165 au cours de l'EF1617, ce qui représente une baisse importante de 10,3 % d'une année à l'autre :

- les SSC ont augmenté de 25,0 % pour un total de 5 interventions;
- le volet régulier du DC a diminué de 34,3 % pour un total de 23 interventions; et
- le volet apprentis du DC a diminué de 5,5 % pour un total de 137 interventions.

Avec une proportion de 83,0 %, le volet apprentis du DC est demeuré le type de prestations d'emploi le plus utilisé. Après avoir affiché une hausse l'année précédente, les dépenses liées aux prestations d'emploi ont diminué de 23,7 % pour atteindre 1,6 million de dollars au cours de l'EF1617.

Mesures de soutien : SAE

Au cours de l'EF1617, le nombre total d'interventions liées aux SAE réalisées au Yukon s'est accru de 16,5 % pour atteindre 219. Pour une quatrième année consécutive, les interventions liées aux services d'emploi sont demeurées le seul type de SAE à être réalisé au Yukon. Les dépenses liées aux SAE ont augmenté, passant de 1,4 million de dollars au cours de l'EF1516 à 1,6 million de dollars (+12,5 %) au cours de l'EF1617, ce qui représente une hausse pour une quatrième année consécutive.

Le retour au travail de Sharlene a été facilité grâce au soutien offert dans le cadre des SAE et du DC

Sharlene, une femme d'origine autochtone pleine de fierté et mère de trois enfants, était seulement en mesure d'obtenir des emplois à faible salaire et de niveau d'entrée. Cela signifiait qu'elle était toujours la première à être mise à pied en raison des pénuries de travail. Avec l'aide d'un gestionnaire de cas des SAE, et de deux ans de financement offert en vertu du DC, elle a obtenu une double reconnaissance professionnelle en administration de bureau et en administration des finances au Yukon College. Après avoir terminé son programme et avec une aide supplémentaire relative à la recherche d'emploi et à l'élaboration d'un curriculum vitae des SAE, elle a réussi à obtenir un emploi à temps plein au sein du gouvernement du Yukon.

Autres mesures de soutien : PMT et R et I

Après deux ans sans aucune dépense, le territoire a accordé 114 000 \$ aux PMT au cours de l'EF1617. De plus, la R et I s'est vue accorder du financement pour la première fois, soit 187 000 \$, pour appuyer les organismes dont les demandes démontraient des approches novatrices ou une recherche appliquée.

3.2.14 Nunavut

Le PIB réel du Nunavut s'est accru de 1,8 % en 2016. Cette croissance était principalement appuyée par une augmentation des activités minières, en particulier en ce qui a trait au minerai de fer. À un degré moindre, la hausse des activités dans les travaux de génie, le commerce de gros et de détail, et les soins de santé et l'assistance sociale ont aussi contribué à cette augmentation. Le PIB réel du territoire devrait s'accroître en 2017.

Au cours de l'EF1617, reflétant sa bonne situation économique, les conditions du marché du travail ont continué à s'améliorer au Nunavut. La croissance de l'emploi (+800; +5,9 %) s'est renforcée par rapport à l'année précédente, principalement dans les emplois à temps plein, et a affiché une hausse au cours de chacune des 12 dernières années, à l'exception d'une seule année. Le taux de chômage du territoire a chuté de 2,9 points de pourcentage pour atteindre 14,3 %, puisque le nombre de chômeurs a diminué.

Malgré l'amélioration des conditions économiques et de l'augmentation du nombre d'occasions d'emploi, le Nunavut continue de faire face à plusieurs enjeux relatifs au marché du travail. Ces enjeux comprennent des résultats défavorables pour les personnes vivant à l'extérieur d'Iqaluit ainsi que les populations inuites. Puisque les perspectives économiques plus favorables du Nunavut sont atténuées par la persistance des hauts taux de chômage, la principale priorité relative au marché du travail du territoire sera d'offrir un nombre continu de travailleurs qualifiés à moyen terme pour les employeurs. Cet objectif pourra être réalisé en s'assurant que la population active actuelle et future acquiert les compétences nécessaires pour occuper un poste dans des emplois recherchés, en particulier, ce qui ferait augmenter la participation des groupes sous-représentés au marché du travail, notamment les Inuits, les jeunes, les femmes, les immigrants et les personnes handicapées.

Gestion fondée sur les résultats

Pour accroître la participation des clients aux programmes semblables aux PEMS, le Nunavut améliore le service à la clientèle en surveillant et en ajustant son modèle de prestation de services sur une base régulière. Pour s'assurer que tous les clients obtiennent les meilleurs résultats d'EAS, le Territoire a récemment ajusté le processus d'admission employé par le personnel sur le terrain, ce qui se traduit par un service plus complet pour les clients. Des consultations régulières avec les employeurs et d'autres partenaires ont permis de modifier les programmes et d'améliorer les communications. La première enquête de grande envergure auprès des employeurs du Nunavut a été menée pour combler des lacunes importantes dans l'information sur le marché du

Nunavut : Faits saillants sur les PEMS

Total de clients servis : 839

Clients de l'a.-e.	Clients non assurés
211	↓ 628

Interventions totales : 1 153

Type d'interventions	2016-2017	Variation annuelle
Prestations d'emploi	327	31,7 % ↓
Mesures de soutien : SAE	826	13,5 % ↓

Proportion relative des interventions

Type d'intervention	2016-2017	Variation annuelle (p. p.)
Prestations d'emploi	28,4 %	5,0 ↓
Mesures de soutien : SAE	71,6 %	5,0 ↑

Affectations totales : 2,9 millions de dollars

Total Expenditures	2016-2017 (millions \$)	Year-over-Year Change
Prestations d'emploi	1,9 \$	22,8 % ↓
Mesures de soutien : SAE	0,2 \$	- -
PMT et R et I	0,4 \$	- -
Dépenses totales ¹	2,1 \$	15,2 % ↓

Prestations non versées estimées (millions \$)

2015-2016	2016-2017	Variation annuelle
0,62 \$	1,15 \$	85,5 % ↑

¹Les chiffres étant arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué; les redressements comptables n'ont pas été pris en compte.

travail. L'apprentissage demeure une priorité absolue pour le Nunavut et un examen récemment achevé offrira de nouvelles possibilités aux apprentis et de meilleurs services aux clients et aux employeurs.

Clients, interventions et dépenses

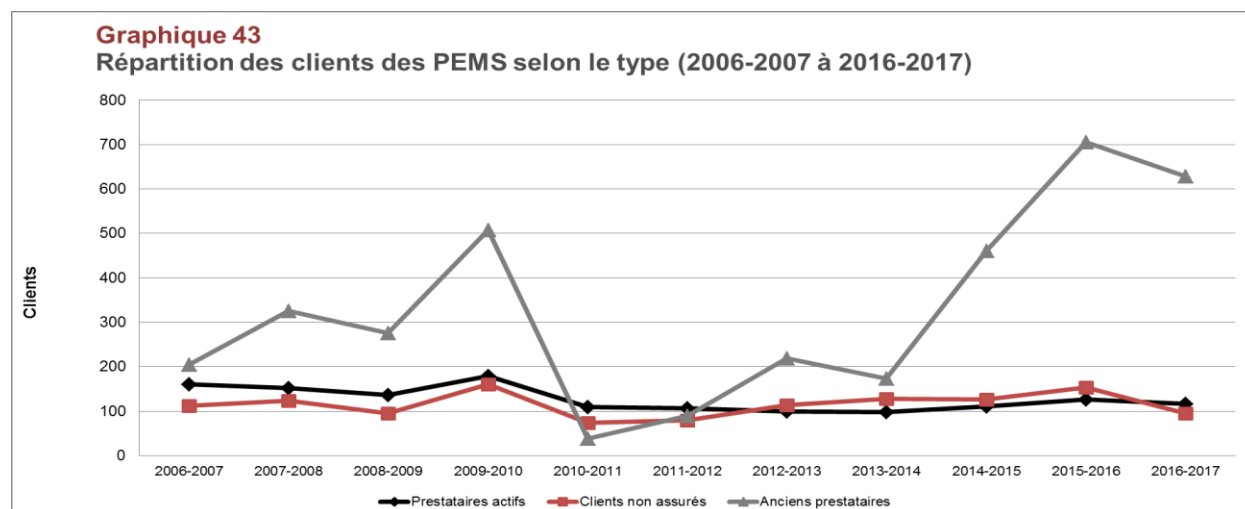
Le Nunavut a servi 839 clients au cours de l'EF1617, ce qui représente une baisse de 14,9 % par rapport à l'année précédente. Les trois types de clients ont chuté au cours de cet exercice :

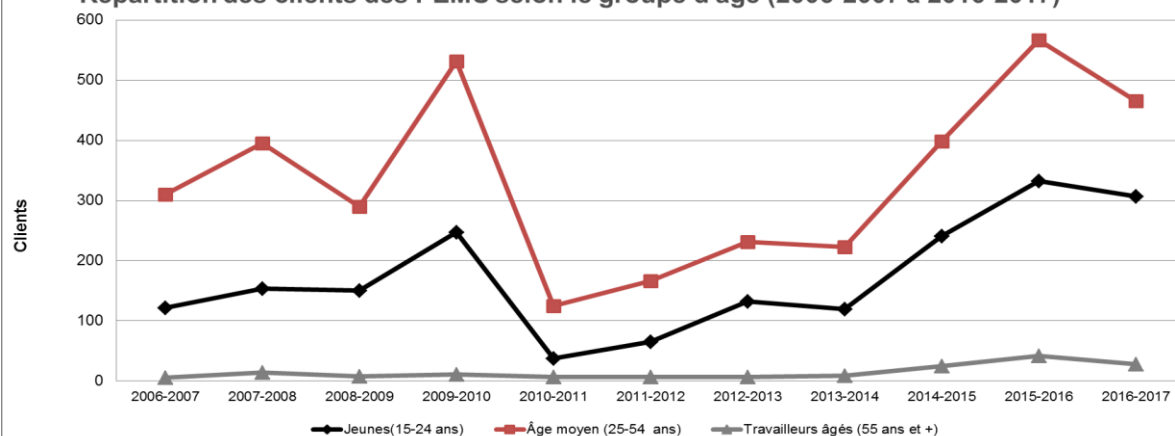
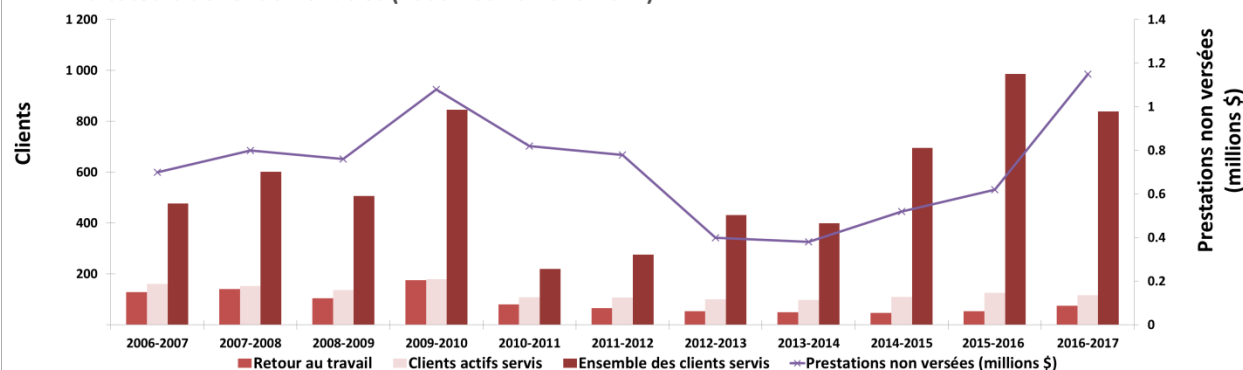
- le nombre de prestataires actifs a diminué de 7,9 % pour un total de 116 clients;
- le nombre d'anciens prestataires a diminué de 38,3 % pour un total de 95 clients; et
- le nombre de prestataires non assurés a diminué de 11,0 % pour un total de 628 clients.

Les proportions de chaque type de clients ont légèrement changé par rapport à l'année dernière :

- les clients non assurés représentaient la plus importante part des interventions, soit 74,9 %, ce qui représente une augmentation de 3,2 points de pourcentage;
- les prestataires actifs représentaient 13,8 % des parts des interventions, ce qui représente une augmentation de 1,0 point de pourcentage; et
- les anciens prestataires représentaient 11,3 % des parts des interventions, ce qui représente une baisse de 4,3 points de pourcentage.

Le nombre d'interventions semblables aux PEMS réalisées au Nunavut a diminué de 19,6 % pour atteindre 1 153 au cours de l'EF1617 par rapport à 1 434 au cours de l'année précédente. Les prestations d'emploi représentaient 28,4 % des proportions à la baisse de toutes les interventions comparativement à 33,4 % au cours de l'EF1516. La proportion des interventions liées aux SAE a augmenté de 5,0 points de pourcentage pour atteindre 71,6 %. Au cours de l'EF1617, un total de 75 clients ont obtenu un emploi après avoir participé aux programmes semblables aux PEMS. Le montant des prestations non versées a augmenté de 85,5 % pour atteindre 1,15 million de dollars. Malgré le fait que le Nunavut ait reçu 118 858 \$ de l'investissement de 125 millions de dollars supplémentaires destiné au financement des EDMT annoncé dans le budget de 2016, les dépenses totales accordées aux programmes semblables aux PEMS ont chuté de 15,2 % pour atteindre 2,1 millions de dollars.



Graphique 44**Répartition des clients des PEMS selon le groupe d'âge (2006-2007 à 2016-2017)****Graphique 45****Indicateurs de rendement clés (2006-2007 à 2016-2017)****Tableau 16****Nunavut: Programmes semblables aux PEMS, 2016-2017**

		Interventions	Variation annuelle	Dépenses (milliers \$)
Prestations d'emploi				
DC (régulier)	Soutien à l'apprentissage et à la formation des adultes	280	-33,2 %	1 579
DC (apprentis)	Soutien à l'apprentissage et à la formation des adultes – apprentis	42	-26,3 %	
SSC	Formation en cours d'emploi	0	-	352
ATI	Incitatif à l'entrepreneuriat du Nunavut	5	+66,7 %	10
Mesures de soutien				
SAE	Services d'aide à l'emploi	826	-13,5 %	150
PMT	Initiatives de formation ciblée	S.O.	S.O.	43
R et I	Recherche et innovation	S.O.	S.O.	-

Prestations d'emploi

Le nombre d'interventions liées aux prestations d'emploi réalisées au Nunavut a atteint 327 au cours de l'EF1617, ce qui représente une baisse de 31,7 % d'une année à l'autre :

- le volet régulier du DC a diminué de 33,2 % pour un total de 280 interventions;
- le volet apprentis du DC a diminué de 26,3 % pour un total de 42 interventions; tandis que
- l'ATI a augmenté de 66,7 % pour un total de 5 interventions.
- Pour une deuxième année consécutive, aucune intervention liée aux SSC n'a été réalisée au sein du territoire.

En ce qui a trait à leurs proportions, le volet régulier du DC représentait 85,6 % de toutes les interventions liées aux prestations d'emploi, suivi par le volet apprentis du DC avec 12,8 %. Les dépenses accordées aux prestations d'emploi ont chuté de 22,8 % pour atteindre 1,9 million de dollars.

Mesures de soutien : SAE

Quelque 826 interventions liées aux SAE ont été réalisées au Nunavut au cours de l'EF1617, ce qui représente une baisse de 13,5 % d'une année à l'autre. Les dépenses accordées aux SAE se sont chiffrées à 150 000 \$.

Autres mesures de soutien : PMT et R et I

Le Nunavut a accordé 43 000 \$ aux PMT au cours de l'EF1617, à la suite de trois années au cours desquelles le territoire n'avait pas inclus ces mesures dans ses programmes actifs d'emploi.

3.3 Évaluation des prestations d'emploi et mesures de soutien (PEMS)

Cette section présente les résultats des études récentes menées dans le cadre de l'évaluation et de la surveillance continue des Ententes sur le développement du marché du travail (EDMT). La première partie de cette section résume les principales constatations et conclusions tirées du deuxième cycle des évaluations des EDMT, y compris ses recommandations et la réponse de la direction correspondante. La deuxième partie traite de certains des liens entre les résultats fondés sur les EDMT et quelques indicateurs relatifs au bien-être.

3.3.1. Impacts et efficacité des PEMS : principales constatations, conclusions, recommandations et réponses de la direction tirées du deuxième cycle des évaluations des EDMT

Cette sous-section présente les constatations et les conclusions consolidées, ainsi que les recommandations tirées des neuf études distinctes réalisées dans le cadre du deuxième cycle des évaluations des EDMT de 2012 à 2017. Les EDMT ont été évaluées par Emploi et Développement social Canada (EDSC) en partenariat avec douze provinces et territoires, sous la direction d'un Comité directeur de l'évaluation. De plus, des discussions bilatérales ont eu lieu dans le cadre de douze comités d'évaluation conjoints. Un rapport de synthèse à l'échelle nationale a été rédigé et publié en septembre 2017. Douze rapports d'évaluation bilatéraux sont en cours de rédaction et d'autres sont en processus d'approbation. Un mélange de méthodes qualitatives et quantitatives a été utilisé pour répondre aux questions et aux enjeux liés à l'efficacité, l'efficience, ainsi que la conception et la prestation de divers PEMS en vertu des EDMT.

Méthodologie d'évaluation

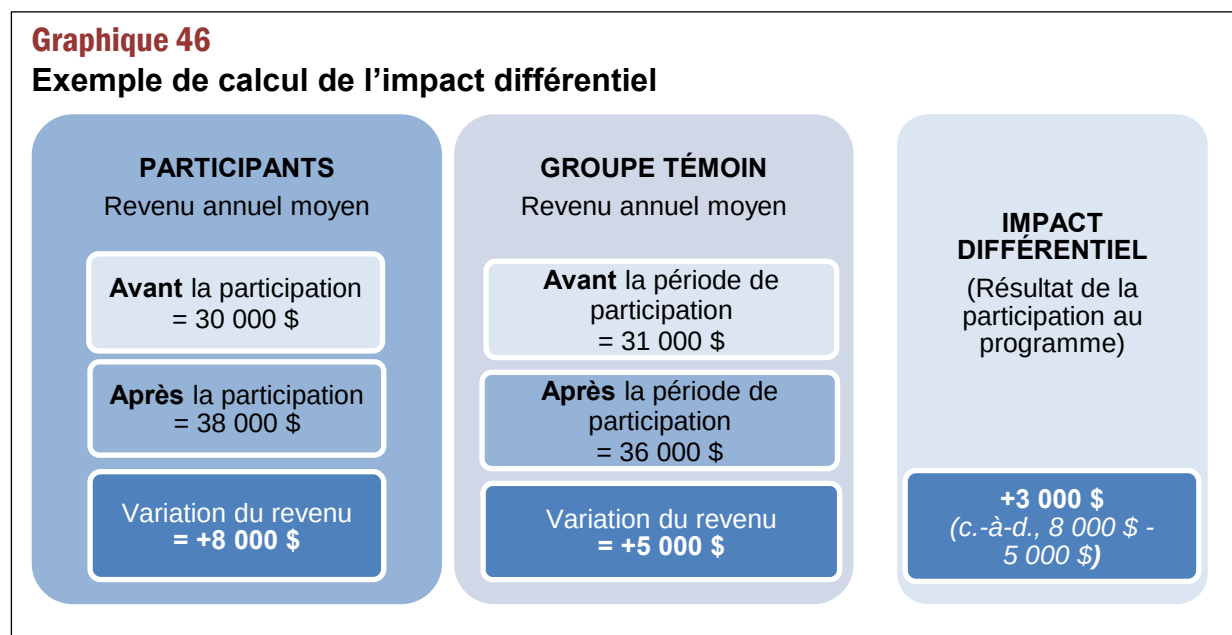
L'ensemble des analyses quantitatives se sont basées sur les données administratives provenant de la partie I de la Loi sur l'a.-e. (données sur les demandes de prestations de l'a.-e.) et les données de la partie II (données de participation aux PEMS) liées aux fichiers d'impôt T1 et T4 de l'Agence du revenu du Canada. Les analyses portant sur les impacts différentiels et les analyses coûts-avantages ont visé la totalité des participants pour la période de référence sélectionnée. Les données qualitatives ont été recueillies grâce à des entrevues des informateurs clés avec des gestionnaires et des fournisseurs de services, à des questionnaires remplis par des représentants des gouvernements provinciaux et territoriaux et à un examen des documents.

Analyse des impacts différentiels

Cinq études ont évalué l'efficacité des programmes en estimant les impacts différentiels de la participation aux PEMS sur les revenus d'emploi ou d'un travail indépendant, l'incidence d'emploi, le recours à l'a.-e. ou à l'aide sociale et la dépendance au soutien du revenu des participants après la participation. Le but de l'analyse des impacts différentiels est d'isoler les effets engendrés par la participation aux PEMS sur les principaux indicateurs du marché du travail des participants des autres facteurs comme le cycle économique. Pour ce faire, l'analyse des impacts différentiels a comparé les principaux indicateurs du marché du travail des participants (par exemple les revenus), avant et après leur participation, avec ceux des non-participants avant et après la même période, comme l'indique le graphique 46.

Graphique 46

Exemple de calcul de l'impact différentiel



L'appariement des participants et des membres du groupe témoin a été réalisé à l'aide de 75 variables sociodémographiques et liées au marché du travail observées cinq ans avant la participation au programme. Deux groupes témoins différents ont été utilisés pour mesurer les impacts auprès des prestataires actifs et des anciens prestataires de l'a.-e. En ce qui concerne les prestataires actifs, les impacts différentiels ont été mesurés par rapport à un groupe témoin composé de prestataires actifs qui répondaient aux conditions nécessaires pour participer aux PEMS pendant la période de référence, mais qui n'y ont pas participé.

Les anciens prestataires peuvent être des personnes sous-employées ou n'étant pas en mesure de redevenir admissibles aux prestations d'a.-e., des personnes qui se retrouvent hors du marché du travail pour diverses raisons ou des bénéficiaires de l'aide sociale. Sur la base des méthodes d'évaluation antérieures et des conseils d'experts, et en raison de la difficulté de former un groupe témoin adéquat pour les anciens prestataires uniquement à l'aide de données administratives, le groupe témoin pour les anciens prestataires a été composé de personnes qui avaient participé au programme de services d'aide à l'emploi (SAE) uniquement pendant la période de référence. Il s'agit d'une approche prudente étant donné que la participation au programme de SAE peut avoir une incidence positive sur les résultats sur le marché du travail. Autrement dit, l'expérience des anciens prestataires qui avaient reçu des prestations d'emploi (p. ex., développement des compétences [DC], subventions salariales ciblées [SSC], aide au travail indépendant [ATI] et partenariats pour la création d'emplois [PCE]) a été comparée à celle d'anciens prestataires qui avaient reçu des services d'emploi de faible intensité (c.-

à-d., uniquement des SAE). En raison de cette différence de mesure, les impacts différentiels estimés pour les participants qui étaient des prestataires actifs ne devraient pas être directement comparés à ceux des participants qui étaient d'anciens prestataires.²⁰

Analyse coûts-bénéfices

L'efficacité du programme a été évaluée au moyen d'une analyse coûts-bénéfices comparant le coût de la participation au programme pour les participants et le coût de réalisation du programme pour le gouvernement aux avantages générés par le programme. De façon générale, cette analyse a permis de comprendre l'étendue de l'efficacité de ce programme pour la société (c.-à-d., pour les participants et le gouvernement). Les coûts et les avantages suivants ont été pris en compte dans les calculs :

- Coût du programme : comprend le coût du programme et les frais administratifs payés par le gouvernement.
- Coût marginal social des fonds publics : représente la perte subie par la société en raison du recouvrement de recettes supplémentaires comme les impôts afin de financer les dépenses gouvernementales.
- Revenus d'emploi : correspondent aux impacts différentiels sur les revenus des participants pendant et après la participation. Le calcul tient compte des revenus auxquels les participants ont renoncé pendant leur participation (en d'autres mots les coûts de renonciation). Les revenus d'emploi ont également été augmentés de 15 % afin de tenir compte de certains avantages sociaux comme les régimes d'assurance maladie et d'assurance-vie payés par l'employeur ainsi que les cotisations au régime de retraite.

Données qualitatives

Les données qualitatives ont été recueillies grâce aux entrevues des informateurs clés avec les gestionnaires et les fournisseurs de services qui ont participé à la planification et à la prestation des PEMS, ainsi que grâce à l'examen des documents. De plus, des questionnaires ont été remplis par des représentants des gouvernements provinciaux et territoriaux concernant les études sur le DC, le volet apprentis du DC et les SSC. Le tableau 17 présente le nombre d'informateurs clés interrogés.

²⁰ Le rapport suivant présente les détails de la méthodologie relative au calcul des impacts différentiels : Étude de 2013-2014 – Volet 1 : analyse des impacts différentiels des PEMS à l'échelle nationale. Rapport sur la méthodologie, Direction générale de l'évaluation, EDSC. 16 septembre 2013.

Tableau 17

Nombre d'informateurs clés interrogés concernant les études des EDMT

	Études			
	Développement des compétences	Volet apprentis du développement des compétences	Subventions salariales ciblées	Services d'aide à l'emploi
Nombre d'informateurs clés interrogés				
Gestionnaires	25	30	21	33
Fournisseurs de services	28	23	23	44
Total	53	53	44	77
Nombre de provinces et de territoires participant à chaque étude	10	10	9	9

Forces et limites des études

L'une des principales forces des études réside dans le fait que l'ensemble des analyses quantitatives a été basé sur des données administratives plutôt que sur des réponses à des enquêtes. Par rapport aux données d'enquêtes, les données administratives ne peuvent être entachées par des erreurs de rappel ou des biais de réponses.

Les modèles de score de propension utilisés pour appairier les participants et les non-participants dans le cadre des analyses d'impacts différentiels sont jugés robustes, notamment parce qu'ils étaient basés sur des données de cinq ans préalables à la participation et sur un large éventail de variables telles que les caractéristiques sociodémographiques, l'emplacement, le niveau de compétences lié au dernier emploi occupé ainsi que des indicateurs de participation au marché du travail. Une analyse de sensibilité et l'utilisation de méthodes alternatives d'estimation ont permis de relever le seuil de confiance à l'égard des estimations d'impacts différentiels. Toutefois, les techniques d'appariement par score de propension comportaient une limite attribuable au fait qu'on ne peut être pleinement assuré que les impacts n'étaient pas influencés par des facteurs qui n'avaient pas été saisis dans les données.

L'analyse coûts-bénéfices a tenu compte de tous les coûts et avantages quantifiables directement attribuables aux PEMS et qui pouvaient être estimés à l'aide des données administratives disponibles. L'analyse n'a pas tenu compte des avantages non quantifiables tels que l'amélioration du bien-être des participants ou l'effet multiplicateur de l'augmentation des dépenses sur l'économie.

Le nombre d'informateurs clés interrogés dans le cadre de certaines études basées sur l'utilisation de méthodes de collecte de données qualitatives était relativement peu élevé dans certaines provinces ou certains territoires.

Par ailleurs, les réponses fournies par les informateurs clés sont le reflet de leur propre expérience et de leur région; il est donc possible qu'elles ne soient pas représentatives de l'ensemble de la province ou du territoire.

Aperçu des études présentées dans ce rapport

Comme il a été indiqué précédemment, les conclusions présentées dans le présent rapport sont tirées de neuf études distinctes menées à l'échelle nationale. Ces études se sont penchées sur des questions liées à l'efficacité, à l'efficience, à la conception et à l'exécution des programmes, et ont utilisé une combinaison de méthodes qualitatives et quantitatives. Chaque étude s'est penchée sur des facteurs permettant d'évaluer des prestataires actifs et anciens prestataires de l'a.-e.

Le tableau 18 donne un aperçu de ces études, notamment le type de données probantes obtenues, les méthodes utilisées, la période de référence et la durée de la période postérieure au programme sur laquelle les effets du programme ont été observés.

Tableau 18

Aperçu des études présentées dans ce rapport de synthèse

Étude	Données probantes obtenues	Méthodes	Période de référence	Période d'observation
Analyse des profils, des résultats et des impacts différentiels à moyen terme des PEMS – Participants de 2002-2005 (<i>terminée en 2014</i>)	- Impacts différentiels sur les participants, y compris les jeunes et les travailleurs âgés - Profil et caractéristiques sociodémographiques des participants	- Méthode non expérimentale utilisant l'appariement par score de propension, combiné à la méthode des doubles différences - Établissement de profils statistiques	Participants de 2002-2005	7 années entre 2002 et 2011 (c.-à-d., 2 années pendant le programme et 5 années après le programme)
Effets du moment où il y a eu un recours au programme de SAE (<i>terminée en 2014</i>)	Impacts différentiels	- Méthode non expérimentale utilisant l'appariement par score de propension, combiné à la méthode des doubles différences - Établissement de profils statistiques		
Analyse coûts-avantages des PEMS (<i>terminée en 2016</i>)	- Analyse coûts-avantages	- Méthode non expérimentale utilisant l'appariement par score de propension, combiné à la méthode des doubles différences - Analyse de coûts		8 années entre 2002 et 2013 (c.-à-d., 2 années pendant le programme et 6 années après le programme)
Analyse des profils, des résultats et des impacts différentiels des PEMS – Participants de 2007-2008 (<i>terminée en 2015</i>)	- Impacts différentiels - Profil et caractéristiques sociodémographiques des participants	- Méthode non expérimentale utilisant l'appariement par score de propension, combiné à la méthode des doubles différences - Établissement de profils statistiques	Participants de 2007-2008	5 années entre 2007 et 2012 (c.-à-d., 2 années pendant le programme et 3 années après le programme)
Analyse des profils, des résultats et des impacts différentiels des PEMS pour la catégorie de prestataires de l'a.-e. « travailleurs de longue date » (<i>terminée en 2015</i>)	- Impacts différentiels - Profil et caractéristiques sociodémographiques des participants	- Méthode non expérimentale utilisant l'appariement par score de propension, combiné à la méthode des doubles différences - Établissement de profils statistiques	Participants de 2007-2009	5 années entre 2007 et 2013 (c.-à-d., 2 années pendant le programme et 3 années après le programme)
Étude sur le programme de SAE (<i>terminée en 2014</i>)	- Conception et exécution du programme - Difficultés rencontrées et leçons tirées	- 81 entrevues d'informateurs clés dans 10 provinces et territoires - Examen de la documentation dans 8 provinces et territoires	Conception et exécution au moment de la collecte de données (été 2013)	
Étude sur le programme de SSC (<i>terminée en 2015</i>)	- Conception et exécution du programme - Difficultés rencontrées et leçons tirées	- 44 entrevues d'informateurs clés dans 8 provinces et territoires - Examen de la documentation - Questionnaire rempli par les responsables des provinces et des territoires	Conception et exécution au moment de la collecte de données (été 2015)	
Étude sur le volet régulier du DC (<i>terminée en 2016</i>)	- Conception et exécution du programme	- 53 entrevues d'informateurs clés dans 9 provinces et territoires		

	- Difficultés rencontrées et leçons tirées	- Examen de la documentation - Questionnaire rempli par les responsables des provinces et des territoires	
Étude sur le volet apprentis du DC (terminée en 2016)	- Conception et exécution du programme - Difficultés rencontrées et leçons tirées	- 53 entrevues d'informateurs clés dans 10 provinces et territoires - Examen de la documentation - Questionnaire rempli par les responsables des provinces et des territoires	

Principales constatations

Efficacité et efficience des PEMS

Les analyses des impacts différentiels et les analyses coûts-avantages ont abordé l'efficacité et l'efficience des PEMS. Les impacts différentiels résumés ci-dessous correspondent à la cohorte de participants aux PEMS de 2002 à 2005.

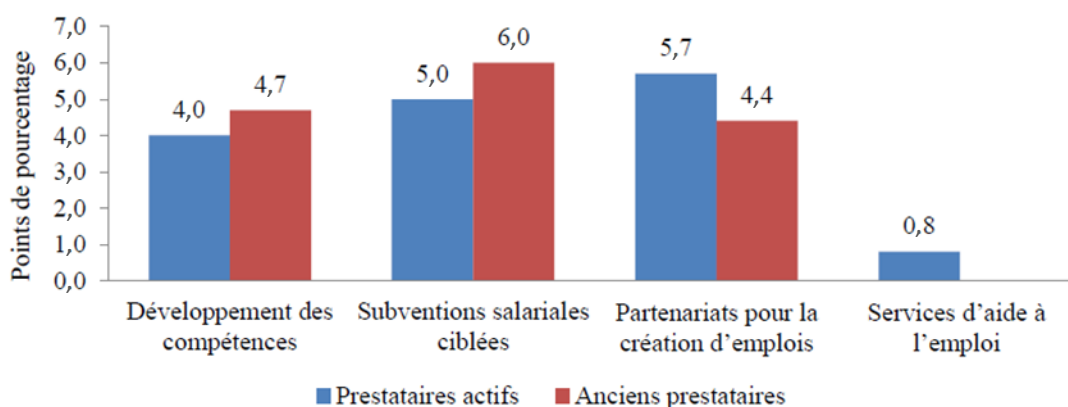
Dans l'ensemble, les impacts différentiels démontrent que les programmes et services offerts en vertu des EDMT améliorent la participation au marché du travail des participants anciens prestataires de l'a.-e., y compris les jeunes et les travailleurs âgés. De plus, pour la plupart des interventions, les avantages de la participation dans une perspective sociale dépassaient le coût des investissements au fil du temps. Enfin, le fait d'offrir des SAE plus tôt lors d'une période de prestations d'a.-e. (au cours des quatre premières semaines) a eu des répercussions plus importantes sur les revenus et l'emploi des participants, et a facilité leur retour plus rapide au travail. Cela démontre l'importance de cibler une participation précoce des prestataires actifs de l'a.-e.

Les participants au programme ont une probabilité supérieure d'être embauchés par rapport aux membres du groupe témoin

Le graphique 48 présente les impacts différentiels sur l'incidence d'emploi des prestataires actifs et des anciens prestataires selon le type de programme. Les estimations peuvent être interprétées comme étant des changements dans la probabilité d'occuper un emploi après avoir participé au programme. Par exemple, la participation au DC augmente la probabilité d'occuper un emploi de 4 points de pourcentage pour les prestataires actifs de l'a.-e. par rapport aux non-participants.

Graphique 48

Changements dans la probabilité d'occuper un emploi chez les participants par rapport aux non-participants

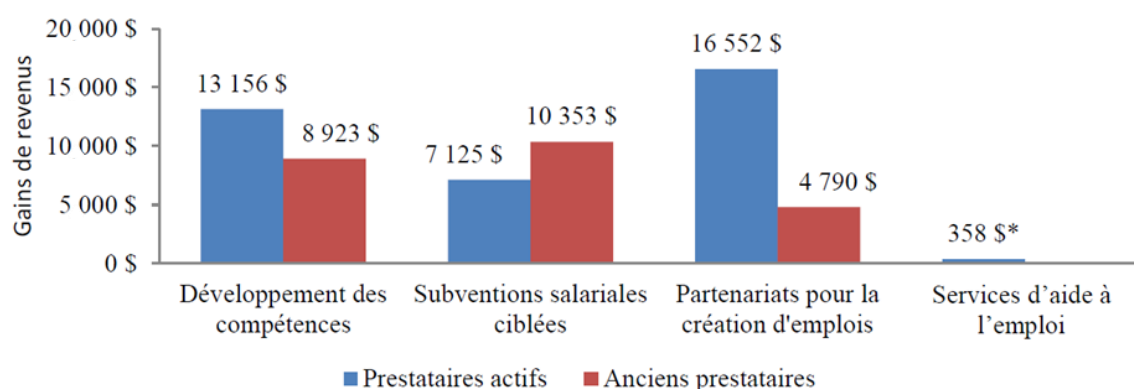


Les participants ont enregistré des revenus plus élevés que les membres du groupe témoin

Le graphique 49 présente les revenus cumulatifs plus élevés pour les prestataires actifs et les anciens prestataires sur une période de 5 ans après leur participation au programme. Il est noté que les SAE sont des activités relativement modestes qui, à elles seules, ne devraient pas avoir d'effets substantiels sur les résultats des participants au marché du travail. En d'autres mots, les SAE visent à soutenir le retour au travail des participants sans emploi, et non nécessairement à leur garantir un emploi plus payant que celui occupé avant la participation. Toutefois, comme il a été démontré dans ce rapport, le fait d'offrir des SAE plus tôt lors d'une demande d'a.-e. (au cours des quatre premières semaines) a généré un rendement considérablement plus important.

Graphique 49

Revenus cumulatifs plus élevés chez les participants par rapport aux non-participants



* L'impact différentiel du programme de SAE sur les revenus des participants n'est pas significatif sur le plan statistique à un seuil de 95 %.

Une participation plus précoce au programme de SAE améliore les résultats des participants sur le marché du travail

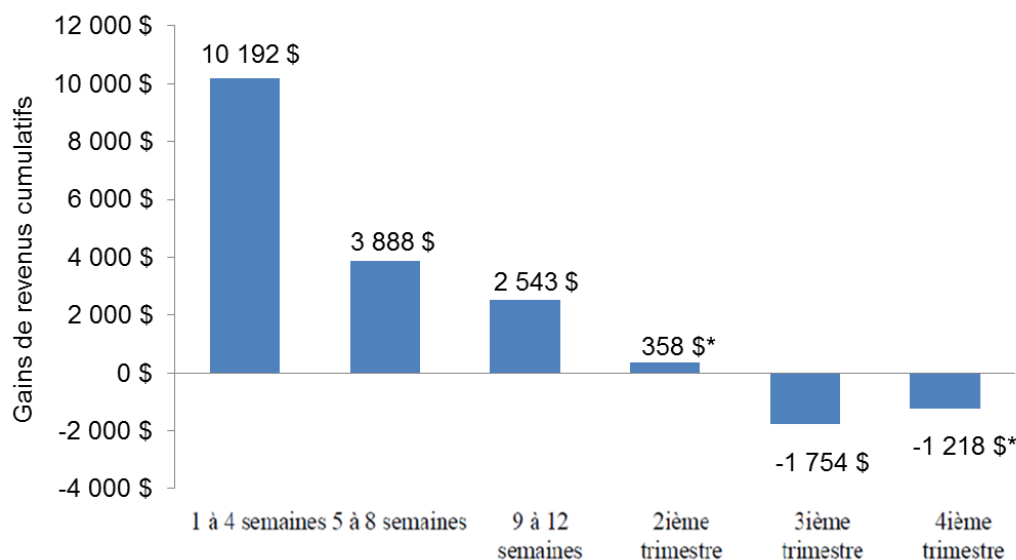
L'étude des effets liés au moment de la participation montre que les impacts différentiels sur les revenus et l'emploi étaient plus importants chez les personnes qui ont participé exclusivement au programme de SAE de façon plus précoce pendant leur demande d'a.-e., par rapport aux non-participants et aux personnes qui ont reçu des prestations d'a.-e. sur une plus longue période avant de recevoir ces services (voir le graphique 50 et le tableau C dans 3.3 l'annexe 1). Plus spécifiquement, les personnes qui ont commencé leur participation dans les quatre semaines qui ont suivi le début de leur période de prestations d'a.-e. ont connu une hausse cumulative de leurs revenus de 10 192 \$ au cours des cinq années qui ont suivi le programme et ont vu leur incidence d'emploi augmenter de 0,9 à 2,6 points de pourcentage par année.

Les participants qui ont reçu des SAE entre la cinquième et la huitième semaine et ceux qui ont commencé leur participation entre la neuvième et la douzième semaine qui ont suivi le début de leur demande de prestations d'a.-e. ont affiché des hausses cumulatives de revenus totalisant 3 888 \$ et 2 543 respectivement au cours de la période postérieure au programme. Les hausses de revenus des participants qui ont commencé entre la cinquième et la huitième semaine ont été accompagnées d'impacts non significatifs sur le plan statistique quant à leur incidence d'emploi. Les participants qui ont commencé leur participation entre la neuvième et la douzième semaine ont pour leur part vu leur incidence d'emploi diminuer à la suite de leur participation. Les participants

qui ont commencé leur participation pendant le second et le troisième trimestre de leur demande d'a.-e. ont généralement vu leurs revenus et leur incidence d'emploi chuter à la suite de leur participation.

Graphique 50

Impacts différentiels cumulatifs sur les revenus selon le moment où il y a eu un recours au programme de SAE



*Les estimations ne sont pas significatives sur le plan statistique à un seuil de 95 %.

L'étude s'est également penchée sur la différence entre le nombre de semaines d'a.-e. non utilisées par les participants et le nombre de semaines d'a.-e. non utilisées par le groupe témoin afin de déterminer l'impact du moment où il y a eu un recours au programme de SAE sur le retour au travail. On a constaté que seules les personnes qui ont reçu une aide au cours des quatre premières semaines de leur demande sont retournées au travail plus rapidement que les membres du groupe témoin. De façon plus précise, elles ont trouvé un emploi trois semaines avant le groupe témoin. Les participants qui ont bénéficié d'une aide après la quatrième semaine de leur demande d'a.-e. sont retournés au travail de 0,5 à 3,5 semaines plus tard que les membres du groupe témoin (voir le tableau 19).

Tableau 19

Impacts différentiels sur le moment du retour au travail des participants au programme de SAE seulement

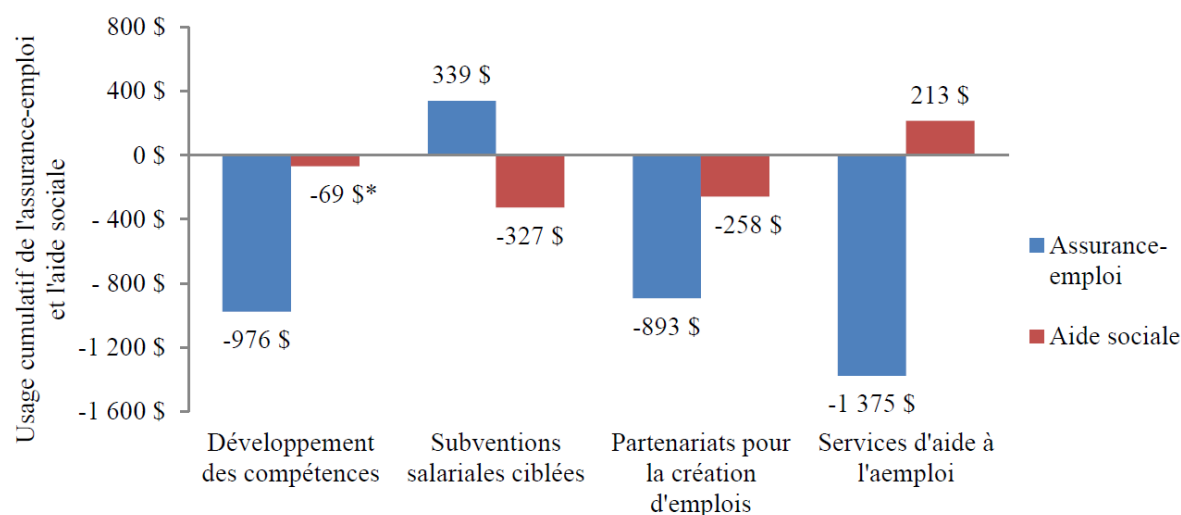
Cohorte	1 à 4 semaines	5 à 8 semaines	9 à 12 semaines	2 ^e trimestre	3 ^e trimestre	4 ^e trimestre
Moment du retour au travail	2,9 semaines***	-0,5 semaine***	-1,9 semaine***	-3,3 semaines***	-3,5 semaines***	-3,0 semaines***
* Significatif à 10 %; ** significatif à 5 %; *** significatif à 1 %						

La plupart des prestataires actifs ont diminué leur recours à l'a.-e. Malgré une hausse du recours à l'a.-e. chez les anciens prestataires, on pourrait faire valoir que cela reflète une augmentation de leur participation au marché du travail puisque les impacts différentiels sur les revenus d'emploi et l'incidence d'emploi sont positifs et que le recours à l'aide sociale affiche une baisse.

Comme l'illustre le graphique 51, les prestataires actifs de l'a.-e. qui ont participé aux programmes de DC, de PEMS et de SAE ont été moins nombreux que les non-participants à recourir à l'a.-e. Il n'est pas surprenant de constater une augmentation du recours à l'a.-e. chez les prestataires actifs qui ont participé au programme de SSC puisque ces participants accumulent des droits d'a.-e. pendant qu'ils travaillent. À l'exception des participants au programme de SAE, les prestataires actifs ont été moins nombreux à recourir à l'aide sociale. Toutefois, comme nous l'avons mentionné précédemment, les activités relativement modestes menées dans le cadre du programme de SAE ne devraient pas avoir d'effets substantiels sur la situation des participants sur le marché du travail.

Graphique 51

Changements relatifs à l'utilisation cumulative de l'a.-e. et de l'aide sociale chez les prestataires actifs par rapport aux non-participants

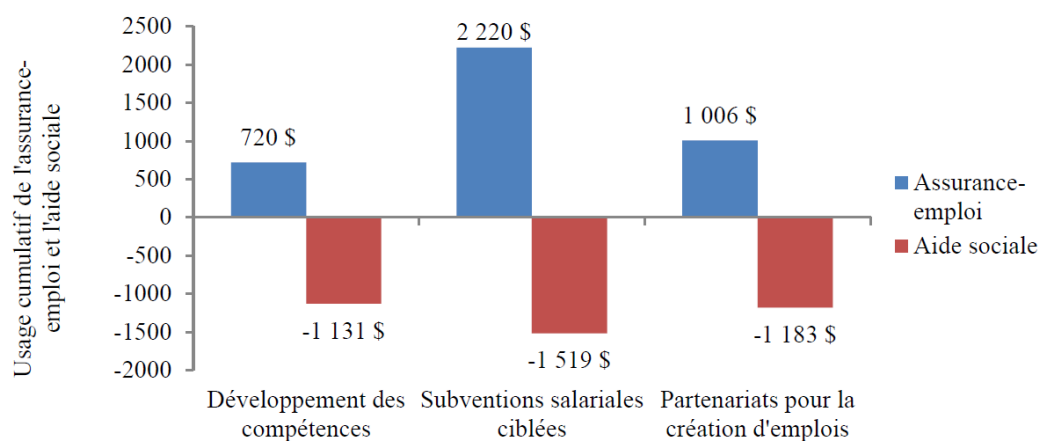


* L'impact différentiel du recours à l'aide sociale chez les anciens prestataires qui ont participé au programme DC n'est pas significatif sur le plan statistique à un seuil de 95 %.

Comme l'illustre le graphique 52, les anciens prestataires qui ont participé au programme entre 2002 et 2005 ont augmenté leur utilisation de l'a.-e. après leur participation, ce qui démontre l'incapacité pour certains anciens prestataires de conserver l'emploi qu'ils avaient obtenu à court terme. On pourrait également avancer que l'utilisation accrue de l'a.-e. est un indicateur d'une participation accrue au marché du travail pour ce groupe de clients puisque ces derniers ont vu leurs revenus d'emploi et leur incidence d'emploi augmenter, et ont réduit leur recours à l'aide sociale. À titre de rappel, les anciens prestataires sont les participants dont la période de prestations d'a.-e. s'est terminée dans les trois années précédant leur participation au programme.

Graphique 52

Changements relatifs à l'utilisation cumulative de l'a.-e. et de l'aide sociale chez les anciens prestataires par rapport aux non-participants



* L'impact différentiel du recours à l'aide sociale chez les anciens prestataires qui ont participé au programme de développement des compétences n'est pas significatif sur le plan statistique à un seuil de 95 %.

Pour la plupart des interventions, les avantages de la participation d'un point de vue social ont dépassé les coûts des investissements

Le tableau 20 présente le nombre d'années requises pour que les avantages du programme dépassent les coûts engendrés. Les avantages de la participation d'un point de vue social ont dépassé le coût des investissements dans une période comprise entre la deuxième année de participation au programme et environ dix ans après la participation. Cela exclut les anciens prestataires qui ont participé au programme de PEMS, pour qui le coût des investissements ne sera pas récupéré avant 25 ans. Toutefois, ce groupe ne représentait que 0,3 % des nouvelles interventions liées aux PEMS en 2014-2015.

Tableau 20

Nombre d'années requises pour que les avantages du programme dépassent les coûts engendrés

	Développement des compétences	Subventions salariales ciblées	Partenariats pour la création d'emplois	Services d'aide à l'emploi
Prestataires actifs	7,4	5,9	5,9	10,9
Anciens prestataires	8,6	2 ^e année de participation	Plus de 25 ans	S. O.

Leçons apprises concernant la conception et la prestation du programme

Les entrevues réalisées avec les informateurs clés, les fournisseurs de services et les gestionnaires de programmes ainsi que l'examen des documents et des questionnaires remplis par les représentants des provinces et territoires ont également permis de cibler certaines leçons tirées quant à la conception et à l'exécution du programme :

DC

- Les informateurs clés ont confirmé que la plupart des provinces et territoires prennent des mesures pour orienter le financement accordé au DC vers des professions en demande sur le marché du travail. Plus particulièrement, dans le cadre du processus de demande, les participants potentiels doivent justifier le programme de formation qu'ils ont choisi en démontrant qu'une demande existe réellement sur le marché du travail. Dans cinq provinces et territoires, il arrive que les demandes de formation menant à des emplois faisant l'objet d'une faible demande ne soient pas approuvées.
- Selon les informateurs clés, les principaux défis liés au DC sont les suivants :
 - Manque de capacité permettant d'assurer la gestion de cas des personnes qui font face à de multiples obstacles à l'emploi et d'effectuer un suivi auprès d'elle.
 - L'accès au programme est limité en raison des critères d'admissibilité de l'a.-e.
 - La capacité des participants à accéder à la formation et à terminer celle-ci est fréquemment limitée en raison d'un manque de compétences de base, de troubles d'apprentissage, de difficultés d'alphabétisation et d'autres facteurs tels que le fait d'habiter en région éloignée et l'absence de moyens de transport.
 - Les personnes sans emploi sont peu informées du programme, et la participation précoce des prestataires de l'a.-e. est difficile, puisque Service Canada ne dirige pas les prestataires les plus récents aux bureaux des provinces et territoires.

DC - Apprentis

- Les études canadiennes pertinentes font état d'un taux de non-achèvement relativement élevé parmi les apprentis (40 % à 50 %)21. De plus, la documentation sur ce thème révèle que malgré la hausse du taux d'inscription des apprentis au Canada, on ne constate pas d'augmentation correspondante du taux d'achèvement22. Bien que les données disponibles à l'heure actuelle ne permettent pas de fournir une estimation fiable du taux d'achèvement du programme DC parmi les participants qui sont des apprentis, les informateurs clés participant à la prestation de programmes auprès des apprentis ont confirmé une stagnation des taux d'achèvement.
- Selon les informateurs clés, l'abandon du programme par les apprentis est attribuable à des facteurs tels qu'un faible niveau de compétences de base, des difficultés financières (p. ex., ne pas être en mesure de vivre uniquement des prestations d'a.-e. pendant la période de formation) et des retards pour l'obtention des prestations d'a.-e. (p. ex., l'admissibilité à l'a.-e. n'est pas confirmée avant que la formation ne soit terminée).

SSC

- Les informateurs clés ont confirmé que la participation au programme de SSC peut être amorcée par des personnes sans emploi ou des employeurs cherchant à pourvoir à un nouveau poste. Les informateurs clés ont également confirmé que dans la plupart des provinces et territoires visés par cette évaluation, les employeurs subventionnés embauchent généralement des personnes qu'ils n'auraient pas autrement embauchées sans l'aide du programme.
- Bien que les résultats de l'évaluation aient démontré l'efficacité du programme de SSC, son utilisation a diminué au cours des dernières années. Selon les rapports de contrôle et d'évaluation de l'a.-e., la proportion de nouvelles interventions de SSC est passée de 3 % à 1 % de toutes les interventions entre 2002-2003 et 2014-2015. Parmi les raisons invoquées par les informateurs clés pour expliquer ce déclin, notons :
 - la fréquence et l'aspect coûteux en temps des exigences relatives à la production de rapports pour les employeurs;
 - la méconnaissance du programme parmi les employeurs;
 - la perception négative des employeurs à l'égard des compétences des candidats;
 - la difficulté d'arrimer les besoins des employeurs aux compétences des candidats disponibles.

SAE

- Selon les informateurs clés, les difficultés liées à la conception et à l'exécution du programme de SAE comprennent notamment les facteurs suivants :
 - la méconnaissance du programme de SAE chez les participants potentiels;
 - les affectations budgétaires actuelles sont insuffisantes pour assurer l'exécution du programme de SAE, ce qui a incité certains fournisseurs à éliminer des services;
 - les fournisseurs de services ne sont pas en mesure d'offrir tous les services dont ont besoin les participants qui font face à de nombreux obstacles à l'emploi. Ils doivent orienter ces personnes vers d'autres organismes.

²¹ Sceau rouge. Réussite et résultats d'un programme d'apprentissage et reconnaissance professionnelle. Ottawa, Sceau rouge, 2014.

²² Coe, Patrick. « Apprenticeship programme requirements and apprenticeship completion rates in Canada », *Journal of Vocational Education and Training*, 2013, 65(4), p. 575-605.

Recommandations

Les résultats de l'évaluation ont mené à la formulation de neuf recommandations, soit :

- L'étude sur le moment de la participation au programme de SAE a montré que le fait de recevoir de l'aide rapidement après avoir présenté une demande de prestations d'assurance emploi peut avoir de meilleures répercussions sur le marché du travail. Toutefois, les informateurs clés ont signalé à maintes reprises une méconnaissance du programme.
 - Recommandation 1 : Il faudrait envisager de fournir aux provinces et territoires un accès rapide aux données concernant les nouveaux bénéficiaires de l'a.-e. afin d'appuyer le ciblage des participants et d'accroître la sensibilisation à l'égard du programme.
 - Recommandation 2 : Puisqu'EDSC a accès aux relevés d'emploi et aux données relatives à l'a.-e., il devrait se pencher sur le rôle actif qu'il pourrait jouer en vue de mieux faire connaître le programme auprès des nouveaux bénéficiaires de l'a.-e.

Réponse :

Cette évaluation montre que des interventions auprès des clients de l'a.-e. au cours des quatre premières semaines d'une période de prestations d'a.-e. en vertu de la partie I de la Loi sur l'a.-e. donnent lieu à d'importants impacts positifs sur les revenus et l'emploi. Depuis 1999, EDSC partage avec le Québec les données sur les clients de l'a.-e. afin de favoriser des interventions précoces dans cette province; avec l'arrivée des demandes de prestations d'a.-e. par voie électronique, un système de Repérage, référence et rétroaction (RRR) a été créé en 2006 à cette fin. Grâce au système de RRR, les provinces et territoires peuvent cibler de façon stratégique les demandeurs de prestations d'a.-e. afin de les orienter vers un emploi ou de leur offrir des programmes et services d'emploi plus tôt dans le cadre de leur demande de prestations.

Des projets pilotes ont été menés en Colombie-Britannique et au Manitoba afin de tester l'impact d'interventions précoces dans l'exécution de mesures actives auprès des prestataires d'a.-e. La Colombie-Britannique a par la suite lancé sa propre initiative de RRR à l'échelle de la province à l'automne 2016. Dans ce contexte, EDSC continue de travailler avec les provinces intéressées à la mise en œuvre et à l'utilisation de systèmes de RRR en vue de faciliter l'offre de mesures d'aide à l'emploi aux demandeurs de prestations d'a.-e. et d'étudier les impacts de ces mesures.

EDSC et Service Canada continueront de travailler en étroite collaboration afin de mieux faire connaître les programmes et services offerts aux demandeurs de prestations de l'a.-e. EDSC appuiera également la mise en commun de l'information et les meilleures pratiques émanant des provinces, des territoires et des divers intervenants qui participent à l'exécution de mesures actives d'emploi.

- Les informateurs clés ont signalé que le manque de compétences de base, les troubles d'apprentissage et les difficultés d'alphabétisation constituaient des obstacles courants pour accéder à la formation et terminer celle-ci.
 - Recommandation 3 : Il faudrait envisager d'éliminer les obstacles qui empêchent les participants d'accéder à des programmes de formation et de les terminer, notamment les formations en alphabétisation ou visant l'acquisition de compétences essentielles ainsi que les évaluations portant sur les difficultés d'apprentissage. Ces mesures aideraient les personnes confrontées à de multiples obstacles à se préparer à suivre une formation professionnelle ou à réintégrer le marché du travail. Il conviendrait de consigner ces mesures séparément des autres interventions portant sur le DC, compte tenu de leurs objectifs particuliers.

Réponse :

Conformément à l'engagement du gouvernement du Canada de moderniser les ententes de transfert relatives au marché du travail (ETMT), EDSC s'emploie à doter les provinces et territoires d'une plus grande flexibilité dans le cadre des EDTM afin de mieux cibler les Canadiens sans emploi qui doivent avoir accès aux programmes de DC

et de formation. EDSC étudiera également avec les provinces et territoires la possibilité de recueillir des types d'interventions plus détaillés dans le cadre du programme de DC.

- Les résultats d'analyses des impacts différentiels indiquent que les SSC mènent à une amélioration des revenus et de l'emploi des participants. Toutefois, son utilisation a diminué au fil des ans. Selon les informateurs clés, cette baisse est attribuable au fait que les employeurs n'ont pas recours au programme en raison des processus administratifs, d'une méconnaissance du programme et de la difficulté de trouver des candidats appropriés.
- Recommandation 4 : Les provinces et territoires devraient envisager différents moyens d'éliminer les obstacles à la participation des employeurs au programme de SSC.

Réponse :

La Direction générale des compétences et de l'emploi discutera de la conception et de l'exécution du programme de SSC dans le cadre du renouvellement des ETMT.

- Les informateurs clés ont confirmé la nécessité d'avoir accès à l'information sur le marché du travail (IMT) en vue d'appuyer la prestation de SAE. Ils ont cependant souligné la difficulté d'accéder à l'IMT à l'échelle régionale ou locale, ou encore de produire de telles données.
- Recommandation 5 : Il faudrait envisager d'accroître la capacité des fournisseurs de services d'accéder à l'information pertinente sur le marché du travail, au besoin, ou de produire celle-ci.

Réponse :

Reconnaissant qu'il est essentiel de disposer d'IMT en temps opportun, fiable, complète et facilement accessible pour déterminer les besoins du marché du travail et continuer à y répondre, les ministres du Travail de partout au Canada ont appuyé en juillet 2015 la création d'un nouveau Conseil de l'IMT ainsi qu'un nouveau Groupe consultatif pancanadien des intervenants. Grâce à cette approche, les gouvernements et les intervenants travailleront ensemble pour veiller à ce que tous les Canadiens, y compris les étudiants, les entreprises, les travailleurs et les éducateurs, aient accès aux informations objectives dont ils ont besoin pour prendre des décisions éclairées.

De plus, EDSC continue de consolider la fonction de service de placement par l'intermédiaire de Guichet-Emplois, un service national, et appuie la création de nouvelles données plus granulaires sur le marché du travail susceptibles d'aider les provinces et territoires à calibrer leurs programmes liés au marché du travail.

- L'évaluation n'a pas permis d'évaluer de façon concluante l'efficacité et l'efficience du programme d'aide au travail indépendant puisque les données utilisées pour évaluer les impacts sur les revenus ne constituent pas la meilleure source d'information disponible pour rendre compte du bien-être financier des participants. Il convient également de noter que l'on en sait très peu sur la conception et l'exécution de ce programme. Dans l'ensemble, les données n'indiquent pas avec certitude si le renforcement des liens des participants au milieu du travail grâce au travail indépendant est associé plus étroitement à leur idée entrepreneuriale et à leur esprit d'entreprise qu'à l'aide fournie en vertu du programme d'aide au travail indépendant.
- Recommandation 6 : Il faudrait envisager de procéder à un examen plus détaillé de la conception et de l'exécution du programme d'aide au travail indépendant, et déterminer si les indicateurs de rendement de ce programme sont adéquats.

Réponse :

EDSC collaborera étroitement avec les provinces et territoires, par le truchement du comité directeur d'évaluation des EDMT, afin de réaliser des études portant spécifiquement sur la conception et l'exécution de ces deux programmes.

- Le programme de PEMS s'est révélé particulièrement efficace au chapitre de l'amélioration des revenus et de l'incidence d'emploi des prestataires actifs. La conception et l'exécution de ce programme n'ont cependant pas encore fait l'objet d'une évaluation. Par conséquent, il reste beaucoup à apprendre sur le fonctionnement de ce programme et sur les facteurs qui contribuent à son efficacité.
 - Recommandation 7 : Il faudrait envisager d'examiner la conception et l'exécution du programme de PEMS afin de mieux comprendre le fonctionnement de ce programme.
- Dans l'ensemble, l'évaluation des EDMT a permis de procéder à un examen rigoureux de l'efficacité et de l'efficience des PEMS puisque l'équipe chargée de l'évaluation avait accès aux riches données sur les prestataires d'a.-e. et a été en mesure d'établir des liens entre ces données et les données de participation aux PEMS ainsi qu'aux fichiers d'impôt de l'Agence du revenu du Canada. Toutefois, certaines données manquantes ont limité la capacité d'évaluer le mode de fonctionnement des PEMS.
 - Recommandation 8 : Il est recommandé d'améliorer la collecte des données afin de répondre aux questions qui intéressent le gouvernement fédéral et les gouvernements provinciaux/territoriaux concernant les programmes et politiques, plus précisément :
 - Déclaration obligatoire du niveau de scolarité le plus élevé dans le cadre des demandes de prestations d'a.-e.
 - Collecte de données permettant de déterminer si les participants font partie des groupes désignés, notamment les Autochtones, les personnes handicapées et les immigrants récents.
 - Collecte de données sur les types de formations financées en vertu du programme de DC et sur le type d'aide offerte dans le cadre du programme de SAE. EDSC devrait collaborer avec les provinces et territoires en vue de définir des catégories communes pour ces deux PEMS.
 - Collecte de données détaillées sur le coût des interventions.
 - EDSC devrait envisager d'obtenir l'accès aux dossiers d'aide sociale à l'échelle des provinces et territoires en vue d'enrichir les données administratives en y intégrant les schémas de recours à l'aide sociale pour les participants et les non-participants.
- Le processus d'évaluation des données a révélé certaines lacunes concernant la qualité et l'intégrité des données. Il serait possible de remédier à ces lacunes documentées en définissant clairement les rôles et responsabilités.
 - Recommandation 9 : Il faudrait envisager d'attribuer à une unité distincte au sein d'EDSC la responsabilité de gérer l'intégrité des données, notamment la validation des données téléversées et la documentation des changements au fil du temps.

Réponse :

EDSC travaillera avec les provinces et territoires, en vertu du renouvellement des EDMT, afin d'améliorer la mesure du rendement et de mettre à jour les accords d'échange de données, ce qui inclura l'amélioration de la collecte de données. Plus précisément, des efforts seront déployés en vue d'améliorer l'intégrité et la granularité des données administratives des EDMT sur les caractéristiques des clients, les interventions et les coûts, conformément aux recommandations formulées dans le rapport d'évaluation. L'amélioration des données des EDMT entraînera une amélioration de la conception, de la gestion et de l'exécution des programmes offerts en vertu des EDMT ainsi qu'une meilleure comparabilité pour l'ensemble des provinces et territoires.

3.3.2. Incidence des EDMT sur le bien-être

Aperçu des EDMT et du bien-être

Les prestations d'emploi prévues par les EDMT font croître l'emploi et procurent des bénéfices pour les clients et l'économie. Cette sous-section s'appuie sur des statistiques descriptives afin d'approfondir les analyses étudiant les effets des EDMT sur le bien-être. Plus particulièrement, elle vise à déterminer si les EDMT offrent les outils qui permettent aux prestataires d'a.-e. de rattraper le salaire médian national et de gagner des salaires supérieurs au seuil de faible revenu (SFR), améliorant ainsi leur qualité de vie. Cette section comprend de la recherche préliminaire et exploratoire visant à étudier les possibilités d'effectuer une recherche plus approfondie dans ce domaine.

Méthodologie

Les résultats généraux des prestataires actifs ayant participé aux EDMT entre 2002 et 2005 ou entre 2010 et 2011 ont été examinés dans l'objectif de réduire l'écart entre ces prestataires et la classe moyenne et de leur permettre de s'éloigner des seuils de faible revenu.

Les résultats généraux des prestataires actifs ayant participé aux EDMT entre 2002 et 2005, ainsi qu'entre 2010 et 2011, ont été examinés en fonction des salaires médians nationaux et des mesures de faible revenu (MFR) afin de déterminer si les EDMT peuvent améliorer le bien-être. Le second cycle d'évaluations s'est fondé sur les cohortes de 2002 à 2005 pour calculer les impacts différentiels des EDMT, comme présenté dans la section 3.3.1.

Cette analyse s'est appuyée sur les cohortes de clients actifs seulement. Cette décision a été prise en raison des échantillons plus larges et des éléments qui correspondent mieux aux principales caractéristiques individuelles et du marché du travail qui peuvent actuellement être observées sur le marché du travail canadien (âge, sexe, groupe sous-représenté sur le marché du travail, profession et niveau de compétences). Les cohortes d'anciens clients ont été exclues.

Analyse sur le plan du bien-être

Cette section s'appuie sur trois catégories d'indicateurs pour mesurer le bien-être, y compris l'Enquête sur la population active (EPA), le SFR et les MFR. Voir la boîte des définitions ci-dessous pour obtenir plus d'information. Les salaires médians nationaux tirés de l'EPA sont indexés et servent de ligne de référence afin de mesurer le taux de croissance des revenus avant et après les interventions en vertu des EDMT. Le recours à deux indicateurs de faible revenu dresse un portrait plus complet de l'inégalité de revenu. Bien que les deux mesures soient différentes, leurs forces particulières se complètent, et elles donnent une image plus détaillée des revenus faibles lorsqu'utilisées cumulativement.

Pour tenir compte de l'inflation, tous les montants ont été ajustés et sont présentés en dollars constants de 2015. Afin de suivre les périodes de programme, les indicateurs utilisés pour la cohorte de 2010 à 2011 ont été ajustés selon des moyennes mobiles sur cinq trimestres (de janvier 2010 à avril 2011), alors que les indicateurs utilisés pour la cohorte de 2002 à 2005 ont été ajustés selon des moyennes mobiles sur trois exercices (exercices financiers débutant en avril et se terminant en mars l'année civile suivante). Les indicateurs ont ensuite été indexés à l'inflation afin d'examiner les taux de croissance. L'analyse est fondée principalement sur la cohorte de 2010 à 2011, et elle est complétée par la cohorte de 2002 à 2005 pour les interventions dans le cadre des PCE.

Le modèle d'analyse de l'écart salarial dans le cadre des EDMT suit le format du modèle d'analyse de l'écart salarial entre les sexes généralement utilisé en Nouvelle-Zélande, en Australie et au Nouveau-Brunswick. L'écart salarial est la différence entre le revenu national médian et le revenu des participants aux EDMT (indiqué au moyen d'« EDMT » dans l'équation ci-dessous), exprimé en tant que pourcentage du revenu national.

Écart salarial dans le cadre des EDMT = $[(\text{salaire médian} - \text{EDMT}) / \text{salaire médian}] * 100$

Réserves

- La période de participation au programme des prestataires qui ont obtenu des SAE seulement est plus courte que celle des prestataires qui ont participé à d'autres programmes d'emploi. La durée chez les clients ayant obtenu des SAE est d'une seule période, alors que les autres interventions nécessitent plusieurs périodes.
- Pour interpréter le SFR, la taille de la collectivité détermine les seuils de revenu. Le SFR est plus élevé dans les collectivités plus larges, puisque le coût de la vie y est plus important que dans les collectivités plus petites. Toutefois, une fois que le SFR est indexé, la taille de la collectivité n'a aucune incidence sur le taux de croissance du SFR au fil du temps.
- De nombreux différents facteurs peuvent produire des résultats en matière de bien-être. Bien qu'une corrélation puisse exister entre la participation au programme et les résultats, la méthodologie présentée dans la section 3.3.2 ne permet pas d'attribuer les résultats sans équivoque aux EDMT. L'analyse de la section 3.3.1 fournit des résultats dont toutes les répercussions peuvent être attribuées aux EDMT seulement.
- Puisqu'aucune information n'est disponible sur les participants aux programmes des EDMT, cette analyse s'appuie sur le SFR en fonction d'une famille d'une seule personne. Cette mesure pourrait être considérée comme en deçà du SFR réel en ce qui concerne les participants ayant des personnes à charge.

Définitions

Seuil de faible revenu (SFR)

Le SFR est un seuil de revenu en fonction duquel une famille est susceptible de dépenser 20 points de pourcentage de plus que la famille moyenne (43 %) sur l'alimentation, le logement et les vêtements. Les critères de cette analyse sont établis en fonction du revenu, après impôts, d'une famille d'une personne afin de correspondre aux personnes participant aux programmes des EDMT. Des estimations relativement au SFR ont été produites pour 7 tailles de famille et 5 tailles de collectivité différentes. Le seuil a été établi en fonction de l'Enquête sur les dépenses des familles réalisée en 1992 par Statistique Canada, et il est calculé avant et après impôt, exprimé en dollars courants et indexé à l'indice des prix à la consommation. Statistique Canada calcule le SFR en tant que logarithme naturel des dépenses sur l'alimentation, le logement et les vêtements en fonction du logarithme naturel du revenu, de la région, de la taille de la famille et de la taille de la population de la région de résidence.

Mesures de faible revenu (MFR)

Les MFR sont une comparaison du revenu des particuliers et de la société; elles ont été mises au point par Statistique Canada pour compléter le SFR. Puisque les MFR ne se fondent pas sur la consommation propre aux différents pays, elles sont utilisées aux fins de comparaisons internationales. L'Organisation de Coopération et de Développement Économiques se sert d'une variante d'une méthodologie de MFR pour produire des rapports sur les faibles revenus au niveau international. Il s'agit d'un pourcentage fixe (50 %) du revenu médian ajusté du ménage²³ qui tient compte des besoins des ménages. Les MFR sont calculés tous les ans²⁴ dans le cadre de l'Enquête canadienne sur le revenu. Par conséquent, elles ne nécessitent aucune mise à jour en fonction d'un indice d'inflation. Comme défini par Statistique Canada (2016) : « Les MFR reposent sur la notion que tous les

²³ Selon Statistique Canada, « un ménage désigne une personne ou un groupe de personnes qui occupe le même logement et n'a pas de domicile habituel ailleurs au Canada. Ainsi, un ménage peut comprendre plus d'une famille économique ou une combinaison de familles économiques et de personnes ne faisant pas partie d'une famille économique. » (Statistique Canada 2016)

²⁴ Pour calculer les MFR, il faut d'abord diviser le revenu ménager par la racine carrée du nombre de personnes dans le ménage. Ensuite, le revenu ajusté est attribué à chaque membre du ménage. Finalement, il faut déterminer la médiane de ce « revenu ménager ajusté » sur l'ensemble des individus, c'est-à-dire le montant qui divise la population en deux groupes égaux (50 %), selon que le revenu ajusté est supérieur ou inférieur.

membres d'un ménage ont un faible revenu si le revenu ajusté de leur ménage est inférieur à la moitié du revenu médian ajusté. Le revenu du ménage est ajusté au moyen d'une échelle d'équivalence pour tenir compte des économies d'échelle. Le rajustement pour les différentes tailles de ménage tient compte du fait que les besoins au niveau du ménage augmentent, mais à un rythme moins rapide que l'augmentation du nombre de membres du ménage. Le facteur de rajustement, ou échelle d'équivalence, est la racine carrée du nombre de personnes dans le ménage. »

Les prestations d'emploi augmentent les revenus et améliorent le bien-être

Les prestations d'emploi améliorent le bien-être des participants et aident à réduire l'inégalité des revenus.

Salaire médian

Les revenus des prestataires actifs de l'a.-e. ont augmenté à la suite de la participation à un programme des EDMT et ont commencé à réduire l'écart par rapport aux salaires médians nationaux. Le taux de croissance des revenus des prestataires actifs qui ont participé au programme DC entre 2010 et 2011 était supérieur à celui des salaires médians nationaux, dépassant ainsi la croissance des salaires médians dans la première année suivant la fin de la participation au programme. Dans la deuxième année suivant l'intervention, les participants au DC gagnaient un revenu qui dépassait de 5,1 % le revenu le plus élevé qu'ils avaient touché avant leur participation au programme, passant de 22 768 \$ durant la période de deux ans précédant le programme à 23 919 \$ durant la période de deux ans suivant le programme (3.3 annexe 2, et tableau 22). Cinq ans avant la participation au programme, l'écart entre le salaire des participants au DC et le salaire médian était de 51,5 % (18 811 \$ pour les gains de DC comparativement à 38 801 \$ de salaires annuels médians). Trois ans après la participation au programme DC, cet écart était de 41,5 % (24 403 \$ pour les gains de DC comparativement à 41 714 \$ pour les salaires annuels médians). Cette tendance semblait plus forte chez les cohortes de 2002 à 2005 (tableau 21), dont les écarts salariaux ont diminué dans les cinq années suivant la participation au programme (3.3 annexe 2 et tableau 23), et ce de :

- 26,5 points de pourcentage pour le DC, passant de 52,3 % durant la période de cinq ans précédant le programme à 25,8 % durant la période de cinq ans suivant le programme;
- 25,4 points de pourcentage pour les PCE, passant 59,1 % durant la période de cinq ans précédant le programme à 33,7 % durant la période de cinq ans suivant le programme;
- 13,0 points de pourcentage pour les SSC, passant de 49,6 % durant la période de cinq ans précédant le programme à 36,7 % durant la période de cinq ans suivant le programme.

En général, les impacts après la participation sont plus importants chez les cohortes de 2002 à 2005, puisqu'il s'agit d'une période de cinq ans plutôt que trois.

Le tableau 21 porte sur le bien-être des prestataires d'assurance-emploi actifs qui ont participé à des programmes d'EDMT entre 2002 et 2005. Les revenus des prestataires sont évalués par rapport à un indicateur de bien-être comprenant les salaires nationaux médians, les mesures de faible revenu (MFR) et les seuils de faible revenu (SFR). Le bien-être est observé pendant trois périodes: la période précédant le programme (un à cinq ans avant le début des interventions), la période du programme (année du début, durée du programme / 1 an après le début du programme pour les clients de SAE seulement) et la période post-programme (un à cinq ans après l'intervention). Les exercices financiers (du 1er avril au 31 mars) sont inclus à titre de référence.

Tableau 21

Salaires des prestataires actifs de l'a.-e. ayant participé entre 2002 et 2005 aux programmes en vertu des EDT, comparés aux indicateurs de faible revenu et aux salaires médians, 15 ans et plus, dollars constants de 2015, Canada

	Périodes avant le programme					Périodes pendant le programme		Périodes suivant le programme (prestations d'emploi seulement)				
	5 ^e année avant le programme	4 ^e année avant le programme	3 ^e année avant le programme	2 ^e année avant le programme	1 ^{re} année avant le programme	Année de début du programme	1 an après le début du programme (SAE seulement)	1 ^{re} année après le programme	2 ^e année après le programme	3 ^e année après le programme	4 ^e année après le programme	5 ^e année après le programme
	1997 à 2000	1998 à 2001	1999 à 2002	2000 à 2003	2001 à 2004	2002 à 2005	2003 à 2006	2004 à 2007	2005 à 2008	2006 à 2009	2007 à 2010	2008 à 2011
DC	18 399 \$	19 574 \$	20 861 \$	23 118 \$	24 128 \$	13 608 \$	15 912 \$	23 476 \$	27 171 \$	29 154 \$	30 163 \$	30 354 \$
SSC	19 426 \$	20 238 \$	21 037 \$	22 428 \$	23 255 \$	17 183 \$	21 189 \$	23 191 \$	24 580 \$	26 098 \$	26 099 \$	25 923 \$
PCE	15 774 \$	16 880 \$	17 679 \$	19 558 \$	19 765 \$	11 267 \$	16 224 \$	22 410 \$	24 689 \$	26 273 \$	26 948 \$	27 130 \$
SAE-seulement	21 938 \$	23 330 \$	24 718 \$	26 773 \$	28 059 \$	18 221 \$	20 812 \$	24 282 \$	26 064 \$	27 250 \$	27 189 \$	-
Salaires médians annuels	38 556 \$	38 821 \$	38 943 \$	38 934 \$	38 718 \$	38 513 \$	38 548 \$	38 852 \$	39 319 \$	39 852 \$	40 498 \$	40 924 \$
MFR	16 904 \$	17 419 \$	17 912 \$	18 262 \$	18 492 \$	18 646 \$	18 878 \$	19 236 \$	19 717 \$	20 248 \$	20 664 \$	20 890 \$
SFR population 500 000 et plus	20 386 \$	20 386 \$	20 386 \$	20 385 \$	20 385 \$	20 385 \$	20 386 \$	20 386 \$	20 386 \$	20 386 \$	20 386 \$	20 386 \$

Remarques : Les salaires médians EPA, SFR et MFR sont calculés à partir des moyennes mobiles sur trois ans.

Les seuils de faible revenu (SFR) sont des seuils de revenu à partir desquels une famille dépensera probablement 20 points de pourcentage de plus que la moyenne des familles (43%) pour se nourrir, se loger et se vêtir. Taille de la famille: 1 personne, revenu après impôts.

Les mesures de faible revenu (MFR) après impôts représentent un pourcentage fixe (50%) du revenu médian ajusté du ménage, lorsque les besoins du ménage sont pris en compte.

Seuls les SAE n'ont pas une période de programme prolongée. L'année après le début du programme n'est pas comprise dans la période du programme.

Sources : Analysis of Employment Benefits and Support Measures (EBSM) Profile Outcomes and Medium-Term Incremental Impacts from 2002 to 2011. Emploi et Développement social Canada.

Tableau 326-0021 Indice des prix à la consommation (IPC), Statistique Canada

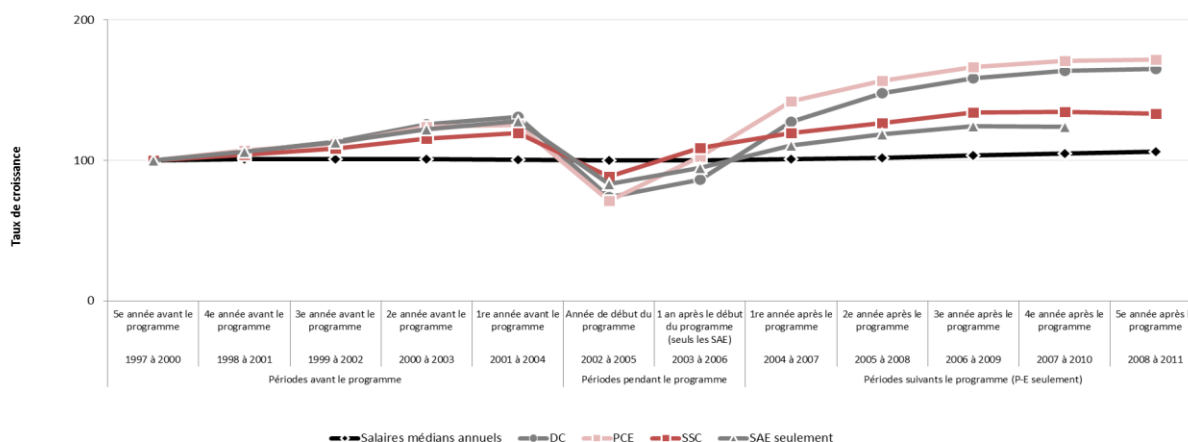
Tableau 282-0071 Enquête sur la population active (EPA), Statistique Canada

Tableau 206-0094 Seuils de faible revenu (SFR) avant et après impôt selon la taille de la communauté et de la famille en dollars courants, Statistique Canada

Tableau 206-0091 Mesures de faible revenu (MFR) selon la source de revenu et la taille du ménage en dollars constants de 2015, Statistique Canada

Graphique 53

Taux de croissance du revenu indexé des prestataires actifs d'a.-e. ayant participé aux EDT de 2002 à 2005, par rapport aux salaires médians nationaux, 15 ans et plus, dollars constants de 2015, Canada



Remarques : Les salaires médians sont calculés à partir des moyennes mobiles sur trois ans.

Seuls les SAE n'ont pas une période de programme prolongée. L'année après le début du programme est de 2003 à 2006. La deuxième année après le début est de 2004 à 2007. La troisième année après le début est de 2005 à 2008. La quatrième année après le début est de 2006 à 2009. La cinquième année après le début est de 2007 à 2010.

Sources : Tableau 282-0071 Enquête sur la population active (EPA), Statistique Canada

Tableau 326-0021 Indice des prix à la consommation (IPC), Statistique Canada

Analysis of Employment Benefits and Support Measures (EBSM) Profile Outcomes and Medium-Term Incremental Impacts from 2002 to 2011. Emploi et Développement social Canada.

Le taux de croissance du revenu le plus élevé a été observé dans les résultats des personnes ayant participé aux interventions liées aux PCE entre 2002 et 2005 (graphique 53). Dans la première année suivant l'intervention,

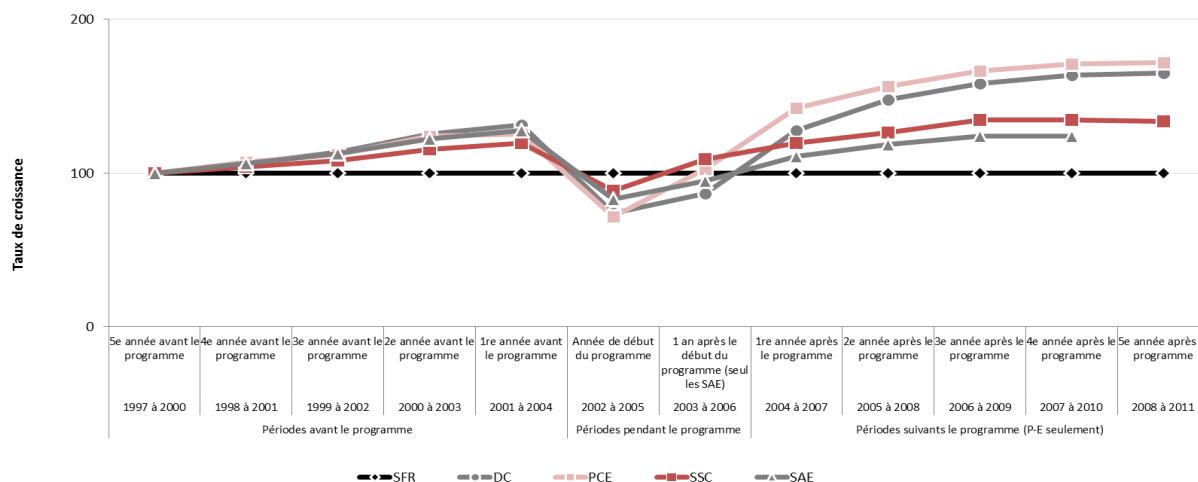
les revenus des participants aux PCE dépassaient de 13,4 % le revenu le plus élevé qu'ils avaient touché avant leur participation au programme, passant de 19 765 \$ durant l'année précédent le programme à 22 410 \$ durant l'année suivant le programme (3.3 annexe 2 et tableau 23). L'écart salarial entre le salaire des participants aux PCE et le salaire médian national, qui se fixait à 59,1 % cinq ans avant la participation au programme (15 774 \$ pour les gains de PCE comparativement à 38 556 \$ de salaires annuels médians), a chuté pour s'établir à 33,7 % cinq ans après la participation (27 130 \$ pour les gains de PCE comparativement à 40 924 \$ de salaires annuels médians).

Indicateurs de faible revenu

Les revenus des prestataires actifs de l'a.-e. ayant obtenu des prestations d'emploi ont rattrapé les salaires médians et se sont accrus plus rapidement que les SFR. En tenant compte de l'inflation, le taux de croissance des revenus ont augmenté dans les cinq années suivant la participation au programme chez les cohortes de 2002 à 2005, dépassant ceux des MFR et du SFR. Chez la cohorte de 2010 à 2011, dans les trois années suivant la participation au programme, les revenus des participants au DC étaient supérieurs aux deux indicateurs de faible revenu, alors que la croissance des revenus des participants aux SSC était plus élevée que celle du SFR.

Graphique 54

Taux de croissance du revenu indexé des prestataires actifs d'a.-e. ayant participé aux EDMT de 2002 à 2005, comparativement aux seuils de faible revenu après impôts (SFR), 15 ans et plus, dollars constants de 2015, Canada



Remarques : Les seuils de faible revenu (SFR) sont des seuils de revenu à partir desquels une famille dépensera probablement 20 points de pourcentage de plus que la moyenne des familles (43%) pour se nourrir, se loger et se vêtir. La taille de la famille: 1 personne, revenu après l'impôt, la taille de la population n'a aucun effet sur l'indice du SFR. Les SFR sont ajustés aux moyennes mobiles de trois ans, par année fiscale (1er avril au 31 mars). Seuls les SAE n'ont pas une période du programme prolongée. L'année après le début du programme est de 2003 à 2006. La deuxième année après le début du programme est de 2004 à 2007. La troisième année après le début du programme est de 2005 à 2008. La quatrième année après le début du programme est de 2006 à 2009. La cinquième année après le début du programme est de 2007 à 2010.

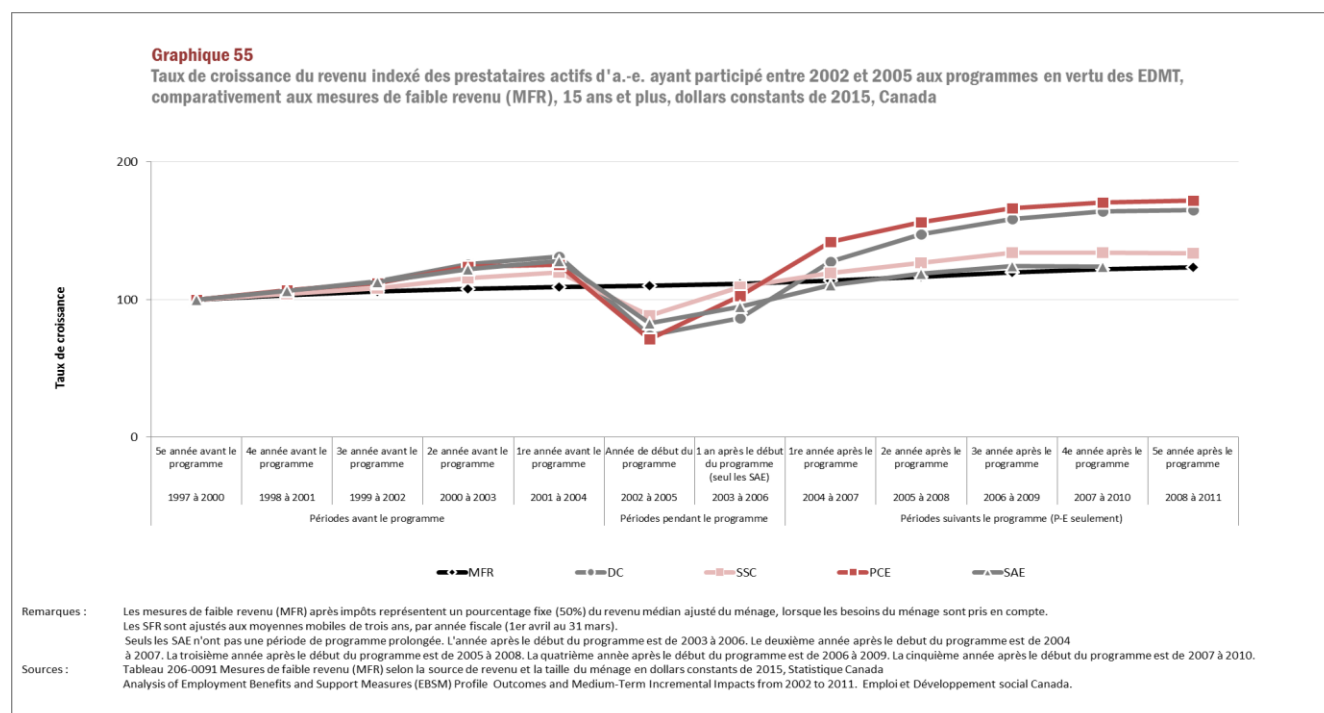
Sources : Tableau 282-0071 Enquête sur la population active (EPA), Statistique Canada
Tableau 326-0021 Indice des prix à la consommation (IPC), Statistique Canada

La comparaison des résultats de la cohorte de 2010 à 2011 et du SFR révèle que la croissance des revenus des participants au DC et aux SSC a dépassé le niveau de faible revenu dans la première année suivant la participation. L'écart entre les revenus des participants aux SSC et le SFR a varié de 10,0 points de pourcentage dans les collectivités ayant une population d'au moins 500 000²⁵, les revenus étant inférieurs de 8,9 % au SFR cinq ans avant la participation et supérieurs de 1,1 % au SFR trois ans après la participation au programme (3.3 annexe 2 et tableau 22). Les revenus des participants au DC dans les collectivités de la même taille ont varié de

²⁵ L'information sociodémographique des participants ne comprend aucun renseignement sur la taille de la collectivité. Dans un souci de prudence, une gamme de tailles de collectivités a été incluse dans les rapports sur le SFR, s'il y a lieu. Les prestataires de collectivités plus petites qui ne se situent pas sous le SFR en raison du coût de la vie plus faible ne sont pas inclus dans les rapports.

27,4 points de pourcentage par rapport au SFR; ils étaient inférieurs de 7,7 % au SFR cinq ans avant la participation et étaient supérieurs de 19,7 % au SFR trois ans après la participation au programme. Étant donné que le SFR est fondé sur la consommation d'un panier de biens, il augmente en fonction de l'inflation. Une fois qu'il est indexé, les effets de l'inflation sont annulés. Ainsi, le SFR n'augmente pas au fil du temps puisque les biens dans le panier n'ont pas changé depuis 1992.

De plus, le DC est la seule intervention chez la cohorte de 2010 à 2011 à avoir dépassé le taux de croissance des MFR. Les MFR, qui ont une définition différente du faible revenu, ont un taux de croissance supérieur au SFR. En utilisant les MFR comme indicateur de faible revenu, la participation au DC est la seule intervention qui offre des revenus supérieurs au faible revenu après la participation au programme. L'écart entre les revenus et les MFR a varié de 12,5 points de pourcentage, puisqu'il était inférieur de 2,0 % aux MFR cinq ans avant la participation au programme et supérieur de 10,5 % aux MFR trois ans après la participation.



Contrairement aux autres interventions, l'intervention de type SAE représente un investissement à faible coût qui aide les prestataires actifs à surmonter les difficultés liées à la perte d'un emploi. Cette intervention n'est pas conçue pour supporter les obstacles structurels à la perte d'emploi. Il met l'accent sur la réintégration des travailleurs sur le marché du travail le plus rapidement possible. Contrairement aux prestataires qui ont participé à d'autres programmes en plus des SAE, les prestataires ayant fait l'objet d'une intervention uniquement liée aux SAE entre 2010 et 2011 n'ont pas récupéré leurs revenus et étaient au même niveau que le SFR ou sous ce dernier après leur participation. Les interventions uniquement liées aux SAE ne constituent pas des investissements à moyen terme dans le capital humain et ne contribuent pas nécessairement à la croissance des revenus à long terme. La croissance des revenus des prestataires ayant participé à des interventions uniquement liées aux SAE était plus faible que la croissance des salaires médians au cours de l'année de la participation au programme, ainsi que pendant les deux années suivant la participation. De plus, les prestataires ayant participé à des interventions uniquement liées aux SAE et situés dans des collectivités dont la population était d'au moins 500 000 avaient des revenus équivalents au SFR ou en dessous de ce dernier tout au long des périodes avant et après la participation. Les revenus cinq ans avant la participation au programme étaient inférieurs de 2,5 % au SFR, alors qu'ils étaient supérieurs de 0,1 % au SFR trois ans après l'intervention. En vertu des MFR, les revenus trois ans avant la participation aux SAE étaient supérieurs de 3,5 % au faible revenu et ont baissé de 9,7 points de pourcentage, pour atteindre un niveau inférieur de 6,2 % aux MFR trois ans après la participation aux SAE.

Dans le cadre des interventions uniquement liées aux SAE, le taux de croissance des revenus est inférieur au taux de croissance des indicateurs de faible revenu. Bien que les SAE aient été conçus pour offrir un soutien aux prestataires aptes à l'emploi, ces résultats plus modestes pourraient être le résultat d'une participation accrue de travailleurs non assurés ou en situation précaire qui n'étaient pas admissibles à des prestations d'emploi supplémentaires en vertu de la partie II. Une analyse détaillée de cette tendance se trouve dans la section 3.1.3 de ce chapitre.

Les prestataires actifs de l'a.-e. qui ont participé aux programmes liés aux PCE entre 2002 et 2005 ont enregistré la plus forte croissance des revenus par rapport aux deux indicateurs de faible revenu (graphiques 54 et 55). Dans les collectivités ayant une population d'au moins 500 000, les revenus étaient inférieurs de 22,6 % au SFR cinq ans avant l'intervention et étaient 33,1 % plus élevés que le SFR cinq ans après l'intervention, soit une hausse de 55,7 points de pourcentage. Cet effet a été accentué dans les collectivités plus petites : l'écart entre les revenus et le SFR dans les collectivités comptant entre 30 000 et 99 999 habitants a varié de 66,7 points de pourcentage, les salaires étant 7,3 % moins élevés que le SFR cinq ans avant l'intervention et 59,45 % plus haut que le SFR cinq ans après l'intervention. L'écart entre les revenus et les MFR a également connu une importante fluctuation, soit de 36,6 points de pourcentage, les revenus étant inférieurs de 6,7 % aux MFR cinq ans avant l'intervention et supérieurs de 29,9 % aux MFR cinq ans après l'intervention. De tous les programmes, les PCE semblent avoir le mieux réussi à améliorer le bien-être, lorsque comparés avec les salaires médians et les indicateurs de faible revenu.

Conclusions

Tout en reconnaissant qu'une analyse axée sur les résultats ne permet pas d'attribuer les résultats observés sans équivoque aux EDMT, il est néanmoins possible de conclure que les revenus des prestataires d'a.-e. en vertu des programmes financés par les EDMT aident à combler l'écart entre les salaires des participants et les salaires médians nationaux et à dépasser les SFR. Les programmes financés par les EDMT jouent fort probablement un rôle dans l'obtention de ces résultats. La formation suivie et l'expérience acquise dans le cadre de ces interventions, notamment le DC et les PCE, pourraient contribuer à la hausse des revenus au-delà des SFR et offrir les outils nécessaires pour réduire l'inégalité des revenus.

3.3.2 Annexe 1

Table A. Impacts différentiels chez les participants de la cohorte 2002-2005, clients actifs

Indicateurs	Période du programme		Période postérieure au programme						Total – Période du programme et période postérieure au programme
	Première année de participation au programme	Année additionnelle	1re année	2e année	3e année	4e année	5e année	Total – Période postérieure au programme	
Développement des compétences (n=64 283 ou un échantillon aléatoire de 50 % des participants)									
Revenus d'emploi (\$)	-4 747***	-4 211***	204***	2 052***	3 077***	3 761***	4 059***	13 156***	4 197***
Incidence d'emploi (points de pourcentage)	-4,5***	-4,7***	2,4***	3,7***	4***	4,2***	4,4**	s.o.	s.o.
Prestations d'a. e. (\$)	1 847***	222***	-470***	-218***	-128***	-89***	-69***	-976***	1 093***
Semaines d'a. e. (semaines)	6,3***	0,7***	-1,7***	-0,8***	-0,5***	-0,4***	-0,3***	-3,7***	3,3***
Prestations d'AS (\$)	21**	44***	36***	-8	-30***	-35***	-31***	-69	-3
Dépendance au soutien du revenu (points de pourcentage)	16,4**	7,4***	-2,2***	-1,5***	-1,3***	-1,2***	-1***	s.o.	s.o.
Subventions salariales ciblées (n=18 767)									
Revenus d'emploi (\$)	-1 404***	752***	661***	971***	1 747***	1 815***	1 930***	7 125***	6 473***
Incidence d'emploi (points de pourcentage)	4,4***	7,2***	5,0***	4,9***	5,1***	5,0***	5,1***	s.o.	s.o.
Prestations d'a.-e. (\$)	100***	-208***	-2	52	39	104***	146***	339***	231
Semaines d'a.-e. (semaines)	0,3***	0	0,5***	0,4***	0,3***	0,4***	0,5***	2,1***	2,4***
Prestations d'AS (\$)	-24*	-86***	-79***	-61***	-63***	-58***	-65***	-327***	-436***

Dépendance au soutien du revenu (points de pourcentage)	-0,5*	-2,7***	0,7***	0,7***	0,1	0,4	0,5*	s.o.	s.o.
Partenariats pour la création d'emplois (n=5 055)									
Revenus d'emploi (\$)	-4 760***	-1 548***	1 899***	2 825***	3 450***	3 969***	4 409***	16 552***	10 244***
Incidence d'emploi (points de pourcentage)	s.o.	s.o.	5,5***	5,6***	6***	5,8***	6,3***	s.o.	s.o.
Prestations d'a.-e. (\$)	2 563***	286***	-549***	-220***	-55	-14	-55	-893***	1 956***
Semaines d'a.-e. (semaines)	6,1***	-0,3	-1,6***	-0,5***	-0,1	0,1	0	-2,1***	3,6***
Prestations d'AS (\$)	-59***	10	-36	-50*	-68***	-58***	-47	-258***	-308***
Dépendance au soutien du revenu (points de pourcentage)	16,6***	3,1***	-3,1***	-1,7***	-1,2***	-1,1***	-0,8	s.o.	s.o.
Services d'aide à l'emploi (n=38 564 ou un échantillon aléatoire de 10 % des participants)									
Revenus d'emploi (\$)	-2 913***		-1 097***	-279***	347*	645***	742***	358	-2 555***
Incidence d'emploi (points de pourcentage)	-0,5***		0,6*	0,8***	1,7***	1,8***	1,7***	s.o.	s.o.
Prestations d'a.-e. (\$)	697***		-451***	-312***	-251***	-222***	-136***	-1 375***	-677***
Semaines a.-e. (semaines)	2,1***		-1,5***	-0,9***	-0,8***	-0,7***	-0,4***	-4,3***	-2,2***
Prestations d'AS (\$)	60***		94***	31***	23*	29***	36***	213***	273***
Dépendance au soutien du revenu (points de pourcentage)	5,6***		-1,2***	-0,9***	-0,9***	-0,6***	-0,4*	s.o.	s.o.

Seuil de signification *** 1 %; ** 5 %; * 10 %

Table B. Impacts différentiels chez les participants de la cohorte 2002-2005, anciens clients

Indicateurs	Période du programme		Période postérieure au programme						Total – Période du programme et période postérieure au programme
	Première année de participation au programme	Année additionnelle	1re année	2e année	3e année	4e année	5e année	Total – Période postérieure au programme	
Développement des compétences (n=42 513 ou 100 % des participants)									
Revenus d'emploi (\$)	-2 405***	-2 432***	496***	1 550***	2 029** *	2 326** *	2 521***	8 923***	4 085***
Incidence d'emploi (points de pourcentage)	-10***	-4***	3***	5***	5***	5***	5***	s.o.	s.o.
Prestations d'a.-e. (\$)	395***	-70***	-54***	171***	217***	203***	183***	720***	1 046***
Semaines d'a.-e. (semaines)	1,4***	-0,5***	-0,4***	0,5***	0,6***	0,5***	0,4**	1,5***	2,5***
Prestations d'AS (\$)	-236***	-334***	-195***	-209***	-237***	-241***	-247***	-1 131***	-1 702***
Dépendance au soutien du revenu (points de pourcentage)	8,3**	-1,6***	-3,3***	-2,3***	-2,4***	-2,4***	-2,8***	s.o.	s.o.
Subventions salariales ciblées (n= 24,523)									
Revenus d'emploi (\$)	3 237***	3 564***	2 134***	1 850***	2 017** *	2 173** *	2 180** *	10 353***	17 155***
Incidence d'emploi	14***	11,1***	6,9***	6,2***	5,7***	5,5***	5,7***	s.o.	s.o.
(points de pourcentage)	391***	855***	679***	499***	397***	349***	296***	2 220***	3 466***
Prestations d'a.-e. (\$)	1,2***	3,4***	2,4***	1,6***	1,2***	1***	0,7***	7,1***	11,8***
Semaines d'a.-e. (semaines)	-481***	-587***	-387***	-306***	-285***	-274***	-266***	-1 519***	-2 587***
Dépendance au soutien du revenu (points de pourcentage)	-10,5***	-2,2***	-0,5***	-1,1***	-1,5***	-1,7***	-2,2***	s.o.	s.o.
Partenariats pour la création d'emplois (n=5 013)									

Indicateurs	Période du programme		Période postérieure au programme						Total – Période du programme et période postérieure au programme
	Première année de participation au programme	Année additionnelle	1re année	2e année	3e année	4e année	5e année	Total – Période postérieure au programme	
Revenus d'emploi (\$)	-2 242***	-631***	869***	821***	1 151** *	942***	1 008** *	4 790***	1 917***
Incidence d'emploi (points de pourcentage)	S.O.	S.O.	4,9***	4***	4,8***	4***	3,8***	S.O.	S.O.
Prestations d'a.-e. (\$)	183***	-240***	44	284***	144***	276***	258***	1,006***	949***
Semaines d'a.-e. (semaines)	0,2	-1***	0,16	1***	0,5***	0,9***	0,8***	3,3***	2,6***
Prestations d'AS (\$)	-302***	-301***	-277***	-257***	-267***	-223***	-158***	-1 183***	-1 785***
Dépendance au soutien du revenu (points de pourcentage)	1,9***	-5,2***	-3,9***	-2***	-2,7***	-1,3***	-1,1***	S.O.	S.O.

Seuil de signification *** 1 %; ** 5 %; * 10 %

Table C. Impacts différentiels liés au moment de la participation aux Services d'aide à l'emploi

Cohorte	n=	Pendant le programme	Période postérieure au programme					Total des impacts après le programme	Total des impacts (pendant et après le programme)
			1 an	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans		
Revenus d'emploi									
1 à 4 sem	39 354	-505 \$***	258 \$***	1 708 \$***	\$2 343***	2 804 \$***	3 080 \$***	10 192 \$***	9 687 \$***
5 à 8 sem.	31 168	-2 046 \$***	-765 \$***	444 \$***	\$1 123***	1 511 \$***	1 574 \$***	3 888 \$***	1 842 \$***
9 à 12 sem.	48 648	-3 109 \$***	-839 \$***	124 \$	783 \$***	1 179 \$***	1 296 \$***	2 543 \$***	-566 \$
2e trim.	38 513	-4 566 \$***	-1 106 \$***	-240 \$**	327 \$***	603 \$***	775 \$***	358 \$	-4 209 \$***
3e trim.	38 495	-6 680 \$***	-1 139 \$***	-703 \$***	-178 \$	151 \$	114 \$	-1 754 \$***	-8 433 \$***
4e trim.	24 456	-6 814 \$***	-545 \$***	-696 \$***	-253 \$	-11 \$	287 \$	-1 218 \$	-8 032 \$***
Incidence d'emploi									
1 à 4 sem	39 354	2,6 pp***	2,1 pp***	1,6 pp***	1,6 pp***	0,9 pp***	0.3 pp	s.o.	s.o.
5 à 8 sem.	31 168	1,4 pp***	0,4 pp*	0,3 pp	0,2 pp	-0,3 pp	-0.8 pp***	s.o.	s.o.
9 à 12 sem.	48 648	0,2 pp	-0,6 pp***	-0,6 pp***	-0,4 pp**	-0,6 pp***	-1.0 pp***	s.o.	s.o.
2e trim.	38 513	-1,2 pp***	-0,5 pp**	-0,6 pp**	-0,4 pp	-0,5 pp**	-0.7 pp***	s.o.	s.o.
3e trim.	38 495	-4,1pp***	-0,5 pp**	-0,7 pp***	-0,6 pp**	-0,7 pp***	-1.0 pp***	s.o.	s.o.
4e trim.	24 456	-5,8 pp***	-0,4 pp	-1,1 pp	-0,5 pp	-0,8 pp	-0.2 pp	s.o.	s.o.
* Significatif à 10 %; ** significatif à 5 %; *** significatif à 1 %									
n= se réfère au nombre de participants. Correspond à 100 % des participants. pp= points de pourcentage									
Remarque : pour les estimations, nous avons sélectionné un échantillon aléatoire de 50 % parmi les groupes témoins de chaque cohorte, en raison de leur nombre élevé. Nous avons utilisé 100 % des participants.									

3.3.2 Annexe 2

Tableau 22

Salaires des prestataires actifs de l'a.-e., ayant participé entre 2010 et 2011 aux programmes en vertu des EDMT, comparés aux indicateurs de faible revenu et aux salaires médians, 15 ans et plus, dollars constants de 2015, Canada

Les résultats moyens	Périodes avant le programme					Périodes pendant le programme		Périodes suivants le programme (prestations d'emploi seulement)		
	5e année avant le programme	4e année avant le programme	3e année avant le programme	2e année avant le programme	1re année avant le programme	Année de début du programme	1 an après le début du programme (SAE seulement)	1re année après le programme	2e année après le programme	3e année après le programme
	2005 à 2006	2006 à 2007	2007 à 2008	2008 à 2009	2009 à 2010	2010 à 2011	2011 à 2012	2012 à 2013	2013 à 2014	2014 à 2015
DC	18 811 \$	19 887 \$	21 285 \$	22 768 \$	21 807 \$	11 719 \$	15 916 \$	21 711 \$	23 919 \$	24 403 \$
SSC	18 565 \$	19 435 \$	20 267 \$	21 105 \$	19 944 \$	14 399 \$	17 785 \$	19 581 \$	20 372 \$	20 618 \$
SAE-seulement	19 877 \$	21 041 \$	22 263 \$	23 593 \$	23 164 \$	14 242 \$	17 687 \$	19 926 \$	20 397 \$	-
Salaires médians annuels	38 801 \$	39 057 \$	39 545 \$	40 478 \$	41 025 \$	40 818 \$	40 748 \$	41 251 \$	41 412 \$	41 714 \$
MFR	19 197 \$	19 615 \$	20 256 \$	20 804 \$	20 893 \$	20 955 \$	21 241 \$	21 631 \$	21 738 \$	22 083 \$
LICO régions rurales	13 336 \$	13 335 \$	13 336 \$	13 336 \$	13 335 \$	13 335 \$	13 335 \$	13 335 \$	13 335 \$	13 335 \$
SFR population moins de 30,000	15 262 \$	15 262 \$	15 261 \$	15 261 \$	15 262 \$	15 262 \$	15 262 \$	15 262 \$	15 261 \$	15 262 \$
SFR population 30,000 au 99,999	17 025 \$	17 024 \$	17 025 \$	17 025 \$	17 025 \$	17 024 \$	17 025 \$	17 025 \$	17 025 \$	17 024 \$
SFR population 100,000 au 499,999	17 240 \$	17 240 \$	17 240 \$	17 240 \$	17 240 \$	17 240 \$	17 240 \$	17 240 \$	17 241 \$	17 241 \$
SFR population 500 000 et plus	20 386 \$	20 386 \$	20 386 \$	20 386 \$	20 385 \$	20 385 \$	20 386 \$	20 386 \$	20 386 \$	20 386 \$
Remarques :	Les salaires médian EPA, SFR et MFR sont calculés à partir des moyennes mobiles sur cinq trimestres Les seuils de faible revenu (SFR) sont des seuils de revenu à partir desquels une famille dépense 20 points de pourcentage de plus que la moyenne des familles (43%) pour se nourrir, se loger et se vêtir. Taille de la famille: 1 personne, revenu après impôts. Les mesures de faible revenu (MFR) après impôts représentent un pourcentage fixe (50%) du revenu médian ajusté du ménage, lorsque les besoins du ménage sont pris en compte. Seuls les SAE n'ont pas une période de programme prolongée. L'année après le début du programme est de 2011 à 2012. La deuxième année après le début du programme est de 2012 à 2013. La troisième année après le début du programme est de 2014 à 2015.									
Sources:	Tableau 1: Caractéristiques sociodémographiques et du marché du travail des participants de l'EDMT 2010-2011 (janvier 2010 à avril 2011), Emploi et Développement social Canada Tableau 326-0021 Indice des prix à la consommation (IPC), Statistique Canada Tableau 282-0071 Enquête sur la population active (EPA), Statistique Canada Tableau 206-0094 Seuils de faible revenu (SFR) avant et après impôt selon la taille de la communauté et de la famille en dollars courants, Statistique Canada Tableau 206-0091 Mesures de faible revenu (MFR) selon la source de revenu et la taille du ménage en dollars constants de 2015, Statistique Canada									

Tableau 23

Salaires des prestataires actifs de l'a.-e., ayant participé entre 2002 et 2005 aux programmes en vertu des EDMT, comparés aux indicateurs de faible revenu et aux salaires médians, 15 ans et plus, dollars constants de 2015, Canada

	Périodes avant le programme					Périodes pendant le programme		Périodes suivant le programme (prestations d'emploi seulement)				
	5 ^e année avant le programme	4 ^e année avant le programme	3 ^e année avant le programme	2 ^e année avant le programme	1 ^{re} année avant le programme	Année de début du programme	1 an après le début du programme (SAE seulement)	1 ^{re} année après le programme	2 ^e année après le programme	3 ^e année après le programme	4 ^e année après le programme	5 ^e année après le programme
	1997 à 2000	1998 à 2001	1999 à 2002	2000 à 2003	2001 à 2004	2002 à 2005	2003 à 2006	2004 à 2007	2005 à 2008	2006 à 2009	2007 à 2010	2008 à 2011
DC	18 399 \$	19 574 \$	20 861 \$	23 118 \$	24 128 \$	13 608 \$	15 912 \$	23 476 \$	27 171 \$	29 154 \$	30 163 \$	30 354 \$
SSC	19 426 \$	20 238 \$	21 037 \$	22 428 \$	23 255 \$	17 183 \$	21 189 \$	23 191 \$	24 580 \$	26 098 \$	26 099 \$	25 923 \$
PCE	15 774 \$	16 880 \$	17 679 \$	19 558 \$	19 765 \$	11 267 \$	16 224 \$	22 410 \$	24 689 \$	26 273 \$	26 948 \$	27 130 \$
SAE-seulement	21 938 \$	23 330 \$	24 718 \$	26 773 \$	28 059 \$	18 221 \$	20 812 \$	24 282 \$	26 064 \$	27 250 \$	27 189 \$	-
Salaires médian annuels	38 556 \$	38 821 \$	38 943 \$	38 934 \$	38 718 \$	38 513 \$	38 548 \$	38 852 \$	39 319 \$	39 852 \$	40 498 \$	40 924 \$
MFR	16 904 \$	17 419 \$	17 912 \$	18 262 \$	18 492 \$	18 646 \$	18 878 \$	19 236 \$	19 717 \$	20 248 \$	20 664 \$	20 890 \$
LICO régions rurales	13 335 \$	13 335 \$	13 335 \$	13 335 \$	13 335 \$	13 335 \$	13 335 \$	13 335 \$	13 336 \$	13 336 \$	13 335 \$	13 335 \$
SFR population moins de 30,000	15 262 \$	15 261 \$	15 261 \$	15 262 \$	15 261 \$	15 261 \$	15 261 \$	15 261 \$	15 261 \$	15 261 \$	15 261 \$	15 261 \$
SFR population 30,000 au 99,999	17 025 \$	17 025 \$	17 025 \$	17 025 \$	17 025 \$	17 025 \$	17 025 \$	17 025 \$	17 025 \$	17 025 \$	17 025 \$	17 025 \$
SFR population 100,000 au 499,999	17 240 \$	17 240 \$	17 240 \$	17 240 \$	17 240 \$	17 240 \$	17 240 \$	17 240 \$	17 240 \$	17 240 \$	17 240 \$	17 240 \$
SFR population 500 000 et plus	20 386 \$	20 386 \$	20 386 \$	20 385 \$	20 385 \$	20 385 \$	20 386 \$	20 386 \$	20 386 \$	20 386 \$	20 386 \$	20 386 \$
Remarques :	Les salaires médian EPA, SFR et MFR sont calculés à partir des moyennes mobiles sur trois ans Les seuils de faible revenu (SFR) sont des seuils de revenu à partir desquels une famille dépense 20 points de pourcentage de plus que la moyenne des familles (43%) pour se nourrir, se loger et se vêtir. Taille de la famille: 1 personne, revenu après impôts. Les mesures de faible revenu (MFR) après impôts représentent un pourcentage fixe (50%) du revenu médian ajusté du ménage, lorsque les besoins du ménage sont pris en compte. Seuls les SAE n'ont pas une période de programme prolongée. L'année après le début du programme n'est pas comprise dans la période du programme.											
Sources:	Analyse des résultats du profil des prestations d'emploi et mesures de soutien (PEMS) et des incidences différentielles à moyen terme de 2002 à 2011. Emploi et Développement social Canada. Tableau 326-0021 Indice des prix à la consommation (IPC), Statistique Canada Tableau 282-0071 Enquête sur la population active (EPA), Statistique Canada Tableau 206-0094 Seuils de faible revenu (SFR) avant et après impôt selon la taille de la communauté et de la famille en dollars courants, Statistique Canada Tableau 206-0091 Mesures de faible revenu (MFR) selon la source de revenu et la taille du ménage en dollars constants de 2015, Statistique Canada											

3.3.3 Sources

- Chen, Wen-Hao, Division de la statistique du revenu (2008). Comparaison du faible revenu dans les régions du Canada : une approche de dominance stochastique, Statistique Canada. Provenance : <http://www.statcan.gc.ca/pub/75f0002m/75f0002m2008006-fra.pdf>
- Davidson, Russell, Sciences de l'Homme et de la Société (2010). Inference on Income Distributions [en anglais seulement]. Provenance : <https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-00541164>
- Davidson, R. et Duclos, J.-Y. (2000), Statistical Inference for Stochastic Dominance and for the Measurement of Poverty and Inequality [en anglais seulement]. *Econometrica*, 68 : 1435–1464. DOI : 10.1111/1468-0262.00167
- Gouvernement du Nouveau-Brunswick (2009). Comment calculer votre écart salarial. Provenance : http://www.gnb.ca/0012/womens-issues/wg-es/tools/pdf/wg_calc-f.pdf
- Rapport technique de la Direction de l'évaluation, Emploi et Développement social Canada (2014). Analysis of Employment Benefits and Support Measures (EBSM) Profile, Outcomes and Medium-Term Incremental Impacts from 2002 to 2011 [en anglais seulement].
- Rapport technique de la Direction de l'évaluation, Emploi et Développement social Canada (2015). Analysis of National Employment Benefits and Support Measures (EBSM) Profile, Outcomes and Incremental Impacts for 2007-2008 Participants [en anglais seulement].
- Rapport technique de la Direction de l'évaluation, Emploi et Développement social Canada (2017). Évaluation des ententes sur le développement du marché du travail, rapport de synthèse (SP-1151-09-17).
- Hatfield, Michael, Wendy Pyper et Burton Gustajtis, gouvernement du Canada (2010). Premier examen complet de la mesure du faible revenu fondée sur un panier de consommation, Ressources humaines et Développement des compétences Canada (N° HS28-178/2010F-PDF au catalogue).
- Division de la statistique du revenu, Statistique Canada (2015). Les lignes de faible revenu, 2013-2014 : mise à jour (N° 75F0002M au catalogue – N° 002), p. 6-8. Provenance : <http://statcan.gc.ca/pub/75f0002m/75f0002m2015002-fra.htm>
- Division de la statistique du revenu, Statistique Canada (2010). Révision de la mesure de faible revenu (MFR) de Statistique Canada (N° 75F0002M au catalogue – N° 004), p. 6. Provenance : <http://www.statcan.gc.ca/pub/75f0002m/75f0002m2010004-fra.htm>
- Division de la statistique du revenu, Statistique Canada (2017). Tableau 4.1 Sommaire des lignes de faible revenu du Programme du Recensement de la population de 2016. Provenance : http://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2016/ref/dict/tab/t4_1-fra.cfm
- Murphy, Brian, Xuelin Zhang et Claude Dionne (2012). Le faible revenu au Canada : une perspective multi-lignes et multi-indices. Statistique Canada. Provenance : <http://www.statcan.gc.ca/pub/75f0002m/75f0002m2012001-fra.pdf>
- Statistique Canada (2017). Tableau CANSIM 206-0091, Mesures de faible revenu (MFR) selon la source de revenu et la taille du ménage en dollars courants et en dollars constants de 2015, annuel. Provenance : <http://www5.statcan.gc.ca/cansim/a26?lang=fra&id=2060091&retrLang=fra>
- Statistique Canada (2017). Tableau CANSIM 206-0094, Seuils de faible revenu (SFR) avant et après impôt selon la taille de la communauté et de la famille en dollars courants, annuel. Provenance : <http://www5.statcan.gc.ca/cansim/a05?lang=fra&id=2060094&retrLang=fra>

- Statistique Canada (2017). Tableau CANSIM 282-0071, Enquête sur la population active (EPA), estimations du salaire des employés selon le genre de travail, le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN), le sexe et le groupe d'âge, non désaisonnalisées, mensuel (dollars courants). Provenance : <http://www5.statcan.gc.ca/cansim/a26?id=2820071&lang=fra&retrLang=fra>
- Statistique Canada (2017). Tableau CANSIM 326-0021, Indice des prix à la consommation (IPC). Provenance : <http://www5.statcan.gc.ca/cansim/a26?id=3260021&lang=fra&retrLang=fra>
- Statistique Canada (2016). Enquête canadienne sur le revenu : modification apportée à la base démographique de référence, 2006 à 2013 (N° 75F0002M au catalogue – N° 003). Provenance : <http://www.statcan.gc.ca/pub/75f0002m/75f0002m2016003-fra.pdf>
- Statistique Canada (2017). Le revenu des ménages au Canada : faits saillants du Recensement de 2016 (N° 11-001-X au catalogue). Provenance : <http://www.statcan.gc.ca/daily-quotidien/170913/dq170913a-fra.htm>
- Statistics New Zealand (2014). Measuring the gender pay gap [en anglais seulement]. Provenance : www.stats.govt.nz
- Victorian Women Lawyers (2016). Calculating the Gender Pay Gap [en anglais seulement]. Provenance : <https://vwl.asn.au/wp-content/uploads/2016/11/Calculating-the-gender-pay-gap-Fact-sheet-2.pdf>
- Workplace Gender Equality Agency, gouvernement de l'Australie (2017). Australia's gender pay gap statistics [en anglais seulement]. Provenance : <https://www.wgea.gov.au/sites/default/files/gender-pay-gap-statistics.pdf>

3.4 Activités pancanadiennes et service national de placement

Cette section présente une analyse des activités pancanadiennes, qui sont soutenues et administrées par Emploi et Développement social Canada (EDSC) et financées en vertu de la partie II de l'assurance-emploi (a.-e.).

3.4.1 Contexte

Le gouvernement du Canada joue un rôle de leader dans la partie II de l'a.-e., en établissant des objectifs avec les provinces et les territoires, par l'entremise des EDMT qui veillent à la responsabilisation et à l'évaluation des programmes des EDMT, ainsi qu'à l'élaboration des politiques actives 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; et
- 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 trois volets d'investissement :

1. Les programmes destinés aux Autochtones;
2. L'investissement accru dans les compétences en milieu du travail et l'information sur le marché du travail (IMT); et
3. Les ententes de soutien avec les provinces, les territoires et les organismes autochtones.

Les dépenses engagées au titre des programmes pancanadiens pendant l'EF1617 se sont élevées à 114 063 \$, soit une hausse d'une année à l'autre de 1,4 %. La prestation de programmes pancanadiens par l'entremise de la Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi destinée aux Autochtones (SFCEA) est demeurée stable, totalisant 93 062 \$. Bien que 14 982 \$ aient été dépensés pour les partenariats du marché du travail (PMT), soit une baisse de 16,5 %, les dépenses en matière de recherche et d'innovation (R et I) ont passé de 1 440 \$ à 6 019 \$, soit une hausse de 318 %.

3.4.2 Programmes destinés aux autochtones²⁶

Le financement pancanadien est offert par l'entremise de la SFCEA. 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 a été mise en place en 2010 et est financée à 292 millions de dollars par année, dont 94,2 millions de dollars provenant des fonds de la partie II de l'a.-e. Le programme a été prolongé jusqu'au 31 mars 2018, alors que le gouvernement se prépare à renouveler et à bonifier ses programmes relatifs au marché du travail pour les Autochtones. 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. La SFCEA aide les Autochtones à se préparer au marché du travail, à trouver et à conserver des emplois dans des secteurs recherchés. Ce réseau d'organisations autochtones effectue la conception et la prestation de programmes relatifs au marché du travail, qui satisfont aux besoins identifiés dans leurs communautés, en grande partie en travaillant avec les employeurs et les Autochtones, afin

Les programmes pancanadiens dans les faits : Rupertsland Institute – Métis Centre of Excellence

Le programme Métis Training to Employment (MTE) est la branche de prestation de services la mieux connue du Rupertsland Institute. Ce programme offre des services d'emploi de haute qualité par l'intermédiaire d'un réseau provincial de 10 bureaux de services de formation à l'emploi destinés aux Métis et 2 unités de services d'emploi mobiles destinés aux Métis. Plusieurs types de formation y sont offerts, dont :

- L'évaluation professionnelle et l'établissement de plans d'action pour aider les clients à atteindre leurs objectifs en matière d'emploi;
- Le counseling d'emploi pour aider les clients à surmonter leurs difficultés individuelles sur le marché du travail;
- Les services destinés aux personnes handicapées;
- L'aide à l'accès aux études postsecondaires et à d'autres types de formation, ainsi que leur financement;
- La transmission d'informations et l'accès à des projets de formation individualisés conçus pour les Métis de l'Alberta;
- L'information sur les bourses;
- L'aide à la rédaction de CV de haute qualité et à l'acquisition de techniques d'entrevue;
- Les renvois vers des emplois et des employeurs;
- La planification de carrière et la transmission d'informations sur l'éducation et d'autres informations sur le marché du travail; et
- L'accès à des ordinateurs, des photocopieurs et d'autres ressources.

MTE maintient également des partenariats avec le Northern Alberta Institute of Technology afin d'aider les clients métis à entamer une carrière dans le domaine de la santé. Ces partenariats offrent des services de rattrapage scolaire pour permettre l'inscription à des programmes de la technologie de la santé; ils offrent également des occasions d'expérience de travail chez Capital Health.

Jusqu'à présent, MTE a un taux de réussite de plus de 77 %. En tout, 6 597 clients ont été servis, dont 4 317 ont obtenu un emploi et 794 sont retournés aux études.

²⁶ Les résultats de programme de la SFCEA au cours de l'EF1617 sont financés en vertu de la partie II de l'a.-e. et du Trésor. Les statistiques relatives aux autres clients autochtones des EDMT supportés en vertu de la partie II de l'a.-e. se trouvent à l'annexe 3.9 sous la rubrique « Activités pancanadiennes pour les Autochtones ».

de s'assurer que le développement des compétences (DC) et la formation professionnelle correspondent suffisamment à la demande locale de main-d'œuvre.

La SFCEA est offerte par des organismes de services autochtones. Elle met l'accent sur le DC axé sur la demande et l'établissement de partenariats avec : des organismes de prestations de services destinés aux Autochtones; les provinces et les territoires; et le secteur privé. La SFCEA met également l'accent sur l'accroissement de la responsabilisation et l'amélioration des résultats de ses activités connexes. Aussi, elle aide les jeunes Autochtones à passer aisément de l'école au travail, ou à effectuer un retour aux études.

La SFCEA soutient également les obligations relevant des traités modernes qui cadrent dans le mandat d'EDSC.

Une étude²⁷ évaluant les résultats sur le marché du travail des clients de la SFCEA (les cohortes de 2006 à 2012), avant et après leur participation à un programme, y compris les participants à des programmes financés par l'a.-e., suggère que les programmes de la SFCEA demeurent pertinents. Dans l'ensemble, les taux d'emploi et les revenus étaient plus élevés qu'avant la participation à un programme. Bien que les résultats de cette étude ne soient pas uniquement attribuables aux interventions offertes en vertu de la SFCEA, ces résultats positifs pourraient suggérer que, après la participation à un programme, une proportion plus importante de participants à la SFCEA avaient un emploi, et ceux qui avaient un emploi ont vu leurs revenus augmenter, soit en travaillant plus d'heures, soit en décrochant un emploi mieux rémunéré. De plus, les analyses des résultats ont révélé que la proportion de participants touchant des prestations d'a.-e. et le nombre moyen de semaines de prestations d'a.-e. ont également augmenté après la participation, ce qui suggère un lien plus solide à l'emploi à la suite de la participation à un programme.

Au cours de l'EF1617, la SFCEA a servi 51 818 clients, dont 17 563 clients de l'a.-e. Sur le nombre total de clients servis, 20 241 ont trouvé un emploi, dont 8 642 clients de l'a.-e. Un total de 10 286 clients servis sont retournés à l'école.

3.4.3 Investissement accru dans les compétences en milieu de travail et dans l'IMT

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.

²⁷ EDSC, SFCEA : résultats à moyen terme – une étude supplémentaire pour le Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi pour l'exercice financier 2016 à 2017 : une analyse exploratoire (Ottawa : EDSC, Direction de l'IMT, 2018).

Programme d'appui aux initiatives sectorielles

Le Programme d'appui aux initiatives sectorielles (PAIS), lancé en avril 2013, vise à faire face aux pénuries de compétences actuelles et futures en appuyant l'élaboration et la diffusion d'IMT particulière à chaque secteur, en créant des normes professionnelles nationales (NPN) et en instaurant des systèmes de reconnaissance des compétences. Le PAIS est le principal instrument de programme axé sur la demande du Ministère pour produire des renseignements sectoriels sur le marché du travail complémentaires, pertinents et opportuns, afin d'aider les employeurs, les syndicats, les chercheurs d'emploi, les étudiants, les travailleurs et les établissements d'enseignement à réagir à la conjoncture du marché du travail et à être proactifs dans la prévention et l'atténuation des pénuries de compétences, afin que les Canadiens puissent pourvoir les emplois disponibles.

Le PAIS soutient un marché du travail efficace et inclusif, dans lequel l'offre et la demande sont équilibrées et les Canadiens ont accès aux renseignements, aux formations axées sur les compétences et aux occasions d'emploi. Plus précisément, l'IMT axée sur la demande permet aux Canadiens d'accéder aux occasions d'emploi en leur fournissant des renseignements propres aux industries, notamment les exigences professionnelles et en matière de compétences, ainsi que des possibilités d'emploi et de perfectionnement professionnel. Les renseignements sectoriels appuyés par le PAIS sont essentiels pour s'assurer que les travailleurs canadiens obtiennent des emplois de qualité, par l'entremise d'une meilleure harmonisation des études postsecondaires et des offres de formation avec les besoins des employeurs.

Certains projets du PAIS sont financés par l'entremise des mesures de soutien dans le cadre des PMT de la partie II de l'a.-e. Ils permettent aux bénéficiaires de la contribution de rendre compte de nombreuses données très recherchées sur l'offre et la demande sur le marché du travail, permettant aux secteurs

Produits du PAIS en 2015-2016

- Le Conseil des ressources humaines de l'industrie minière (RHIM) a créé de nouveaux outils pour évaluer la diversité en milieu de travail et analyser les données sur la diversité portant sur trois principaux groupes : les femmes, les Autochtones et les immigrants. Des outils sur l'IMT destinés aux chercheurs d'emploi et des fiches de carrière ont été créés pour 55 professions.
- Le Food Processing HR Council a créé une nouvelle série de NPN pour les métiers du secteur de la fabrication d'aliments et de boissons, allant des professionnels de la finance œuvrant dans ce secteur aux bouchers industriels. En tout, 56 NPN ont été créées afin de permettre la prise de décisions plus éclairées au sujet des options de carrières, des compétences requises et de l'avancement professionnel dans le secteur de la transformation alimentaire.
- Manufacturiers et Exportateurs du Canada (MEC) a mis sur pied six programmes de certification dans le cadre de son projet sur les NPN en fabrication. Le MEC s'est associé au Congrès du travail du Canada pour élaborer le programme CertWorx +, qui prévoit la certification de six postes de fabrication clés, notamment gestionnaire de la production; superviseur; chef d'équipe; opérateur de machines; assembleur; et manutentionnaire.
- L'Association canadienne de la technologie de l'information (ACTI) a créé un nouveau système de reconnaissance avec l'aide du financement du PAIS, ce qui a permis d'accroître de 10 à 12 le nombre d'établissements reconnus par l'entremise de l'Université de Calgary et de l'Université Athabasca.

industriels clés du Canada de répondre à leurs besoins en matière de développement de la main-d'œuvre. Puisque les partenaires du PAIS sont des organismes représentatifs, notamment des organisations d'employeurs et d'employés, des établissements de formation et divers paliers de gouvernement, il y a des investissements (p. ex., contributions en nature et en espèces de la part des employeurs) et des appuis importants provenant des intervenants clés, afin de trouver des solutions pour l'ensemble de l'industrie visant à prévoir les pénuries et les disparités de compétences, et de permettre aux employeurs d'adopter de meilleures stratégies en matière de perfectionnement de la main-d'œuvre. À ce titre, l'IMT axée sur la demande sert d'outil de prévention contre le chômage et le sous-emploi, puisqu'elle communique les besoins réels en matière de main-d'œuvre aux employés d'aujourd'hui et de demain.

Ainsi, le PAIS est bien placé pour présenter un point de vue de l'employeur cohérent, complet et consensuel sur les enjeux liés au marché du travail et aux compétences, et constitue un élément essentiel du cadre pancanadien pour l'IMT.

Au cours de l'EF1617, le PAIS finançait 29 ententes pluriannuelles liées au développement et à la diffusion de l'IMT, aux NPN et aux programmes de reconnaissance professionnelle ou d'accréditation dans des secteurs à forte demande. Ces ententes étaient mises en œuvre avec divers intervenants représentant différents secteurs de l'industrie pour le développement des produits suivants :

IMT ou systèmes de prévisions (49 %), NPN (46 %) et certification et accréditation (5 % pour les deux). Par exemple, pendant l'EF1617, le PAIS finançait plusieurs projets intersectoriels ainsi que des projets pour les secteurs : de la construction, de l'environnement, du tourisme, de l'exploitation minière, du transport, de l'extraction de pétrole et de gaz, de la fabrication, de l'agriculture, de la foresterie, de l'aérospatiale, de la chaîne d'approvisionnement et de la technologie de l'information. La boîte de dialogue ci-dessus fournit un exemple de produits qui ont été développés et diffusés au moyen du financement du PAIS pendant l'EF1516.

Bien que les données d'enquête de l'EF1617 ne soient pas encore disponibles, 97 nouveaux rapports de recherche sur le marché du travail et 43 systèmes de prévisions ont été élaborés ou mis à jour, puis 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 de l'exploitation minière. De plus, 134 NPN ont été créées ou mises à jour, et le PAIS a contribué à l'élaboration ou à la mise à jour de 12 programmes de certification et 1 programme d'accréditation qui ont été mis au point et offerts au cours de l'EF1516.

Selon les données d'enquête du programme, plus de 162 000 personnes ont utilisé ces produits du PAIS. Toutefois, certains des bénéficiaires n'ont indiqué que les utilisateurs auxquels ils ont offert directement des produits d'IMT, et non les personnes à qui ils n'ont été que recommandés, ou encore les membres d'autres organisations ayant utilisé les produits. Par exemple, la Chambre de commerce du Canada, qui utilise les prévisions de l'IMT de ConstrucForce Canada, ne représente qu'un seul utilisateur, et ce, même si plusieurs employeurs en ont tiré profit. De plus, de l'ensemble des bénéficiaires ayant élaboré des NPN pendant l'EF1516, seulement la moitié ont effectué un suivi du nombre d'utilisateurs et l'ont mentionné dans un rapport. C'est pourquoi, dans plusieurs cas, le nombre d'utilisateurs pourrait être sous-estimé.

En outre, les bénéficiaires du programme ont mobilisé 13,8 millions de dollars du secteur privé et d'autres intervenants pendant l'EF1516. Les objectifs ultimes de plusieurs des projets n'ont toujours pas été atteints, puisqu'il s'agit de projets pluriannuels.

Pour ce qui est des progrès réalisés dans le cadre des priorités présentées dans le Plan de dépenses de l'a.-e. pour l'EF1617, les mesures suivantes ont été déployées :

- Le PAIS a poursuivi le développement d'une expertise sectorielle pour orienter les prochains investissements, tout en élaborant sa base de renseignements sur les secteurs stratégiques actuels et supplémentaires qui vivent un resserrement du marché du travail.
- Le PAIS a continué de mobiliser les industries relativement aux lacunes émergentes au chapitre des compétences. Le réseautage et l'établissement de partenariats se sont poursuivis aux fins de partage de renseignements. Étant donné qu'un grand nombre des projets approuvés ont une durée de trois ans, le PAIS a offert des conseils liés à l'IMT et a surveillé les résultats tout au long de la mise en œuvre des projets.
- Le PAIS a surveillé les dépenses des programmes, sollicité des propositions ciblées débutant durant l'EF1718 et préparé le lancement d'un appel de propositions.
- Le PAIS a accordé plus d'attention à la diffusion des renseignements sectoriels sur le marché du travail afin d'améliorer le niveau de sensibilisation et d'utilisation chez les intervenants externes et internes et afin d'accroître l'application des renseignements sur le marché du travail ainsi que leur intégration dans les programmes et les activités. Alors que les accords de contribution ont pris fin et que les produits livrables sont devenus accessibles, le PAIS a collaboré avec les bénéficiaires afin de s'assurer que les résultats des projets étaient transmis aux employeurs et aux intervenants par l'entremise de la plateforme de Guichet-Emplois et d'autres médias appropriés.
- Le PAIS a continué la collecte et la validation de données sur les extrants et les résultats disponibles de l'EF1516 et a appuyé la réalisation d'une évaluation du programme.

Initiative nationale sur les compétences essentielles

L'Initiative nationale sur les compétences essentielles (INCE) encourage les Canadiens à améliorer leurs compétences essentielles, pour mieux se préparer en vue d'obtenir un emploi et de le conserver, ainsi que de s'adapter au milieu de travail et de s'y épanouir. Ce mandat s'aligne à l'engagement du gouvernement du Canada visant l'apprentissage, le DC et l'emploi.

Pendant l'EF1415, le programme a été réorienté pour mettre l'accent sur l'intégration de l'alphabétisation et des compétences essentielles aux mesures de soutien à l'emploi et à la formation, afin d'élargir l'accès à des services d'emploi et à des formations de qualité pour le grand public. Par conséquent, le Bureau de l'alphabétisation et des compétences essentielles travaille en étroite collaboration avec d'autres ministères et organismes gouvernementaux, y compris les gouvernements provinciaux et territoriaux, et d'autres intervenants clés, comme les établissements postsecondaires, les employeurs et les syndicats.

La réorientation du programme a mené à un appel d'offres pour mettre à l'essai et évaluer des modèles de formation novateurs, qui aideront les Canadiens à perfectionner leur niveau d'alphabétisation et leurs compétences essentielles, en vue d'obtenir et de conserver un emploi, de s'adapter au marché du travail et de réussir sur le plan professionnel. L'appel a pris fin en février 2015 et a fait l'objet d'un examen par le Ministère jusqu'à l'EF1718. Par conséquent, aucun des projets dans le cadre de l'INCE n'a reçu de financement lors de l'EF1617.

Les projets se poursuivent au cours de l'EF1718 et ils recevront un financement dans le cadre de l'INCE pendant les trois prochains exercices financiers. Les projets mettront l'accent sur la reproduction, à grande échelle, d'approches éprouvées en matière de perfectionnement des compétences, et sur l'amélioration des mesures de soutien à l'emploi et à la formation adaptées aux besoins des chercheurs d'emploi, des travailleurs et des employeurs. Conformément aux priorités du gouvernement, un accent particulier sera placé sur les personnes ayant un faible niveau de compétences et devant surmonter plusieurs obstacles à l'emploi, comme les Autochtones, les jeunes et les femmes.

De plus, EDSC améliore l'accès aux mesures de soutien visant les compétences essentielles pour ceux qui en ont le plus besoin par l'entremise de programmes comme la SFCEA, le Fonds pour les compétences et les partenariats, et la Stratégie emploi jeunesse. À ce jour, par exemple, 82 des 85 signataires d'ententes de la SFCEA offrent de la formation axée sur l'alphabétisation et les compétences essentielles aux clients. En outre, plus de 230 000 outils et ressources en matière de compétences essentielles ont été utilisés ou téléchargés, y compris par l'intermédiaire de partenaires comme Service Canada, le Sceau rouge et le Réseau Entreprises Canada.

Métiers spécialisés, apprentissage et Programme du Sceau rouge

L'apprentissage est un élément essentiel pour former des gens de métier hautement spécialisés, ce qui permettra au Canada de soutenir la concurrence. Le Programme des normes interprovinciales Sceau rouge établit des normes communes, en vue d'évaluer les compétences des gens de métier partout au Canada et favorise l'uniformisation à l'échelle du pays.

Le Programme du Sceau rouge (2016) en bref :

- Plus de 28 000 mentions Sceau rouge ont été accordées aux finissants des programmes d'apprentissage et aux travailleurs expérimentés.
- Les cinq principaux métiers du Sceau rouge selon le nombre de mentions comprennent :
électricien/électricienne (construction),
mécanicien/mécanicienne de véhicules automobiles,
soudeur/soudeuse, mécanicien/mécanicienne de camions et transport, et plombier/plombière.
- Au cours des 10 dernières années, le nombre de mentions Sceau rouge accordées s'est accru de 50 %.
- Plus de 250 représentants de l'industrie ont participé à des ateliers organisés par EDSC afin d'élaborer des produits du Sceau rouge.
- Environ 500 représentants de l'industrie et fournisseurs de formations ont participé à des webinaires nationaux afin d'harmoniser la formation en apprentissage.
- En tout, 46 582 examens du Sceau rouge ont été passés.
- Un total de 512 535 personnes ont consulté le site Web du Programme du Sceau rouge.

Source : Conseil canadien des directeurs de l'apprentissage, 2016.
Les statistiques sont compilées par année civile.

Le Programme est une mesure bien établie, qui permet de fixer des normes interprovinciales communes pour harmoniser la formation en apprentissage dans les provinces et les territoires, fournir au public des descriptions

à jour des métiers au Canada et servir de base à l'évaluation. Dans le cadre de ce programme, les gens de métier chevronnés, de même que les 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 compétences provincial ou territorial, pour indiquer qu'ils ont rempli les exigences provinciales ou territoriales et ont démontré qu'ils possédaient les connaissances requises par la norme nationale dans ce métier. Dans la plupart des provinces et territoires, l'examen du Sceau rouge a été adopté en tant qu'examen final pour l'obtention de la reconnaissance professionnelle dans les métiers désignés Sceau rouge.

La mention Sceau rouge est la norme reconnue à l'échelle nationale pour les gens de métiers spécialisés au Canada. En 2016, 46 582 apprentis finissants et gens de métier chevronnés se sont présentés à l'examen du Sceau rouge à l'échelle du pays, et plus de 28 000 mentions Sceau rouge ont été 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 56 métiers spécialisés, qui regroupent 79 % des apprentis inscrits²⁸. 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 liés au Programme du Sceau rouge, dont des analyses professionnelles et des examens interprovinciaux. Ces produits font l'objet d'une mise à jour périodique, pour les ajuster à l'évolution des besoins du marché du travail. Puisque chaque province et territoire requiert des normes et des examens pour décerner une reconnaissance professionnelle aux milliers d'apprentis et personnes de métier chevronnés 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 élaborer leur partie des programmes d'apprentissage qui est présentée en classe.

Le Programme du Sceau rouge est en constante évolution, afin de refléter les besoins du marché du travail canadien et les priorités changeantes du gouvernement du Canada. Au cours des dernières années, la norme professionnelle nationale et son processus d'élaboration ont été largement améliorés. Les normes sont actuellement élaborées en tant que normes professionnelles du Sceau rouge (NPSR), en s'appuyant sur plus de commentaires provenant des intervenants (dont les gens de métiers, les formateurs et les employeurs). Afin d'encourager une plus grande harmonisation au niveau des formations et de la reconnaissance professionnelle à l'échelle du pays, les NPSR tiennent compte : des attentes en matière de rendement de l'industrie; des preuves

²⁸ Statistique Canada, Système d'information sur les apprentis inscrits 2015.

des compétences acquises; des objectifs et des résultats d'apprentissage; et des compétences essentielles. Les NPSR ont la capacité de générer plusieurs produits axés sur les besoins des utilisateurs, dont l'évaluation, la formation et les renseignements sur les carrières.

En raison de la mobilisation accrue des intervenants et du contenu amélioré, moins de métiers font l'objet d'une révision complète de leurs normes chaque année. Toutefois, il est également possible d'effectuer des révisions et d'apporter des corrections entre les cycles en fonction des commentaires. Lors de l'EF1617, six nouvelles normes professionnelles ont été publiées sur le site Web du Sceau rouge, ainsi que 51 produits axés sur les normes. Au cours de cette période, 78 examens du Sceau rouge ont été publiés pour 15 métiers.

Afin de réduire davantage les obstacles à la reconnaissance professionnelle 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, les territoires et les industries, 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 une plus grande mobilité des apprentis partout au pays, et aidera un plus grand nombre d'entre eux à terminer leur formation. En octobre 2016, le Forum des ministres du marché du travail (FMMT) a réaffirmé son engagement d'harmoniser 30 métiers du Sceau rouge d'ici 2020 dans la plupart des provinces et des territoires, ainsi que de déployer des efforts visant l'harmonisation de la formation pour les deux tiers des apprentis du Sceau rouge d'ici 2017 (hors Québec²⁹)^{30,31}.

Au mois de septembre 2016, la formation harmonisée avait été mise en œuvre pour 9 métiers désignés Sceau rouge (phase 1) dans la plupart des provinces et territoires. Pendant l'EF1617, le CCDA a mené des consultations auprès de l'industrie et a mis en œuvre la formation harmonisée pour 9 métiers de la phase 2, conformément à l'échéance de mise en œuvre de septembre 2017. Le CCDA a également réalisé des progrès relativement à l'harmonisation des phases 3, 4 et 5, et il est en voie d'atteindre l'objectif du FMMT en matière d'harmonisation de la formation en apprentissage dans la plupart des provinces et des territoires pour 30 métiers du Sceau rouge, ce qui représente 90 % des apprentis, d'ici 2020.

L'efficacité du processus d'obtention de consensus entre les intervenants de l'industrie, à l'échelle du pays, a été grandement améliorée par son harmonisation avec le processus d'élaboration des NPSR. Étant donné que le processus d'élaboration des normes réunit les mêmes intervenants clés qui participent au développement de la formation en apprentissage, ils sont en mesure de partager les meilleures pratiques et de fournir une justification

²⁹ Le gouvernement du Québec participe à titre d'observateur.

³⁰ En Ontario, les consultations auprès des partenaires de l'industrie au sujet de l'harmonisation sont menées par l'Ordre des métiers de l'Ontario. L'Ontario continue d'appuyer l'harmonisation et approuve tout effort visant à améliorer la qualité de la formation en apprentissage et la mobilité des apprentis. Toutefois, la province n'est pas en mesure de s'engager à mettre en œuvre des éléments particuliers du processus d'harmonisation ou à suivre des échéanciers précis.

³¹ Les 30 métiers du Sceau rouge sont : charpentier/charpentière; opérateur/opératrice de grue automotrice; opérateur/opératrice de grue automotrice (hydraulique); soudeur/soudeuse; opérateur/opératrice de grue à tour; mécanicien/mécanicienne d'équipement lourd; monteur-ajusteur/monteuse-ajusteuse de charpentes métalliques; monteur/monteuse de charpentes en acier (généraliste); monteur/monteuse de charpentes en acier (structural/ornemental); monteur/monteuse de charpentes en acier (barres d'armature); électricien/électicienne (construction); électricien industriel/électicienne industrielle; monteur/monteuse d'appareils de chauffage; plombier/plombière; chaudronnier/chaudronnière; mécanicien/mécanicienne en protection-incendie; technicien/technicienne en instrumentation et contrôle; monteur/monteuse de lignes sous tension; mécanicien/mécanicienne de réfrigération et d'air climatisé; mécanicien/mécanicienne de machinerie agricole; réparateur/réparatrice de remorques de camions; mécanicien/mécanicienne de camions et transport; mécanicien/mécanicienne de véhicules automobiles; débosseleur-peintre/débosseseuse-peintre; peintre d'automobiles; mécanicien industriel/mécanicienne industrielle (de chantier); cuisinier/cuisinière; ouvrier-ajusteur/ouvrière-ajusteuse; machiniste; et coiffeur/coiffeuse.

pour la création du meilleur programme de formation possible pour les apprentis partout au Canada. Ce processus harmonisé assure également la durabilité de la formation harmonisée à long terme, tout en permettant de garder le contenu de la formation aussi à jour que la norme.

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 2016, environ 30 intervenants nationaux ont confirmé leur appui aux travaux en cours sur les orientations stratégiques du CCDA, telles que les progrès continus relativement à l'harmonisation.

EDSC continue de travailler avec les provinces et les territoires pour accroître la participation des employeurs à l'apprentissage. En octobre 2016, le FMMT a convenu d'explorer des approches novatrices pour accroître la participation des employeurs, afin d'obtenir des possibilités d'emploi et des résultats améliorés pour l'apprentissage. Au cours de l'EF1617, EDSC a travaillé avec les provinces et les territoires intéressés pour cibler les meilleures pratiques et les secteurs d'investissement, afin d'éliminer les obstacles à la participation des employeurs à l'apprentissage.

Le site Web du Sceau rouge (sceau-rouge.ca) est le portail de communications pour le Programme du Sceau rouge. En 2016, le site Web a accueilli environ 512 000 visiteurs, pour un total de plus de 2,7 millions de visualisations. Le kiosque du Sceau rouge et le matériel promotionnel ont informé les Canadiens de la valeur du programme et de l'apprentissage lors de divers événements publics au Canada.

Souplesse et innovation dans la formation technique des apprentis

Le gouvernement du Canada a également investi pour étendre l'utilisation d'approches novatrices à la formation technique en apprentissage, par l'entremise du projet pilote Souplesse et innovation dans la formation technique des apprentis. Le projet pilote englobe dix établissements de formation de partout au Canada qui mettent à l'essai des approches de prestation différentes pour la formation technique en apprentissage comme l'apprentissage en ligne, l'apprentissage mixte, la simulation en classe et l'apprentissage technique en milieu de travail ou à l'extérieur de la salle de classe traditionnelle. L'objectif de recherche du projet pilote est de vérifier si ces méthodes différentes peuvent améliorer l'accès à la formation en apprentissage, augmenter le niveau de participation des employeurs à la formation en apprentissage, améliorer les taux d'achèvement des programmes d'apprentissage et augmenter le rendement global de la formation en apprentissage. Un rapport final comprenant les constatations et les recommandations du projet pilote, relativement aux approches de prestation différentes, sera partagé avec les intervenants et les décideurs en matière d'apprentissage. Le projet pilote devrait prendre fin pendant l'EF1819.

Projet de recherche : Système d'information sur les apprentis inscrits

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 Canada³², il y avait 336 252 apprentis en formation en 2015. Parmi les 79 713 nouvelles inscriptions, 62 979 (79 %) visaient des métiers désignés Sceau rouge. Les principaux métiers du Sceau rouge suivants comportaient le plus grand nombre de nouvelles inscriptions : électricien/électricienne (construction) (9 855); charpentier/charpentière (7 167), mécanicien/mécanicienne de véhicules automobiles (4 563); plombier/plombière (3 693); et soudeur/soudeuse (3 384).

En novembre 2015, Statistique Canada et EDSC ont lancé un projet de deux ans visant à améliorer la qualité des données du SIAI, afin d'appuyer la mise sur pied d'une base de données nationale sur les apprentis comprenant des renseignements plus précis, comparables et représentatifs. Les représentants provinciaux et territoriaux ont grandement soutenu le processus. Les résultats et les recommandations orientant le plan d'action ont été achevés en mars 2017.

EDSC et Statistique Canada ont terminé avec succès le projet pilote de données longitudinales du SIAI en mars 2017. L'étude visait à étudier la possibilité d'étendre l'utilité des données du SIAI par un couplage avec d'autres sources de données (p. ex., données sur l'impôt). Le projet pilote, auquel ont participé l'Alberta, le Nouveau-Brunswick et la Nouvelle-Écosse (ces deux dernières provinces étant ensemble), a été conçu afin de suivre les apprentis pendant qu'ils cheminent dans leur programme d'apprentissage, dans le but de produire des statistiques sur l'achèvement des programmes d'apprentissage, les revenus et la mobilité.

Financée par EDSC au moyen d'un investissement de 6,8 millions de dollars, l'Enquête nationale auprès des apprentis (ENA) de 2015 a été publiée en mars 2017. L'ENA a recueilli de l'information auprès de 28 469 apprentis et aidera à combler les lacunes dans les connaissances sur les expériences des apprentis après la dernière récession. L'enquête indiquera aussi comment plusieurs initiatives (p. ex., les subventions aux apprentis) peuvent avoir influencé l'inscription et les taux d'achèvement. L'ENA présente un portrait généralement positif de l'apprentissage. Par exemple, les apprentis, qui ont achevé leur programme, ont de meilleurs résultats, c.-à-d. qu'ils sont plus susceptibles d'avoir un emploi, de conserver un emploi à durée indéterminée et d'avoir de meilleurs revenus. Environ 9 apprentis sur 10 voient l'apprentissage comme étant la meilleure façon d'apprendre un métier.

Environ 60 % des apprentis étaient au courant des subventions aux apprentis et plus de la moitié d'entre eux ont présenté une demande pour obtenir des prestations d'a.-e. pendant une formation technique.

Classification nationale des professions

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 et l'administration des programmes liés à l'emploi. Elle décrit les titres des professions, les fonctions, les tâches, les exigences liées à l'emploi, les responsabilités et les qualifications.

³² Le Système d'information sur les apprentis inscrits de 2015 a été publié par Statistique Canada le 27 juin 2017.

La CNP est révisée tous les cinq ans, afin de refléter tout changement dans la dynamique professionnelle et les lieux de travail au pays. La version actuelle (CNP de 2016) a été publiée en octobre 2016 et remplace la version de 2011 publiée en janvier 2012. La recherche se poursuit dans le but de publier régulièrement des mises à jour dès la fin de l'année 2017. Des travaux sont également en cours relativement à la révision de la structure de la CNP de 2021. La CNP de 2016 compte plus de 30 000 titres de profession regroupés en 500 groupes de base, soit des groupes de professions présentant des exigences et des tâches relatives à l'emploi, et un niveau et un type de compétences semblables.

Les enquêtes, les recherches, les analyses et les rapports sur le marché du travail s'appuient généralement sur la CNP. Les programmes liés à l'emploi, comme l'a.-e. et le Programme des travailleurs étrangers temporaires, ainsi que les programmes visant l'intégration des travailleurs blessés et des personnes handicapées, sont axés sur la CNP pour analyser les conditions du marché du travail, afin d'établir des considérations stratégiques pour la conception de programmes et de politiques ainsi que la prestation de services.

La CNP permet aux chercheurs d'emploi de tisser des liens avec les employeurs cherchant des travailleurs. Elle accorde aussi la possibilité aux étudiants de prendre des décisions éclairées relativement à leur éducation et à leur carrière, et aux gouvernements et autres organismes de concevoir de même que d'offrir des programmes appuyant un marché du travail efficace.

Projets phares pour les communautés de langue officielle en situation minoritaire (CLOSM)

Lancé en 2005, le Fonds d'habilitation (FH) pour les CLOSM représente les efforts soutenus déployés pour rendre possible le développement économique à l'échelle des communautés, et pour faire croître les avantages économiques de la dualité linguistique. Le FH est une part importante d'une vaste stratégie horizontale du gouvernement du Canada pour la dualité linguistique, comme il est indiqué dans la Feuille de route pour les langues officielles du Canada 2013-2018 : Éducation, immigration, communautés³³.

Les projets phares s'harmonisent avec la mission d'EDSC, qui « consiste à bâtir un Canada plus fort et plus concurrentiel, à aider les Canadiens et les Canadiennes à faire les bons choix afin que leur vie soit productive et gratifiante, et à améliorer leur qualité de vie. » Ils permettent également à un certain nombre de ministères fédéraux, d'organismes et d'intervenants externes partenaires (p. ex., les employeurs et les établissements d'enseignement) à offrir une réponse coordonnée aux enjeux et aux débouchés, actuels et émergents, de développement économique pour les CLOSM.

Plus précisément, les projets phares :

- se fondent sur un projet existant bien établi (p. ex., les meilleures pratiques) ou réduisent l'écart entre des projets existants;
- ont une portée ou un impact national, régional ou multirégional;
- appuient le développement ou le renforcement de la coopération et des partenariats entre les secteurs;

³³ <https://www.canada.ca/fr/patrimoine-canadien/services/langues-officielles-bilinguisme/feuille-route/2013-2018.html>

- aident à trouver et à mettre à l'essai de meilleures façons d'aider les personnes à devenir ou à rester aptes à occuper ou à reprendre un emploi et à être des membres productifs du marché du travail;
- ont d'importantes conséquences sur l'apprentissage pour de nombreux intervenants;
- répondent à une priorité ou représentent une solution à un problème soulevé par une communauté qui n'est pas résolu par les programmes normaux; et
- appuient le domaine thématique ou sectoriel prioritaire des CLOSM (p. ex. les études sectorielles).

Le gouvernement du Canada a accordé la priorité à plusieurs mécanismes pour corriger les déséquilibres entre l'offre et la demande de compétences, tout en réduisant le chômage, par le biais de moyens d'action nationaux soutenant la mobilité de la main-d'œuvre (p. ex., l'IMT). Toutefois, pour les CLOSM, la migration des personnes qualifiées hors de leurs collectivités peut avoir un impact négatif sur leur compétitivité globale et aggraver les défis lorsqu'il est temps d'attirer de nouveaux débouchés et de renforcer le dynamisme de la collectivité. Les projets phares contribuent à la réalisation des engagements pris par le gouvernement du Canada relativement à la dualité linguistique du pays, et ils aident le Ministère à créer des relations de collaboration enrichissantes, tout en poursuivant le dialogue et les activités de liaison active avec les nouveaux partenaires dans le cadre de la mise en œuvre des projets phares.

Les projets phares fournissent également à EDSC une réponse claire à l'étude de 2014 du Comité permanent des langues officielles sur la situation économique des CLOSM au Canada. L'étude a souligné l'importance de la planification et du leadership en matière du développement économique des CLOSM, et elle a recommandé qu'EDSC, en collaboration avec Innovation, Sciences et Développement économique (ISDE) Canada, travaille à mieux harmoniser leurs programmes. ISDE et les organismes de développement régional sont des partenaires clés des CLOSM dans le cadre du Réseau d'action économique (RAÉ).

Le RAÉ est la structure de gouvernance des projets phares. Le réseau constitue une plateforme intergouvernementale à intervenants multiples qui dirige la coordination, la conception, la surveillance et l'évaluation de projets. La prestation des projets phares a été entreprise partout au pays par des organismes de développement économique et des ressources humaines bien établis des CLOSM, dont le Réseau de développement économique et d'employabilité (RDÉE Canada), en collaboration avec 12 organismes provinciaux et territoriaux francophones hors Québec et la Corporation d'employabilité et de développement économique communautaire (CEDEC) pour la minorité anglophone du Québec.

Les investissements réalisés par EDSC, financés au moyen des mesures de soutien de R et I de la partie II de l'a.-e., aident à faire progresser des secteurs prioritaires, tels que déterminés dans le Plan canadien de développement économique pour les CLOSM 2015-2020 (PCDÉ). Ces secteurs prioritaires visent notamment la réalisation d'études sectorielles, le développement de synergies, la mise au point d'outils et de mesures de soutien pour les employeurs, et une approche collaborative dont le but est de surmonter les défis et les problèmes concrets dans les collectivités. Le financement a donné l'occasion au gouvernement, au secteur privé, aux CLOSM et aux autres intervenants de collaborer sur les priorités en matière de développement économique et d'emploi, qui représentent d'importants facteurs dans la vitalité des CLOSM.

Les projets phares étaient des initiatives communautaires qui s'appuyaient sur les meilleures pratiques existantes et visaient à tester des approches novatrices qui pourraient être adoptées par les CLOSM à l'échelle du pays (p. ex., du niveau local au niveau multirégional).

Au cours de l'EF1617, les projets phares ont mis l'accent sur :

- améliorer l'IMT à l'échelle locale et approfondir la compréhension des marchés du travail et des besoins de main-d'œuvre du Canada;
- aider les entreprises à trouver les compétences dont elles ont besoin pour répondre à une demande changeante;
- soutenir l'intégration au marché du travail et améliorer la capacité d'adaptation de la main-d'œuvre; et
- favoriser la participation, la collaboration et l'innovation.

En plus de répondre aux objectifs des CLOSM, les projets phares sont conçus en vue de :

- tester des approches collaboratives novatrices; et
- générer des leçons sur les résultats relatifs à l'adaptabilité de ces projets qui, une fois mises à l'essai, peuvent être intégrés aux activités offertes par le programme du FH.

Huit projets ont été soutenus par le biais de fonds pancanadiens pendant l'EF1617. Tous ont appuyé les priorités du gouvernement visant à accroître la participation et l'innovation en matière de développement des compétences et d'amélioration de la formation, et ils ont aidé à créer des occasions pour les Canadiens et à renforcer la vitalité des CLOSM.

Les points suivants fournissent des exemples de projets phares mis en œuvre au cours de l'EF1617 et de la manière dont ils correspondent aux priorités du gouvernement du Canada :

- L'extension de l'initiative fructueuse Eco-Ouest, un projet du FH, pour englober les petites communautés de langue officielle de l'Ontario (population de moins de 20 000), afin de les aider à effectuer la transition vers des initiatives plus durables grâce au développement d'une main-d'œuvre qualifiée.
- Le développement du Salon virtuel (en ligne) pour permettre aux entreprises des CLOSM d'accéder à des outils et à des renseignements sur le recrutement et l'intégration de travailleurs spécialisés à l'échelle locale, nationale et internationale.
- La création d'un observatoire économique de la francophonie canadienne en collaboration avec l'Organisation internationale de la Francophonie.
- Le développement d'un modèle permettant de cerner, d'élaborer et d'offrir des programmes de formation destinés aux travailleurs du secteur touristique et comportant des éléments d'alphabétisation et de développement des compétences essentielles.
- La conception de curricula et de partenariats visant à former les travailleurs du secteur de l'apprentissage des jeunes enfants, notamment en leur offrant de la formation axée sur l'entrepreneuriat, l'alphabétisation et le développement des compétences essentielles.

Ces projets ont atteint les objectifs en matière d'établissement de nouveaux partenariats, de mise au profit des ressources, d'apport d'une expertise et de mise en œuvre d'initiatives pratiques dans les communautés. Les initiatives ont apporté un soutien aux chercheurs d'emploi, aux entreprises et aux collectivités des CLOSM. Les projets ont aidé à renforcer la capacité des CLOSM à augmenter le nombre de clients bénéficiaires et à accroître la visibilité des services. Ils ont également permis le partage des meilleures pratiques à l'échelle du pays, au profit des autres provinces et territoires. Étant donné les impacts positifs, la reproduction de plusieurs des projets à petite échelle qui avaient été mis à l'essai est en cours dans d'autres régions, de même que l'application des leçons apprises. Il y a une demande importante ainsi qu'un fort intérêt de la part des intervenants communautaires relativement à l'extension de cette initiative.

Recherche sur les entreprises sociales d'insertion par le travail (ESIT)

Le programme de recherche sur les ESIT comprend une étude longitudinale de cinq ans qui est composée de six projets principaux, qui ont été recommandés pour le financement et qui visent à mesurer l'impact des entreprises sociales sur les résultats sur le plan professionnel des populations vulnérables, y compris les personnes handicapées, les jeunes, les nouveaux arrivants, les sans-abri ou les personnes à risque de le devenir, et les Autochtones. Cet ensemble de projets aidera à déterminer :

- l'efficacité des ESIT pour faire la promotion de l'intégration à la société et au marché du travail des personnes vulnérables;
- les meilleurs modèles d'ESIT et types de programmes de formation; et
- le rendement du capital investi par le gouvernement.

Parmi ces six projets de recherche ayant été recommandés pour le financement, il y en a un qui est fondé sur un concept presque expérimental et cinq qui sont basés sur des études de cas portant sur plusieurs sites. Ces projets se trouvent en Ontario (trois projets), au Québec (un projet) et en Colombie-Britannique (un projet). Ils sont axés sur différents groupes à risque, modèles d'ESIT pour l'intégration au marché du travail et programmes de formation. Certains de ces projets s'appuient sur d'anciennes recherches par étude de cas. Presque tous ces projets incluent une analyse coûts-bénéfices ou du rendement social de l'investissement des interventions au moyen des ESIT.

EDSC surveillera l'exécution et l'avancement des six projets de recherche qui ont été recommandés pour le financement par l'intermédiaire des mesures de soutien à la R et I de la partie II de l'a.-e.

Conditionnellement au maintien du financement, d'autres participants seront recrutés pour les projets de recherche sur les ESIT au cours de l'exercice suivant, et leur expérience sera surveillée pendant trois années complètes. Les rapports de recherche provisoires et le webinaire annuel seront requis pour tous les prochains exercices, et les versions définitives des rapports de recherche devront être soumises le 31 mars 2022.

Les résultats de cette série de projets seront intégrés dans une base de données cohérente sur les résultats des ESIT au Canada. Le programme de base de données travaillera en collaboration directe avec les six projets de

recherche sur les ESIT pour recueillir des données sur les résultats professionnels immédiats et à long terme des participants, les résultats sociaux pertinents, la nature des interventions, et les caractéristiques des participants eux-mêmes ainsi que des entreprises sociales impliquées.

Pour compléter le programme de recherche longitudinale sur les ESIT proposé ici, EDSC entreprendra un programme de recherche interne axé sur l'analyse de sa base de données sur les subventions et contributions et ce, dans le but d'évaluer le nombre d'entreprises sociales qui obtiennent du financement dans le cadre des programmes du Ministère. EDSC étudiera aussi la possibilité d'utiliser ses données sur l'administration des programmes, afin d'évaluer l'efficacité relative à court terme des ESIT dans la promotion de l'intégration au marché du travail des personnes vulnérables, comparativement aux effets obtenus dans les autres types d'interventions.

Ce programme de recherche sur cinq ans fournit des données probantes précieuses pour soutenir la réalisation des objectifs du gouvernement du Canada et d'EDSC visant à créer une main-d'œuvre compétente, adaptable et inclusive, en plus d'un marché du travail efficace. Ces éléments de preuve guideront les décisions relatives au financement des politiques et des programmes pour les investissements du gouvernement fédéral dans ces secteurs. Ces objectifs sont partiellement facilités en mettant l'accent sur la collaboration avec le secteur sans but lucratif et les entreprises privées pour la mise en œuvre d'idées novatrices, de partenariats sociaux et d'approches fondées sur la finance sociale. Par conséquent, l'approche adoptée pour le programme de recherche lui-même est un exemple de ce type de collaboration.

Cette stratégie de recherche cadre parfaitement avec la Stratégie d'innovation sociale et de finance sociale du gouvernement. Elle s'inscrit également dans le cadre des initiatives de longue date réalisées par divers gouvernements en vue de soutenir les entreprises sociales comme un modèle d'entreprise primordial. Les entreprises sociales sont de bons exemples d'organismes communautaires qui créent des solutions novatrices pour les problèmes les plus épineux de notre société et qui adoptent de nouvelles sources de revenus et de financement, afin d'être plus viables et d'avoir un impact plus important. Ainsi, les entreprises sociales peuvent aider à stimuler une croissance économique inclusive, car elles « permettent de créer de l'emploi et de développer le capital humain des groupes sous-représentés sur le marché du travail ».

Les ESIT pourraient avoir la capacité d'intégrer ou de réintégrer les populations vulnérables aux marchés du travail existants, ou de créer des emplois à long terme et, dans une plus large mesure, d'accroître l'employabilité des populations désavantagées. Cependant, le manque de données empiriques concernant les incidences directes sur le marché du travail et les autres résultats sociaux pertinents des entreprises sociales, pour différentes populations vulnérables du Canada, représente un obstacle à l'élaboration de politiques et de programmes fondés sur des faits visant à soutenir la croissance de la participation au marché du travail des individus, qui font face à des difficultés multiples et complexes.

Le programme de recherche sur les ESIT pourrait faire progresser la compréhension du gouvernement du Canada des approches novatrices visant à soutenir la formation, le DC, l'intégration au marché du travail et le maintien de l'emploi pour les personnes qui font face à de multiples obstacles complexes à l'intégration au marché du travail canadien. Les résultats guideront l'élaboration des politiques et des programmes en vue de soutenir les populations vulnérables, en développant des connaissances pour combler les importantes lacunes en matière

d'information. Les résultats seront également utiles pour le processus de réflexion en matière de politiques et de programmes de la série d'initiatives et de programmes intégrés relatifs au marché du travail d'EDSC. Ils permettront aussi d'orienter les mesures de soutien globales pour les entreprises sociales du Ministère en vertu de la Stratégie d'innovation sociale et de finance sociale.

Les projets de recherche sur les ESIT ont présenté les réalisations suivantes lors de l'EF1617 :

- la conduite de l'étude de faisabilité et la présentation des recommandations à la haute direction – mai 2016;
- la mise en place du processus de réception pour obtenir des notes conceptuelles concernant les projets de recherche sur les ESIT – août à septembre 2016;
- l'évaluation des notes conceptuelles qui ont été reçues – octobre 2016;
- le lancement d'un appel de propositions ciblé – novembre 2016; et
- l'évaluation des propositions de projet et la formulation de recommandations de financement pour six accords de contribution – janvier-février 2017.

La conceptualisation de la base de données sur les résultats des ESIT et sa mise en œuvre sont prévues pour la fin de l'EF1718 et pour l'EF1819, respectivement. Le budget théorique pour le programme de recherche complet de cinq ans est évalué à 2 200 000 \$, selon les affectations annuelles versées par l'entremise du Plan de dépenses de l'a.-e. pour les projets pancanadiens.

Information sur le marché du travail (IMT)

EDSC met actuellement en œuvre un Plan de travail national pour les services d'IMT à l'appui du service national de placement pour assurer l'uniformité de la diffusion de l'IMT à l'échelle du pays. 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 maintenir en poste des travailleurs. Elle les aide également à prendre des décisions d'affaires et d'investissement éclairées, en offrant des renseignements sur les salaires et sur l'offre et la demande de main-d'œuvre, ainsi qu'en influençant les programmes d'enseignement.

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 aux 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 les professions détaillées au niveau des codes à 4 chiffres de la CNP (520 professions pour la CNP de 2006), à l'échelle des provinces et territoires ainsi que des régions économiques, lorsque les données le permettent. Le Ministère a publié les perspectives sur le site Web de Guichet-Emplois en mai 2015 et mis à jour les salaires en novembre 2015. La transition vers la CNP de 2011 a été planifiée, et les efforts de mise en œuvre ont commencé. Le système de demande de l'a.-e. est notamment passé à la CNP de 2011 en janvier 2016.

Des actualités hebdomadaires du marché du travail; des bulletins mensuels, trimestriels et annuels sur le marché du travail; et des analyses annuelles ou semestrielles de l'environnement sont affichés pour toutes les régions du pays sur le site Web de Guichet-Emplois. D'autres produits d'IMT, comme des perspectives sectorielles et des profils de segment de clientèle (versions de 2014) y sont disponibles pour certaines régions. De plus, des travaux ont été entrepris pour concevoir de nouveaux outils et des applications mobiles qui présenteront différemment l'IMT, notamment l'utilisation d'un outil interactif de cartographie. Ces mesures visent à veiller à ce que l'ensemble des Canadiens puissent aisément consulter de l'IMT de grande qualité pour toutes les régions au pays.

De plus, EDSC a poursuivi ses travaux avec les provinces et les territoires afin de mettre sur pied le Conseil de l'IMT. Ce conseil complétera les activités existantes d'IMT au pays en ciblant et mettant en œuvre des priorités pancanadiennes pour la collecte, l'analyse et la diffusion d'IMT.

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 aux employeurs, et ils aident les particuliers à établir et à mettre en application leur plan de retour au travail. Guichet-Emplois a été conçu afin d'améliorer la façon dont l'information sur les emplois et le marché du travail est diffusée, en réduisant les chevauchements, en améliorant la qualité de l'information et en rendant cette information plus accessible et plus conviviale.

En partenariat avec les provinces et les territoires, EDSC assure le maintien du site Web de Guichet-Emplois. Ce site propose un service de placement électronique pour jumeler les chercheurs d'emploi aux employeurs, dans le cadre du Service national de placement. Guichet-Emplois offre aux travailleurs une liste des possibilités d'emploi à l'échelle du pays pour les aider dans leur recherche. Les employeurs peuvent également avoir recours au site pour y afficher leurs postes vacants et trouver des candidats qualifiés.

En fournissant des renseignements sur les postes vacants à l'échelle locale, régionale et nationale, ainsi que des renseignements sur les exigences en matière d'éducation et de compétences pour les professions à forte demande, Guichet-Emplois soutient une main-d'œuvre canadienne plus informée, compétente, concurrentielle et mobile.

Au cours de l'EF1617, Guichet-Emplois a apporté nombre d'améliorations à ses services en ligne, y compris le lancement de sa nouvelle interface utilisateur et du nouvel outil Concepteur de CV. Des améliorations ont été apportées aux processus de validation des employeurs et des offres d'emploi afin de permettre à Guichet-Emplois de mieux répondre à ses normes de service. L'algorithme de Jumelage-emploi a été optimisé davantage afin de réaliser des jumelages plus pertinents, et de nouveaux outils ont été ajoutés pour aider les chercheurs d'emploi des groupes sous-représentés à trouver un emploi convenable. L'outil Alertes-Emplois a été amélioré pour permettre aux chercheurs d'emploi de personnaliser davantage leur recherche et pour assurer une meilleure intégration avec la fonctionnalité Recherche d'emploi. Enfin, Guichet-Emplois a développé un ensemble d'outils administratifs pour les partenaires provinciaux et territoriaux afin de leur permettre d'accéder aux rapports de données et aux manuels de formation, ainsi que de créer du contenu propre aux provinces et aux territoires qui est affiché selon le lieu où l'utilisateur se trouve.

En date du 31 mars 2017, environ 130 000 employeurs ont créé un compte à l'aide du nouveau module des employeurs, et plus de 201 000 offres d'emploi ont été jumelées à des chercheurs d'emploi par l'intermédiaire de Jumelage-emploi. Par ailleurs, les travailleurs peuvent s'abonner au service Alertes-Emplois afin de recevoir quotidiennement des avis par courriel lorsque de nouvelles offres d'emploi sont affichées. Plus de 690 000 abonnés ont reçu plus de 433 millions d'alertes au cours de l'exercice financier. Lors de l'EF1617, Guichet-Emplois a reçu plus de 65 millions de visites et a affiché plus de 1,2 million d'offres d'emploi publiées par plus de 209 000 employeurs, y compris celles ayant été affichées sur les sites d'emplois provinciaux, territoriaux et privés.

Guichet-Emplois offre également une gamme d'outils relatifs à l'IMT pour aider les utilisateurs à comprendre le marché du travail et à prendre des décisions éclairées relativement à leur éducation et leur carrière. L'outil leur permet de chercher de l'IMT, ce qui comprend des données sur les tendances, les salaires, les perspectives et les études, ainsi que sur les exigences en matière de compétences pour une profession donnée, à l'échelle locale, régionale et nationale.

Guichet-Emplois a fait l'objet de deux évaluations distinctes pendant l'EF1617. L'évaluation de l'information sur l'apprentissage et le marché du travail a déterminé que la consolidation de l'information sur l'emploi et le marché du travail sur Guichet-Emplois était bénéfique pour les Canadiens. De plus, les utilisateurs sont globalement satisfaits des services disponibles et de l'information affichée sur le site.

3.4.4 Systèmes de TI appuyant les ententes avec les provinces, les territoires et les autochtones

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 prestations d'emploi et mesures de soutien (PEMS) offertes en vertu des EDMT. Ces échanges permettent de vérifier l'admissibilité à l'a.-e.; de comprendre les caractéristiques des prestataires d'a.-e.; de déterminer quels clients peuvent profiter des programmes semblables aux PEMS; de rédiger des rapports 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 les programmes. Les systèmes et les applications utilisés pour ces échanges de données requièrent des améliorations continues et un entretien constant, afin

d'assurer 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 fédéral et provincial de données connu sous le nom de « cession de prestations », qui aide à coordonner les paiements d'aide sociale tandis que les demandes d'a.-e. sont jugées.

Durant l'EF1617, EDSC a continué la modernisation de plusieurs composants des systèmes et applications qui permettent le partage sécuritaire par voie électronique des données de programme. EDSC a également étendu à la province de l'Alberta l'utilisation de l'application de Repérage, référence et rétroaction, un outil qui favorise l'engagement proactif et qui complète les processus existants pour identifier et mobiliser les clients. Troisièmement, EDSC a continué d'améliorer les systèmes de traitement et de stockage des données pour la surveillance, l'évaluation et l'amélioration des programmes.



Chapitre IV

Administration du régime

Le présent chapitre donne un aperçu de la prestation des services de l'assurance-emploi dont ont bénéficié les Canadiens pour l'EF1617. Il suit les étapes du processus d'assurance-emploi du point de vue du client, de la collecte de renseignements généraux; du traitement, jusqu'à la fin de la période de prestations. Il met l'accent sur les interactions avec les employés et les employeurs tout au long dudit processus. De plus, il décrit les mécanismes de recours pour les demandeurs grâce à la procédure de demande de révision et d'appels de l'AE et le rôle d'EDSC à l'égard du Tribunal de la sécurité sociale (TSS). Il traite également de la production de rapports et des mesures de la qualité utilisés pour assurer la surveillance de la prestation des services offerts dans le cadre du régime de l'assurance-emploi et des cotisations.

En plus de cet aperçu, EDSC mène des études complémentaires pour évaluer des éléments particuliers du régime d'assurance-emploi et sa prestation de services aux Canadiens. L'une des études axée sur le soutien de l'assurance-emploi à la formation en apprentissage au cours de EF1617 a été réalisée récemment et se trouve à l'annexe 6.

Remarque sur la méthodologie :

Dans le présent chapitre, on fait référence aux demandeurs et aux clients. Les demandeurs désignent les particuliers qui ont présenté une demande d'assurance-emploi (acceptées ou refusées), auxquels s'ajoutent ceux qui reçoivent actuellement des prestations. Les clients désignent les demandeurs, les employeurs et autres parties intéressées.

De plus, le terme « EF1617 » sera utilisé tout au long du présent chapitre pour faire référence à l'exercice financier débutant le 1^{er} avril 2016 et se terminant le 31 mars 2017.

4.1 Introduction et contexte relatif à la prestation des services d'assurance-emploi

Les prestataires d'assurance-emploi s'attendent à ce qu'EDSC leur donne de l'information et des conseils à toutes les étapes de la procédure de demande, en vue de recevoir en temps opportun des prestations exactes.

Les demandeurs et les employeurs peuvent consulter Service Canada en ligne, par téléphone ou en personne. Le traitement et le paiement des prestations s'effectuent au moyen d'un réseau de sites de traitement et de centres d'appels spécialisés de l'assurance emploi situés dans l'ensemble du pays. Ce réseau tient compte des tendances saisonnières de la charge de travail tout en s'adaptant aux hausses imprévues découlant de la conjoncture économique ou de perturbations majeures comme les catastrophes naturelles.

Pour améliorer la qualité des services, EDSC concentre ses efforts sur les besoins et les attentes des Canadiens. Dans le budget de 2016, le gouvernement du Canada a promis d'améliorer les services offerts aux prestataires d'assurance-emploi. Cet engagement a préparé le terrain pour des changements législatifs, le financement nécessaire à l'embauche d'agents dans les centres d'appels, en particulier pour le centre d'appels spécialisés de l'assurance-emploi, et il a débouché sur le lancement de l'examen de la qualité des services d'assurance-emploi. Dans ces efforts, le gouvernement mise sur les progrès des dix dernières années pour informatiser encore plus les procédures, simplifier le processus et réduire les formalités administratives pour les demandeurs, les employeurs et les agents d'EDSC. Ces changements ont déjà commencé à porter fruit. Le nombre d'erreurs dans les demandes, par exemple, a diminué, ce qui porte le taux d'exactitude des paiements à 95,4 % au cours de la période visée comparativement à 93,9 % l'année précédente. Les délais de traitement ont également raccourci de sorte que l'objectif annuel est atteint : pour plus de 80 % des demandes, les demandeurs ont reçu leur prestation ou une réponse dans les 28 jours civils suivant le dépôt de leur demande (voir la Section [4.3.3. Traitement des demandes](#) pour de plus amples renseignements). Le gouvernement a réparti les activités de traitement dans l'ensemble du réseau national dans les endroits disposant des capacités nécessaires pour les prendre en charge, et le papier a été pratiquement éliminé. Il a poursuivi ses efforts pour accélérer l'informatisation du traitement des demandes et optimiser les services électroniques offerts aux particuliers et aux entreprises.

Examen de la qualité des services d'assurance-emploi

En mai 2016, le gouvernement a lancé l'Examen de la qualité des services d'assurance-emploi : il s'agit d'un processus de consultation à l'échelle nationale auprès des principaux intervenants et du public afin de recueillir leurs commentaires sur les façons d'améliorer les services offerts aux prestataires d'assurance-emploi.

Le comité d'examen, dirigé par trois députés, a demandé aux Canadiens de partout au pays comment améliorer les services offerts aux prestataires d'assurance-emploi. Ils ont été consultés au moyen de tables rondes et d'un questionnaire en ligne. Pour appuyer cet examen, le Ministère a mené un sondage sur l'expérience client auprès d'un échantillon de prestataires de l'AE choisis au hasard. Ce sondage, réalisé exclusivement auprès de clients de l'AE, a fait ressortir un taux de satisfaction global de 78 %. Les résultats du sondage sur l'expérience client, qui ont été publiés en mars 2017, sont disponibles publiquement sur Canada.ca.

En se fondant sur les commentaires reçus, le comité d'examen a formulé dix recommandations sur cinq thèmes clés qui proposent des solutions aux préoccupations et aux problèmes soulevés par la qualité des services offerts dans le cadre du régime d'AE. Il s'agit d'une approche plus axée sur la clientèle, de la mobilisation des

employés, des améliorations opérationnelles, de la modernisation de la technologie existante et des modifications aux politiques.

Dans ces recommandations, on fait valoir qu'il est possible de privilégier l'approche client grâce à la mobilisation et à la communication avec les clients à toutes les étapes du processus d'amélioration des services. De même, le Rapport sur l'examen de la qualité des services d'assurance-emploi traite de la mobilisation des employés en faisant ressortir les occasions de faire participer plus directement les employés aux initiatives d'amélioration des services.

Le rapport a également fait ressortir les améliorations qu'il y aurait lieu d'apporter aux opérations comme secteurs d'intérêt possibles, en particulier les retards dans le traitement des demandes et des appels, et les questions pour lesquelles le demandeur a reçu une réponse au premier point de contact. Il a été notamment proposé de réduire les retards et d'alléger le fardeau administratif des employeurs en accélérant la conception d'une solution qui permettrait de partager les renseignements sur la paie en temps réel avec le gouvernement.

Enfin, le Rapport sur l'examen de la qualité des services d'assurance-emploi recommandait qu'étant donné la désuétude de certaines technologies en place pour la prestation des services d'assurance-emploi, celles-ci soient modernisées pour offrir des services de meilleure qualité et des délais d'attente moins longs pour les clients. La section Stratégie d'amélioration des centres d'appels dans le présent chapitre traite plus à fond de certains travaux en cours, visant à donner suite à ces recommandations, en particulier l'adoption d'un nouveau système de téléphonie (voir la [Section 4.4.1](#)) et les efforts de modernisation des services en ligne (voir la [Section 4.3.1](#)).

Le Rapport sur l'examen de la qualité des services d'assurance-emploi, y compris les recommandations complètes et les constatations du comité d'examen, intitulé « Les citoyens d'abord », a été publié en entier le 1^{er} février 2017 et est disponible publiquement sur Canada.ca.

Adaptation du mode de prestation à la situation

On assiste parfois à l'explosion du chômage à grande échelle à la suite de catastrophes naturelles et de récessions économiques imprévues. Les demandeurs et les employeurs s'attendent à ce qu'EDSC soit bien préparé à leur donner les services dont ils en ont le plus grand besoin, surtout lorsqu'il faut une planification spéciale pour s'adapter rapidement à la situation.

L'incendie de forêt qui s'est déclaré le 1^{er} mai 2016, au sud-ouest de Fort McMurray, en Alberta a balayé cette localité, détruisant environ 2 400 maisons et bâtiments, ce qui a forcé 80 000 personnes à abandonner leur domicile, dont certaines étaient des employés d'EDSC. Le Canada n'avait jamais connu de catastrophe aussi coûteuse. Il s'agit la plus vaste évacuation causée par un incendie de forêt dans l'histoire du pays.

Compte tenu du nombre impressionnant de gens qui ont dû abandonner leur domicile pour être relogés dans des abris temporaires au plus fort des incendies, le Ministère a fait preuve de clémence et de souplesse au moment d'évaluer la disponibilité des demandeurs pour le travail. De plus, comme de nombreux employeurs n'étaient pas en mesure de fournir des relevés d'emploi (RE), Service Canada a émis des RE provisoires pour finaliser les demandes d'AE et éviter les retards dans l'envoi des prestations.

Les victimes de ces incendies ont passé 30 510 appels aux centres d'appels spécialisés de l'assurance-emploi, pour lesquels ils ont reçu une réponse, en se servant d'une ligne réservée à cette fin à laquelle ils avaient accès en priorité.

La plupart des personnes qui ont communiqué avec le centre d'appels spécialisé de l'AE présentaient des demandes de renseignements sur des points particuliers concernant leur demande de prestation, notamment (lorsque la ventilation était disponible) :

- demande initiale : 56 % des demandes de renseignements;
- changement d'adresse, code d'accès ou paiement envoyé par la poste : 25 % des demandes de renseignements;
- demande de renouvellement : 6 % des demandes de renseignements; et
- autres raisons : 13 % des demandes de renseignements.

Près de 1 400 personnes évacuées, qui se sont soudainement retrouvées au chômage, ont téléphoné au service 1 800 O-Canada pour obtenir des renseignements et de l'aide d'ordre plus général. Bien que le service donne des renseignements au nom de tous les programmes et services du gouvernement fédéral, les appels liés à l'AE étaient prédominants.

Les gens ont également réussi à parler en personne à des agents dans les centres d'évacuation aménagés un peu partout en Alberta. Plus de 18 000 clients ont pu parler à un agent à l'un des centres d'évacuation. De plus, trois unités mobiles de secours et de contrôle des opérations d'urgence ont sillonné le nord de l'Alberta pour venir en aide aux personnes qui étaient loin d'un centre d'évacuation.

Au total, environ 31 000 demandes d'AE ont été soumises et traitées par une équipe de traitement spécialisée.

4.2 Accès à l'information sur l'assurance-emploi

Le chapitre deux décrit les diverses prestations offertes aux cotisants à l'AE, tandis que la présente section porte sur la façon dont les clients peuvent se renseigner sur ces diverses prestations. Les Canadiens peuvent obtenir des renseignements liés à l'assurance-emploi, comme les critères d'admissibilité et la procédure de demande, en ligne, au téléphone et en personne, afin d'avoir l'information dont ils ont besoin, au moment où ils en ont besoin, de la façon qu'ils préfèrent. Nous présentons ici une analyse approfondie de la gestion de ces canaux.

4.2.1 En ligne

Les clients utilisent Canada.ca et les demandes sécurisées d'EDSC pour accéder à l'information et effectuer des transactions en ligne.

Canada.ca

En janvier 2017, l'information sur l'assurance-emploi a été transférée sur le nouveau site Web Canada.ca. On a profité de ce transfert pour réorganiser les pages Web de l'AE afin que les clients puissent les trouver plus facilement. Elles sont maintenant regroupées sous plusieurs thèmes à Canada.ca, notamment *Emplois et milieu de travail*, *Prestations* et *Entreprises*, ainsi que sur la page *Profil de candidat* de Service Canada. Les tâches liées à l'AE comptent parmi les services du gouvernement du Canada les plus couramment utilisés. Parmi les visiteurs qui ont consulté le contenu d'EDSC sur Canada.ca, 44 % ont consulté les pages sur l'assurance-emploi, tandis que, de façon plus générale, le contenu sur l'AE a été consulté par 32 % de tous ceux qui se sont rendus à Canada.ca.

C'est la page Mon dossier Service Canada (MDSC) qui a été la plus consultée cette année à Canada.ca. Les clients qui ont examiné le contenu sur l'AE ont visualisé 62 578 681 pages en tout, ce qui correspond aux années précédentes. Voici les pages sur l'AE les plus consultées par ordre décroissant :

- prestations d'assurance-emploi (51,6 %);
- service de déclaration par Internet (39,9 %);
- Assurance-emploi et prestations régulières – Aperçu (12,1 %);
- accéder à Relevé d'emploi sur le Web (RE Web) (7,3 %); et
- demande de prestations d'assurance-emploi en ligne (4,6 %).

Pour offrir aux clients une expérience uniforme, l'information sur tous les services et toutes les prestations à Canada.ca, y compris l'assurance-emploi, est présentée dans le même format simple, accessible, étape par étape, dans un style uniforme. Depuis ce changement, 70 % des personnes à avoir déclaré s'être rendues à Canada.ca pour effectuer une tâche liée à l'AE (faire une demande d'AE, présenter une déclaration bihebdomadaire ou vérifier l'état de leur demande) se sont dites satisfaites ou très satisfaites de leur expérience en ligne. De plus, pour toutes les tâches liées à l'AE présentées dans un nouveau modèle d'initiation au service, 40 % des clients qui ont vu la première étape (la page Aperçu) sont passés directement à la page Présenter une demande (au lieu de lire les étapes plus détaillées). EDSC poursuivra l'examen des pages sur l'assurance-emploi sur Canada.ca afin de gagner en clarté, de les rendre plus faciles à repérer et d'améliorer l'expérience client globalement.

Mon dossier Service Canada

Service Canada offre aux demandeurs un portail transactionnel sécurisé qui leur permet de consulter et de mettre à jour leurs renseignements sur l'assurance-emploi, le Régime de pensions du Canada et la Sécurité de la vieillesse. Le portail Mon dossier Service Canada (MDSC) contribue à offrir aux Canadiens des services plus accessibles, plus précis et plus rapides.

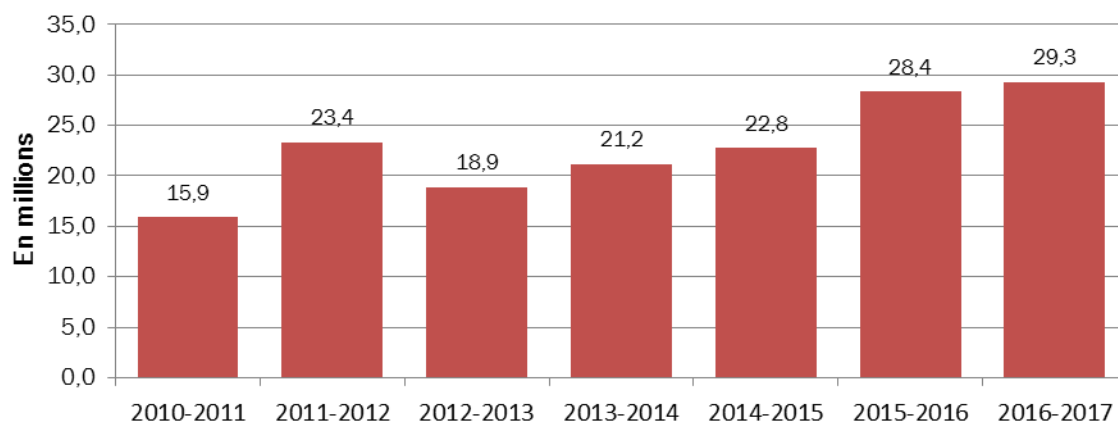
Chaque mois, plus de 500 000 utilisateurs ouvrent MDSC pour avoir accès à des services liés à l'AE :

- obtenir des renseignements sur leurs demandes actuelles et passées, sur les paiements et faire de la correspondance;
- présenter de nouveaux renseignements, s'inscrire au service de dépôt direct ou changer de service de dépôt direct;
- visualiser ou imprimer un RE ou des feuillets d'impôt;
- avoir accès en ligne aux demandes d'assurance-emploi (option aussi connue sous le nom d'Appli-Web) et au service de déclaration sur Internet; ainsi que
- visiter le portail de l'Agence du revenu du Canada (Mon dossier pour les particuliers) dans le cadre de la même session sécurisée.

MDSC présente un sondage à certains utilisateurs sélectionnés au hasard à la fin de leur visite sur le portail. Dans ce sondage, les utilisateurs sont priés d'indiquer quelles tâches ils souhaitaient accomplir en ouvrant une session sur MDSC et, pour chacune des tâches en question, s'ils ont pu ou non l'exécuter. En ce qui concerne les tâches pour l'AE, il s'agissait de modifier de l'information (par exemple, l'adresse ou le service de dépôt direct), de consulter des relevés d'emploi (RE) et de visualiser de l'information comme les demandes les plus récentes et les demandes antérieures. Au cours de EF1617, 1 771 utilisateurs de MDSC ont indiqué qu'ils avaient tenté d'exécuter l'une de ces tâches liées à l'AE et, dans l'ensemble, 81 % des répondants ont déclaré avoir réussi pendant la session.

Les Canadiens ont ouvert une session sur MDSC 29,3 millions de fois au cours de la période visée; ce qui représente une augmentation de 3,4 % par rapport à l'année précédente (voir le Graphique 1). Le nombre de sessions ouvertes dans MDSC ne cesse d'augmenter depuis EF1011. Il y a maintenant 5,2 millions de comptes (approximation du nombre total d'utilisateurs actifs), soit une augmentation de 1 million de comptes par rapport à EF1516, ce qui comprend 793 058 nouvelles inscriptions.

Graphique 1
Ouvertures de session à partir de *Mon dossier Service Canada*



Source : Données administratives sur Mon dossier Service Canada.

Comme vous le savez, la possibilité de consulter en mode libre-service l'état d'une demande est un service couramment offert dans le secteur privé. Voilà pourquoi il a été établi qu'EDSC aurait tout intérêt à ajouter cette option à la stratégie de prestation de services du régime. Bien que la procédure pour la réception des demandes soit en grande partie électronique, avant la présente période visée, un prestataire d'assurance-emploi ne pouvait pas obtenir de renseignements détaillés sur l'état de sa demande une fois celle-ci présentée (à partir du moment où la demande était présentée jusqu'à ce qu'une décision soit prise). En raison de l'absence de solution électronique viable pour fournir en temps utile des données précises sur les demandes (entre le moment où la demande est présentée et celui où la décision est prise), les demandeurs continuaient de multiplier leurs démarches auprès de différents canaux, parce qu'ils devaient compter sur les services assistés par un agent pour obtenir des détails sur l'état de leurs demandes.

Pour que les clients puissent s'informer sur l'état de leur demande, le Ministère considérait qu'il lui fallait surmonter un obstacle majeur. Pour remédier à la situation, il a ajouté de nouvelles fonctionnalités dans le portail Mon dossier Service Canada (MDSC), que voici.

- Vérifier l'état de ma demande : Présenter aux utilisateurs des renseignements opportuns et significatifs sur l'état de leur demande dans un environnement sécurisé sur Internet. (novembre 2016).
- Centre des messages : Boîte de courrier sécurisée dans MDSC, où les messages relatifs à la demande peuvent être affichés et récupérés par le demandeur. Ces messages sont générés par le système ou l'agent en fonction des transactions sur les demandes. (novembre 2016).

4.2.2 Par téléphone (appels)

Les clients de l'AE communiquent fréquemment avec le service 1 800 O-Canada pour obtenir des renseignements généraux sur l'AE. Pour les demandes de renseignements plus complexes et particulières, les clients de l'AE ont le choix entre communiquer avec le centre d'appels spécialisé de l'AE ou ouvrir une session sur Mon dossier Service Canada (MDSC).

1 800 O-Canada

Le service 1 800 O-Canada est le premier point de contact pour tous les programmes et services du gouvernement du Canada, il prend en charge les activités de publicité et de communication du gouvernement du Canada, de même que ses besoins en matière de communication en situation de crise. La ligne 1 800 O-Canada¹ est accessible depuis une soixantaine de pays. Pour les appels en provenance du Canada, il est possible de parler, dans les deux langues officielles, avec un agent du lundi au vendredi de 8 h à 17 h dans chaque fuseau horaire. Pour les appels en provenance de l'extérieur du Canada, il est possible de parler avec un agent du lundi au vendredi de 8 h à 20 h, heure normale de l'Est. La norme relative à la prestation de services stipule que les agents doivent répondre aux appels dans un délai de 18 secondes (3 sonneries) 80 % du temps. Pendant EF1617, les agents du service 1 800 O-Canada ont répondu à 82 % des appels en 18 secondes.

Un 1,790 million de personnes ont passé des appels auxquels ont répondu des agents du service 1 800 O-Canada, soit une diminution de 17,9 % par rapport à l'année de référence précédente. Les agents ont répondu à 2,28 millions de demandes de renseignements (plus d'une demande par appel). De ce nombre, 19,4 %, soit 442 111, ont trait à l'AE. Comparativement à l'année précédente, le nombre de ces demandes a connu une diminution de 26,9 %.

1 800 O-Canada est en mesure de fournir des renseignements généraux sur le régime d'AE et sur la façon d'y avoir accès, notamment :

- un aperçu des prestations et des critères d'admissibilité;
- la procédure de demande et les formulaires;
- des renseignements généraux sur la date des versements ²(ne s'applique pas aux prestations d'assurance-emploi, parce que les renseignements sur les paiements varient d'une demande à l'autre);
- les renseignements sur le dépôt direct; et
- des coordonnées d'aiguillage 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 de Mon dossier Service Canada, ou à communiquer avec les centres d'appels spécialisés de l'assurance-emploi ou le Centre de services aux employeurs, au besoin.

¹ Les agents du centre d'appels 1 800 O-Canada répondent aux questions d'ordre général concernant un certain nombre 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 questions relatives au dossier d'assurance-emploi d'un bénéficiaire ou d'un demandeur donné sont adressées aux centres d'appels spécialisés de l'assurance-emploi (en fournissant les numéros permettant de les joindre).

² 1 800 O-Canada ne peut pas donner de 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.

La plupart des demandes de renseignements liées à l'AE continuent de nécessiter un renvoi vers les centres d'appels spécialisés de l'AE ou vers le site Web du régime pour des demandes plus détaillées, complexes et propres aux clients. Au cours de la période visée, 82,2 % des demandes de renseignements liées à l'AE traitées par 1 800 O-Canada comprenaient un autre renvoi au régime pour répondre aux questions plus précises des appelants.

4.2.3 En personne (visite)

Pour obtenir de l'information sur les services offerts par Service Canada, les Canadiens ont une troisième possibilité : se présenter en personne.

En date du 31 mars 2017, Service Canada comptait 558 points de service (320 Centres Service Canada [CSC] et 237 sites de services mobiles réguliers), où les citoyens peuvent obtenir de l'information générale concernant la procédure de demande d'assurance-emploi et les critères d'admissibilité. Les employés de Service Canada à ces endroits aident les demandeurs à remplir leur demande en ligne et donnent d'autres formes de soutien pour le régime d'AE, notamment l'authentification de l'identité, la validation des documents justificatifs et la vérification de l'information pour s'assurer qu'elle est complète.

Il y a deux catégories de points de service en personne :

- Les Centres Service Canada (CSC) sont ouverts à temps plein ou à temps partiel, jusqu'à cinq jours par semaine. Ce sont des bureaux gérés et dotés par des employés de Service Canada, qui donnent 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 courants 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) s'y rendent régulièrement (p. ex. une journée par semaine) dans des endroits prédéterminés afin d'y offrir des services. Ces services 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.

EDSC a pour objectif de 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 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 cible a été constamment atteinte, voire dépassée au cours de la période visée avec un taux de 96,2 %.

Les clients ont présenté plus de 4,4 millions de demandes de services³ liés à l'AE à un point de service en personne au cours de l'EF1617, ce qui représente 30 % de toutes les interactions traitées en personne dans les bureaux. 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 56 000 demandes de services.

Voici les types d'aide liée à l'AE offerts par les services en personne au cours de l'année visée notamment pour les interactions suivantes :

³ L'annexe 4.1.1 présente une répartition par région des demandes liées à l'assurance-emploi en personne

- 33,4 % pour de l'assistance au suivi;
- 33,4 % pour fournir des renseignements généraux;
- 31,8 % pour utiliser les postes d'accès de service aux citoyens;
- 1,4 % pour accepter les demandes ou donner de l'aide relativement à une demande; et
- 0,1 % pour fournir du soutien aux fins de traitement.

Services mobiles occasionnels

Service Canada recourt aussi à des services mobiles occasionnels pour établir un lien avec des collectivités de partout au pays. Les Services mobiles occasionnels complètent les services offerts dans les CSC et les points de service mobiles et ils font mieux connaître les programmes et les services offerts par Service Canada en fournissant des renseignements généraux :

- l'AE aux emplacements de mise à pied massive;
- les programmes jeunesse à divers endroits, comme dans les écoles;
- 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; et
- d'autres programmes et services du gouvernement du Canada aux organismes de services communautaires.

Les séances d'information suivantes sur l'AE ont été offertes par l'entremise des services mobiles occasionnels⁴ au cours de l'année visée :

- 409 séances d'information sur l'AE à l'intention des citoyens devant faire face à des mises à pied, auxquelles 8 161 personnes ont assisté;
- 190 séances d'information sur l'AE à l'intention des travailleurs sur le travail partagé, auxquelles 3 275 personnes ont assisté; et
- 407 séances d'information sur l'AE à l'intention des employeurs, auxquelles 755 entreprises et organisations ⁵ont assisté.

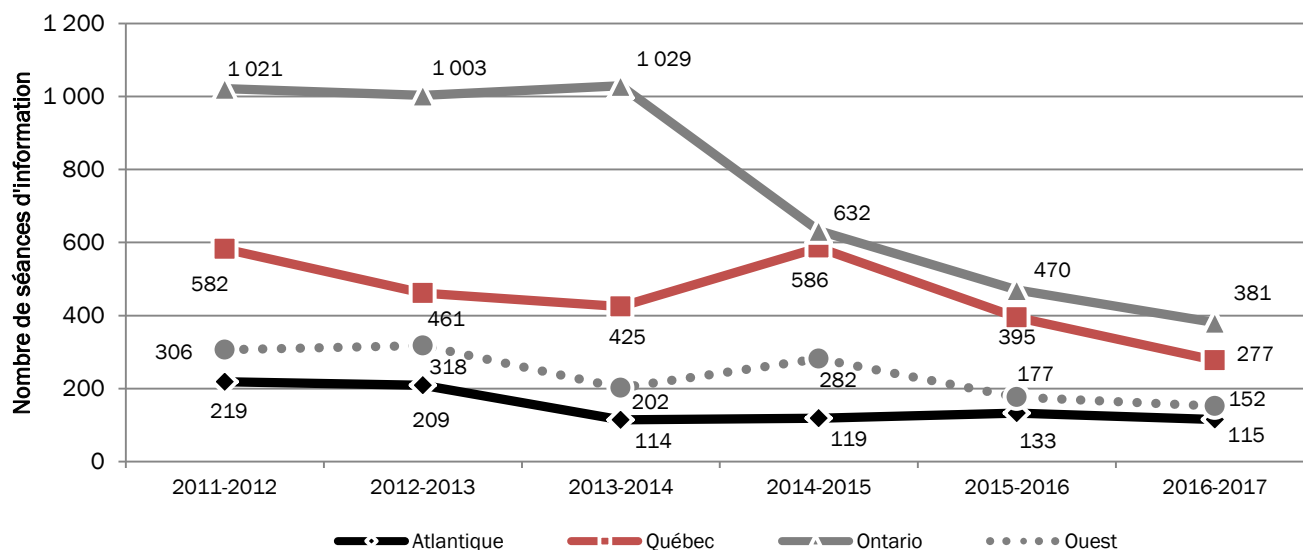
⁴ L'annexe 4.3.1 contient des renseignements plus détaillés sur les services mobiles occasionnels.

⁵ Comme dans les précédents rapports, ce chiffre comprend les occasions au cours desquelles on a expliqué aux employeurs comment remplir convenablement leurs RE.

Le Graphique 2 présente les séances d'information sur les Services mobiles occasionnels offertes aux demandeurs par région, y compris les employés qui font face à des mises à pied, et les séances de travail partagé.

Graphique 2

Séances d'information sur l'assurance-emploi à l'intention des prestataires par région de Service Canada



Source : Données administratives des services mobiles occasionnels.

Aucun objectif annuel n'est fixé pour les séances d'information sur l'assurance-emploi offertes dans le cadre des services mobiles occasionnels, car ces séances sont offertes sur demande. Depuis l'exercice financier 2011 à 2012, on a observé une diminution constante du nombre de ces séances offertes aux citoyens. Elle s'explique en partie par les changements dans l'économie et les priorités locales, la réduction des besoins parce que plus de renseignements sur l'assurance-emploi sont disponibles en ligne et les nouvelles capacités permettant aux prestataires d'apporter directement des changements en ligne à leurs renseignements personnels sur l'assurance-emploi.

Le nombre de séances a connu une baisse de 21 % au cours de la période visée comparativement à la période précédente, en raison de la diminution de la demande.

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 prestataires éventuels ont droit à des ateliers sur place portant sur la rédaction de curriculum vitae, les techniques de recherche d'emploi, les techniques d'entrevue, l'assurance-emploi et les programmes de soutien provinciaux à leur disposition. Les séances sont souvent prévues au pied levé et dans des régions éloignées.

Service Canada offre également des séances d'information sur l'AE en période de difficultés et peut adapter les procédures et créer des partenariats pour répondre plus efficacement aux besoins des clients en ce qui concerne l'AE. Pendant que certains employés de Service Canada établissent la communication avec les employeurs touchés par une tragédie afin de définir leurs besoins, d'autres se contentent de veiller à ce que les prestataires éventuels qui perdent leur emploi puissent recevoir l'information nécessaire pour présenter leur demande d'assurance-emploi.

Par exemple, pendant l'incendie de Fort McMurray et dans la période qui a suivi, Service Canada a tenté de joindre la majorité des employeurs de la région touchée pour déterminer les secteurs à soutenir en priorité, notamment les plans de rétablissement pour ramener le personnel au travail, les options de travail partagé au besoin et d'autres façons dont Service Canada pourrait leur venir en aide. Cette initiative comprenait les travailleurs étrangers temporaires qui ont été encouragés à présenter une demande d'AE à titre de plans d'urgence déterminés par les employeurs pour un emploi futur.

Les employeurs qui se sont présentés à un centre de Service Canada ou à l'un des centres d'évacuation ont reçu de l'information sur les services d'AE; pour les transferts vers le Centre de services aux employeurs, l'employeur a reçu de l'aide au besoin et/ou on leur a transmis le numéro de téléphone pour utilisation future.

En réponse à l'augmentation prévue du chômage causée par les feux de forêt en Alberta cette année, onze (11) centres d'évacuation d'urgence ont été ouverts pour servir les clients en Colombie-Britannique, notamment à Kelowna, à Clearwater, à Kamloops, à Prince George, à Surrey, à Princeton et à Vernon. Plus de 1 200 clients touchés par cette situation se sont rendus dans un centre de Service Canada pour présenter une demande d'assurance-emploi. Des employés de Service Canada provenant d'un peu partout en Colombie-Britannique, en Alberta et en Saskatchewan ont été recrutés pour appuyer ces efforts et veiller à ce que les réfugiés reçoivent des services en temps opportun dans les centres d'évacuation.

4.3 Réception et traitement des demandes

La présente section donne un aperçu des activités liées à la réception et au traitement des demandes et se concentre sur le demandeur et l'employeur.

4.3.1 Services aux clients

Les demandeurs peuvent présenter des demandes de prestations par Internet en utilisant le formulaire en ligne (Appli-Web) ou en personne dans n'importe quel centre de Service Canada. Lancée à l'échelle nationale en 2002, l'Appli-Web permet aux demandeurs de demander des prestations d'assurance-emploi 24 heures par jour, sept jours par semaine, partout où ils peuvent avoir accès à Internet. Au cours des neuf dernières années, l'utilisation est demeurée bien au-dessus de 95 %. Les demandeurs qui demandent des prestations d'AE privilégient cette méthode : 98,4 % des demandes ont été présentées par l'Appli-Web au cours de la présente année visée (voir l'annexe 4.6.1).

Volumes de demandes

Le gouvernement a reçu 2,96 millions de demandes d'AE au cours de l'EF1617, ce qui représente une augmentation de 0,57 % par rapport à l'exercice précédent (voir le Tableau 1). Depuis la récession de 2008 à 2009, le nombre de demandes a augmenté par rapport à la période précédant la récession, soit 2,6 millions de demandes. Cette augmentation a surtout touché l'Ouest canadien et les Territoires du Nord-Ouest, qui ont reçu 60 990 demandes de plus que l'année précédente; ce qui représente une augmentation de 6,9 %, attribuable en grande partie au taux de chômage élevé continu en Alberta en raison du ralentissement de l'activité dans le secteur des produits de base et des feux de forêt de Fort McMurray en mai 2016.

Tableau 1**Demandes initiales* et renouvelées** de l'assurance-emploi reçues**

	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017
Canada	2 759 570	2 778 769	2 800 865	2 942 271	2 959 128

* Une demande initiale est une demande de prestations reçue dans le but d'établir une nouvelle demande (période de prestations) d'assurance-emploi.

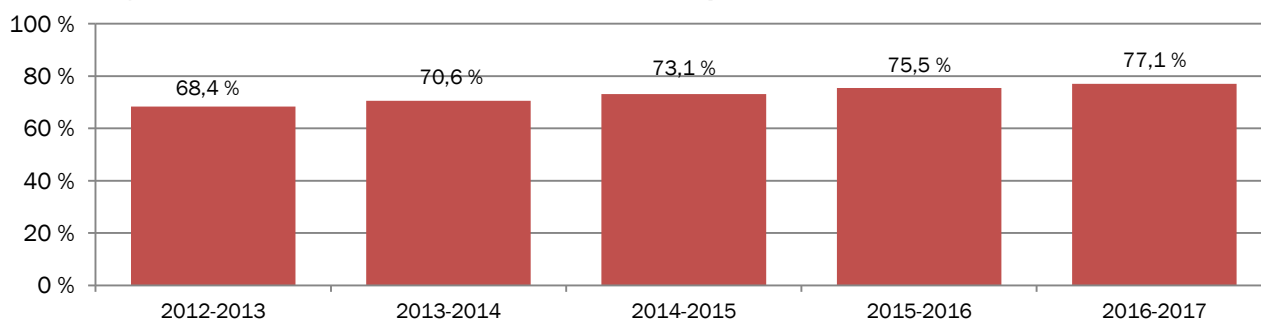
**Une demande renouvelée est une demande de prestations reçue dans le but de renouveler ou de réactiver une demande existante déjà établie et toujours en vigueur, par exemple lorsqu'un prestataire cesse de toucher des prestations pendant une certaine période (retour au travail) et désire renouveler cette demande.

Source : Données administratives de l'assurance-emploi.

Production de déclarations électroniques

Pour recevoir leurs prestations d'assurance-emploi, la plupart des prestataires doivent remplir une déclaration et la faire parvenir à EDSC. Ils peuvent, pour ce faire, utiliser le Service de déclaration par téléphone ou le

Service de déclaration par Internet. Les prestataires répondent à une série de questions qui permettent de déterminer semaine après semaine s'ils sont toujours admissibles au type de prestations d'assurance-emploi qu'ils demandent. Parmi les prestataires, 77,1 % ont utilisé le service par Internet pour présenter leur déclaration bihebdomadaire (voir le Graphique 3).

Graphique 3**Pourcentage de demandeurs utilisant le service de déclaration par Internet**

Source: Données administratives des services mobiles.

4.3.2 Services aux employeurs

De concert avec les employeurs, Service Canada veille à ce que le régime d'assurance-emploi soit administré équitablement et efficacement. Grâce aux services pris en charge par le Centre de services aux employeurs (CSE) et le site Web Canada.ca, les employeurs peuvent se faire conseiller et consulter les renseignements les plus à jour sur le régime d'AE afin de mieux comprendre leurs responsabilités et de se familiariser avec les divers services et programmes qui leur sont offerts.

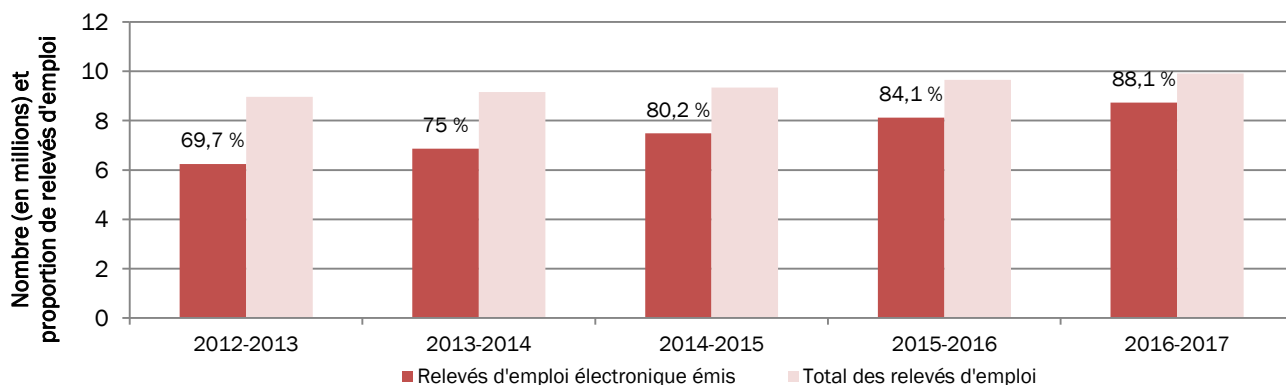
Relevé d'emploi (RE)

EDSC utilise les renseignements fournis dans le RE pour déterminer si une personne est admissible aux prestations d'AE, le taux de prestations et la durée de la demande. Chaque année, plus de 9,9 millions de RE sont émis.

Afin d'améliorer l'automatisation du régime d'AE, EDSC encourage activement à utiliser les RE électroniques (relevés d'emploi électroniques) en raison des gains en efficacité organisationnelle qu'ils comportent et de l'allègement du fardeau administratif (les employeurs n'ont plus besoin de commander ni de stocker des formulaires de RE papier ou d'en envoyer des copies à EDSC et à leurs employés). Le Ministère poursuit ses efforts pour sensibiliser les employeurs et les secteurs d'activités ciblés, considérés comme de grands utilisateurs de RE papier. Cette approche ciblée s'est traduite par une augmentation de 4 points de pourcentage du nombre de demandes faites avec un RE électronique, qui est passé de 84,1 % à 88,1 % (voir le Graphique 4).

Graphique 4

Nombre et proportion de relevés d'emploi émis



Source: Données administrative de l'assurance-emploi.

À l'automne 2016, EDSC a retiré cinq formats de RE Web devenus désuets. En les retirant, le Ministère a fait en sorte que l'application RE Web respecte les normes de l'industrie. Au nombre des avantages pour les employeurs, mentionnons la diminution du nombre d'erreurs dans le RE, ce qui se traduit par la réduction des appels de suivi visant à obtenir des renseignements supplémentaires sur la paie.

Afin d'améliorer continuellement les services aux employeurs, le Ministère a ajouté une fonction de rétroaction, comme l'ont proposé les employeurs, qui a été introduite dans l'application RE Web en octobre 2016. Grâce à cette nouvelle fonction, les employeurs peuvent communiquer leurs préférences en matière de service et orienter la fonctionnalité disponible dans l'application RE Web. Au cours de la période visée, 9 168 répondants en tout ont rempli le questionnaire RE Web : 86 % d'entre eux ont indiqué être « très satisfaits » ou « satisfaits » de l'application RE Web.

4.3.3 Traitement des demandes

Le versement des prestations d'assurance-emploi est assuré par un réseau national comprenant des agents de traitement travaillant partout au Canada avec des systèmes de traitement automatisé des demandes d'assurance-emploi et des systèmes de gestion de la charge de travail. Le réseau trie, évalue et tranche les nouvelles demandes, les demandes de réactivation d'une demande existante, de même que les demandes révisées qui sont créées lorsque de nouveaux renseignements sont reçus pendant le cycle de vie des demandes.

Stratégie sur la réduction des demandes en instance

Au cours des dix dernières années, le gouvernement du Canada a pris des mesures pour faciliter le versement des prestations d'assurance-emploi aux Canadiens grâce à plusieurs initiatives de modernisation et d'automatisation du traitement des demandes. Toutefois, le nombre de demandes d'assurance-emploi a toujours dépassé la capacité de financement, d'où la forte augmentation du nombre de demandes en instance. Pour améliorer le service aux Canadiens en réduisant le nombre de demandes en instance et en améliorant la qualité du service à la clientèle, Service Canada a mis en œuvre une stratégie de 24 mois sur la réduction du nombre de demandes d'assurance-emploi en instance à compter d'octobre 2014.

Malgré les nombreux défis que le Ministère a dû relever en ce qui a trait à l'augmentation du nombre de demandes de règlement découlant du ralentissement de l'activité économique dans le secteur des produits de base et des feux de forêt à Fort McMurray, ainsi que de la mise en œuvre des changements législatifs prévus dans le budget de 2016, l'objectif a été atteint le 29 septembre 2016. En 24 mois, le nombre de demandes d'assurance-emploi avait été réduit de 75 %, passant d'un sommet de 471 000 à 122 000.

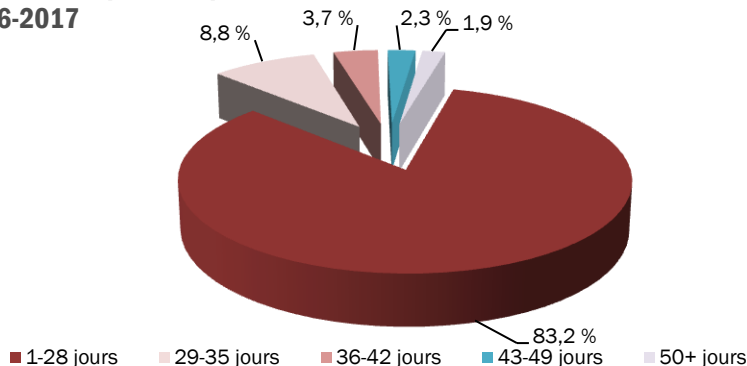
Rapidité de paiement

La rapidité du paiement (RDP) correspond à la proportion de demandes initiales ou de renouvellement pour lesquelles le Ministère envoie au demandeur un paiement ou un avis de non-paiement dans les 28 jours qui suivent la présentation de sa demande. L'objectif de rendement est de verser (ou d'envoyer un avis de non-versement) une moyenne annuelle de 80 % des demandes dans les 28 jours civils suivant leur dépôt. Le Ministère se sert de cette norme de service pour mesurer sa capacité à traiter les demandes en temps opportun.

Parmi toutes les demandes initiales et de renouvellement reçues au cours de l'exercice visé, 83,2 % ont été traitées dans les 28 jours prévus, et 92 % ont reçu une réponse dans les 1 à 35 jours (voir le Graphique 5 ci-dessous pour plus de détails).

Graphique 5

Volumes de rapidité de paiement des demandes initiales et renouvelées en 2016-2017



Source : Données administratives de l'assurance-emploi.

Plusieurs facteurs peuvent avoir une incidence sur le rendement du traitement des demandes d'assurance-emploi, notamment les fluctuations saisonnières de la charge de travail pendant lesquelles le Ministère reçoit plus de demandes qu'à l'accoutumée. D'autres facteurs peuvent expliquer que le paiement des prestations se fait au-delà de la période de 28 jours, 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. En outre, des facteurs économiques ou des événements imprévus, comme des licenciements collectifs et des catastrophes naturelles peuvent avoir une incidence sur le rendement du traitement des demandes d'assurance-emploi pour un exercice donné. Malgré tout, le rendement du traitement de l'AE a continué d'atteindre son objectif.

4.3.4 Surveillance de la qualité

EDSC procède à une série de vérifications et de contre-mesures pour que la demande de prestations soit approuvée lorsqu'il y a lieu et que le prestataire reçoive les paiements auxquels il a droit.

Les prestataires sont orientés par des messages-guides, des lignes directrices et les employés de Service Canada sur place tout au long du processus de présentation des demandes d'AE afin d'éviter les erreurs et les retards inutiles et, par le fait même, de réduire le nombre d'erreurs. Les employés de Service Canada ont été regroupés en équipes qui veillent à ce que les cotisations d'assurance-emploi soient versées là où elles sont censées l'être et que les demandes soient traitées correctement du premier coup. Le régime d'assurance-emploi s'est efforcé d'adopter une approche de la qualité par la conception, ce qui signifie qu'on a intégré certaines mesures clés d'assurance de la qualité aux premières étapes du système pour vérifier et valider l'information et les demandes présentées. Cette approche offre un soutien aux demandeurs et aux employeurs.

Les prestataires qui reçoivent des prestations sont de nouveau assurés qu'on procède à des vérifications internes après les paiements pour s'assurer que les montants calculés étaient exacts. Les principaux examens d'EDSC comprennent la Vérification de l'exactitude des paiements (VEP) de l'assurance-emploi, la Vérification de l'exactitude du traitement (VET) de l'assurance-emploi, l'examen de la Rétroaction individuelle sur la qualité (RIQ) et le Programme national d'encadrement et de la qualité des centres d'appels (voir la [Section 4.4.3](#)).

Qualité par la conception

Les demandeurs et les employeurs qui présentent des renseignements et des demandes sont pris en charge par des systèmes conçus pour fournir plus d'aide et des directives précises au début, et pour leur signaler des détails possiblement manquants ou incorrects. Cette approche, connue sous le nom de qualité par conception, vise à éviter les erreurs et les retards inutiles.

Par exemple, les séances données par les Services mobiles occasionnels de l'AE décrites précédemment (voir la [Section 4.2.3](#)) donnent de façon proactive aux prestataires potentiels des renseignements sur leur admissibilité, des outils pour les aider à trouver un nouvel emploi et les guident au cours des premières étapes de la présentation d'une demande d'AE. De même, les efforts soutenus d'EDSC pour convaincre d'abandonner le RE papier pour adopter le RE électronique aident à réduire les erreurs parce que la demande est soumise en temps réel, et grâce aux alertes automatiques qui attirent l'attention de l'utilisateur sur un champ obligatoire laissé en blanc.

Vérification de l'exactitude des paiements liés à l'assurance-emploi (VEP)

Afin de réduire les erreurs dès le début du processus de présentation des demandes, des modifications ont été apportées au système pour valider les renseignements fournis par les demandeurs. Il est également important d'examiner les demandes une fois qu'elles sont établies pour s'assurer que les prestations versées sont exactes et qu'aucune erreur n'a été commise pendant que le demandeur reçoit des prestations. Malgré tous les efforts déployés, des erreurs se produisent.

Fondée sur une méthode d'échantillonnage par unité monétaire, la Vérification de l'exactitude du paiement (VEP) d'AE estime l'exactitude des paiements de prestations d'AE en fonction d'un nombre statistiquement valide de dossiers chaque année afin de déceler les erreurs qui n'ont pas été détectées et qui donnent lieu à des paiements erronés. EDSC a établi un taux cible de 95 %⁶ d'exactitude des paiements de prestations par année⁷. Ce niveau d'exactitude cumulative tient compte des erreurs du prestataire, de l'employeur et d'EDSC regroupés. Ensemble, les prestataires, les employeurs et le Ministère ont maintenu un niveau d'exactitude de plus de 93,9 % au cours des dix dernières années et ont atteint 95 % ou plus pendant au moins six de ces années. Au cours de la période visée, le taux d'exactitude global a atteint 95,4 %, ce qui représente une augmentation par rapport à 93,9 % l'année précédente (voir le Tableau 2). Les résultats annuels figurent dans la vérification financière du compte d'assurance-emploi, qui est publiée chaque année dans les Comptes publics du Canada par le Bureau du vérificateur général.

Tableau 2

VEP AE: Incidence financière approximative des erreurs et taux d'erreur approximatif, par source (selon l'échantillon constitué pour la VEP)

	2015-2016		2016-2017	
Montant total des prestations d'AE versées	17,8 G\$		19,1 G\$	
Taux d'exactitude des prestations d'AE payées	93,9 %		95,4 %	
	Incidence financière approximative (M\$)	Taux d'erreur approximatif	Incidence financière approximative (M\$)	Taux d'erreur approximatif
	1 100 M\$	6,1 %	887,7 M\$	4,7 %
Erreurs par source :				
- Employeur	427,5 \$	2,4 %	286,6 \$	1,5 %
- Demandeur	519,3 \$	2,9 %	361,7 \$	1,9 %
- EDSC	149,3 \$	0,8 %	239,5 \$	1,3 %
Remarque : L'incidence financière approximative représente la somme des trop-payés et des moins-payés.				
Source : Emploi et Développement social Canada.				

Comme l'indique le Tableau 2, le taux global d'exactitude des paiements de toutes les demandes d'AE a augmenté de 1,5 %. Pour donner suite à une vérification du Bureau du vérificateur général (BVG), le Groupe de travail sur la qualité de l'assurance-emploi a été mis sur pied en novembre 2016. Le mandat du Groupe de travail était d'analyser les tendances dans les erreurs de la VEP de l'AE, de déterminer les causes de l'augmentation des montants erronés et de recommander des mesures correctives. Par conséquent, un certain nombre de recommandations ont été formulées et sont en voie d'être mises en œuvre. Par exemple, des fiches d'information sont créées pour appuyer les utilisateurs (employeurs et clients) et les agents de traitement. La surveillance de la qualité et la formation sur les erreurs les plus courantes de Service Canada demeurent une priorité constante.

Les modifications apportées au processus de présentation des demandes aident à réduire les erreurs des demandeurs. Cette année, le taux d'erreur des demandeurs a diminué, passant de 2,9 % au cours du dernier exercice à 1,9 %. Les erreurs les plus fréquentes des demandeurs surviennent après l'établissement de la

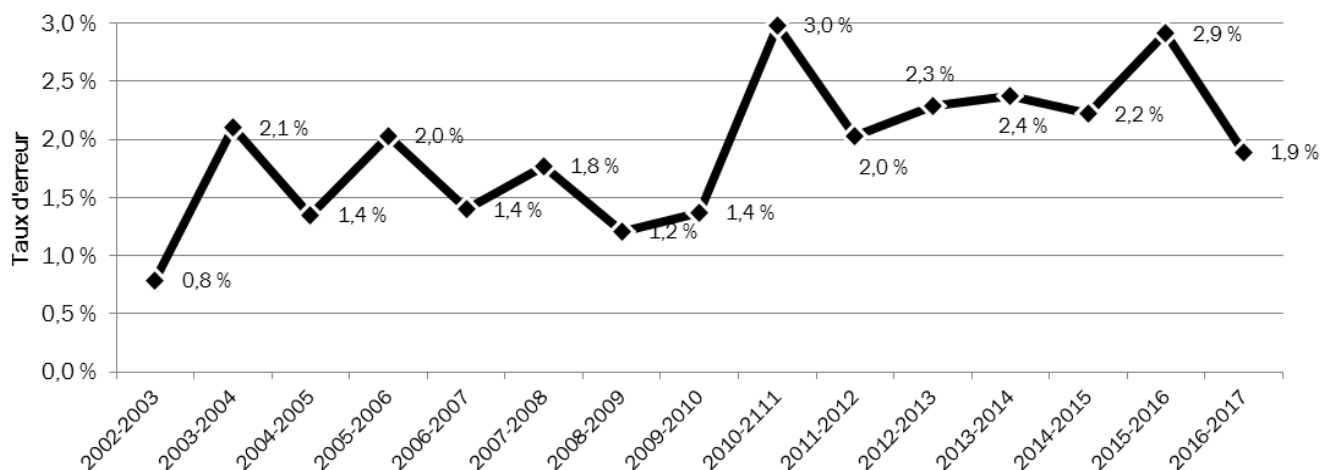
⁶ Les VEP de l'assurance-emploi ont été mises en place en 1983 à la suite d'une recommandation du Bureau du vérificateur général du Canada (BVG). Le taux d'exactitude a été fixé à 95 % d'après les résultats de deux vérifications de « l'exactitude des paiements » effectuées antérieurement : la première 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 %.

⁷ Pour de plus amples renseignements sur les taux d'exactitude antérieurs pour l'EF1112, reportez-vous à l'annexe 4.5.

demande et comprennent les demandeurs qui omettent de déclarer des gains, le refus d'un emploi, une démission ou un congédiement pendant qu'ils reçoivent des prestations.

Graphique 6

Aperçu des erreurs des demandeurs sur 15 ans



Remarque : Les résultats présentés ont un niveau de confiance de 95 % et une marge d'erreur de 5 %. Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué.
Source : Emploi et Développement social Canada.

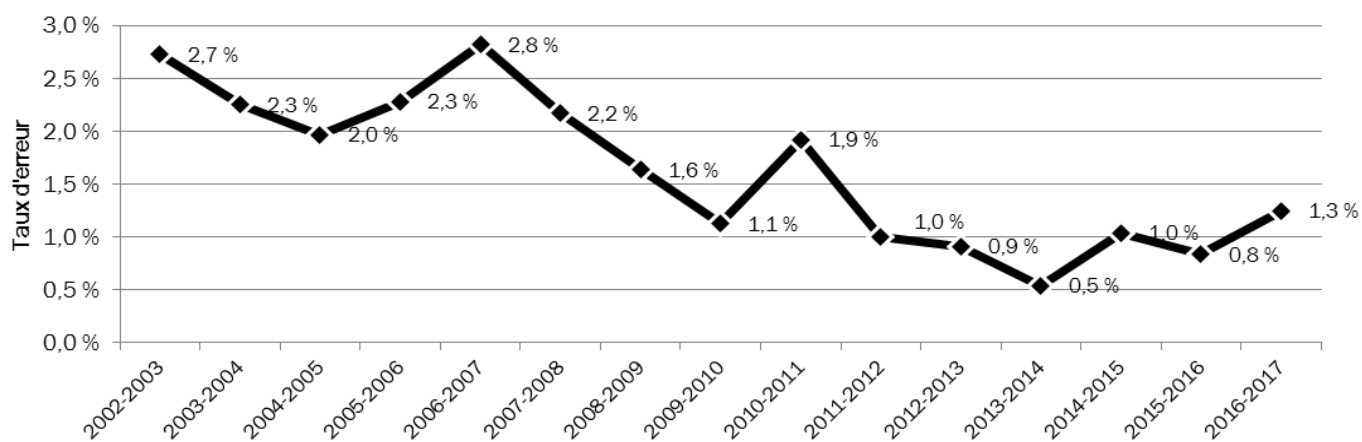
Le taux d'erreur des employeurs a aussi diminué cette année, passant de 2,4 % à 1,5 %. Cette diminution pourrait être liée à l'augmentation du nombre de RE électroniques, qui contiennent comparativement moins d'erreurs que les RE sur papier traditionnels. À des fins de clarification, pour cerner les erreurs d'un employeur, tous les RE utilisés pour établir une demande faisant l'objet d'un examen sont validés auprès de l'employeur. Comme l'indique le Tableau 3, le pourcentage des RE électroniques examinés dans l'échantillon de la VEP de l'AE continue d'augmenter d'une année à l'autre, passant de 65,1 % en 2014 à 80,6 % en 2017, tandis que le nombre de RE sur papier continue de diminuer. Il convient de noter qu'au cours du présent exercice, les RE électroniques représentaient plus des trois quarts des RE de l'échantillon de la VEP, soit une légère hausse par rapport à l'exercice précédent. Toutefois, les RE sur papier risquaient deux fois plus de contenir une erreur monétaire. EDSC s'engage à encourager les employeurs à adopter les RE électroniques et à intégrer davantage d'outils qui aideront à éliminer les sources d'erreurs possibles au cours des premières étapes de la présentation de l'information et des demandes. On poursuivra également l'analyse continue afin de comprendre les erreurs des employeurs et de les sensibiliser aux causes de ces erreurs, à leur valeur financière et aux moyens possibles pour les éviter.

Tableau 3**Taux d'erreur dans les RE électroniques et les RE papier**

	2013-2014		2014-2015		2015-2016		2016-2017	
	Nombre	Pourcentage par type de RE	Nombre	Pourcentage par type de RE	Nombre	Pourcentage par type de RE	Nombre	Pourcentage par type de RE
Nombre de RE électroniques validés	503	65,1 %	589	73,3 %	589	76,4 %	621	80,6 %
Nombre de RE papier validés	270	34,9 %	214	26,7 %	182	23,6 %	149	19,4 %
Total RE validés	773	100,0 %	803	100,0 %	771	100,0 %	770	100,0 %
RE élect. incorrects	37	7,4 %	30	5,1 %	61	10,4 %	46	7,4 %
RE papier incorrects	38	14,1 %	21	9,8 %	38	20,9 %	26	17,4 %

Source : Emploi et Développement social Canada.

Les efforts déployés par EDSC pour l'automatisation et les progrès réalisés à cet égard ont contribué à maintenir le taux d'erreur bas (voir le Graphique 7 Erreurs de Service Canada). Les périodes pendant lesquelles le volume des demandes est plus élevé peuvent obliger à mettre l'accent sur la vitesse et à saisir manuellement plus de données. Près de la moitié des erreurs relevées par EDSC cette année étaient des erreurs de transcription et de saisie manuelle. Le taux d'erreur est passé à 1,3 % par rapport à 0,8 % l'an dernier. Le Ministère continue d'explorer des possibilités d'amélioration, notamment en développant l'automatisation et en trouvant d'autres moyens de limiter les risques d'erreur.

Graphique 7**Aperçu des erreurs de Service Canada sur 15 ans**

Remarque : Les résultats présentés ont un niveau de confiance de 95 % et une marge d'erreur de 5 %. Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué.
Source : Emploi et Développement social Canada.

Vérification de l'exactitude du traitement lié à l'assurance-emploi (VET)

Les demandes doivent être traitées de façon juste et équitable, conformément à toutes les procédures et politiques approuvées. La Vérification de l'exactitude du traitement lié à l'AE (VET AE) consiste à constituer

aléatoirement un échantillon de 3 080 demandes par exercice, pour lesquelles la décision a été rendue depuis le mois d'avril de la période, et elle donne un taux estimatif de conformité.

Le traitement entièrement automatisé des demandes est exact à 100 % depuis EF1011.⁸ Bien que la cible ait été atteinte tous les ans depuis 2008, le taux d'exactitude du traitement des demandes partiellement automatisées et/ou des décisions nécessitant une intervention manuelle a connu une diminution, passant à 85,5 % cette année, comparativement à 90,8 % l'année précédente.

Rétroaction individuelle en matière sur la qualité

L'examen de la rétroaction individuelle sur la qualité (RIQ) évalue l'exactitude du traitement par les employés de Service Canada de façon continue. Les examinateurs échantillonnent en moyenne de 10 à 20 dossiers traités par chaque agent pour en vérifier l'exactitude et l'uniformité. Les résultats de ces examens indiquent quand il faut prévoir de la formation et de l'encadrement ou qu'il serait approprié de le faire.

4.4 Centres d'appels spécialisés

Les clients et les employeurs ont parfois des questions auxquelles ils ne trouvent pas de réponse en se servant des renseignements généraux fournis sur le site Web ou en composant le 1 800 O-Canada. Dans ces cas, les clients peuvent communiquer avec les centres d'appels spécialisés de l'assurance-emploi pour poser des questions plus précises, et les employeurs peuvent s'adresser au Centre de services aux employeurs (CSE) pour obtenir des conseils précis. La présente section décrit la disponibilité des centres d'appels spécialisés pour répondre à des questions précises.

4.4.1 Centres d'appels spécialisés de l'assurance-emploi

Composé de dix centres d'appels, le réseau des centres d'appels spécialisés de l'assurance-emploi⁹ est le premier point de contact pour les demandes de renseignements précises des clients de l'assurance-emploi concernant la procédure 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.

⁸ À compter d'avril 2011, les demandes entièrement automatisées ont été exclues de l'échantillon de demandes d'assurance-emploi examiné dans le cadre du programme de vérification de l'exactitude du traitement. En conséquence, le taux d'exactitude du traitement de l'assurance-emploi reflète la qualité des demandes dont le traitement est partiellement automatisé ou manuel. Cette information a fait l'objet d'un rapport présenté le 1^{er} mai 2014 au Comité permanent du développement des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées (HUMA).

⁹ 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 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).

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. Le nombre total d'appels liés à l'assurance-emploi a atteint près de 30,6 millions d'appels au cours de la période visée. Près de 61 % de ces appels (18,6 millions) ont été réglés dans le RVI sans que le demandeur n'ait à parler à un agent, comparativement à 55 % l'année précédente.

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). Même si la plupart des demandes des clients formulées par téléphone sont résolues par les agents des centres d'appels, les demandes qui ne sont pas adaptées à une telle résolution (p. ex. lorsqu'un client signale qu'il a été licencié) sont transmises au centre de traitement pour en assurer le suivi approprié.

Le budget de 2016 a augmenté le financement des centres d'appels spécialisés de l'assurance-emploi afin d'améliorer l'accessibilité en augmentant le nombre d'agents dans les centres d'appels, en réduisant les temps d'attente pour que les clients puissent avoir accès à l'information et au soutien dont ils ont besoin, et que les prestataires reçoivent leurs prestations d'assurance-emploi le plus rapidement possible.

Ce financement supplémentaire temporaire a permis aux centres d'appels de l'assurance-emploi d'embaucher du nouveau personnel, ce qui a permis de traiter beaucoup plus de demandes de renseignements venant de la part de citoyens. Au cours de la période visée, un agent a répondu à 4 millions d'appels, soit 542 914 appels de plus que l'année précédente. Non seulement les agents ont pu répondre à plus d'appels, mais ils ont pu le faire plus rapidement. Selon le niveau de service fixé pour les centres d'appels spécialisés de l'assurance-emploi, il faut répondre à 80 % des appels en dix minutes ou moins. Au cours de la période visée, 48 % des appels ont reçu une réponse dans les dix minutes, ce qui représente une augmentation par rapport aux 37 % de l'année précédente.

En outre, en raison du financement supplémentaire prévu dans le budget de 2016, une réduction importante du blocage des appels¹⁰ a été réalisée, encore une fois en raison de l'augmentation du personnel. Un plus grand nombre de clients ont pu s'adresser à un agent du centre d'appels, les appels bloqués aux agents sont passés d'environ 10,3 millions à environ 6,9 millions, soit 3,4 millions d'appels bloqués de moins par rapport à la période visée précédente. De plus, 1,1 million d'appels ont été abandonnés¹¹, soit 21 008 de moins que l'an dernier (voir le tableau 4).

¹⁰ 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, de sorte que certains appels sont bloqués. Lorsque cette situation se produit, les appelants peuvent retourner dans le système RVI pour le libre-service ou rappeler plus tard. Le nombre d'appels bloqués représente le nombre total de tentatives infructueuses pour parler à un agent de centre d'appels et non le nombre de personnes qui appellent.

¹¹ Un appel est abandonné lorsque le client qui attend pour parler à un agent raccroche, parfois pour rappeler plus tard ou parfois pour avoir recours au libre-service.

Tableau 4**Tentatives des clients de communiquer avec un agent des centres d'appels**

Exercice financier	2014-2015	2015-2016	2016-2017
Appels auxquels un agent a répondu	3 789 171	3 418 976	3 961 890
Appels bloqués	12 005 794	10 272 442	6 870 008
Appels abandonnés	1 097 282	1 107 348	1 086 340

Source : Emploi et Développement social Canada.

Au cours de la période visée, 83,7 % des appels ont été réglés par des agents des centres d'appels, sans qu'on ait à faire de suivi supplémentaire. Le taux de résolution est inférieur à 86,3 %¹² de l'année précédente. Ce résultat a peut-être été affecté par les changements apportés à l'outil de suivi des appels, qui permet maintenant à EDSC d'obtenir plus d'information sur la résolution des appels. Si on examine les taux de résolution sur une plus longue période, les résultats de l'EF1617 sont légèrement plus élevés que les tendances historiques récentes; le taux de résolution moyen des quatre années précédentes est de 83,5 %.

Voici les cinq principales raisons pour lesquelles les clients ont demandé des services d'aide à l'agent :

- demandes de renseignements concernant l'état d'une demande (y compris les demandes dans les délais impartis ou non ainsi que les demandes initiales, révisées et de renouvellement);
- demandes de renseignements sur les conditions d'admissibilité aux prestations d'AE, sans rapport avec une demande;
- conseils sur la façon de présenter leur demande;
- demandeurs qui déclarent une condition qui influe sur leur disponibilité; et
- besoin de clarifications sur la manière dont le montant, la durée et le taux de leurs prestations ont été calculés.

Stratégie d'amélioration des centres d'appels

Étant donné que le système téléphonique actuel est rendu à la fin de sa vie utile, il est essentiel d'instaurer une plateforme de téléphonie donnant accès à de nouvelles technologies afin de poursuivre la modernisation des centres d'appels. EDSC travaille en étroite collaboration avec Services partagés Canada, qui a été chargé d'acquérir une nouvelle solution hébergée pour les centres de contact (SHCC) au nom du gouvernement du Canada. Le contrat de mise en œuvre de cette plateforme a été adjugé, et EDSC a eu accès au contrat/fournisseur en avril 2017.

Les activités de préparation à la migration, destinées à faciliter le transfert du réseau de centres d'appels spécialisés vers la plateforme SHCC, vont bon train. Le gouvernement a notamment mis en place une stratégie d'amélioration des centres d'appels en vue d'encadrer les travaux de transformation dans les centres d'appels découlant de la migration vers la SHCC, des investissements du budget de 2016 et des recommandations découlant de l'examen de la qualité des services. La Stratégie améliorera l'expérience des clients en misant sur

¹² Le pourcentage indiqué dans le Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi de 2015 à 2016 concernant la résolution au premier contact était de 86,9 %. Un autre examen des résultats de l'exercice a fait ressortir une erreur de calcul : le pourcentage exact était de 86,3 %. Bien qu'il n'y ait pas de changement dans les observations présentées dans ce rapport, le pourcentage a été corrigé à des fins d'exactitude.

les pratiques exemplaires de l'industrie et en mettant en œuvre des améliorations continues des activités et de la technologie afin d'accroître l'accessibilité.

L'une des premières activités associées à cette stratégie a été un atelier de consultation avec divers membres du personnel des centres d'appels, y compris des agents en contact avec les clients, afin de discuter des moyens d'accélérer le traitement des appels. Les appels plus courts sont moins pénibles pour les clients et permettent aussi à un agent de servir plus de clients dans une journée. Parmi les stratégies mises en œuvre à la suite de cet atelier, mentionnons une version révisée des messages d'accueil destinés aux clients, des changements au processus d'aide aux demandeurs en ce qui a trait aux rapports électroniques des demandeurs et la révision de certaines procédures de référence pour les agents des centres d'appels. Le centre d'appels a évalué chaque mesure mise en œuvre, et on a déjà déterminé les économies de temps initiales; d'autres mesures restent à mettre en œuvre et comprennent des composantes clés de la stratégie d'amélioration des centres d'appels pour l'année à venir.

EDSC a effectué une analyse des causes profondes des facteurs d'appel dans le cadre de la Stratégie d'amélioration des centres d'appels. Le Ministère a examiné les données de suivi des appels pour l'exercice précédent (2015 à 2016) et les a analysées afin de mieux comprendre qui appelle et pourquoi, dans le but d'améliorer la prestation de services afin que les clients ne soient pas obligés de communiquer inutilement avec le centre d'appels. Les recommandations découlant de cette analyse ont également servi à orienter la planification des centres d'appels pour le prochain exercice.

4.4.2 Centre de services aux employeurs (CSE)

Lancé en juin 2011, le Centre de services aux employeurs (CSE) offre des services améliorés aux employeurs par l'intermédiaire d'un seul point de contact accessible à l'échelle nationale. Les trois endroits du CSE sont situés à Vancouver (C.-B.), à Bathurst (N.-B.) et à Sudbury (Ont.).

Aujourd'hui, les employeurs communiquent avec le CSE pour obtenir des renseignements et de l'assistance concernant les services suivants :

- conseils et aide en matière de relevé d'emploi;
- commandes de RE papier;
- RE Web (soutien technique);
- services en ligne relatifs aux subventions et contributions (soutien technique);
- avis d'embauche (soutien à la passerelle de données);
- partage du travail;
- Système automatisé de données sur la rémunération (soutien à la passerelle de données);
- renseignements généraux sur le Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET) (à l'exclusion des emplois au Québec, mais comprenant les postes de soignants à domicile et le volet des talents mondiaux au Québec); et
- Guichet-Emplois pour employeurs (voir le Chapitre 2 pour de plus amples renseignements).

Le CSE poursuit l'évaluation de son modèle de prestation de services à la clientèle et cherche toujours à déterminer la meilleure façon d'offrir des services supplémentaires. Pour élargir encore ses services, le CSE

mettra en service un système de réponse vocale interactif qui sera mis à sa disposition lors de la migration vers la nouvelle plateforme de téléphonie pangouvernementale pour les centres d'appels.

Le CSE a répondu en tout à 558 596 appels, comparativement aux 536 702 appels de l'année précédente. Comme le centre d'appels spécialisés de l'assurance-emploi, le CSE a pour objectif de répondre dans un délai de dix minutes à 80 % des appels. Au cours de la période visée, il a dépassé la cible et a répondu à 96 % des appels en moins de dix minutes.

Les cinq principales raisons pour lesquelles les employeurs ont appelé le CSE pour parler à un agent afin d'obtenir de l'aide avec un service ont été les mêmes que pour l'exercice précédent :

- commander des formulaires de RE papier;
- en savoir plus sur le RE Web;
- obtenir des conseils sur la façon de remplir ou de présenter un RE;
- obtenir de l'information sur le PTET; et
- se faire aiguiller vers d'autres programmes ou ministères (p. ex., appels d'employés).

Dans une étude sur la nature des demandes d'assurance-emploi des employeurs dont il est question dans le Rapport de suivi et d'évaluation de l'an dernier, le CSE s'est engagé à continuer de surveiller les tendances liées aux facteurs d'appels à mesure que la promotion des services électroniques se poursuit, et l'incidence qui en résulte sur les demandes de RE papier. Bien qu'il s'agisse toujours du facteur d'appel le plus fort, on a observé une diminution des appels pour les commandes de RE papier. À mesure que les commandes diminuaient, les appels liés au RE Web augmentaient. Il est donc raisonnable de présumer que la promotion du RE Web auprès des employeurs a été efficace.

4.4.3 Programme national d'encadrement et de la qualité pour les centres d'appels

Le Programme national d'encadrement et de qualité (PNEQ) veille à ce que les clients reçoivent constamment un service d'excellente qualité dans les centres d'appels spécialisés, en effectuant régulièrement un suivi auprès des agents et en leur donnant de l'encadrement.

Les appels que traitent les agents font l'objet d'un suivi continu, et ils reçoivent régulièrement de la rétroaction, notamment sous forme de plans d'encadrement et de formation adaptés aux besoins individuels. Il arrive qu'on effectue un suivi supplémentaire dans le cadre de ces plans pour assurer des améliorations constantes du rendement. On effectue la vérification d'un échantillon statistiquement valide d'appels pour confirmer que les agents fournissent des renseignements exacts et complets. On organise des séances nationales d'étalonnage régulièrement pour s'assurer que les critères de surveillance sont appliqués uniformément dans tous les centres d'appels.

Les évaluations des réponses aux appels aux centres d'appels spécialisés de l'AE portent sur de nombreux éléments, comme l'exactitude et l'intégralité des renseignements fournis et le ton de voix de l'agent. Chaque élément est classé comme satisfaisant, satisfaisant partiellement¹³ ou non aux attentes en matière de qualité. Pour 86 % des appels examinés, l'agent avait obtenu une note globale confirmant qu'il avait atteint, voire dépassé les attentes en matière de qualité, ou qu'il y répondait partiellement seulement à condition d'apporter

¹³ « Satisfait partiellement » est utilisé lorsqu'un agent traite des critères essentiels associés à cet indicateur, mais une légère amélioration est requise.

les améliorations mineures requises¹⁴. Pour l'élément « Fournit des renseignements exacts et complets », qui est un indicateur clé du résultat obtenu pour le client, les agents ont répondu ou ont partiellement répondu aux attentes en matière de qualité, avec des améliorations mineures à apporter, pour 89 % des appels.

Les réponses des agents aux appels au Centre d'appels des employeurs sont évaluées à l'aide d'éléments semblables. Pour 89 % des appels faisant l'objet d'un suivi par le Centre d'appels de l'employeur, la note globale attribuée rangeait l'appel dans la catégorie satisfaisant ou dépassant les attentes en matière de qualité, ou répondant en partie aux attentes avec seulement des améliorations mineures nécessaires. Pour 94 % des appels, les agents ont répondu ou ont partiellement répondu aux attentes en matière de qualité pour ce qui est de fournir des « renseignements exacts et complets », mais avec seulement des améliorations mineures.

Le Programme national d'encadrement et de la qualité pour les centres d'appels fait partie du système de vérifications et de bilans qu'EDSC utilise pour s'assurer que les clients reçoivent un service de grande qualité. Il est également complété par l'[examen de la VET](#) qui évalue l'exactitude du traitement des transactions ([voir la Section 4.3.4](#)). Le taux d'exactitude de traitement des agents des centres d'appels de l'assurance-emploi était de 90 %, soit largement supérieur à l'objectif de 80 %.

4.5 Recours

Si les demandeurs, les employeurs et d'autres personnes ne sont pas d'accord avec les décisions de Service Canada, ils peuvent présenter une « demande de révision ». Si la personne n'est toujours pas satisfaite de la décision réexaminée, elle peut interjeter appel auprès du Tribunal de la sécurité sociale du Canada (TSS). Ce tribunal administratif indépendant examinera ensuite le bien-fondé de la décision. La présente section contient des renseignements sur le déroulement des recours. Pour de plus amples renseignements sur la gestion du TSS, veuillez consulter [son site Web](#).

4.5.1 Demandes de révision des décisions relatives à l'assurance-emploi

Les demandeurs, les employeurs et les autres personnes touchées par une décision liée à une demande, qui ne sont pas d'accord avec cette décision ont le droit de demander qu'elle soit réexaminée dans les 30 jours suivant la date à laquelle la décision a été communiquée, ou à un moment ultérieur, comme le permet la Commission de l'assurance-emploi. Grâce à une demande de réexamen officielle de la décision, la personne concernée peut demander un examen et présenter des renseignements nouveaux ou supplémentaires, le cas échéant. La Commission révisera sa décision afin de veiller à ce qu'elle ait été prise selon une interprétation juste de la loi, des politiques du programme et de la jurisprudence. La décision doit également être appuyée par des renseignements complets. La révision est effectuée par un employé de Service Canada autre que celui qui a pris la décision initiale.

¹⁴ Cette année, plutôt que de donner un compte rendu des résultats liés à la qualité moyenne pour tous les appels, Emploi et Développement social Canada a donné un compte rendu du pourcentage d'appels pour lesquels les attentes en matière de qualité ont été atteintes. Ce changement vise à donner une idée plus précise du pourcentage d'appels pour lesquels les clients ont reçu un service de qualité dans le réseau téléphonique de l'assurance-emploi. Si la même mesure que les années précédentes est présentée (moyenne pour la qualité des appels), on aurait eu 85 % pour la période visée, soit une augmentation de 1 % par rapport à l'exercice précédent.

Sur un total de 2 968 597 demandes initiales et de renouvellement, réglées au cours de EF1617, la Commission a reçu 55 214 demandes de réexamen (voir le Tableau 5). La Commission a pour objectif de réaliser les révisions des décisions demandées dans les 30 jours suivant la réception des demandes. Le temps moyen nécessaire pour réaliser une révision a été de 35 jours, et 59,6 % des demandes ont été traitées dans le délai visé de 30 jours (se reporter au Tableau 5 ci-dessous pour plus de détails).

Au début de la période visée, le nombre de demandes de réexamen en instance était de 6 400. Afin de respecter la norme de service de traitement de 70 % des demandes de réexamen dans les 30 jours civils suivant la réception de la demande, une « Stratégie de réduction du nombre de demandes de réexamen en attente » a été mise en œuvre. Du 2 avril 2016 au 31 décembre 2016, le nombre de demandes en attente est passé de 6 440 à 2 400, ce qui représente une diminution de 60,1 %.

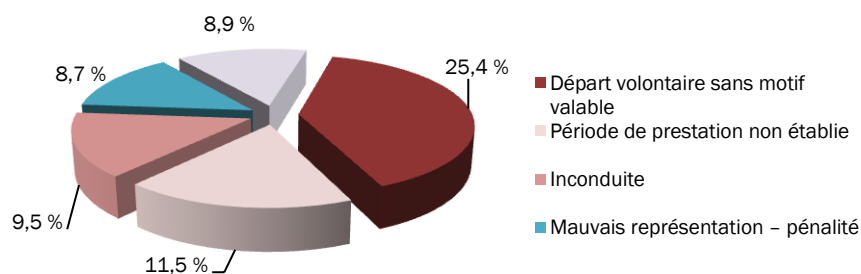
Tableau 5
Demandes de réexamen, 2016-2017

Types de demandes	Total
Demandes des prestataires	54 179
Demandes des employeurs	904
Demandes d'autres clients *	131
Total des demandes reçues	55 214
Normes	Rendement atteint
Demandes traitées	58 194
Pourcentage de demandes traitées dans les 30 jours suivant leur réception	59,6 %
Temps moyen nécessaire pour le traitement (en jours)	35
Pourcentage des décisions initiales annulées ou modifiées à la suite de la révision	38,7 %
Pourcentage des décisions initiales ajustées à la suite de la révision	11,9 %

* Autre client : Désigne toute personne visée par la décision de la Commission, mais qui n'est ni un prestataire ni un employeur.
Source : Emploi et Développement social Canada.

La *Loi sur l'assurance-emploi* permet aux clients d'exercer un recours sur presque toutes décisions liées à une demande de prestations. Bien qu'une cinquantaine de types de décisions ou de questions puissent faire l'objet de recours, les cinq questions les plus fréquemment contestées sont présentées dans le graphique circulaire ci-dessous (voir le Graphique 8). 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.

Graphique 8
Sujets les plus fréquemment traités lors d'une demande de réexamen officielle



Source : Données administratives de l'assurance-emploi.

4.5.2 Appels relatifs à l'assurance-emploi auprès du Tribunal de la sécurité sociale du Canada

Le Tribunal de la sécurité sociale du Canada est un tribunal administratif indépendant qui rend des décisions quasi judiciaires sur des questions relatives au Régime de pensions du Canada, à la *Loi sur la sécurité de la vieillesse* et à la *Loi sur l'assurance-emploi*. Il a pour mandat d'offrir des processus d'appel équitables, transparents, crédibles et impartiaux qui sont efficaces et efficients.

Le Tribunal est composé d'une division générale (DG) et d'une division d'appel (DA). La DG comprend deux sections – l'une pour l'assurance-emploi et l'autre pour la sécurité du revenu. Aux fins du présent rapport, seule la DG-AE est examinée.

Division générale – Section de l'assurance-emploi (DGE-AE)

Un demandeur ou un employeur qui n'est pas d'accord avec une décision rendue par Service Canada concernant l'admissibilité aux prestations d'assurance-emploi peut interjeter appel de la décision de réexamen auprès de la Division générale de l'assurance-emploi du Tribunal. Cependant, ils doivent le faire dans les 30 jours civils suivant la réception de la décision de révision.

À cette étape, Service Canada a pour rôle de fournir au Tribunal la « demande de réexamen » contenant tous les documents en sa possession se rapportant à la ou aux décisions faisant l'objet de l'appel. La « demande de réexamen » de Service Canada comprend tous les documents originaux utilisés pour la prise et l'examen de sa décision initiale. Service Canada répondra également, sur demande, aux questions ou aux demandes de renseignements supplémentaires du membre du Tribunal et pourra participer aux audiences d'appel.

Normes de service et rendement

Service Canada est tenu de présenter ses observations sur les questions en litige et de présenter les renseignements au Tribunal dans les sept jours suivant l'avis d'appel.

En ce qui concerne les causes types¹⁵, le Tribunal respecte une norme de service stipulant que 85 % des décisions finales doivent être rendues dans les 90 jours suivant le dépôt de l'appel au 1^{er} septembre 2015. Toutefois, pour se conformer au *Règlement sur le Tribunal de la sécurité sociale*, le Tribunal a pour objectif de rendre ses décisions dans les 30 jours suivant la date de l'audience.

Aux fins de la mesure du rendement, le Tribunal gère les appels liés à l'assurance-emploi de deux catégories et en effectue un suivi : les appels réguliers et les appels collectifs. Contrairement à un appel individuel, dans le cas d'un « appel collectif », plus d'un demandeur interjette appel de la décision rendue au sujet d'une même affaire ou d'une affaire semblable. Dans cette situation, par exemple lorsque plusieurs prestataires du même ancien employeur ont perdu leur emploi dans des circonstances semblables, le Tribunal considère les appels comme un seul appel. Par conséquent, les appels collectifs étant en général plus complexes exigent plus de temps.

¹⁵ Les normes de service ne s'appliquent pas aux appels collectifs, aux affaires constitutionnelles, aux appels en retard, aux appels en suspens ou à ceux où des personnes sont mises en cause, qui sont généralement plus complexes et qui prennent beaucoup plus de temps à traiter.

Au cours de la période visée, Service Canada a envoyé un total de 3 633 dossiers de demande de réexamen à la Division générale du Tribunal, dont 99 % dans le délai de sept jours prévus par la loi. Le Tribunal a ensuite pris 36 jours pour terminer le dossier d'appel et, en moyenne, a rendu sa décision dans un délai de 184 jours.

Au 1^{er} avril 2016, la Division générale – Section de l'assurance-emploi du Tribunal avait un inventaire de 1 816 appels actifs. Elle a reçu 4 116 appels de demandeurs, d'employeurs et d'autres clients, dont 192 étaient des appels collectifs (voir le graphique 10).

Sur les dossiers reçus (voir le Tableau 6), le Tribunal a conclu 3 531 causes (voir le Graphique 9), laissant un inventaire actif de 2 400 affaires le 31 mars 2017. Dans 173 des cas, il s'agissait d'appels collectifs.

Au cours de la période visée, l'âge moyen des dossiers actifs est passé de 95 jours à 117 jours.

Tableau 6

Appels relatifs à l'assurance-emploi auprès du Tribunal de la sécurité sociale, 2016-2017

Appels	Total
Appels reçus incluant les appels collectifs	4 116
Appels collectifs	192
Appels conclus	3 531
Pourcentage des recours autorisés (favorables aux appelants)	26 %
Pourcentage des appels conclus, rejetés de façon sommaire (aucune chance raisonnable de succès)	3,5 %

Source : Données administratives de l'assurance-emploi.

Généralement, le pourcentage de problèmes faisant le plus souvent l'objet d'un appel à la Division générale – Section de l'assurance-emploi du Tribunal a été très semblable à celui des problèmes contestés au moyen du processus de demande de révision d'une décision (se reporter au Tableau 7). Toutefois, lorsque le Tribunal reçoit un appel collectif important, le pourcentage d'appels pour un problème précis peut varier considérablement.

Tableau 7

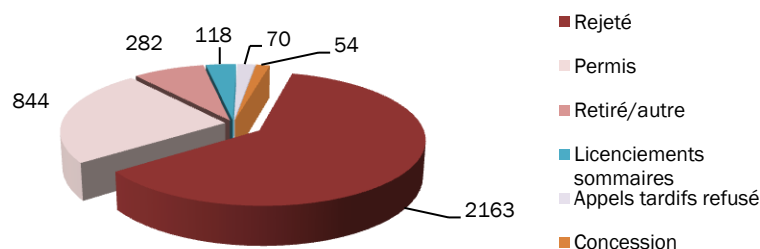
Questions faisant le plus souvent l'objet d'un appel au Tribunal de la sécurité sociale, 2016-2017

Types d'appels	Total	Pourcentage
Départ volontaire sans motif valable	1 064	26,8 %
Inconduite	536	13,5 %
Rémunération	497	12,5 %
Période de prestations non établie	315	7,9 %
Disponibilité pour travailler	262	6,6 %
Total	3 963	67,3 %

Source : Données administratives de l'assurance-emploi.

Graphique 9

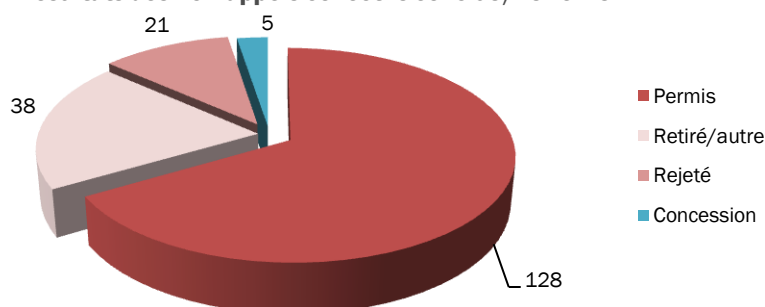
Résultats des 3 531 appels réguliers conclus, 2016-2017



Source: Données administratives de l'assurance-emploi.

Graphique 10

Résultats des 192 appels collectifs conclus, 2016-2017



Source: Données administrative de l'assurance-emploi

Division d'appel – section de l'assurance-emploi (DA-AE)

Lorsqu'une partie à l'appel n'est pas d'accord avec la décision de la Division générale du Tribunal, elle peut présenter une demande d'autorisation d'interjeter appel devant la Division d'appel du Tribunal, le deuxième palier d'appel. Il peut s'agir de Service Canada au nom de la Commission de l'assurance-emploi du Canada.

À l'exception des appels résultant des rejets sommaires, la première étape consiste à présenter une demande d'autorisation d'appel. Il s'agit de demander la permission de la Division d'appel d'interjeter appel lorsque l'appelant estime la DG-AE :

- n'a pas observé un principe de justice naturelle ou a autrement excédé ou refusé d'exercer sa compétence;
- a rendu une décision entachée d'une erreur de droit, que celle-ci soit manifeste ou non à la lecture du dossier; ou
- 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.

Normes de service et rendement

Service Canada doit envoyer ses observations écrites dans les 45 jours suivant la « décision donnant l'autorisation d'interjeter appel » dans les cas où la Division d'appel du Tribunal accorde l'autorisation d'interjeter appel.

En date du 1^{er} septembre 2015¹⁶, le Tribunal a mis en œuvre les normes de service suivantes :

- en ce qui concerne les décisions sur l'autorisation d'interjeter appel, 85 % des décisions à cet égard seront rendues dans les 60 jours suivant le dépôt de la demande d'autorisation; et
- en ce qui concerne les décisions finales (lorsque l'autorisation a été accordée), 85 % des décisions finales seront prises dans les sept mois suivant la date à laquelle l'autorisation d'appel a été accordée.

Service Canada a envoyé 186 dossiers de demande de réexamen à la Division d'appel du Tribunal au cours de l'EF1617, dont 97 % ont été envoyés dans le délai de 45 jours prescrit par la loi.

Au 1^{er} avril 2016, la Division d'appel du Tribunal avait un inventaire de 1 692 appels actifs visant l'assurance-emploi. Le Tribunal a reçu 339 appels liés à l'assurance-emploi et il a conclu 1 386 dossiers d'assurance-emploi, dont 971 étaient des appels collectifs et 2, des transferts de cas du Bureau du juge-arbitre (le prédécesseur de la Division d'appel). Sur l'inventaire actif, 1 445 provenaient d'un appel collectif. Le nombre d'appels actifs qui en ont résulté était de 645 au 31 mars 2017 (voir le tableau 8). Il s'agit d'une réduction de 62 %. De plus, la DA-AE a fait passer l'âge moyen de ses dossiers actifs de 233 jours à 172 jours, soit une réduction de 26 %.

Tableau 8

Appels visant l'assurance-emploi auprès de la Division d'appel du Tribunal de la sécurité sociale, 2016-2017

Types d'appels	Total
Total des demandes d'autorisation d'appel et des appels reçus	339
Total des demandes d'autorisation d'appel et des appels conclus	1 386
Demandes d'autorisation d'appel refusées	151
Appels retirés, rejetés ou conclus pour d'autres raisons	692
Appels accueillis (décision favorable à l'appelant)	545

Source : Données administratives de l'assurance-emploi.

Renseignements supplémentaires sur le Tribunal

Toutes les décisions de la Division d'appel et une sélection de décisions de la Division générale rendues par le Tribunal de la sécurité sociale du Canada sont disponibles sur les sites suivants :

- le site Web du Tribunal de la sécurité sociale;
- l'Institut canadien d'information juridique (CanLII).

Pour obtenir des renseignements détaillés sur le rendement et les activités du Tribunal au cours de la période visée ainsi que sur l'amélioration du service d'appel du Tribunal de la sécurité sociale, veuillez consulter le Rapport sur les réalisations de l'EF1617.

¹⁶ Se reporter au Tribunal de la sécurité sociale, Normes de service.

Le 7 mars 2017, le ministre de la Famille, des Enfants et du Développement social a demandé que le Tribunal soit soumis à un examen afin que soient améliorés les processus du Tribunal et pour qu'il réponde aux besoins des Canadiens vulnérables en offrant une procédure d'appel équitable, objective et adaptée, tout en respectant l'indépendance du Tribunal en matière de prise de décisions. Même s'il ne fait pas partie de la période visée, le rapport a été terminé en octobre 2017 et a été publié en ligne à Canada.ca.

4.6 Services d'intégrité

Les Canadiens s'attendent à une gérance judicieuse du régime et l'assurance emploi et ils souhaitent qu'on rende compte de son intégrité. EDSC dispose d'activités, de processus et d'outils bien établis pour prévenir, détecter et gérer les erreurs, les fraudes et les abus afin que les prestations soient versées à la bonne personne, au bon montant. Ces efforts renforcent l'intégrité des programmes d'EDSC et ils sont la preuve que le Ministère fait une gestion efficace et prudente des ressources publiques.

4.6.1 Examens administratifs et enquêtes

Les activités relatives à l'intégrité à EDSC sont principalement axées sur les activités de détection au moyen d'une variété d'approches et de mesures destinées à repérer et à corriger les erreurs, les fraudes et les abus. Les activités les plus importantes visent à mener des examens administratifs et des enquêtes.

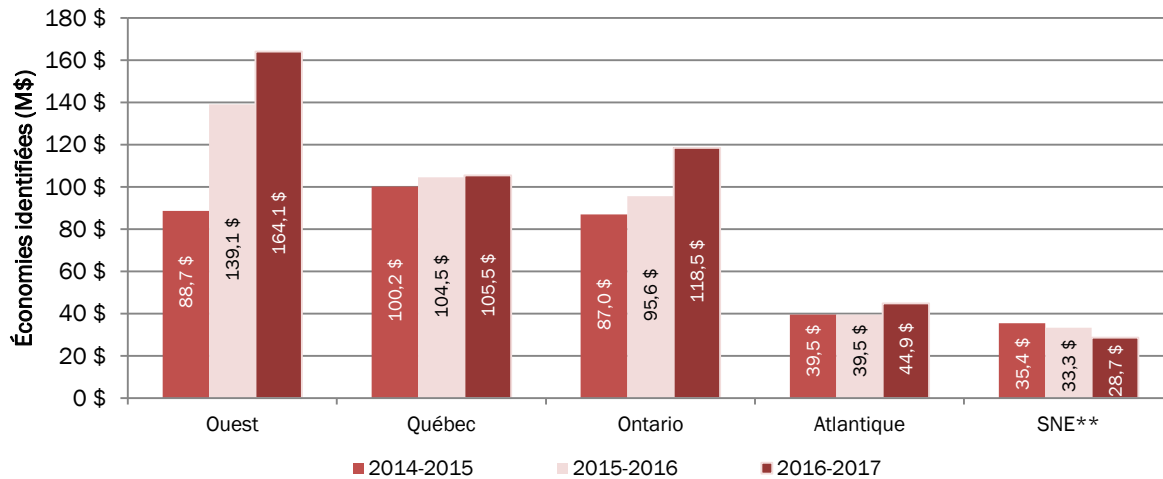
Au cours de la période visée, près de 320 000 examens administratifs et enquêtes ont été effectués sur des cas présumés d'erreur, de fraude et d'abus du régime d'assurance-emploi. Ces efforts ont permis de constater que la déclaration, par les prestataires, de leur période de travail et de leur rémunération était le type d'erreur involontaire le plus courant. Les cas où le prestataire avait omis de déclarer son revenu d'emploi, sa rémunération ou un travail indépendant; les périodes où il n'était pas disponible pour le travail et les absences du Canada représentaient le type d'erreur intentionnelle le plus courant.

Ensemble, ces examens administratifs et enquêtes ont permis de dégager des économies nettes totalisant 461,7 millions de dollars pour le compte des opérations de l'AE (voir le Graphique 11). Ces économies correspondent aux trop-payés recouvrés, aux pénalités et à la prévention des futurs paiements inadmissibles. Ces efforts profitent à la fois aux employés et aux employeurs qui paient des cotisations d'assurance-emploi, car les économies réalisées réduisent le coût global du régime d'assurance-emploi lorsque les trop-payés sont recouvrés.

Le Ministère utilise plusieurs méthodes pour recouvrer les trop-payés auprès des prestataires de l'assurance-emploi. Il s'agit du recouvrement automatique des sommes provenant de demandes de prestations d'assurance-emploi actives (soit le montant intégral ou une déduction partielle convenue), les paiements volontaires en espèces ou le recouvrement de la dette par l'Agence du revenu du Canada (ARC) au moyen d'un calendrier de remboursement convenu. Lorsque le prestataire est en mesure de payer, mais que les tentatives de recouvrement se sont soldées par un échec, EDSC peut recouvrer les sommes dues au moyen d'un remboursement d'impôt sur le revenu ou d'un renversement de l'impôt sur le revenu, d'une saisie-arrêt des salaires et d'autres revenus, ou de dépôts bancaires. En dernier recours, EDSC peut demander une certification de la cour fédérale dans laquelle celle-ci convertit les sommes dues d'un trop-payé de l'assurance-emploi en dette de jugement civil pouvant être recouvrée par la saisie de biens.

Graphique 11

Économies nettes totales (M\$) grâce aux activités relatives à l'intégrité



Remarque : Les chiffres (M\$) ont été arrondis à la centaine de milliers de dollars près. Les montants nationaux ont été calculés à partir des données brutes.

** SNE : Services nationaux d'enquête (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.

4.6.2 Séances d'information pour les prestataires

En plus des examens administratifs et des enquêtes, les activités relatives à l'intégrité comprennent également des activités de sensibilisation et de prévention, comme les séances d'information pour les prestataires. Ces séances ont deux objectifs : fournir aux prestataires de l'information sur les programmes et les services disponibles pour les aider à trouver un emploi convenable et les informer de leurs droits et de leurs obligations en ce qui concerne les exigences du régime d'assurance-emploi et les conséquences de l'abus du système (p. ex. pénalités ou poursuites).

EDSC a tenu plus de 11 000 séances au cours de l'EF1617, soit une augmentation de 2 % par rapport à l'exercice précédent et a demandé à plus de 110 000 prestataires d'assurance-emploi d'assister à une séance, ce qui représente également une augmentation d'environ 2 % par rapport à l'exercice précédent (voir le Tableau 9). Les prestataires ont été identifiés et dirigés vers une séance en fonction de la demande d'emploi locale dans leur poste précédent et de la disponibilité du travail.

Tableau 9

Nombre de séances d'information pour les prestataires (SIP) au cours des trois derniers exercices

	2014-2015	2015-2016	2016-2017
Nombre de séances d'information pour les prestataires	10 195	10 800	11 012
Changement du nombre de séances d'information pour les prestataires en pourcentage	S.O.	+6 %	+2 %

Source : Emploi et Développement social Canada.

La participation à cette séance est obligatoire, mais les prestataires ont la possibilité de la reporter 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 peuvent cesser de leur être versées.

4.6.3 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*.

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) pour identifier correctement les clients, y compris le régime d'assurance emploi. 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 et que les dossiers de NAS sont exacts. Le programme du NAS valide électroniquement les renseignements relatifs à l'identité du demandeur auprès de la source émettrice au moment d'effectuer des transactions. Lorsqu'il est validé, le risque d'erreurs critiques lors du traitement des transactions du NAS est considérablement réduit.

4.6.4 Gestion des risques

Il est essentiel d'améliorer l'intégrité du régime pour offrir des services efficaces et efficients axés sur les citoyens et déterminer les paiements incorrects, y compris les paiements insuffisants et les trop-payés. EDSC utilise diverses stratégies fondées sur le risque pour améliorer l'intégrité globale du régime d'AE afin que les paiements exacts soient versés à la bonne personne au bon montant et que les ressources soient affectées aux cas à risque élevé.

Par exemple, EDSC a mis en place divers programmes automatisés et mécanismes de contrôle pour prévenir, détecter et régler les activités frauduleuses. Plus précisément, les données sont comparées pour détecter les situations potentielles de non-conformité, et on se sert de la modélisation fondée sur les risques pour cerner les cas présentant des risques plus élevés. En outre, on effectue une analyse des données afin de détecter les anomalies et les tendances anormales des comportements, comme la mise en banque des heures¹⁷, et les jours de relâche¹⁸ pour n'en nommer que quelques-uns. Ces outils, combinés au recoupement des problèmes potentiels signalés pendant le traitement d'une demande ou les divulgations volontaires de la part des prestataires d'assurance-emploi, permettent au Ministère d'allouer des ressources liées à l'intégrité aux cas à risque élevé, ce qui aide à prioriser les activités d'enquête et à réduire au minimum les enquêtes sur les prestataires d'assurance-emploi.

¹⁷ L'expression « heures accumulées » peut décrire différentes situations. Dans la situation la plus commune, un client travaille pendant un nombre d'heures supérieur à celui d'une semaine normale de travail. Le client n'est pas payé pour ces heures, mais il les accumule afin de prendre un congé compensatoire ultérieurement. Le congé compensatoire est considéré comme étant de la rémunération laquelle est répartie sur la semaine de congé. Les heures accumulées qui sont versées à la cessation d'emploi ou à une date anniversaire sont réparties à la période où elles étaient accumulées. Il y a aussi un système frauduleux appelé « accumulation d'heures ». Il s'agit d'un mode de paiement qui consiste à créer une banque d'heures qui peuvent être des heures négatives (le client doit des heures de travail à l'employeur) ou des heures positives (l'employeur n'a pas payé toutes les heures travaillées).

¹⁸ « Jours de relâche » est un terme qui réfère à un régime de travail selon lequel un employé, en fonction d'un horaire fixé avec son employeur, effectue plus d'heures, de jours, ou de périodes de travail dans une semaine que ce qui est habituellement considéré comme étant un emploi à temps plein, et accumule une période de congé pour compenser les heures supplémentaires effectuées à l'intérieur d'un calendrier établi. Il n'est alors pas considéré comme étant au chômage et sera plutôt considéré comme s'il avait travaillé une semaine entière de travail durant chaque semaine qui tombe entièrement ou partiellement dans la période de congé.

Dans le cadre de ses stratégies de gestion des risques, EDSC s'appuie également 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 « erreurs de paiement ». La conception de stratégies d'atténuation adéquates, y compris la mise en œuvre de mesures de contrôle supplémentaires, au besoin, pour remédier aux facteurs de vulnérabilité recensés, fait également partie de cette activité.

En général, le nombre d'examens administratifs et d'enquêtes de l'AE qui sont effectués annuellement correspond au nombre de cas qui sont considérés à risque élevé; toutefois, dans une année donnée, le volume peut varier légèrement en fonction de la nature et de l'importance changeantes des risques déterminés.



Annexe 1

Statistiques clés du marché du travail

Annexe 1.1	Statistiques clés du marché du travail – Concepts et définitions.....	342
Annexe 1.2	Statistiques clés du marché du travail.....	344
Annexe 1.3	Emploi selon la province ou le territoire, le sexe, l'âge, le niveau de scolarité atteint, l'industrie, le genre de travail, la catégorie de travailleurs et la permanence de l'emploi.....	345
Annexe 1.4	Postes vacants selon la province ou le territoire, le niveau de scolarité minimal recherché, l'industrie, le genre de travail, le type de poste vacant et la durée	347
Annexe 1.5	Taux de postes vacants selon la province ou le territoire et l'industrie	349
Annexe 1.6	Chômage selon la province ou le territoire, le sexe, l'âge, le niveau de scolarité atteint, l'industrie, la raison du chômage et la durée du chômage	350
Annexe 1.7	Taux de chômage selon la province ou le territoire, le sexe, l'âge, le niveau de scolarité atteint et l'industrie	352
Annexe 1.8	Durée du chômage selon la province, le sexe et l'âge.....	354

Annexe 1.1 – Statistiques clés du marché du travail – Concepts et définitions

Le chapitre I 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.

Concept	Définition
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'<i>Enquête sur la population active</i> 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 avant de 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 est défini comme un travail 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 moment-là même si elles avaient un emploi avant de commencer à une date ultérieure).
Chômage	Les personnes en chômage (ou les 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 avant de commencer dans les quatre semaines à compter de la semaine de référence et étaient disponibles pour travailler.

Concept	Définition
Taux d'activité	Le taux d'activité se définit comme la population active exprimée en pourcentage de la population civile hors institution 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 civile hors institution 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.
Postes vacants	Un poste est vacant s'il satisfait aux conditions suivantes: a) il est vacant à la date de référence (première journée du mois) ou le deviendra au cours du mois; b) il y a des tâches à accomplir durant le mois pour le poste en question; et c) l'employeur cherche activement un travailleur à l'extérieur de l'organisation afin de pourvoir le poste. Les postes peuvent être à temps plein, à temps partiel, permanents, temporaires, occasionnels ou saisonniers. Sont exclus les postes réservés aux sous-traitants, aux consultants externes ou à tous autres travailleurs qui ne sont pas considérés comme des employés.
Taux de postes vacants	Le nombre de postes vacants exprimé en pourcentage de la demande de travail, c'est-à-dire l'ensemble des postes occupés et des postes vacants.

Sources: Statistique Canada, Guide de l'Enquête sur la population active, No 71-543-G au catalogue, Ottawa: Statistique Canada, Division de la statistique du travail, 2017; Statistique Canada, Information sur la population active: vendredi 7 juillet 2017, Catalogue No 71-001-X, Ottawa: Statistique Canada, Division de la statistique du travail, 2017; et Statistique Canada, Guide de l'Enquête sur les postes vacants et les salaires, 15 juin 2017, Catalogue No 75-514-G, Ottawa: Statistique Canada, Division de la statistique du travail.

Annexe 1.2 – Statistiques clés du marché du travail

	Caractéristiques du marché du travail (niveau en milliers) ¹					
	1986-1987	1996-1997	2006-2007	2015-2016	2016-2017	Écart (%) 2015-2016- 2016-2017
Population²	20 155,3	23 032,1	26 203,4	29 356,0	29 662,1	+1,0 %
Population active	13 329,6	14 890,0	17 593,6	19 336,4	19 491,9	+0,8 %
Emploi	12 062,0	13 461,9	16 494,2	17 979,1	18 153,4	+1,0 %
Chômage	1 267,6	1 428,2	1 099,4	1 357,3	1 338,5	-1,4 %
	Caractéristiques du marché du travail (taux en %)					
	1986-1987	1996-1997	2006-2007	2015-2016	2016-2017	Écart (pts de %) 2015-2016- 2016-2017
Taux de chômage	9,5 %	9,6 %	6,3 %	7,0 %	6,9 %	-0,1
Taux d'activité	66,2 %	64,7 %	67,1 %	65,9 %	65,7 %	-0,2
Taux d'emploi	59,9 %	58,5 %	62,9 %	61,3 %	61,2 %	-0,1

Remarque: Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué. Les variations en pourcentage sont basées sur des chiffres non arrondis. Les données annuelles présentées dans cette annexe correspondent à la moyenne annuelle des estimations mensuelles non désaisonnalisées produites par Statistique Canada.

¹ Les années en revue dans la présente annexe avant 2015-2016 correspondent à l'année précédente et à des décennies de dix ans passées, afin de comparer les variations de ces indicateurs sur une plus longue période.

² Nombre de personnes en âge de travailler de 15 ans et plus.

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

Annexe 1.3 – Emploi selon la province ou le territoire, selon le sexe, selon l'âge, selon le niveau de scolarité atteint, selon l'industrie, selon le type d'emploi, selon la catégorie des travailleurs et selon la permanence de l'emploi (niveau en milliers)

	Emploi ¹					
	1986-1987	1996-1997	2006-2007	2015-2016	2016-2017	Écart (%) 2015-2016- 2016-2017
Province ou territoire						
Terre-Neuve-et-Labrador	186,3	188,2	215,7	234,8	231,8	-1,5 %
Île-du-Prince-Édouard	52,8	58,6	68,4	72,7	71,9	-1,1 %
Nouvelle-Écosse	350,7	377,4	443,2	447,4	447,1	-0,1 %
Nouveau-Brunswick	272,2	305,5	350,8	350,2	352,8	+0,7 %
Québec	2 953,9	3 133,3	3 760,6	4 101,7	4 156,8	+1,3 %
Ontario	4 766,3	5 184,0	6 477,8	6 945,4	7 024,5	+1,1 %
Manitoba	502,4	519,1	585,0	634,8	635,2	+0,1 %
Saskatchewan	462,4	455,7	497,1	573,4	569,0	-0,8 %
Alberta	1 176,6	1 414,8	1 936,0	2 295,9	2 263,3	-1,4 %
Colombie-Britannique	1 338,7	1 825,2	2 159,5	2 322,9	2 401,4	+3,4 %
Yukon ²	N.D. ³	15,8	17,2	19,4	20,7	+6,8 %
Territoires-du-Nord-Ouest ²	N.D.	N.D.	23,2	22,1	22,3	+0,6 %
Nunavut ²	N.D.	N.D.	9,0	12,8	13,5	+5,9 %
Sexe						
Hommes	6 896,1	7 338,6	8 720,8	9 434,6	9 496,2	+0,7 %
Femmes	5 165,9	6 123,2	7 773,4	8 544,4	8 657,1	+1,3 %
Âge						
15 à 24 ans	2 580,0	2 053,3	2 556,7	2 458,9	2 430,8	-1,1 %
25 à 54 ans	8 250,2	10 120,4	11 564,1	11 876,6	11 946,0	+0,6 %
55 ans et plus	1 231,9	1 288,2	2 373,3	3 643,7	3 776,7	+3,7 %
Niveau de scolarité atteint						
Études secondaires partielles ou moins ⁴	N.D.	2 589,4	2 237,1	1 647,4	1 592,4	-3,3 %
Diplôme d'études secondaires ⁵	N.D.	4 171,2	4 719,3	4 599,2	4 631,2	+0,7 %
Certificat ou diplôme d'études postsecondaires ⁶	N.D.	4 253,6	5 709,8	6 479,0	6 488,2	+0,1 %
Grade universitaire ⁷	N.D.	2 447,6	3 828,1	5 253,4	5 441,5	+3,6 %
Industrie						
Industries productrices de biens	3 563,2	3 493,8	3 980,4	3 870,7	3 823,1	-1,2 %
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	N.D.	530,9	431,6	357,5	350,2	-2,0 %
Exploitation minière et extraction de pétrole et de gaz	N.D.	180,6	252,6	287,2	260,1	-9,4 %
Services publics	112,7	123,3	123,3	137,1	137,0	-0,1 %
Construction	671,5	714,1	1 076,8	1 371,2	1 389,9	+1,4 %
Fabrication	2 024,4	1 945,0	2 096,1	1 717,9	1 685,9	-1,9 %
Industries productrices de services	8 498,9	9 968,0	12 513,8	14 108,3	14 330,3	+1,6 %
Commerce de gros	N.D.	444,0	603,5	671,0	687,4	+2,4 %
Commerce de détail	N.D.	1 652,6	2 024,5	2 064,9	2 068,8	+0,2 %
Transport et entreposage	625,9	676,1	801,7	914,8	913,1	-0,2 %
Finance et assurances	N.D.	613,2	736,6	792,6	821,2	+3,6 %
Services immobiliers et services de location et de location à bail	N.D.	251,6	302,8	315,5	320,2	+1,5 %

(suite)

Annexe 1.3 (suite)

	Emploi ¹					
	1986-1987	1996-1997	2006-2007	2015-2016	2016-2017	Écart (%) 2015-2016- 2016-2017
Industries productrices de services (suite)						
Services professionnels, scientifiques et techniques	459,1	723,7	1 080,3	1 376,4	1 398,8	+1,6 %
Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien ⁸	279,0	425,2	688,0	765,1	767,0	+0,2 %
Services d'enseignement	758,7	909,1	1 160,1	1 270,0	1 274,7	+0,4 %
Soins de santé et assistance sociale	1 111,8	1 388,8	1 797,9	2 311,3	2 346,7	+1,5 %
Information, culture et loisirs ⁹	477,7	578,5	745,3	753,8	788,6	+4,6 %
Hébergement et services de restauration	695,9	847,2	1 035,4	1 201,9	1 218,5	+1,4 %
Autres services (sauf les administrations publiques)	615,9	652,8	702,3	762,5	781,7	+2,5 %
Administrations publiques	780,5	805,0	835,2	908,6	943,4	+3,8 %
Genre d'emploi						
Emploi à temps plein ¹⁰	10 024,0	10 889,1	13 493,5	14 589,5	14 660,7	+0,5 %
Emploi à temps partiel ¹¹	2 038,0	2 572,8	3 000,7	3 389,5	3 492,7	+3,0 %
Catégorie de travailleurs						
Employés	10 401,9	11 258,6	13 983,2	15 210,3	15 393,0	+1,2 %
Employés du secteur public	2 614,2	2 676,2	3 181,6	3 603,2	3 603,2	+1,1 %
Employés du secteur privé	7 787,7	8 582,4	10 801,6	11 607,0	11 751,9	+1,2 %
Travailleurs autonomes	1 660,1	2 203,3	2 511,0	2 768,8	2 760,3	-0,3 %
Permanence de l'emploi						
Employés	10 401,9	11 258,6	13 983,2	15 210,3	15 393,0	+1,2 %
Employés permanents ¹²	N.D.	N.D.	N.D.	13 187,7	13 187,7	+1,2 %
Employés temporaires ¹³	N.D.	N.D.	N.D.	2 022,5	2 022,5	+1,4 %
Canada	12 062,0	13 461,9	16 494,2	17 979,1	18 153,4	+1,0 %

Remarque: Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué. Les variations en pourcentage sont basées sur des chiffres non arrondis. Les données annuelles présentées dans cette annexe correspondent à la moyenne annuelle des estimations mensuelles non désaisonnalisées produites par Statistique Canada.

¹ Les années en revue dans la présente annexe avant 2016-2017 correspondent à l'année précédente et à des décennies de dix ans passées, afin de comparer les variations de ces indicateurs sur une plus longue période.

² Les données présentées dans les catégories autres que la province ou territoire (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 les données se rapportant aux territoires.

³ Toutes les années et tous les regroupements dans les annexes où l'utilisation de <<N.D.>> apparaît font référence à des données qui ne sont pas disponibles ou applicables pour l'année visée, car ces données n'ont pas été déclarées pour l'année, ou la prestation d'a.-e. référencer.

⁴ Comprend de zéro à huit années de scolarité et des études secondaires partielles.

⁵ Comprend l'obtention d'un diplôme d'études secondaires et des études postsecondaires partielles (inachevées).

⁶ 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.

⁷ Comprend au moins un baccalauréat.

⁸ 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.

⁹ 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.

¹⁰ 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.

¹¹ 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.

¹² 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.

¹³ 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.

Sources : 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), 282-0087 (pour les données propres aux provinces, selon le sexe, l'âge et le genre d'emploi), 282-0100 (pour les données propres aux territoires).

Annexe 1.4 – Postes vacants par province ou territoire, le niveau de scolarité minimal recherché, l'industrie, le genre de travail, le type de poste et la durée (niveau en milliers)

	Postes vacants		
	2015-2016	2016-2017	Écart (%) 2015-2016-2016-2017
Province ou territoire			
Terre-Neuve-et-Labrador	4,6	3,6	-22,9 %
Île-du-Prince-Édouard	1,5	1,3	-10,7 %
Nouvelle-Écosse	9,9	8,4	-14,5 %
Nouveau-Brunswick	7,3	6,5	-10,5 %
Québec	59,2	66,3	+11,9 %
Ontario	155,7	168,5	+8,2 %
Manitoba	12,3	11,2	-8,8 %
Saskatchewan	11,9	9,0	-24,2 %
Alberta	56,5	43,0	-23,8 %
Colombie-Britannique	65,9	72,7	+10,4 %
Yukon	0,6	0,6	-13,1 %
Territoires-du-Nord-Ouest	0,8	0,6	-32,3 %
Nunavut	0,4	0,3	-21,0 %
Niveau de scolarité minimal recherché			
Aucune scolarité minimale recherchée	138,4	130,8	-5,5 %
Diplôme d'études secondaires ou l'équivalent	107,0	113,0	+5,6 %
Certificat ou diplôme d'apprenti ou d'une école de métiers	32,3	32,2	-0,3 %
Certificat ou diplôme d'un collège, d'un cégep ou d'un autre établissement d'enseignement non universitaire ¹	97,2	100,3	+3,2 %
Diplôme universitaire ²	43,9	47,9	+9,1 %
Industrie			
Industries productrices de biens	69,7	71,4	+2,5 %
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	10,3	10,2	-0,3 %
Exploitation minière et extraction de pétrole et de gaz	2,2	2,7	+25,5 %
Services publics	1,2	1,1	-3,7 %
Construction	25,6	25,5	-0,4 %
Fabrication	30,5	31,8	+4,4 %
Industries productrices de services	316,7	320,5	+2,5 %
Commerce de gros	15,5	15,7	+0,8 %
Commerce de détail	60,2	55,0	-8,6 %
Transport et entreposage	17,4	18,6	+6,6 %
Finance et assurances	17,7	20,6	+15,9 %
Services immobiliers et services de location et de location à bail	5,1	5,5	+7,9 %
Services professionnels, scientifiques et techniques	23,8	26,1	+9,8 %
Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien ⁸	32,3	34,2	+5,9 %
Services d'enseignement	9,5	10,2	+7,6 %
Soins de santé et assistance sociale	35,5	39,1	+10,3 %
Information, culture et loisirs ⁹	19,3	17,3	-10,1 %
Hébergement et services de restauration	56,4	53,5	-5,1 %
Autres services (sauf les administrations publiques)	16,8	17,4	+3,3 %
Administrations publiques	7,3	7,4	+1,6 %

(suite)

Annexe 1.4 (suite)

	Postes vacants		
	2015-2016	2016-2017	Écart (%) 2015-2016-2016-2017
Genre de travail			
Positions à temps plein ⁵	262,4	267,9	+2,1 %
Positions à temps partiel ⁶	124,1	124,0	0,0 %
Type de poste			
Poste permanent ⁷	288,9	294,3	+1,9 %
Poste temporaire ⁸	97,5	97,6	+0,1 %
Poste saisonnier ⁹	66,9	67,7	+1,2 %
Durée de la vacance du poste			
En recrutement constant	80,6	74,8	-7,2 %
Moins de 15 jours	110,9	106,5	-4,0 %
15 à 29 jours	83,4	85,8	+2,9 %
30 à 59 jours	58,3	62,6	+7,4 %
60 à 89 jours	20,8	22,9	+10,3 %
90 jours ou plus	32,5	39,3	+20,8 %
Canada	386,4	391,9	+1,4 %

Remarque: Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué. Les variations en pourcentage sont basées sur des chiffres non arrondis. Les données annuelles présentées dans cette annexe correspondent à la moyenne annuelle des estimations trimestrielles non désaisonnalisées produites par Statistique Canada.

¹ 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.

² Baccalauréat ou études supérieures.

³ 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.

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.

⁵ Un poste vacant à temps plein représente un poste qui demande 30 heures ou plus de travail par semaine.

⁶ Un poste vacant à temps partiel représente un poste qui demande moins de 30 heures de travail par semaine.

⁷ Un poste vacant permanent est un poste 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.

⁸ Un poste vacant 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.

⁹ Un poste vacant saisonnier est un poste temporairement vacant qui est lié à un événement récurrent (p. ex. les jours fériés) ou à une période de l'année (p. ex. l'été).

Sources: Statistique Canada, Enquête sur les postes vacants et les salaires, tableaux CANSIM 285-0002 (pour les données par province et territoire et par industrie) et 285-0004 (pour les données par niveau de scolarité minimal recherché, genre de travail, type de poste et durées de la vacance).

Annexe 1.5 – Taux de postes vacants par province ou territoire et l'industrie

	Taux de postes vacants (%)		
	2015-2016	2016-2017	Écart (pts de %) 2015-2016-2016-2017
Province ou territoire			
Terre-Neuve-et-Labrador	2,2 %	1,7 %	-0,5
Île-du-Prince-Édouard	2,4 %	2,2 %	-0,2
Nouvelle-Écosse	2,5 %	2,1 %	-0,4
Nouveau-Brunswick	2,5 %	2,2 %	-0,3
Québec	1,8 %	1,9 %	+0,1
Ontario	2,6 %	2,8 %	+0,2
Manitoba	2,1 %	1,9 %	-0,2
Saskatchewan	2,5 %	1,9 %	-0,6
Alberta	2,8 %	2,2 %	-0,6
Colombie-Britannique	3,2 %	3,4 %	+0,2
Yukon	3,8 %	3,2 %	-0,6
Territoires-du-Nord-Ouest	3,5 %	2,5 %	-1,0
Nunavut	3,3 %	2,7 %	-0,6
Industrie			
Industries productrices de biens	2,3 %	2,3 %	0,0
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	4,8 %	1,7 %	-0,1
Exploitation minière et extraction de pétrole et de gaz	1,0 %	1,4 %	+0,4
Services publics ⁸	1,0 %	0,9 %	-0,1
Construction	2,6 %	2,6 %	0,0
Fabrication	2,0 %	2,1 %	+0,1
Industries productrices de services	2,6 %	2,6 %	0,0
Commerce de gros	2,0 %	2,0 %	0,0
Commerce de détail	3,0 %	2,7 %	-0,3
Transport et entreposage	2,4 %	2,5 %	+0,1
Finance et assurances	2,4 %	2,8 %	+0,4
Services immobiliers et services de location et de location à bail	1,7 %	1,8 %	+0,1
Services professionnels, scientifiques et techniques	2,7 %	2,9 %	+0,2
Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien ⁹	3,5 %	3,7 %	+0,2
Services d'enseignement	0,8 %	0,8 %	0,0
Soins de santé et assistance sociale	1,9 %	2,0 %	+0,1
Information, culture et loisirs ¹⁰	3,1 %	2,7 %	-0,4
Hébergement et services de restauration	4,4 %	4,0 %	-0,4
Autres services (sauf les administrations publiques)	3,0 %	3,1 %	+0,1
Administrations publiques	1,5 %	1,5 %	0,0
Canada	2,5 %	2,5 %	0,0

Remarque: Les variations en pourcentage sont basées sur des chiffres non arrondis. Les données annuelles présentées dans cette annexe correspondent à la moyenne annuelle des estimations trimestrielles non désaisonnalisées produites par Statistique Canada. Sources:

¹ 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.

² 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 les postes vacants et les salaires tableau CANSIM 285-0002.

Annexe 1.6 – Chômage par province ou territoire, le sexe, l'âge, le niveau de scolarité atteint, l'industrie, la raison du chômage et la durée du chômage (niveau en milliers)

	Chômage ¹					
	1986-1987	1996-1997	2006-2007	2015-2016	2016-2017	Écart (%) 2015-2016 - 2016-2017
Province ou territoire						
Terre-Neuve-et-Labrador	43,2	44,3	36,7	35,7	36,6	+2,5 %
Île-du-Prince-Édouard	7,8	10,5	8,2	8,5	8,4	-1,2 %
Nouvelle-Écosse	54,5	54,7	37,7	42,1	39,6	-5,9 %
Nouveau-Brunswick	44,5	42,3	31,4	37,9	35,8	-5,5 %
Québec	354,7	422,2	323,6	339,2	302,7	-10,8 %
Ontario	349,5	512,7	438,8	502,2	483,5	-3,7 %
Manitoba	41,1	39,9	26,7	38,6	41,1	+6,5 %
Saskatchewan	37,7	30,3	22,6	32,7	38,7	+18,3 %
Alberta	136,9	99,9	70,2	163,5	206,3	+26,2 %
Colombie-Britannique	197,6	171,3	103,5	157,0	145,9	-7,1 %
Yukon ²	N.D.	2,0	0,7	1,3	1,2	-9,8 %
Territoires-du-Nord-Ouest ²	N.D.	N.D.	1,3	2,0	1,7	-15,0 %
Nunavut ²	N.D.	N.D.	1,0	2,7	2,3	-15,1 %
Sexe						
Hommes	712,9	801,2	607,1	781,0	767,9	-1,7 %
Femmes	554,7	626,9	492,3	576,3	570,7	-1,0 %
Âge						
15 à 24 ans	432,3	378,7	332,8	374,6	364,2	-2,8 %
25 à 54 ans	745,6	947,3	638,3	754,4	733,2	-2,8 %
55 ans et plus	89,7	102,1	128,3	228,3	241,1	+5,6 %
Niveau de scolarité atteint						
Études secondaires partielles ou moins ³	N.D.	472,4	313,3	269,1	255,0	-5,2 %
Diplôme d'études secondaires ⁴	N.D.	452,8	329,2	420,3	409,3	-2,6 %
Certificat ou diplôme d'études postsecondaires ⁵	N.D.	369,8	304,4	400,9	396,4	-1,1 %
Grade universitaire ⁶	N.D.	133,1	152,4	267,0	277,7	+4,0 %
Industrie⁷						
Industries productrices de biens	358,6	318,1	262,0	282,7	263,6	-6,8 %
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	N.D.	48,2	33,6	27,1	27,7	+2,2 %
Exploitation minière et extraction de pétrole et de gaz	N.D.	11,9	10,4	29,7	23,4	-21,2 %
Services publics ⁸	3,4	2,8	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
Construction	120,2	113,1	86,7	135,8	127,2	-6,3 %
Fabrication	157,2	142,1	129,2	86,8	82,7	-4,7 %
Industries productrices de services	600,4	590,8	490,5	573,3	562,8	-1,8 %
Commerce de gros	N.D.	24,6	21,7	25,0	27,8	+11,2 %
Commerce de détail	N.D.	107,7	85,2	103,8	90,0	-13,4 %
Transport et entreposage	41,8	38,5	30,9	38,9	36,2	-6,9 %
Finance et assurances	N.D.	15,6	12,0	13,9	18,7	+34,5 %
Services immobiliers et services de location et de location à bail	N.D.	11,3	8,6	10,8	9,9	-8,3 %
Services professionnels, scientifiques et techniques	30,4	34,1	32,0	46,6	46,9	+0,6 %

(suite)

Annexe 1.6 (suite)

	Chômage ¹					
	1986-1987	1996-1997	2006-2007	2015-2016	2016-2017	Change (%) 2015-2016 - 2016-2017
Industries productrices de services (suite)						
Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien ⁹	42,0	49,1	59,0	62,1	63,3	+1,9 %
Services d'enseignement	30,1	39,8	39,4	45,6	45,5	-0,2 %
Soins de santé et assistance sociale	45,3	50,5	32,5	41,4	42,1	+1,7 %
Information, culture et loisirs ¹⁰	39,5	43,1	40,9	45,8	44,3	-3,3 %
Hébergement et services de restauration	95,8	85,7	77,0	86,4	82,5	-4,5 %
Autres services (sauf les administrations publiques)	52,5	49,2	28,8	31,0	33,4	+7,7 %
Administrations publiques	47,8	41,7	22,6	22,0	22,1	+0,5 %
Aucune classification d'industrie¹¹	308,7	519,3	346,9	501,3	512,0	+2,1 %
Raison du chômage						
Personnes qui ont quitté leur emploi	277,3	231,0	253,5	237,4	239,9	+1,1 %
Personnes qui ont perdu leur emploi	681,6	677,9	499,0	618,6	586,6	-5,2 %
Personnes qui n'ont pas travaillé au cours de la dernière année ou qui n'ont jamais travaillé	308,7	519,3	346,9	501,3	512,0	+2,1 %
Durée du chômage¹²						
1 à 4 semaines	355,9	422,2	435,9	459,5	446,9	-2,7 %
5 à 13 semaines	338,0	344,4	304,7	364,1	359,8	-1,2 %
14 à 26 semaines	246,2	241,5	148,9	222,9	214,1	-3,9 %
27 à 51 semaines	168,9	151,1	63,8	109,1	109,1	0,0 %
52 semaines et plus	131,9	233,5	88,2	147,0	156,0	+6,1 %
Durée inconnue ¹³	26,6	35,5	57,9	54,7	52,5	-4,0 %
Canada	1 267,6	1 428,2	1 099,4	1 357,3	1 338,5	-1,4 %

Remarque: Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué. Les variations en pourcentage sont basées sur des chiffres non arrondis. Les données annuelles présentées dans cette annexe correspondent à la moyenne annuelle des estimations mensuelles non désaisonnalisées produites par Statistique Canada.

¹ Les années en revue dans la présente annexe avant 2016-2017 correspondent à l'année précédente et à des décennies de dix ans passées, afin de comparer les variations de ces indicateurs sur une plus longue période.

² Les données propres aux territoires 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.

³ Comprend de zéro à huit années de scolarité et des études secondaires partielles.

⁴ Comprend l'obtention d'un diplôme d'études secondaires et des études postsecondaires partielles (inachevées).

⁵ 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.

⁶ Comprend au moins un baccalauréat.

⁷ Les données portent sur le dernier emploi occupé, à condition que cet emploi remonte à moins de douze mois.

⁸ Sont exclus du calcul de la moyenne annuelle les données mensuelles qui sont confidentielles en vertu de la Loi sur la statistique.

⁹ 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.

¹⁰ 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.

¹¹ 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.

¹² 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.

¹³ La durée du chômage est inconnue pour les chômeurs qui doivent commencer un nouvel emploi dans les quatre semaines suivantes.

Sources: 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), 282-0216 (pour les données selon la raison du chômage), et 282-0100 (pour les données propres aux territoires).

Annexe 1.7 – Taux de chômage selon la province ou le territoire, le sexe, l'âge, le niveau de scolarité atteint et l'industrie (%)

	Taux de chômage (%) ¹					
	1986-1987	1996-1997	2006-2007	2015-2016	2016-2017	Écart (pts de %) 2015-2016- 2016-2017
Province ou territoire						
Terre-Neuve-et-Labrador	18,9 %	19,1 %	14,6 %	13,3 %	13,7 %	+0,4
Île-du-Prince-Édouard	12,9 %	15,3 %	10,8 %	10,5 %	10,6 %	+0,1
Nouvelle-Écosse	13,5 %	12,7 %	7,8 %	8,6 %	8,1 %	-0,5
Nouveau-Brunswick	14,1 %	12,2 %	8,2 %	9,8 %	9,2 %	-0,6
Québec	10,7 %	11,9 %	7,9 %	7,7 %	6,8 %	-0,9
Ontario	6,8 %	9,0 %	6,3 %	6,7 %	6,4 %	-0,3
Manitoba	7,6 %	7,1 %	4,4 %	5,8 %	6,1 %	+0,3
Saskatchewan	7,5 %	6,2 %	4,3 %	5,4 %	6,4 %	+1,0
Alberta	10,4 %	6,6 %	3,5 %	6,6 %	8,3 %	+1,7
Colombie-Britannique	12,9 %	8,6 %	4,6 %	6,3 %	5,7 %	-0,6
Yukon ²	N.D.	11,1 %	3,9 %	6,2 %	5,3 %	-0,9
Territoires-du-Nord-Ouest ²	N.D.	N.D.	5,1 %	8,3 %	7,1 %	-1,2
Nunavut ²	N.D.	N.D.	10,4 %	17,1 %	14,3 %	-2,9
Sex						
Hommes	9,4 %	9,9 %	6,5 %	7,6 %	7,5 %	-0,1
Femmes	9,7 %	9,3 %	5,9 %	6,3 %	6,2 %	-0,1
Âge						
15 à 24 ans	14,4 %	15,6 %	11,5 %	13,2 %	13,0 %	-0,2
25 à 54 ans	8,3 %	8,5 %	5,2 %	6,0 %	5,8 %	-0,2
55 ans et plus	6,8 %	7,3 %	5,1 %	5,9 %	6,0 %	+0,1
Niveau de scolarité atteint						
Études secondaires partielles ou moins ³	N.D.	15,4 %	12,3 %	14,0 %	13,8 %	-0,2
Diplôme d'études secondaires ⁴	N.D.	9,8 %	6,5 %	8,4 %	8,1 %	-0,3
Certificat ou diplôme d'études postsecondaires ⁵	N.D.	8,0 %	5,1 %	5,8 %	5,8 %	-0,1
Grade universitaire ⁶	N.D.	5,2 %	3,8 %	4,8 %	4,9 %	0,0
Industrie						
Industries productrices de biens	9,2 %	8,4 %	6,2 %	6,8 %	6,5 %	-0,3
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	N.D.	8,3 %	7,2 %	7,0 %	7,3 %	+0,3
Exploitation minière et extraction de pétrole et de gaz	N.D.	6,2 %	4,0 %	9,4 %	8,2 %	-1,2
Services publics ⁷	3,0 %	2,2 %	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
Construction	15,3 %	13,8 %	7,5 %	9,1 %	8,4 %	-0,7
Fabrication	7,2 %	6,8 %	5,8 %	4,8 %	4,7 %	-0,1
Industries productrices de services	6,6 %	5,6 %	3,8 %	3,9 %	3,8 %	-0,1
Commerce de gros	N.D.	5,2 %	3,5 %	3,6 %	3,9 %	+0,3
Commerce de détail	N.D.	6,1 %	4,0 %	4,8 %	4,2 %	-0,6
Transport et entreposage	6,3 %	5,4 %	3,7 %	4,1 %	3,8 %	-0,3
Finance et assurances	N.D.	2,5 %	1,6 %	1,7 %	2,2 %	+0,5
Services immobiliers et services de location et de location à bail	N.D.	4,3 %	2,8 %	3,3 %	3,0 %	-0,3
Services professionnels, scientifiques et techniques	6,2 %	4,5 %	2,9 %	3,3 %	3,3 %	0,0

(suite)

Annexe 1.7 (suite)

	Taux de chômage ¹					
	1986-1987	1996-1997	2006-2007	2015-2016	2016-2017	Écart (pts de %) 2015-2016- 2016-2017
Industries productrices de services (suite)						
Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien ⁸	13,1 %	10,4 %	7,9 %	7,5 %	7,6 %	+0,1
Services d'enseignement	3,9 %	4,3 %	3,4 %	3,6 %	3,6 %	0,0
Soins de santé et assistance sociale	3,9 %	3,5 %	1,8 %	1,8 %	1,8 %	0,0
Information, culture et loisirs ⁹	7,6 %	6,9 %	5,2 %	5,8 %	5,4 %	-0,4
Hébergement et services de restauration	12,1 %	9,2 %	6,9 %	6,7 %	6,3 %	-0,4
Autres services (sauf les administrations publiques)	7,9 %	7,0 %	3,9 %	3,9 %	4,1 %	+0,2
Administrations publiques	5,8 %	4,9 %	2,6 %	2,4 %	2,3 %	-0,1
Canada	9,5 %	9,6 %	6,3 %	7,0 %	6,9 %	-0,1

Remarque: Les variations en pourcentage sont basées sur des chiffres non arrondis. Les données annuelles présentées dans cette annexe correspondent à la moyenne annuelle des estimations mensuelles non désaisonnalisées produites par Statistique Canada.

¹ Les années en revue dans la présente annexe avant 2016-2017 correspondent à l'année précédente et à des décennies de dix ans passées, afin de comparer les variations de ces indicateurs sur une plus longue période.

² Les données propres aux territoires 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.

³ Comprend de zéro à huit années de scolarité et des études secondaires partielles.

⁴ Comprend l'obtention d'un diplôme d'études secondaires et des études postsecondaires partielles (inachevées).

⁵ 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.

⁶ Comprend au moins un baccalauréat.

⁷ Sont exclus du calcul de la moyenne annuelle les données mensuelles qui sont confidentielles en vertu de la *Loi sur la statistique*.

⁸ 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.

⁹ 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 : 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), 282-0087 (pour les données propres aux provinces, selon le sexe et l'âge), et 282-0100 (pour les données propres aux territoires).

Annexe 1.8 – Durée du chômage selon la province, le sexe et l'âge (nombre de semaines)

	Durée moyenne du chômage ^{1,2}										Écart (en semaines) 2015-2016 - 2016-2017
	2007-2008	2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	
Province											
Terre-Neuve-et-Labrador	16,4	17,3	17,3	16,8	17,6	16,9	16,8	17,2	17,6	17,9	+0,3
Île-du-Prince-Édouard	12,2	14,0	14,7	14,4	12,5	13,7	15,9	16,2	15,6	14,0	-1,6
Nouvelle-Écosse	14,8	13,8	16,5	19,2	17,3	17,2	19,9	19,3	19,0	18,3	-0,7
Nouveau-Brunswick	11,6	15,1	14,9	18,0	17,2	16,5	19,5	19,6	18,5	19,5	+1,0
Québec	19,1	18,1	19,4	20,8	22,8	23,3	23,9	23,5	23,5	21,8	-1,7
Ontario	14,8	14,9	20,1	22,5	22,6	22,0	22,0	21,6	20,0	20,2	+0,2
Manitoba	12,6	11,3	12,7	14,9	15,0	16,3	17,2	16,2	17,0	18,0	+1,0
Saskatchewan	10,6	9,7	12,1	15,8	15,5	15,2	14,3	13,3	13,2	17,8	+4,6
Alberta	9,1	8,5	14,9	17,9	15,8	13,1	14,3	14,1	15,5	21,9	+6,4
Colombie-Britannique	13,8	12,2	16,7	18,7	21,7	19,4	20,7	19,8	18,9	18,4	-0,5
Sexe											
Hommes	16,8	15,9	19,3	21,6	22,7	21,2	21,9	21,5	20,8	21,6	+0,8
Femmes	13,5	13,6	16,9	18,9	19,2	19,9	20,3	19,5	18,5	18,5	0,0
Âge											
15 à 24 ans	7,8	7,9	10,4	11,0	11,3	11,4	12,1	12,1	11,2	11,4	+0,2
25 à 54 ans	18,0	16,9	20,0	22,7	22,9	23,2	23,1	22,6	21,5	21,5	0,0
55 ans et plus	22,1	23,1	29,6	30,6	34,2	29,9	31,0	29,9	28,8	30,3	+1,5
Canada	15,3	14,9	18,4	20,4	21,1	20,6	21,1	20,6	19,8	20,3	+0,5

Remarque: Les variations en pourcentage sont basées sur des chiffres non arrondis. Les données annuelles présentées dans cette annexe correspondent à la moyenne annuelle des estimations mensuelles non désaisonnalisées produites par Statistique Canada.

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.

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

Annexe 2

Tableaux des données sur les prestations d'assurance-emploi

Annexe 2.1	Prestations d'assurance-emploi – Concepts et définitions	357
Annexe 2.2	L'assurance emploi - Tableau du montant maximale des semaines de prestations.....	361
Annexe 2.3	Prestations d'assurance-emploi	362
Annexe 2.4	Prestations d'assurance-emploi (selon la région économique de l'assurance-emploi)	365
Annexe 2.5	Prestations régulières	372
Annexe 2.6	Prestations régulières (selon l'industrie).....	376
Annexe 2.7	Prestations régulières (selon le Taux de chômage régional et les heures d'emploi assurable de l'emploi précédent).....	380
Annexe 2.8	Prestations régulières (selon la région économique de l'assurance-emploi).....	384
Annexe 2.9	Prestataires réguliers saisonniers.....	394
Annexe 2.10	Prestations pour pêcheur.....	398
Annexe 2.11	Prestations spéciales	402
Annexe 2.12	Prestations spéciales (selon la région économique de l'assurance-emploi)	405
Annexe 2.13	Les entreprises et les prestations régulières et spéciales de l'assurance-emploi (par industrie)	412
Annexe 2.14	Prestations de maternité	413
Annexe 2.15	Prestations parentales (biologiques et adoptifs).....	417
Annexe 2.16	Prestations de maladie	421
Annexe 2.17	Prestations de maladie (selon l'industrie)	425
Annexe 2.18	Prestations de compassion	428
Annexe 2.19	Prestations pour parents d'enfants gravement.....	432
Annexe 2.20	Prestations pour travail partagé	436
Annexe 2.21	Prestations pour travail partagé (selon l'industrie)	440
Annexe 2.22	Supplément familial	444
Annexe 2.23	Travail pendant une période de prestations régulières	449
Annexe 2.24	Demandes de prestations pures et combinées étant complétées, part type de prestations.....	453
Annexe 2.25	Remboursement des prestations d'assurance-emploi	454

Annexe 2.26	Cotisants au régime d'assurance-emploi.....	456
Annexe 2.27	Ratios prestations-cotisations	460
Annexe 2.28	Taux de chômage utilisé pour les fins du régime d'assurance-emploi (selon la région économique de l'assurance-emploi).....	462
Annexe 2.29	Assurance-emploi carte des régions économiques – 2016-2017.....	465

Annexe 2.1 – Prestations d'assurance-emploi – Concepts et définitions

Le chapitre II et l'annexe 2 fournissent des renseignements sur le nombre de nouvelles demandes de prestations établies, la durée effective moyenne, le taux de prestations hebdomadaires moyen, les montants versés en prestations, les catégories de prestataires de l'assurance-emploi (travailleurs de longue date, prestataires occasionnels, prestataires fréquents) et les prestataires réguliers saisonniers. Ces concepts sont définis ci-après.

Concept	Définition
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 2014 (soit en 2014-2015) et dont les prestations versées à un prestataire d'assurance-emploi ont débuté en décembre 2014 (soit en 2014-2015) et se sont terminées en juin 2015 (soit en 2015-2016) est comprise dans les statistiques de l'exercice 2014-2015, mais n'est pas prise en compte dans les statistiques de l'exercice 2015-2016. Les nouvelles demandes établies 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 établie. 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 établies sont aussi désignées sous d'autres vocables comme les suivants : nouvelles demandes de prestations établies, demandes de prestations et demandes 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 d'assurance-emploi désigne, à l'égard de ces demandes, le nombre moyen de semaines de prestations par demande pendant lesquelles au moins un dollar en prestations a été versé à un prestataire d'assurance-emploi. Pour les demandes de prestations associées à la majorité des types de prestations, 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 complétées (par exemple, la durée moyenne effective en Ontario est égal au nombre de semaines pour lesquelles des prestations ont été payées, pour toutes les demandes de prestations complétées en Ontario durant un exercice financier donné, divisé par le nombre de demandes complétées en Ontario).

Concept	Définition
Durée effective moyenne (suite)	La durée effective moyenne pour les demandes de prestations de l'assurance-emploi pour pêcheurs, pour le travail partagé et pour les parents d'enfants gravement malades sont calculés à partir de demandes de prestations établies durant la période de référence plutôt que des demandes de prestations complétées pendant la même période. La durée effective moyenne est un concept différent de la durée maximale moyenne : 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 <i>Loi sur l'assurance-emploi</i>, et de l'article 8 du <i>Règlement sur l'assurance-emploi</i> (pêche) 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, ou niveau de prestations, 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 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 2.3.6 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 peu importe quand la demande a été établie. Ainsi, les montants versés en prestations à un prestataire d'assurance-emploi qui, par exemple, a fait établir une demande de prestations en novembre 2015 (soit en 2015-2016) et dont les versements ont débuté en décembre 2015 (soit en 2015-2016) et se sont terminés en juin 2016 (soit en 2016-2017) sont compris dans les statistiques de l'exercice 2015-2016 et celles de l'exercice 2016-2017. Si ce prestataire a reçu 200 \$ par semaine pendant 17 semaines entre décembre 2015 et mars 2016, et 200 \$ par semaine pendant 12 semaines entre avril et juin 2016, alors un montant de 3 400 \$ sera attribué à l'exercice 2015-2016 et un montant de 2 400 \$ sera attribué à l'exercice 2016-2017.

Concept	Définition
Travailleurs de longue date	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.
Prestataires fréquents	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.
Prestataires occasionnels	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.
Prestataires saisonniers	Les prestataires saisonniers sont ceux qui ont présenté au moins trois demandes de prestations régulières ou pour pêcheurs au cours des cinq dernières années, dont deux établies à peu près au même moment de l'année que leur demande en cours. Une demande de prestations est considérée comme établie au même moment de l'année si elle a été établie huit semaines avant ou après la semaine durant laquelle la demande est établie pour l'année en cours.
Demandes de prestations actives	Les demandes de prestations actives sont celles pour lesquelles des prestations sont encore versées pendant la période de prestations. En ce qui concerne la section 2.2.4 <i>Semaines supplémentaires de prestations régulières d'assurance-emploi pour les travailleurs des régions touchées par la baisse des prix des produits de base</i>, les demandes de prestations actives représentent celles qui ont été établies après le 4 janvier 2015 dans les 15 régions économiques de l'assurance-emploi ciblés par la <i>Loi no 1 d'exécution du budget de 2016</i> et qui étaient toujours ouvertes au moment où le projet de loi a été implanté le 3 juillet 2016.
Demandes de prestations ouvertes	Les demandes de prestations ouvertes sont celles pour lesquelles les bénéficiaires reçoivent ou peuvent encore recevoir des prestations de l'assurance-emploi.
Demandes de prestations complétées	Les demandes de prestations complétées incluent celles qui sont terminées et celles qui sont en dormance et étaient inactives en date du mois d'août de l'exercice financier suivant.

Concept	Définition
Demandes de prestations terminées	Les demandes de prestations terminées sont celles qui ont pris fin et pour lesquelles les bénéficiaires ne peuvent plus recevoir des prestations d'assurance-emploi. Les principales raisons menant à la fin d'une demande de prestations sont soit le versement de la totalité des semaines de prestations d'assurance-emploi auquel le bénéficiaire était admissible ou encore que le bénéficiaire a atteint la dernière semaine de sa période de prestations, soit la dernière semaine pendant laquelle il était admissible à recevoir des prestations de l'assurance-emploi.
Demandes de prestations en dormance	Les demandes de prestations en dormance sont celles qui, en date du mois d'août de l'exercice financier suivant l'année de référence, sont ouvertes sans être actives.
Demandes combinées	Une demande combinée désigne une demande de prestations d'assurance-emploi dont le prestataire reçoit plus d'un type de prestations différent au cours de sa période de prestations. Les huit types de prestations offertes par le régime d'assurance-emploi dont font état le chapitre II et l'annexe 2 sont : les prestations régulières, de pêcheur, de maternité, parentales, de maladie, de soignant, pour parents d'enfants gravement malades, et pour travail partagé. Les prestations régulières et les prestations pour pêcheurs ne peuvent jamais être combinées dans une même demande d'assurance-emploi. 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 qui rapportent des données séparément sur les deux types 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 l'ensemble des prestations d'assurance-emploi).

Annexe 2.2 – L'assurance emploi - Tableau du nombre maximum de semaines de prestations

Nombre d'heures d'emploi assurable au cours de la période de référence	Taux de chômage régional											
	6 % et moins	Plus de 6 % mais au plus 7 %	Plus de 7 % mais au plus 8 %	Plus de 8 % mais au plus 9 %	Plus de 9 % mais au plus 10 %	Plus de 10 % mais au plus 11 %	Plus de 11 % mais au plus 12 %	Plus de 12 % mais au plus 13 %	Plus de 13 % mais au plus 14 %	Plus de 14 % mais au plus 15 %	Plus de 15 % mais au plus 16 %	Plus de 16 %
420 – 454	X	X	X	X	X	X	X	X	26	28	30	32
455 – 489	X	X	X	X	X	X	X	24	26	28	30	32
490 – 524	X	X	X	X	X	X	23	25	27	29	31	33
525 – 559	X	X	X	X	X	21	23	25	27	29	31	33
560 – 594	X	X	X	X	20	22	24	26	28	30	32	34
595 – 629	X	X	X	18	20	22	24	26	28	30	32	34
630 – 664	X	X	17	19	21	23	25	27	29	31	33	35
665 – 699	X	15	17	19	21	23	25	27	29	31	33	35
700 – 734	14	16	18	20	22	24	26	28	30	32	34	36
735 – 769	14	16	18	20	22	24	26	28	30	32	34	36
770 – 804	15	17	19	21	23	25	27	29	31	33	35	37
805 – 839	15	17	19	21	23	25	27	29	31	33	35	37
840 – 874	16	18	20	22	24	26	28	30	32	34	36	38
875 – 909	16	18	20	22	24	26	28	30	32	34	36	38
910 – 944	17	19	21	23	25	27	29	31	33	35	37	39
945 – 979	17	19	21	23	25	27	29	31	33	35	37	39
980 – 1014	18	20	22	24	26	28	30	32	34	36	38	40
1015 – 1049	18	20	22	24	26	28	30	32	34	36	38	40
1050 – 1084	19	21	23	25	27	29	31	33	35	37	39	41
1085 – 1119	19	21	23	25	27	29	31	33	35	37	39	41
1120 – 1154	20	22	24	26	28	30	32	34	36	38	40	42
1155 – 1189	20	22	24	26	28	30	32	34	36	38	40	42
1190 – 1224	21	23	25	27	29	31	33	35	37	39	41	43
1225 – 1259	21	23	25	27	29	31	33	35	37	39	41	43
1260 – 1294	22	24	26	28	30	32	34	36	38	40	42	44
1295 – 1329	22	24	26	28	30	32	34	36	38	40	42	44
1330 – 1364	23	25	27	29	31	33	35	37	39	41	43	45
1365 – 1399	23	25	27	29	31	33	35	37	39	41	43	45
1400 – 1434	24	26	28	30	32	34	36	38	40	42	44	45
1435 – 1469	25	27	29	31	33	35	37	39	41	43	45	45
1470 – 1504	26	28	30	32	34	36	38	40	42	44	45	45
1505 – 1539	27	29	31	33	35	37	39	41	43	45	45	45
1540 – 1574	28	30	32	34	36	38	40	42	44	45	45	45
1575 – 1609	29	31	33	35	37	39	41	43	45	45	45	45
1610 – 1644	30	32	34	36	38	40	42	44	45	45	45	45
1645 – 1679	31	33	35	37	39	41	43	45	45	45	45	45
1680 – 1714	32	34	36	38	40	42	44	45	45	45	45	45
1715 – 1749	33	35	37	39	41	43	45	45	45	45	45	45
1750 – 1784	34	36	38	40	42	44	45	45	45	45	45	45
1785 – 1819	35	37	39	41	43	45	45	45	45	45	45	45
1820 +	36	38	40	42	44	45	45	45	45	45	45	45

Source : Loi sur l'assurance emploi, Annexe I

Annexe 2.3.1 – Prestations d'assurance-emploi¹: Nouvelles demandes établies

	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	Écart (%) 2015-2016– 2016-2017
Province / Territoire						
Terre-Neuve et Labrador	81 130	82 040	81 230	85 910	74 000	-13,9
Île-du-Prince-Édouard	21 870	21 330	21 950	22 140	22 540	+1,8
Nouvelle-Écosse	82 000	78 610	79 550	82 410	82 710	+0,4
Nouveau-Brunswick	90 170	85 620	85 020	88 670	88 910	+0,3
Québec	505 500	492 840	491 160	496 680	483 700	-2,6
Ontario	575 250	572 990	561 200	569 620	552 030	-3,1
Manitoba	58 320	56 620	57 000	64 660	59 250	-8,4
Saskatchewan	44 400	44 400	47 840	57 110	49 850	-12,7
Alberta	143 280	146 070	169 840	235 470	201 610	-14,4
Colombie-Britannique	211 540	205 300	208 320	216 790	197 770	-8,8
Yukon	2 720	2 560	2 450	2 410	2 300	-4,6
Territoires du Nord-Ouest	2 400	2 310	2 250	2 320	2 380	+2,6
Nunavut	1 360	1 260	990	1 230	1 290	+4,9
Sexe						
Hommes	982 220	976 920	994 200	1 075 810	984 150	-8,5
Femmes	837 720	815 030	814 600	849 610	834 190	-1,8
Âge						
24 ans et moins	193 180	182 350	181 910	194 270	178 010	-8,4
25 à 44 ans	873 760	860 520	871 570	933 430	883 950	-5,3
45 à 54 ans	410 090	399 020	391 140	402 020	370 360	-7,9
55 ans et plus	342 910	350 060	364 180	395 700	386 020	-2,4
Catégorie de prestataires²						
Travailleurs de longue date	502 550	461 460	412 320	600 900	543 960	-9,5
Prestataires occasionnels	967 260	991 310	1 063 380	988 250	960 300	-2,8
Prestataires fréquents	350 130	339 180	333 100	336 270	314 080	-6,6
Canada	1 819 940	1 791 950	1 808 800	1 925 420	1 818 340	-5,6

Remarque : Comprend toutes les demandes pour lesquelles au moins 1 \$ en prestations de l'a.-e. a été versé.

¹ Excluent les prestations pour parents d'enfants gravement malades en raison de l'incompatibilité des sources de données administratives.

² Voir l'Annexe 2.1 pour les définitions des catégories des prestataires.

Source : Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi (a.-e.). Les données reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'a.-e.

Annexe 2.3.2 – Prestations d'assurance-emploi¹: Taux de prestations hebdomadaires moyen² (en dollars)

	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	Écart (%) 2015-2016– 2016-2017
Province / Territoire						
Terre-Neuve et Labrador	407	422	435	448	445	-0,8
Île-du-Prince-Édouard	398	403	416	428	432	+0,8
Nouvelle-Écosse	388	404	419	425	426	+0,4
Nouveau-Brunswick	385	402	412	424	426	+0,4
Québec	390	409	420	428	433	+1,3
Ontario	393	419	431	441	451	+2,2
Manitoba	381	408	422	435	440	+1,1
Saskatchewan	409	432	452	466	465	-0,2
Alberta	424	453	472	486	485	-0,1
Colombie-Britannique	389	416	429	442	447	+1,0
Yukon	453	472	474	490	498	+1,7
Territoires du Nord-Ouest	465	489	495	505	510	+0,8
Nunavut	466	464	469	472	485	+2,8
Sexe						
Hommes	421	443	457	469	473	+0,8
Femmes	363	387	398	409	416	+1,7
Âge						
24 ans et moins	354	380	394	407	400	-1,8
25 à 44 ans	406	429	442	455	460	+1,2
45 à 54 ans	399	420	434	446	452	+1,3
55 ans et plus	384	405	417	428	433	+1,3
Catégorie de prestataires³						
Travailleurs de longue date	428	453	468	477	485	+1,7
Prestataires occasionnels	370	397	414	419	422	+0,6
Prestataires fréquents	414	428	439	449	457	+1,8
Canada	395	417	431	443	447	+1,0

Remarque : Les variations en pourcentage sont basées sur des chiffres non arrondis. Comprend toutes les demandes pour lesquelles au moins 1 \$ en prestations de l'a.-e. a été versé.

¹ Excluent les prestations pour parents d'enfants gravement malades en raison de l'incompatibilité des sources de données administratives.

² Tiennent compte du montant du supplément familial versé aux personnes ayant touché des prestations d'assurance-emploi.

³ Voir l'Annexe 2.1 pour les définitions des catégories des prestataires.

Source : Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi (a.-e.). Les données reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'a.-e.

Annexe 2.3.3 – Prestations d'assurance-emploi¹: Montants versés (en millions de dollars)

	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	Écart (%) 2015-2016– 2016-2017
Province / Territoire						
Terre-Neuve et Labrador	840,8	837,8	862,8	958,6	1 040,2	+8,5
Île-du-Prince-Édouard	218,1	200,0	211,4	228,1	230,7	+1,1
Nouvelle-Écosse	773,4	738,7	748,1	833,0	841,3	+1,0
Nouveau-Brunswick	838,9	828,0	824,0	904,0	919,0	+1,7
Québec	3 453,2	3 374,2	3 507,1	3 649,7	3 430,7	-6,0
Ontario	5 051,7	5 241,9	5 270,5	5 478,3	5 443,2	-0,6
Manitoba	463,3	482,8	498,2	573,4	587,3	+2,4
Saskatchewan	393,3	413,9	437,4	572,7	671,5	+17,2
Alberta	1 283,6	1 383,6	1 507,0	2 362,3	3 158,3	+33,7
Colombie-Britannique	1 815,2	1 798,0	1 862,8	2 031,1	2 064,2	+1,6
Yukon	31,8	29,5	30,4	25,9	27,3	+5,5
Territoires du Nord-Ouest	32,7	31,4	29,3	28,8	29,9	+3,9
Nunavut	17,7	18,1	15,1	16,2	17,6	+8,7
Sexe						
Hommes	7 778,8	7 872,5	8 088,4	9 411,7	9 868,8	+4,9
Femmes	7 435,1	7 505,4	7 715,7	8 250,3	8 592,2	+4,1
Âge						
24 ans et moins	1 347,9	1 319,7	1 316,1	1 523,7	1 522,2	-0,1
25 à 44 ans	8 128,4	8 281,6	8 525,3	9 497,1	9 869,4	+3,9
45 à 54 ans	3 091,6	3 050,6	3 069,2	3 341,4	3 450,0	+3,3
55 ans et plus	2 645,9	2 726,1	2 893,5	3 299,8	3 619,4	+9,7
Catégorie de prestataires²						
Travailleurs de longue date	4 937,8	4 424,0	3 919,7	5 516,7	6 220,4	+12,8
Prestataires occasionnels	7 114,6	7 860,5	8 774,0	8 877,8	9 048,8	+1,9
Prestataires fréquents	3 161,5	3 093,3	3 110,4	3 267,6	3 191,8	-2,3
Canada	15 213,9	15 377,9	15 804,1	17 662,0	18 461,0	+4,5

Remarque : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre aux totaux indiqués. Les variations en pourcentage sont basées sur des chiffres non arrondis. Comprend toutes les demandes pour lesquelles au moins 1 \$ en prestations de l'a.-e. a été versé.

¹ Excluent les prestations pour parents d'enfants gravement malades en raison de l'incompatibilité des sources de données administratives.

² Voir l'Annexe 2.1 pour les définitions des catégories des prestataires.

Source : Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi (a.-e.). Les données reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'a.-e.

Annexe 2.4.1 – Prestations d'assurance-emploi (selon la région économique de l'assurance-emploi)¹: Nouvelles demandes établies

	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	Écart (%) 2015-2016– 2016-2017
Terre-Neuve et Labrador						
St. John's	13 530	13 990	14 810	16 190	16 210	+0,1
Terre-Neuve et Labrador	67 600	68 050	66 420	69 720	57 790	-17,1
Île-du-Prince-Édouard						
Île-du-Prince-Édouard ²	21 870	21 330	9 530	s.o.	s.o.	s.o.
Charlottetown ²	s.o.	s.o.	2 960	5 470	5 860	+7,1
Île-du-Prince-Édouard (excluant Charlottetown) ²	s.o.	s.o.	9 460	16 670	16 680	+0,1
Nouvelle-Écosse						
Est de la Nouvelle-Écosse	27 060	27 010	27 660	28 370	28 580	+0,7
Ouest de la Nouvelle-Écosse	36 220	34 090	33 860	35 120	34 740	-1,1
Halifax	18 720	17 510	18 030	18 920	19 390	+2,5
Nouveau-Brunswick						
Fredericton-Moncton-Saint-John	28 190	26 370	26 280	28 070	27 670	-1,4
Madawaska-Charlotte	15 710	14 520	14 250	14 270	13 880	-2,7
Restigouche- Albert	46 270	44 730	44 490	46 330	47 360	+2,2
Québec						
Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine	27 920	27 240	26 520	27 320	27 780	+1,7
Québec	39 570	39 040	40 290	40 400	38 730	-4,1
Trois-Rivières	10 670	10 700	9 900	10 060	9 550	-5,1
Centre-sud du Québec	10 950	10 590	9 760	9 190	9 950	+8,3
Sherbrooke	9 730	9 690	10 850	10 060	9 870	-1,9
Montréal	32 470	31 260	30 970	33 220	32 400	-2,5
Montréal	181 210	176 260	176 270	179 760	174 100	-3,1
Centre du Québec	90 680	87 370	87 010	87 800	86 170	-1,9
Nord-ouest du Québec	22 830	22 690	23 260	22 520	21 010	-6,7
Bas-Saint-Laurent-Côte-nord	53 890	52 600	49 550	50 290	49 020	-2,5
Hull	12 820	12 860	13 420	13 320	12 980	-2,6
Chicoutimi-Jonquière	12 760	12 540	13 360	12 740	12 140	-4,7
Ontario						
Ottawa	33 650	33 380	33 180	34 370	33 210	-3,4
Est de l'Ontario	26 240	26 590	26 590	27 780	26 630	-4,1
Kingston	5 810	5 790	5 730	5 110	5 520	+8,0
Centre de l'Ontario	60 220	60 790	58 200	61 340	60 350	-1,6
Oshawa	16 700	17 820	17 890	17 760	17 770	+0,1
Toronto	215 900	213 260	207 290	211 410	205 510	-2,8
Hamilton	28 730	29 520	29 230	29 400	29 650	+0,9
St. Catharines	22 290	22 220	19 580	20 760	20 330	-2,1
London	20 190	20 550	19 400	18 920	19 270	+1,8
Niagara	18 350	17 410	17 520	18 080	17 240	-4,6
Windsor	16 270	14 420	19 480	13 630	12 200	-10,5
Kitchener	21 730	22 420	20 450	20 340	20 980	+3,1
Huron	16 950	17 680	17 570	17 710	20 100	+13,5

(suite à la page suivante)

Annexe 2.4.1 (suite)

	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	Écart (%) 2015-2016– 2016-2017
Ontario (suite)						
Centre-sud de l'Ontario	21 100	19 740	18 560	19 210	19 310	+0,5
Sudbury	7 840	8 150	7 870	8 760	7 290	-16,8
Thunder Bay	5 730	6 440	6 510	6 540	6 000	-8,3
Nord de l'Ontario	37 550	36 810	36 150	38 500	30 670	-20,3
Manitoba						
Winnipeg	32 640	31 920	31 990	36 060	32 910	-8,7
Sud du Manitoba	15 880	15 060	15 120	18 200	17 150	-5,8
Nord du Manitoba	9 800	9 640	9 890	10 400	9 190	-11,6
Saskatchewan						
Regina	7 870	7 800	8 510	9 830	10 260	+4,4
Saskatoon	10 920	11 360	12 220	14 780	13 940	-5,7
Sud de la Saskatchewan	12 470	11 660	13 080	15 310	12 210	-20,2
Nord de la Saskatchewan	13 140	13 580	14 030	17 190	13 440	-21,8
Alberta						
Calgary	46 090	46 710	54 040	74 310	63 390	-14,7
Edmonton	47 760	50 510	57 710	81 150	67 740	-16,5
Nord de l'Alberta	11 890	12 180	14 890	20 620	22 770	+10,4
Sud de l'Alberta	37 540	36 670	43 200	59 390	47 710	-19,7
Colombie-Britannique						
Sud intérieur de la Colombie-Britannique	38 370	38 040	38 600	43 030	36 590	-15,0
Abbotsford	11 240	11 120	10 690	10 790	11 090	+2,8
Vancouver	92 530	91 040	90 310	90 370	84 900	-6,1
Victoria	13 830	12 560	12 660	12 990	12 090	-6,9
Sud côtier de la Colombie-Britannique	31 860	30 310	30 380	32 410	31 280	-3,5
Nord de la Colombie-Britannique	23 710	22 230	25 680	27 200	21 820	-19,8
Territoires						
Yukon ²	2 720	2 560	1 120	s.o.	s.o.	s.o.
Whitehorse ²	s.o.	s.o.	740	1 560	1 420	-9,0
Yukon (excluant Whitehorse) ²	s.o.	s.o.	590	850	880	+3,5
Territoires du Nord-Ouest ²	2 400	2 310	1 330	s.o.	s.o.	s.o.
Yellowknife ²	s.o.	s.o.	310	810	870	+7,4
Territoires du Nord-Ouest (excluant Yellowknife) ²	s.o.	s.o.	610	1 510	1 510	0,0
Nunavut ²	1 360	1 260	510	s.o.	s.o.	s.o.
Iqaluit ²	s.o.	s.o.	100	300	230	-23,3
Nunavut (excluant Iqaluit) ²	s.o.	s.o.	380	930	1 060	+14,0
Canada	1 819 940	1 791 950	1 808 800	1 925 420	1 818 340	-5,6

Remarque : Comprend toutes les demandes pour lesquelles au moins 1 \$ en prestations de l'a.-e. a été versé.

¹ Excluent les prestations pour parents d'enfants gravement malades en raison de l'incompatibilité des sources de données administratives.

² 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 reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'a.-e.

Annexe 2.4.2 – Prestations d'assurance-emploi (selon la région économique de l'assurance-emploi): Taux de prestations hebdomadaires moyen^{1,2} (en dollars)

	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	Écart (%) 2015-2016– 2016-2017
Terre-Neuve et Labrador						
St. John's	422	430	441	456	464	+1,9
Terre-Neuve et Labrador	404	421	434	447	440	-1,6
Île-du-Prince-Édouard						
Île-du-Prince-Édouard ³	398	403	409	s.o.	s.o.	s.o.
Charlottetown ³	s.o.	s.o.	402	413	406	-1,8
Île-du-Prince-Édouard (excluant Charlottetown) ³	s.o.	s.o.	428	433	441	+1,7
Nouvelle-Écosse						
Est de la Nouvelle-Écosse	401	419	435	439	440	+0,4
Ouest de la Nouvelle-Écosse	385	392	407	413	416	+0,7
Halifax	375	405	415	426	425	-0,1
Nouveau-Brunswick						
Fredericton-Moncton-Saint-John	366	392	403	414	416	+0,3
Madawaska-Charlotte	384	391	398	411	411	-0,1
Restigouche- Albert	398	413	421	434	436	+0,4
Québec						
Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine	405	421	432	437	443	+1,4
Québec	387	417	427	435	441	+1,3
Trois-Rivières	404	400	409	415	419	+1,1
Centre-sud du Québec	378	406	419	429	437	+1,8
Sherbrooke	377	403	412	418	430	+2,9
Montréal	375	403	415	424	432	+1,9
Montréal	378	407	419	427	433	+1,2
Centre du Québec	399	401	412	420	426	+1,5
Nord-ouest du Québec	413	417	428	433	438	+1,1
Bas-Saint-Laurent-Côte-nord	410	417	425	433	435	+0,5
Hull	394	422	431	439	452	+2,9
Chicoutimi-Jonquière	404	408	422	423	427	+1,1
Ontario						
Ottawa	409	435	448	455	465	+2,2
Est de l'Ontario	380	409	424	431	441	+2,3
Kingston	385	409	425	421	437	+3,6
Centre de l'Ontario	382	407	419	432	444	+2,9
Oshawa	421	429	449	452	466	+3,0
Toronto	392	422	433	445	455	+2,3
Hamilton	391	425	433	444	455	+2,4
St. Catharines	368	399	409	413	428	+3,7
London	382	414	426	427	439	+2,9
Niagara	404	411	425	438	444	+1,4
Windsor	406	404	448	437	433	-0,8
Kitchener	391	427	438	444	458	+3,1
Huron	406	414	421	435	441	+1,4

(suite à la page suivante)

Annexe 2.4.2 (suite)

	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	Écart (%) 2015-2016– 2016-2017
Ontario (suite)						
Centre-sud de l'Ontario	388	418	429	440	455	+3,6
Sudbury	402	426	434	453	453	+0,0
Thunder Bay	403	438	439	459	467	+1,9
Nord de l'Ontario	410	424	432	445	442	-0,7
Manitoba						
Winnipeg	381	411	425	436	448	+2,6
Sud du Manitoba	373	401	416	434	432	-0,4
Nord du Manitoba	395	410	417	435	428	-1,5
Saskatchewan						
Regina	412	448	457	466	480	+2,9
Saskatoon	408	434	459	466	469	+0,7
Sud de la Saskatchewan	398	421	444	464	459	-1,1
Nord de la Saskatchewan	418	429	450	467	455	-2,6
Alberta						
Calgary	424	456	473	485	484	-0,1
Edmonton	428	458	474	489	492	+0,5
Nord de l'Alberta	448	462	484	494	498	+0,7
Sud de l'Alberta	410	440	465	479	472	-1,4
Colombie-Britannique						
Sud intérieur de la Colombie-Britannique	389	422	434	450	443	-1,5
Abbotsford	353	366	383	391	407	+4,2
Vancouver	385	413	424	435	451	+3,6
Victoria	395	426	436	450	453	+0,8
Sud côtier de la Colombie-Britannique	384	419	433	444	443	-0,2
Nord de la Colombie-Britannique	426	438	454	467	459	-1,8
Territoires						
Yukon ³	453	472	471	s.o.	s.o.	s.o.
Whitehorse ³	s.o.	s.o.	478	485	504	+3,9
Yukon (excluant Whitehorse) ³	s.o.	s.o.	474	498	487	-2,1
Territoires du Nord-Ouest ³	465	489	488	s.o.	s.o.	s.o.
Yellowknife ³	s.o.	s.o.	499	505	511	1,1
Territoires du Nord-Ouest (excluant Yellowknife) ³	s.o.	s.o.	507	506	509	+0,7
Nunavut ³	466	464	464	s.o.	s.o.	s.o.
Iqaluit ³	s.o.	s.o.	497	499	524	+5,0
Nunavut (excluant Iqaluit) ³	s.o.	s.o.	470	463	477	+2,9
Canada	395	417	431	443	447	+1,0

Remarque : Les variations en pourcentage sont basées sur des chiffres non arrondis. Comprend toutes les demandes pour lesquelles au moins 1 \$ en prestations de l'a.-e. a été versé.

¹ Excluent les prestations pour parents d'enfants gravement malades en raison de l'incompatibilité des sources de données administratives.

² Tiennent compte du montant du supplément familial versé aux personnes ayant touché des prestations d'assurance-emploi.

³ 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 reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'a.-e.

Annexe 2.4.3 – Prestations d'assurance-emploi (selon la région économique de l'assurance-emploi): Montants versés^{1,2} (en millions de dollars)

	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	Écart (%) 2015-2016– 2016-2017
Terre-Neuve et Labrador						
St. John's	121,9	120,1	130,5	146,2	167,4	+14,5
Terre-Neuve et Labrador	718,8	717,7	732,4	812,4	872,7	+7,4
Île-du-Prince-Édouard						
Île-du-Prince-Édouard ²	218,1	200,0	153,1	13,1	s.o.	s.o.
Charlottetown ²	s.o.	s.o.	11,1	46,9	52,3	+11,5
Île-du-Prince-Édouard (excluant Charlottetown) ²	s.o.	s.o.	47,1	168,1	178,4	+6,1
Nouvelle-Écosse						
Est de la Nouvelle-Écosse	289,2	286,6	286,4	328,9	335,5	+2,0
Ouest de la Nouvelle-Écosse	329,5	300,1	298,5	321,4	322,3	+0,3
Halifax	154,8	151,9	163,1	182,6	183,5	+0,5
Nouveau-Brunswick						
Fredericton-Moncton-Saint-John	219,8	222,1	225,5	257,6	263,4	+2,3
Madawaska-Charlotte	136,7	132,3	120,5	125,2	117,1	-6,5
Restigouche- Albert	482,4	473,7	478,0	521,2	538,5	+3,3
Québec						
Gaspésie-Îles-de-la Madeleine	281,1	271,7	273,8	291,4	290,4	-0,4
Québec	209,4	221,6	240,7	259,0	237,7	-8,3
Trois-Rivières	76,8	69,3	65,3	66,6	58,2	-12,6
Centre-sud du Québec	57,9	53,1	57,6	57,0	53,5	-6,2
Sherbrooke	54,3	54,2	67,2	66,7	61,9	-7,2
Montréal	196,9	188,1	195,7	218,8	207,6	-5,1
Montréal	1 192,1	1 211,3	1 289,1	1 331,2	1 273,9	-4,3
Centre du Québec	624,2	566,1	569,7	585,3	533,1	-8,9
Nord-ouest du Québec	185,4	178,1	176,4	180,1	164,2	-8,8
Bas-Saint-Laurent-Côte-nord	411,6	398,0	390,9	397,4	372,8	-6,2
Hull	82,4	80,0	89,7	95,1	91,9	-3,3
Chicoutimi-Jonquière	81,2	82,7	91,0	101,0	85,6	-15,2
Ontario						
Ottawa	314,3	322,4	333,4	352,9	341,9	-3,1
Est de l'Ontario	202,2	207,6	217,3	238,4	229,5	-3,7
Kingston	47,7	48,4	51,4	46,0	48,1	+4,6
Centre de l'Ontario	458,0	485,5	487,6	503,2	505,7	+0,5
Oshawa	152,5	159,0	162,7	167,4	167,5	+0,1
Toronto	2 060,0	2 149,4	2 161,6	2 224,3	2 178,7	-2,1
Hamilton	237,2	251,7	258,6	275,6	275,9	+0,1
St. Catharines	164,9	171,9	164,1	163,1	168,8	3,5

(suite à la page suivante)

Annexe 2.4.3 (suite)

	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	Écart (%) 2015-2016– 2016-2017
Ontario (suite)						
London	175,3	182,2	179,3	174,5	169,7	-2,8
Niagara	156,2	158,4	142,2	166,7	154,9	-7,1
Windsor	135,7	133,7	129,6	147,5	108,2	-26,6
Kitchener	178,8	197,0	202,2	194,7	199,1	+2,3
Huron	143,9	133,9	142,4	148,1	162,2	+9,5
Centre-sud de l'Ontario	171,5	169,8	165,2	169,4	177,3	+4,6
Sudbury	62,1	68,5	69,2	75,4	94,2	+24,9
Thunder Bay	45,3	48,5	54,5	55,9	55,3	-1,0
Nord de l'Ontario	345,9	354,1	349,1	375,2	406,2	+8,3
Manitoba						
Winnipeg	247,1	271,3	272,4	321,0	312,1	-2,8
Sud du Manitoba	116,0	112,5	122,1	143,0	152,5	+6,6
Nord du Manitoba	100,3	99,0	103,6	109,3	122,6	+12,2
Saskatchewan						
Regina	68,2	71,1	76,8	93,7	106,6	+13,8
Saskatoon	90,1	99,8	111,3	144,1	177,0	+22,9
Sud de la Saskatchewan	98,2	99,0	106,2	142,8	169,9	+19,0
Nord de la Saskatchewan	136,8	144,0	143,0	192,2	217,9	+13,4
Alberta						
Calgary	432,4	474,1	510,1	786,2	1 057,4	+34,5
Edmonton	416,7	466,9	515,4	781,3	1 037,9	+32,8
Nord de l'Alberta	124,4	122,6	139,3	225,5	323,4	+43,4
Sud de l'Alberta	310,2	320,0	342,3	569,3	739,5	+29,9
Colombie-Britannique						
Sud intérieur de la Colombie-Britannique	298,6	302,7	321,9	386,2	439,6	+13,8
Abbotsford	92,1	86,9	86,7	88,6	93,0	+5,0
Vancouver	816,5	834,7	852,0	866,0	830,6	-4,1
Victoria	120,8	113,4	115,5	124,0	119,8	-3,4
Sud côtier de la Colombie-Britannique	250,7	250,2	258,9	297,7	279,6	-6,1
Nord de la Colombie-Britannique	236,5	210,0	227,9	268,6	301,6	+12,3
Territoires						
Yukon ²	s.o.	s.o.	3,2	14,3	18,4	+29,1
Whitehorse ²	s.o.	s.o.	3,2	9,0	8,9	-0,6
Yukon (excluant Whitehorse) ²	32,7	31,4	24,8	3,6	s.o.	s.o.
Territoires du Nord-Ouest ²	s.o.	s.o.	1,2	7,7	10,1	+31,7
Yellowknife ²	s.o.	s.o.	3,3	17,5	19,8	+13,4

(suite à la page suivante)

Annexe 2.4.3 (suite)

	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	Écart (%) 2015-2016– 2016-2017
Territoires (suite)						
Territoires du Nord-Ouest (excluant Yellowknife) ²	s.o.	s.o.	3,3	17,5	19,8	+13,4
Nunavut ²	17,7	18,1	12,8	1,3	s.o.	s.o.
Iqaluit ²	s.o.	s.o.	0,6	2,7	3,0	+9,3
Nunavut (excluant Iqaluit) ²	s.o.	s.o.	1,7	12,1	14,6	+20,3
Canada	15 213,9	15 377,9	15 804,1	17 662,0	18 461,0	+4,5

Remarque : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre aux totaux indiqués. Les variations en pourcentage sont basées sur des chiffres non arrondis. Comprend toutes les demandes pour lesquelles au moins 1 \$ en prestations de l'a.-e. a été versé.

¹ Excluent les prestations pour parents d'enfants gravement malades en raison de l'incompatibilité des sources de données administratives.

² Depuis le 12 octobre 2014, il y a un total de 62 régions économiques de l'assurance-emploi, 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'assurance-emploi chacune, l'une composée de la zone de la capitale et l'autre de la zone hors capitale. En raison des modifications apportées aux limites des régions économiques de l'assurance-emploi, certaines demandes d'assurance-emploi établies juste avant ce mois ont reçu leurs prestations en fonction de la durée de la demande se poursuivant en 2015, compte tenu de la durée du droit aux prestations reçue lorsque la demande a été établie initialement. Pour certaines demandes dans les vieilles régions de l'Île-du-Prince-Édouard, du Yukon, des Territoires-du-Nord-Ouest et du Nunavut, les montants ont Suite à la page suivante à être payés en fonction des droits de prestations antérieurs auxquels les prestataires étaient admissibles lorsque leur demande a été établie. Les montants payés indiqués pour les régions économiques qui ne sont plus en vigueur reflètent les montants versés pour les demandes d'assurance-emploi établies avant le 12 octobre 2014. Toutes les demandes d'assurance-emploi établies après le 12 octobre 2014 seraient assujetties à des droits aux prestations en fonction des nouvelles limites des régions économiques et ces totaux sont déclarés pour ces nouvelles régions en conséquence.

Source : *Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi (a.-e.). Les données reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'a.-e.*

Annexe 2.5.1 – Prestations régulières: Nouvelles demandes établies

	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	Écart (%) 2015-2016– 2016-2017
Province / Territoire						
Terre-Neuve et Labrador	62 430	63 290	63 410	67 880	55 590	-18,1
Île-du-Prince-Édouard	16 930	16 040	16 560	16 790	16 910	+0,7
Nouvelle-Écosse	62 160	59 530	60 730	62 020	62 610	+1,0
Nouveau-Brunswick	73 500	69 450	68 930	72 030	70 120	-2,7
Québec	436 760	424 230	423 840	422 200	405 460	-4,0
Ontario	404 250	401 030	391 380	390 830	366 810	-6,1
Manitoba	37 830	35 640	37 280	41 810	39 310	-6,0
Saskatchewan	27 920	27 390	31 500	39 580	34 090	-13,9
Alberta	83 160	84 000	105 780	167 800	141 140	-15,9
Colombie-Britannique	147 300	140 810	139 040	146 080	124 830	-14,5
Yukon	2 080	2 020	1 880	1 840	1 750	-4,9
Territoires du Nord-Ouest	1 590	1 530	1 680	1 550	1 740	+12,3
Nunavut	900	850	600	680	770	+13,2
Sexe						
Hommes	814 090	808 040	826 410	896 610	806 660	-10,0
Femmes	542 720	517 770	516 200	534 480	514 470	-3,7
Âge						
24 ans et moins	138 910	129 400	129 700	140 640	126 880	-9,8
25 à 44 ans	594 800	580 650	592 390	639 540	588 420	-8,0
45 à 54 ans	339 570	330 230	323 840	329 800	298 500	-9,5
55 ans et plus	283 530	285 530	296 680	321 110	307 330	-4,3
Catégorie de prestataires¹						
Travailleurs de longue date	316 420	285 000	261 760	380 460	329 290	-15,5
Prestataires occasionnels	720 810	731 030	776 150	742 840	706 150	-4,9
Prestataires fréquents	319 580	309 780	304 700	307 790	285 690	-7,2
Canada	1 356 810	1 325 810	1 342 610	1 431 090	1 321 130	-7,7

Remarque : Comprend toutes les demandes pour lesquelles au moins 1 \$ en prestations régulières de l'a.-e. a été versé.

¹ Voir l'Annexe 2.1 pour les définitions des catégories des prestataires.

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 2.5.2 – Prestations régulières: Durée effective moyenne^{1,2} (nombre de semaines)

	2012-2013 ^r	2013-2014 ^r	2014-2015 ^r	2015-2016 ^r	2016-2017 ^p	Écart (%) 2015-2016- 2016-2017
Province / Territoire						
Terre-Neuve et Labrador	26,5	26,2	25,8	26,0	31,6	+21,4
Île-du-Prince-Édouard	24,5	23,5	22,8	23,3	23,1	-0,8
Nouvelle-Écosse	24,3	23,9	23,1	23,7	23,1	-2,6
Nouveau-Brunswick	23,6	23,7	23,8	24,0	23,4	-2,3
Québec	18,8	18,5	18,7	18,6	18,0	-3,4
Ontario	20,0	19,7	19,0	18,3	18,6	+1,6
Manitoba	18,0	17,8	17,2	17,9	19,1	+6,7
Saskatchewan	18,6	18,3	18,2	18,3	24,5	+33,9
Alberta	16,5	15,9	16,4	17,4	24,5	+40,5
Colombie-Britannique	19,6	19,0	18,5	18,4	20,0	+8,9
Yukon	23,5	23,2	24,2	21,6	20,6	-4,8
Territoires du Nord-Ouest	26,5	26,2	24,2	26,6	21,3	-19,9
Nunavut	28,8	27,2	31,4	27,0	31,3	+16,1
Sexe						
Hommes	20,0	19,7	19,6	19,6	20,6	+5,5
Femmes	20,2	19,7	19,2	18,9	20,1	+6,8
Âge						
24 ans et moins	18,4	17,8	17,6	17,6	18,4	+4,2
25 à 44 ans	19,3	18,9	18,6	18,5	19,4	+5,0
45 à 54 ans	20,4	20,2	19,9	19,8	21,2	+6,9
55 ans et plus	22,1	21,5	21,3	21,1	22,7	+7,9
Catégorie de prestataires³						
Travailleurs de longue date	18,9	18,7	18,0	17,4	20,0	+15,1
Prestataires occasionnels	19,5	19,0	18,9	19,0	19,8	+4,1
Prestataires fréquents	22,8	22,2	22,0	22,1	22,8	+3,0
Canada	20,1	19,7	19,4	19,3	20,5	+6,0

Remarque : Les variations en pourcentage sont basées sur des chiffres non arrondis. Comprend toutes les demandes pour lesquelles au moins 1 \$ en prestations régulières de l'a.-e. a été versé.

¹ Dans les années passées, les statistiques sur la durée réelle des prestations régulières étaient estimées à l'aide des demandes de prestations établies au cours de l'exercice financier. À partir du rapport de cette année, les statistiques sur la durée sont rapportées en se basant sur les demandes de prestations qui se sont complétées durant la période examinée. Les statistiques pour l'exercice financier examiné dans le rapport sont préliminaires et seront révisées, si nécessaire, dans le rapport de l'année prochaine. Les statistiques pour les années antérieures ont aussi été révisées pour refléter le changement de méthodologie.

² Les demandes complétées comprennent celles qui sont terminées et celles qui sont en dormance et étaient inactives en date du mois d'août de l'exercice financier suivant.

³ Voir l'Annexe 2.1 pour les définitions des catégories des prestataires.

^p Données préliminaires.

^r Données révisées.

Source : Emploi et développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi (a.-e.). Les données reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'a.-e.

Annexe 2.5.3 – Prestations régulières: Taux de prestations hebdomadaires moyen¹ (en dollars)

	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	Écart (%) 2015-2016– 2016-2017
Province / Territoire						
Terre-Neuve et Labrador	400	417	430	444	434	-2,3
Île-du-Prince-Édouard	389	395	407	419	419	0,0
Nouvelle-Écosse	385	400	417	423	422	-0,2
Nouveau-Brunswick	386	403	413	426	430	+0,9
Québec	395	414	426	434	440	+1,4
Ontario	395	421	435	445	454	+2,0
Manitoba	382	412	424	438	441	+0,7
Saskatchewan	413	435	458	472	468	-0,8
Alberta	431	462	484	495	493	-0,4
Colombie-Britannique	392	419	434	449	451	+0,4
Yukon	457	477	478	494	501	+1,4
Territoires du Nord-Ouest	463	487	498	507	511	+0,8
Nunavut	462	460	472	469	486	+3,6
Sexe						
Hommes	422	443	458	470	474	+0,9
Femmes	358	382	395	406	412	+1,5
Âge						
24 ans et moins	362	389	405	419	412	-1,7
25 à 44 ans	407	430	445	458	462	+0,9
45 à 54 ans	401	423	437	449	455	+1,3
55 ans et plus	386	407	420	431	435	+0,9
Catégorie de prestataires²						
Travailleurs de longue date	429	454	472	482	489	+1,5
Prestataires occasionnels	375	403	420	428	429	+0,2
Prestataires fréquents	412	425	436	446	453	+1,6
Canada	396	419	434	446	449	+0,7

Remarque : Les variations en pourcentage sont basées sur des chiffres non arrondis. Comprend toutes les demandes pour lesquelles au moins 1 \$ en prestations régulières de l'a.-e. a été versé.

¹ Tiennent compte du montant du supplément familial versé aux personnes ayant touché des prestations régulières.

² Voir l'Annexe 2.1 pour les définitions des catégories des prestataires.

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 2.5.4 – Prestations régulières: Montants versés^{1,2} (en millions de dollars)

	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	Écart (%) 2015-2016– 2016-2017
Province / Territoire						
Terre-Neuve et Labrador	647,2	644,3	666,5	749,5	822,2	+9,7
Île-du-Prince-Édouard	163,0	144,3	147,6	162,6	161,2	-0,9
Nouvelle-Écosse	564,0	535,3	534,1	603,0	595,5	-1,2
Nouveau-Brunswick	660,0	643,7	640,9	712,5	703,0	-1,3
Québec	3 074,5	2 986,9	3 115,2	3 227,0	2 974,1	-7,8
Ontario	3 049,0	3 128,9 ^r	3 093,2	3 200,8	3 069,9	-4,1
Manitoba	270,2	267,7	277,2	338,3	352,1	+4,1
Saskatchewan	227,3	225,4	246,3	361,3	450,8	+24,8
Alberta	626,3	670,5	747,0	1 499,9	2 274,7	+51,7
Colombie-Britannique	1 111,8	1 067,1	1 081,5	1 219,0	1 217,0	-0,2
Yukon	22,1	21,3	22,7	18,7	18,8	+0,6
Territoires du Nord-Ouest	22,3	20,3	20,5	20,2	19,3	-4,7
Nunavut	12,9	11,9	9,5	9,4	11,5	+22,3
Sexe						
Hommes	6 793,2	6 851,0	7 032,8	8 253,4	8 612,3	+4,3
Femmes	3 657,3	3 516,6	3 569,3	3 868,8	4 057,8	+4,9
Âge						
24 ans et moins	1 004,7	973,2	966,1	1 153,7	1 158,1	+0,4
25 à 44 ans	4 553,0	4 510,3	4 603,5	5 345,2	5 548,9	+3,8
45 à 54 ans	2 638,8	2 586,6	2 604,6	2 844,6	2 921,7	+2,7
55 ans et plus	2 254,1	2 297,5	2 427,9	2 778,8	3 041,3	+9,4
Catégorie de prestataires³						
Travailleurs de longue date	2 719,2	2 377,2	2 136,9	3 141,1	3 681,5	+17,2
Prestataires occasionnels	4 950,3	5 278,5	5 735,6	6 118,7	6 220,2	+1,7
Prestataires fréquents	2 781,1	2 712,0	2 729,5 ^r	2 862,3	2 768,4	-3,3
Canada	10 450,5	10 367,6	10 602,0^r	12 122,2	12 670,1	+4,5

Remarque : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre aux totaux indiqués. Les variations en pourcentage sont basées sur des chiffres non arrondis. Comprend toutes les demandes pour lesquelles au moins 1 \$ en prestations régulières de l'a.-e. a été versé.

¹ Tiennent compte du montant du supplément familial versé aux personnes ayant touché des prestations régulières.

² À partir du *Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi 2014-2015* le montant versé en prestations régulières comprend désormais les prestations prévues à l'article 25 de la *Loi sur l'assurance-emploi* à des fins de formation; Les données pour les années précédentes ont été révisées lorsque publiées dans le *Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi 2014-2015* afin de tenir compte de cette modification. La méthodologie employée précédemment pour les prestations régulières excluait ce type de prestations même si celles-ci étaient incluses dans le montant total des prestations d'assurance-emploi présentées à l'Annexe 2.3.

³ Voir l'Annexe 2.1 pour les définitions des catégories des prestataires.

^r Données révisées.

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 2.6.1 – Prestations régulières (selon l'industrie): Nouvelles demandes établies

	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	Écart (%) 2015-2016– 2016-2017
Industries productrices de biens	492 470	512 200	511 030	565 610	484 720	-14,3
Agriculture foresterie pêche et chasse	58 110	57 140	56 880	57 360	51 910	-9,5
Exploitation minière et extraction de pétrole et de gaz	22 190	24 380	28 900	38 250	24 430	-36,1
Services publics	4 300	4 680	4 420	4 230	3 980	-5,9
Construction	258 530	274 730	274 140	316 290	273 380	-13,6
Fabrication	149 340	151 270	146 690	149 480	131 020	-12,3
Industries productrices de services	797 760	769 260	748 370	821 740	762 630	-7,2
Commerce de gros	45 620	43 940	44 050	48 240	43 600	-9,6
Commerce de détail	84 540	79 210	72 850	83 500	76 300	-8,6
Transport et entreposage	58 950	56 690	56 270	67 950	59 470	-12,5
Finance et assurances	15 870	14 750	13 820	15 500	14 080	-9,2
Services immobiliers et services de location et de location à bail	17 750	18 050	18 030	20 220	18 640	-7,8
Services professionnels scientifiques et techniques	53 600	53 800	54 690	61 630	54 190	-12,1
Services aux entreprises services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien ¹	98 330	96 850	93 310	100 250	88 740	-11,5
Services d'enseignement	148 080	145 810	146 040	156 100	153 460	-1,7
Soins de santé et assistance sociale	50 440	48 840	47 160	47 610	45 740	-3,9
Information culture et loisirs ²	43 680	41 960	39 470	41 320	38 030	-8,0
Hébergement et services de restauration	67 410	63 360	58 550	63 840	60 630	-5,0
Autres services (sauf les administrations publiques)	44 080	40 700	40 730	45 900	42 020	-8,5
Administrations publiques	69 410	65 300	63 400	69 680	67 730	-2,8
Non classées	66 580	44 350	83 210	43 740	73 780	+68,7
Canada	1 356 810	1 325 810	1 342 610	1 431 090	1 321 130	-7,7

Remarque : Comprend toutes les demandes pour lesquelles au moins 1 \$ en prestations régulières de l'a.-e. a été versé.

¹ 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.

² 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 : 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 2.6.2 – Prestations régulières (selon l'industrie): Durée effective moyenne^{1,2} (nombre de semaines)

	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017 ^p	Écart (%) 2015-2016- 2016-2017
Industries productrices de biens	19,5^r	19,3^r	19,1^r	19,3^r	20,5	+6,2
Agriculture foresterie pêche et chasse	22,5 ^r	21,5 ^r	21,4 ^r	21,6 ^r	21,6	+0,2
Exploitation minière et extraction de pétrole et de gaz	20,0 ^r	20,3 ^r	20,7 ^r	20,8 ^r	24,3	+16,5
Services publics	17,1 ^r	17,0 ^r	18,5 ^r	17,6 ^r	17,9	+1,8
Construction	18,1	18,1	18,1 ^r	18,4 ^r	19,4	+5,1
Fabrication	20,6 ^r	20,6 ^r	20,0 ^r	20,0 ^r	21,7	+8,4
Industries productrices de services	20,3^r	19,9^r	19,5	19,3^r	20,4	+6,0
Commerce de gros	23,7 ^r	23,5 ^r	23,1 ^r	22,7	23,5	+3,7
Commerce de détail	23,1 ^r	22,7 ^r	22,2	21,9 ^r	22,6	+3,5
Transport et entreposage	19,5 ^r	19,3 ^r	19,1 ^r	18,9 ^r	20,8	+10,2
Finance et assurances	24,5 ^r	25,1 ^r	24,4 ^r	23,3 ^r	24,2	+3,8
Services immobiliers et services de location et de location à bail	23,0 ^r	21,9 ^r	22,3 ^r	22,0 ^r	22,9	+3,9
Services professionnels scientifiques et techniques	21,9 ^r	21,2 ^r	21,2 ^r	20,9 ^r	22,6	+8,3
Services aux entreprises services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien ³	21,9 ^r	21,6 ^r	21,3 ^r	21,2 ^r	21,8	+2,8
Services d'enseignement	12,1 ^r	11,9 ^r	11,7 ^r	11,9 ^r	12,3	+4,1
Soins de santé et assistance sociale	22,0 ^r	21,3	21,2 ^r	21,0 ^r	22,3	+6,1
Information culture et loisirs ⁴	21,3 ^r	20,7 ^r	20,4 ^r	20,0 ^r	20,4	+2,5
Hébergement et services de restauration	22,9 ^r	22,6 ^r	22,0	22,1 ^r	22,8	+3,0
Autres services (sauf les administrations publiques)	21,9 ^r	21,5 ^r	21,1	20,9 ^r	22,1	+6,0
Administrations publiques	20,6 ^r	20,4 ^r	20,4	20,1 ^r	21,5	+6,9
Non classées	23,1^r	20,8^r	22,4^r	19,7^r	20,5	+4,1
Canada	20,1^r	19,7^r	19,4^r	19,3^r	20,5	+6,0

Remarque : Les variations en pourcentage sont basées sur des chiffres non arrondis. Comprend toutes les demandes pour lesquelles au moins 1 \$ en prestations régulières de l'a.-e. a été versé.

¹ Dans les années passées, les statistiques sur la durée réelle des prestations régulières étaient estimées à l'aide des demandes de prestations établies au cours de l'exercice financier. À partir du rapport de cette année, les statistiques sur la durée sont rapportées en se basant sur les demandes de prestations qui se sont complétées durant la période examinée. Les statistiques pour l'exercice financier examiné dans le rapport sont préliminaires et seront révisées, si nécessaire, dans le rapport de l'année prochaine. Les statistiques pour les années antérieures ont aussi été révisées pour refléter le changement de méthodologie.

² Les demandes complétées comprennent celles qui sont terminées et celles qui sont en dormance et étaient inactives en date du mois d'août de l'exercice financier suivant.

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.

^p Données préliminaires.

^r Données révisées.

Source : Emploi et développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi (a.-e.). Les données reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'a.-e.

Annexe 2.6.3 – Prestations régulières (selon l'industrie): Taux de prestations hebdomadaires moyen¹ (en dollars)

	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	Écart (%) 2015-2016– 2016-2017
Industries productrices de biens	431	451	467	480	485	+1,0
Agriculture foresterie pêche et chasse	393	403	416	429	431	+0,5
Exploitation minière et extraction de pétrole et de gaz	476	495	510	522	528	+1,1
Services publics	477	494	501	516	524	+1,6
Construction	454	473	487	498	505	+1,4
Fabrication	398	423	439	448	453	+1,1
Industries productrices de services	377	399	411^r	426^r	432	+1,4
Commerce de gros	389	412	424	440	447	+1,6
Commerce de détail	324	352	368	374	386	+3,2
Transport et entreposage	373	390	403	425	417	-1,9
Finance et assurances	408	436	445	462	463	+0,2
Services immobiliers et services de location et de location à bail	382	407	421	432	440	+1,9
Services professionnels scientifiques et techniques	426	448	463	479	482	+0,6
Services aux entreprises services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien ²	368	394	409	419	422	+0,7
Services d'enseignement	415	438	449	457	466	+2,0
Soins de santé et assistance sociale	363	384	394	402	408	+1,5
Information culture et loisirs ³	371	388	401	413	414	+0,2
Hébergement et services de restauration	310	330	341	352	355	+0,9
Autres services (sauf les administrations publiques)	362	380	394	416	418	+0,5
Administrations publiques	411	426	437	446	451	+1,1
Non classées	372	392	412	419	423	+1,0
Canada	396	419	434	446	449	+0,7

Remarque : Les variations en pourcentage sont basées sur des chiffres non arrondis. Comprend toutes les demandes pour lesquelles au moins 1 \$ en prestations régulières de l'a.-e. a été versé.

¹ Tiennent compte du montant du supplément familial versé aux personnes ayant touché des prestations régulières.

² 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.

³ 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.

^r Données révisées.

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 2.6.4 – Prestations régulières (selon l'industrie): Montants versés^{1,2} (en millions de dollars)

	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	Écart (%) 2015-2016– 2016-2017
Industries productrices de biens	4 157,8	4 349,4	4 379,8	5 337,1	5 397,7	+1,1
Agriculture foresterie pêche et chasse	522,3	503,6	500,7	520,4	515,6	-0,9
Exploitation minière et extraction de pétrole et de gaz	211,8	253,1	238,9	445,0	448,8	+0,8
Services publics	38,2	40,0	41,1	39,1	42,2	+8,1
Construction	2 125,8	2 324,7	2 376,8	2 934,7	3 001,5	+2,3
Fabrication	1 259,8	1 228,0	1 222,4	1 397,9	1 389,6	-0,6
Industries productrices de services	5 841,1	5 734,3	5 656,9	6 487,5	6 687,7	+3,1
Commerce de gros	429,3	435,7	421,0	497,1	515,1	+3,6
Commerce de détail	641,8	630,3	607,0	685,4	712,3	+3,9
Transport et entreposage	435,7	412,9	400,3	520,5	556,8	+7,0
Finance et assurances	161,2	167,0	155,9	166,5	177,9	+6,9
Services immobiliers et services de location et de location à bail	152,8	155,3	163,7	191,8	208,1	+8,5
Services professionnels scientifiques et techniques	476,0	510,6	505,4	630,5	666,4	+5,7
Services aux entreprises services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien ³	785,3	784,5	787,0	881,9	876,9	-0,6
Services d'enseignement	616,8	605,8	634,6	711,6	695,1	-2,3
Soins de santé et assistance sociale	388,7	360,2	362,2	371,2	389,6	+5,0
Information culture et loisirs ⁴	346,1	332,8	318,3	336,2	337,1	+0,3
Hébergement et services de restauration	475,2	460,3	427,2	498,2	496,3	-0,4
Autres services (sauf les administrations publiques)	357,6	336,6	334,4	399,4	424,4	+6,3
Administrations publiques	574,7	542,3	539,9	597,3	631,5	+5,7
Non classées	451,7	283,9	565,3	297,6	584,7	+96,5
Canada	10 450,5	10 367,6	10 602,0 ^r	12 122,2	12 670,1	+4,5

Remarque : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre aux totaux indiqués. Les variations en pourcentage sont basées sur des chiffres non arrondis. Comprend toutes les demandes pour lesquelles au moins 1 \$ en prestations régulières de l'a.-e. a été versé.

¹ Prend en considération le supplément familial versé aux prestataires ayant reçu des prestations régulières.

² À partir du *Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi 2014-2015*, le montant versé en prestations régulières comprend désormais les prestations prévues à l'article 25 de la *Loi sur l'assurance-emploi* à des fins de formation; Les données pour les années précédentes ont été révisées lorsque publiées dans le *Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi 2014-2015* afin de tenir compte de cette modification. La méthodologie employée précédemment pour les prestations régulières excluait ce type de prestations, même si celles-ci étaient incluses dans le montant total des prestations d'assurance-emploi présentées à l'Annexe 2.3.

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.

^r Données révisées.

Source : *Emploi et développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi (a.-e.)*. Les données reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'a.-e.

Annexe 2.7.1 – Prestations régulières (selon le taux de chômage régional et les heures d'emploi assurable de l'emploi précédent): Nouvelles demandes établies

	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	Écart (%) 2015-2016– 2016-2017
Taux de chômage régional¹						
6.0% et moins	199 610	187 910	273 380	218 020	171 350	-21,4
6.1% ~ 7.0%	159 140	196 410	158 060	363 660	363 170	-0,1
7.1% ~ 8.0%	177 020	259 710	329 870	279 030	299 000	+7,2
8.1% ~ 9.0%	441 350	327 910	236 460	216 290	169 290	-21,7
9.1% ~ 10.0%	100 260	45 870	78 450	75 660	65 480	-13,5
10.1% ~ 11.0%	49 340	84 810	55 950	50 430	35 420	-29,8
11.1% ~ 12.0%	43 320	52 390	44 380	16 740	21 420	+28,0
12.1% ~ 13.0%	19 890	10 030	7 660	43 880	35 300	-19,6
13.1% ~ 14.0%	27 860	6 620	470	16 910	11 350	-32,9
14.1% ~ 15.0%	17 740	20 030	25 870	23 650	38 190	+61,5
15.1% ~ 16.0%	21 730	57 470	25 100	31 980	25 370	-20,7
16.1% et plus	99 550	76 650	106 960	94 840	85 790	-9,5
Heures d'emploi assurables accumulées dans le cadre de l'emploi précédent						
420 à 559	17 170	16 200	15 540	16 070	20 010	+24,5
560 à 699	57 610	52 690	48 850	51 100	56 330	+10,2
700 à 839	91 410	88 590	88 530	91 000	102 770	+12,9
840 à 979	119 280	112 690	115 160	116 610	113 880	-2,3
980 à 1 119	130 690	125 430	127 920	132 800	119 850	-9,8
1 120 à 1 259	130 750	127 170	128 290	131 700	122 760	-6,8
1 260 à 1 399	120 050	116 850	117 920	126 290	113 860	-9,8
1 400 à 1 539	129 200	127 380	127 610	134 580	125 170	-7,0
1 540 à 1 679	110 650	109 630	109 360	115 230	103 540	-10,1
1 680 à 1 819	112 990	110 030	109 480	119 890	103 900	-13,3
1 820 ou plus	337 010	339 150	353 950	395 820	339 060	-14,3
Canada	1 356 810	1 325 810	1 342 610	1 431 090	1 321 130	-7,7

Remarque : Comprend toutes les demandes pour lesquelles au moins 1 \$ en prestations régulières de l'a.-e. a été versé.

¹ Les taux de chômage utilisés pour le programme d'assurance-emploi sont une moyenne mobile des taux de chômage mensuels corrigés des variations saisonnières produites par Statistique Canada conformément à l'article 17 du Règlement sur l'assurance-emploi.

Source : Emploi et développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi (a.-e.). Les données reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'a.-e.

Annexe 2.7.2 – Prestations régulières (selon le Taux de chômage régional et les heures d'emploi assurable de l'emploi précédent): Durée effective moyenne^{1,2} (nombre de semaines)

	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016 ^r	2016-2017 ^p	Écart (%) 2015-2016- 2016-2017
Taux de chômage régional³						
6.0% et moins	16,0 ^r	15,9 ^r	15,7 ^r	17,2	19,1	+10,7
6.1% ~ 7.0%	18,0 ^r	17,5 ^r	18,0 ^r	15,9	18,6	+16,7
7.1% ~ 8.0%	18,9 ^r	17,7 ^r	18,2 ^r	19,2	18,7	-2,8
8.1% ~ 9.0%	19,5 ^r	19,9 ^r	19,5 ^r	19,4	19,6	+1,1
9.1% ~ 10.0%	21,2 ^r	21,1 ^r	19,7 ^r	19,2	20,6	+7,2
10.1% ~ 11.0%	21,5 ^r	20,6 ^r	21,4 ^r	21,3	22,6	+6,0
11.1% ~ 12.0%	22,7 ^r	22,0 ^r	21,2 ^r	23,8	24,5	+2,9
12.1% ~ 13.0%	24,0 ^r	26,0 ^r	23,6 ^r	19,8	23,9	+20,6
13.1% ~ 14.0%	25,6 ^r	24,3 ^r	25,1 ^r	19,7	23,9	+21,4
14.1% ~ 15.0%	25,1 ^r	26,5 ^r	26,7 ^r	27,9	25,9	-7,2
15.1% ~ 16.0%	27,2 ^r	26,0 ^r	28,0 ^r	26,6	28,4	+6,7
16.1% et plus	27,4 ^r	26,3	25,2 ^r	26,4	31,7	+20,1
Heures d'emploi assurables accumulées dans le cadre de l'emploi précédent						
420 à 559	28,9 ^r	26,6 ^r	25,9 ^r	26,6	28,1	+5,4
560 à 699	22,6 ^r	21,3 ^r	20,6 ^r	20,8	21,4	+3,2
700 à 839	20,4 ^r	19,3 ^r	18,8 ^r	18,5	19,1	+3,3
840 à 979	20,4 ^r	19,8 ^r	19,4	19,2	20,2	+5,2
980 à 1 119	19,8 ^r	19,5	19,4 ^r	19,0	20,0	+5,6
1 120 à 1 259	18,8 ^r	18,9 ^r	18,5	18,4	19,4	+5,4
1 260 à 1 399	18,5 ^r	18,4 ^r	18,2 ^r	17,8	18,9	+6,1
1 400 à 1 539	17,3 ^r	17,0 ^r	16,7 ^r	16,8	17,6	+4,6
1 540 à 1 679	18,3	18,4 ^r	18,4 ^r	18,3	19,2	+5,1
1 680 à 1 819	20,1 ^r	19,8 ^r	19,8	19,6	20,9	+6,6
1 820 ou plus	21,6 ^r	21,4 ^r	21,2 ^r	21,1	22,6	+7,0
Canada	20,1^r	19,7^r	19,4^r	19,3	20,5	+6,0

Remarque : Les variations en pourcentage sont basées sur des chiffres non arrondis. Comprend toutes les demandes pour lesquelles au moins 1 \$ en prestations régulières de l'a.-e. a été versé.

¹ Dans les années passées, les statistiques sur la durée réelle des prestations régulières étaient estimées à l'aide des demandes de prestations établies au cours de l'exercice financier. À partir du rapport de cette année, les statistiques sur la durée sont rapportées en se basant sur les demandes de prestations qui se sont complétées durant la période examinée. Les statistiques pour l'exercice financier examiné dans le rapport sont préliminaires et seront révisées, si nécessaire, dans le rapport de l'année prochaine. Les statistiques pour les années antérieures ont aussi été révisées pour refléter le changement de méthodologie.

² Les demandes complétées comprennent celles qui sont terminées et celles qui sont en dormance et étaient inactives en date du mois d'août de l'exercice financier suivant.

³ Les taux de chômage utilisés pour le programme d'assurance-emploi sont une moyenne mobile des taux de chômage mensuels corrigés des variations saisonnières produites par Statistique Canada, conformément à l'article 17 du Règlement sur l'assurance-emploi.

^p Données préliminaires.

^r Données révisées.

Source : Emploi et développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi (a.-e.). Les données reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'a.-e.

Annexe 2.7.3 – Prestations régulières (selon le Taux de chômage régional et les heures d'emploi assurable de l'emploi précédent): Taux de prestations hebdomadaires moyen¹ (en dollars)

	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	Écart (%) 2015-2016- 2016-2017
Taux de chômage régional²						
6.0% et moins	406	442	452	452	454	+0,4
6.1% ~ 7.0%	393	416	433	456	453	-0,7
7.1% ~ 8.0%	384	417	428	439	446	+1,6
8.1% ~ 9.0%	395	415	426	443	451	+1,8
9.1% ~ 10.0%	397	412	436	427	443	+3,7
10.1% ~ 11.0%	404	413	430	447	466	+4,3
11.1% ~ 12.0%	393	411	419	481	449	-6,7
12.1% ~ 13.0%	403	429	434	448	478	+6,7
13.1% ~ 14.0%	409	429	506	442	432	-2,3
14.1% ~ 15.0%	392	413	422	431	429	-0,5
15.1% ~ 16.0%	387	413	431	433	443	+2,3
16.1% et plus	406	420	429	444	433	-2,5
Heures d'emploi assurables accumulées dans le cadre de l'emploi précédent						
420 à 559	299	309	328	340	334	-1,8
560 à 699	335	343	353	369	365	-1,1
700 à 839	342	356	367	379	380	+0,3
840 à 979	354	374	387	397	402	+1,3
980 à 1 119	366	388	402	411	417	+1,5
1 120 à 1 259	381	403	417	427	436	+2,1
1 260 à 1 399	397	422	434	446	451	+1,1
1 400 à 1 539	414	438	452	462	472	+2,2
1 540 à 1 679	413	439	452	463	472	+1,9
1 680 à 1 819	420	445	457	471	478	+1,5
1 820 ou plus	439	463	478	491	499	+1,6
Canada	396	419	434	446	449	+0,7

Remarque : Les variations en pourcentage sont basées sur des chiffres non arrondis. Comprend toutes les demandes pour lesquelles au moins 1 \$ en prestations régulières de l'a.-e. a été versé.

¹ Prend en considération le supplément familial versé aux prestataires ayant reçu des prestations régulières.

² Les taux de chômage utilisés pour le programme d'assurance-emploi sont une moyenne mobile des taux de chômage mensuels corrigés des variations saisonnières produites par Statistique Canada, conformément à l'article 17 du Règlement sur l'assurance-emploi.

Source : Emploi et développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi (a.-e.). Les données reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'a.-e.

Annexe 2.7.4 – Prestations régulières (selon le Taux de chômage régional et les heures d'emploi assurable de l'emploi précédent): Montants versés ^{1,2} (en millions de dollars)

	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	Écart (%) 2015-2016- 2016-2017
Taux de chômage régional³						
6.0% et moins	1 320,2	2 512,0	2 848,1 [†]	4 089,6	1 381,8	-66,2
6.1% ~ 7.0%	1 090,2	1 583,2	1 855,8	2 836,0	3 092,1	+9,0
7.1% ~ 8.0%	1 039,3	2 957,8	2 661,5	1 572,8	2 511,9	+59,7
8.1% ~ 9.0%	3 220,7	406,5	461,9	727,7	2 022,7	+178,0
9.1% ~ 10.0%	1 048,6	573,1	534,0	526,8	539,5	+2,4
10.1% ~ 11.0%	391,4	455,0	444,9	194,9	337,2	+73,0
11.1% ~ 12.0%	469,1	108,1	112,5	294,4	282,4	-4,1
12.1% ~ 13.0%	214,2	164,0	24,8	60,8	460,1	+656,3
13.1% ~ 14.0%	220,8	150,0	227,4	235,3	165,6	-29,6
14.1% ~ 15.0%	219,4	424,0	379,2	378,3	345,7	-8,6
15.1% ~ 16.0%	255,5	503,0	604,6	459,2	295,1	-35,7
16.1% et plus	961,4	530,9	447,4	746,2	1 235,9	+65,6
Heures d'emploi assurables accumulées dans le cadre de l'emploi précédent						
420 à 559	155,1	133,8	127,2	144,0	176,3	+22,3
560 à 699	458,0	380,0	361,1	380,7	437,8	+15,0
700 à 839	646,5	592,3	592,6	625,3	720,0	+15,2
840 à 979	861,4	795,4	829,4	879,3	917,6	+4,3
980 à 1 119	924,7	891,1	931,0	1 001,5	1 002,1	+0,1
1 120 à 1 259	880,8	871,5	903,0	985,0	1 001,8	+1,7
1 260 à 1 399	829,3	814,0	851,0	931,2	950,8	+2,1
1 400 à 1 539	836,4	853,0	872,5	976,4	996,0	+2,0
1 540 à 1 679	782,5	803,8	836,3	932,8	958,5	+2,7
1 680 à 1 819	897,8	923,5	924,4	1 075,4	1 107,4	+3,0
1 820 ou plus	3 178,0	3 309,1 [†]	3 373,4	4 190,5	4 401,8	+22,3
Canada	10 450,5	10 367,6	10 602,0[†]	12 122,2	12 670,1	+4,5

Remarque : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre aux totaux indiqués. Les totaux comprennent les montants payés pour les demandes d'assurance-emploi pour lesquelles les données sur les heures d'emploi assurables travaillées sont manquantes. Les variations en pourcentage sont basées sur des chiffres non arrondis. Comprend toutes les demandes pour lesquelles au moins 1 \$ en prestations régulières de l'a.-e. a été versé.

¹ Prend en considération le supplément familial versé aux prestataires ayant reçu des prestations régulières.

² À partir du *Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi 2014-2015* le montant versé en prestations régulières comprend désormais les prestations prévues à l'article 25 de la Loi sur l'assurance-emploi à des fins de formation; Les données pour les années précédentes ont été révisées lorsque publiées dans le *Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi 2014-2015* afin de tenir compte de cette modification. La méthodologie employée précédemment pour les prestations régulières excluait ce type de prestations même si celles-ci étaient incluses dans le montant total des prestations d'assurance-emploi présentées à l'Annexe 2.3.

³ Les taux de chômage utilisés pour le programme d'assurance-emploi sont une moyenne mobile des taux de chômage mensuels corrigés des variations saisonnières produites par Statistique Canada conformément à l'article 17 du Règlement sur l'assurance-emploi.

[†] Données révisées.

Source : Emploi et développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi (a.-e.). Les données reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'a.-e.

Annexe 2.8.1 – Prestations régulières (selon la région économique de l'assurance-emploi): Nouvelles demandes établies

	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	Écart (%) 2015-2016– 2016-2017
Terre-Neuve et Labrador						
St. John's	9 360	9 740	10 550	12 290	12 510	+1,8
Terre-Neuve et Labrador	53 070	53 550	52 860	55 590	43 080	-22,5
Île-du-Prince-Édouard						
Île-du-Prince-Édouard ¹	16 930	16 040	6 940	s.o.	s.o.	s.o.
Charlottetown ¹	s.o.	s.o.	2 320	4 070	4 420	+8,6
Île-du-Prince-Édouard (excluant Charlottetown) ¹	s.o.	s.o.	7 300	12 720	12 490	-1,8
Nouvelle-Écosse						
Est de la Nouvelle-Écosse	21 430	21 600	22 110	22 420	22 580	+0,7
Ouest de la Nouvelle-Écosse	28 200	26 340	26 450	27 000	26 950	-0,2
Halifax	12 530	11 590	12 170	12 600	13 080	+3,8
Nouveau-Brunswick						
Fredericton-Moncton-Saint-John	20 670	19 040	19 230	20 920	19 800	-5,4
Madawaska-Charlotte	12 990	11 830	11 370	11 240	10 700	-4,8
Restigouche- Albert	39 840	38 580	38 330	39 870	39 620	-0,6
Québec						
Gaspésie-Îles-de-la Madeleine	25 250	24 670	23 830	24 740	24 990	+1,0
Québec	33 530	32 840	34 200	33 750	31 470	-6,8
Trois-Rivières	9 420	8 870	8 620	8 430	7 930	-5,9
Centre-sud du Québec	9 220	8 930	8 160	7 480	7 900	+5,6
Sherbrooke	8 250	8 070	9 210	8 230	7 990	-2,9
Montréal	26 730	26 190	25 750	27 030	26 160	-3,2
Montréal	155 350	152 130	152 310	152 860	146 390	-4,2
Centre du Québec	78 520	74 410	74 540	73 830	70 970	-3,9
Nord-ouest du Québec	20 390	19 970	20 300	19 850	17 960	-9,5
Bas-Saint-Laurent-Côte-nord	48 710	47 280	44 590	44 610	43 010	-3,6
Hull	10 310	10 340	10 750	10 660	10 430	-2,2
Chicoutimi-Jonquière	11 080	10 530	11 580	10 730	10 260	-4,4
Ontario						
Ottawa	20 740	19 950	20 180	21 210	19 470	-8,2
Est de l'Ontario	19 510	19 820	19 820	20 220	18 910	-6,5
Kingston	3 820	3 820	3 770	3 120	3 530	+13,1
Centre de l'Ontario	44 740	44 080	42 610	44 200	42 800	-3,2
Oshawa	11 510	12 700	12 350	12 280	12 270	-0,1
Toronto	147 190	145 690	141 040	141 370	132 690	-6,1
Hamilton	19 680	20 220	19 540	19 400	19 210	-1,0
St. Catharines	16 870	16 770	14 660	15 240	14 710	-3,5
London	13 900	14 210	13 430	12 300	12 710	+3,3
Niagara	13 260	12 610	12 330	12 760	12 160	-4,7
Windsor	12 210	10 230	15 520	9 340	8 360	-10,5
Kitchener	14 600	15 050	13 340	13 340	13 360	+0,1
Huron	12 850	13 750	13 040	12 940	13 970	+8,0

(suite à la page suivante)

Annexe 2.8.1 (suite)

	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	Écart (%) 2015-2016- 2016-2017
Ontario (suite)						
Centre-sud de l'Ontario	14 050	13 040	11 590	11 890	11 480	-3,4
Sudbury	5 740	5 780	5 540	6 550	4 560	-30,4
Thunder Bay	4 320	4 520	4 580	4 990	4 250	-14,8
Nord de l'Ontario	29 260	28 790	28 040	29 680	22 370	-24,6
Manitoba						
Winnipeg	20 440	19 370	20 080	22 270	21 380	-4,0
Sud du Manitoba	10 130	9 260	9 750	11 550	10 960	-5,1
Nord du Manitoba	7 260	7 010	7 450	7 990	6 970	-12,8
Saskatchewan						
Regina	3 920	3 970	4 470	5 700	6 270	+10,0
Saskatoon	6 310	6 100	7 510	9 730	9 210	-5,3
Sud de la Saskatchewan	8 020	7 500	8 550	10 590	8 320	-21,4
Nord de la Saskatchewan	9 670	9 820	10 970	13 560	10 290	-24,1
Alberta						
Calgary	26 820	26 580	32 730	52 480	43 150	-17,8
Edmonton	27 300	29 770	36 310	57 060	47 150	-17,4
Nord de l'Alberta	7 060	7 320	10 290	16 090	18 750	+16,5
Sud de l'Alberta	21 980	20 330	26 450	42 170	32 090	-23,9
Colombie-Britannique						
Sud intérieur de la Colombie-Britannique	29 400	29 140	28 630	32 740	25 790	-21,2
Abbotsford	8 270	7 980	7 380	7 390	7 160	-3,1
Vancouver	60 470	58 780	55 620	54 580	49 110	-10,0
Victoria	8 830	7 790	7 520	7 920	6 650	-16,0
Sud côtier de la Colombie-Britannique	22 680	21 280	20 740	22 350	20 390	-8,8
Nord de la Colombie-Britannique	17 650	15 840	19 150	21 100	15 730	-25,5
Territoires						
Yukon ¹	2 080	2 020	780	s.o.	s.o.	s.o.
Whitehorse ¹	s.o.	s.o.	560	1 070	950	-11,2
Yukon (excluant Whitehorse) ¹	s.o.	s.o.	540	770	800	+3,9
Territoires du Nord-Ouest ¹	1 590	1 530	990	s.o.	s.o.	s.o.
Yellowknife ¹	s.o.	s.o.	170	410	510	+24,4
Territoires du Nord-Ouest (excluant Yellowknife) ¹	s.o.	s.o.	520	1 140	1 230	+7,9
Nunavut ¹	900	850	280	s.o.	s.o.	s.o.
Iqaluit ¹	s.o.	s.o.	40	110	110	0,0
Nunavut (excluant Iqaluit) ¹	s.o.	s.o.	280	570	660	+15,8
Canada	1 356 810	1 325 810	1 342 610	1 431 090	1 321 130	-7,7

Remarque : Comprend toutes les demandes pour lesquelles au moins 1 \$ en prestations régulières de l'a.-e. a été versé.

¹ 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 reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'a.-e.

Annexe 2.8.2 – Prestations régulières (selon la région économique de l'assurance-emploi): Durée effective moyenne ^{1,2} (nombre de semaines)

	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017 ^p	Écart (%) 2015-2016- 2016-2017
Terre-Neuve et Labrador						
St. John's	18,3 ^r	17,3 ^r	17,6 ^r	18,7 ^r	19,0	+1,2
Terre-Neuve et Labrador	28,0 ^r	27,7 ^r	27,3 ^r	27,6	35,1	+27,4
Île-du-Prince-Édouard						
Île-du-Prince-Édouard ³	24,5 ^r	23,5 ^r	23,2 ^r	25,3 ^r	s.o.	s.o.
Charlottetown ³	s.o.	s.o.	s.o. ⁴	19,6 ^r	19,4	-1,2
Île-du-Prince-Édouard (excluant Charlottetown) ³	s.o.	s.o.	s.o. ⁴	23,9 ^r	24,5	+2,6
Nouvelle-Écosse						
Est de la Nouvelle-Écosse	28,1 ^r	27,4 ^r	26,0 ^r	27,4 ^r	26,6	-3,0
Ouest de la Nouvelle-Écosse	23,6 ^r	23,4 ^r	22,6 ^r	23,0 ^r	21,8	-5,3
Halifax	19,0 ^r	18,8 ^r	19,4 ^r	18,9 ^r	19,7	+4,0
Nouveau-Brunswick						
Fredericton-Moncton-Saint-John	19,0 ^r	19,6	19,5 ^r	20,4	19,7	-3,8
Madawaska-Charlotte	22,7 ^r	23,2 ^r	21,6 ^r	21,4 ^r	20,5	-4,2
Restigouche- Albert	26,2 ^r	26,0 ^r	26,6	26,5 ^r	26,2	-1,0
Québec						
Gaspésie-Îles-de-la Madeleine	25,9 ^r	24,6 ^r	26,2 ^r	26,0 ^r	25,2	-3,1
Québec	15,0 ^r	15,1 ^r	15,3 ^r	15,9	15,2	-4,6
Trois-Rivières	20,0 ^r	18,3	18,0 ^r	17,4 ^r	16,1	-7,5
Centre-sud du Québec	13,9 ^r	13,9 ^r	14,3 ^r	14,8 ^r	13,7	-7,9
Sherbrooke	15,7 ^r	16,3 ^r	17,2 ^r	17,1 ^r	16,0	-6,4
Montréal	17,2 ^r	16,5 ^r	16,9 ^r	16,9 ^r	16,2	-3,8
Montréal	18,9 ^r	18,9 ^r	19,2	19,0 ^r	18,7	-1,3
Centre du Québec	18,9 ^r	18,0 ^r	17,7 ^r	17,4 ^r	16,3	-6,3
Nord-ouest du Québec	20,5 ^r	19,8 ^r	19,3 ^r	20,1 ^r	18,6	-7,3
Bas-Saint-Laurent-Côte-nord	19,7 ^r	19,0 ^r	19,6	19,3 ^r	18,8	-2,7
Hull	17,6 ^r	16,9 ^r	17,3	18,0 ^r	17,3	-4,1
Chicoutimi-Jonquière	16,9 ^r	17,3 ^r	18,0	19,2 ^r	18,0	-6,3
Ontario						
Ottawa	18,1 ^r	17,6 ^r	17,4 ^r	17,1 ^r	17,2	+0,4
Est de l'Ontario	19,0 ^r	18,0 ^r	18,1 ^r	17,8 ^r	18,2	+2,0
Kingston	17,7 ^r	17,3 ^r	17,9 ^r	18,1 ^r	17,1	-5,7
Centre de l'Ontario	19,0 ^r	18,6 ^r	17,5 ^r	16,9 ^r	17,1	+1,3
Oshawa	18,0 ^r	19,5 ^r	16,7 ^r	15,5 ^r	17,3	+11,2
Toronto	21,3 ^r	21,0 ^r	20,3 ^r	19,6 ^r	19,0	-3,5
Hamilton	17,8	18,1 ^r	16,5 ^r	16,9 ^r	16,2	-4,6
St. Catharines	19,7	18,9 ^r	19,0 ^r	17,5 ^r	17,2	-1,5
London	20,9	19,3 ^r	19,3 ^r	18,2 ^r	16,2	-11,0
Niagara	20,3	19,9 ^r	18,4 ^r	18,2 ^r	17,8	-1,9

(suite à la page suivante)

Annexe 2.8.2 (suite)

	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017 ^p	Écart (%) 2015-2016- 2016-2017
Ontario (suite)						
Windsor	18,3 ^r	20,4 ^r	19,0 ^r	16,6 ^r	18,6	+12,1
Kitchener	19,2 ^r	18,1 ^r	18,4 ^r	17,0 ^r	16,5	-3,0
Huron	18,6 ^r	18,4 ^r	18,3 ^r	17,1 ^r	16,8	-1,4
Centre-sud de l'Ontario	16,8 ^r	16,9	16,7 ^r	16,2 ^r	16,1	-0,7
Sudbury	19,3 ^r	18,3 ^r	18,2 ^r	17,3 ^r	25,0	+44,2
Thunder Bay	16,7 ^r	16,5 ^r	17,4 ^r	16,0 ^r	15,7	-1,5
Nord de l'Ontario	22,7 ^r	22,4 ^r	22,4 ^r	21,7 ^r	28,3	+30,4
Manitoba						
Winnipeg	16,5 ^r	16,0 ^r	15,7 ^r	16,9 ^r	16,7	-0,8
Sud du Manitoba	15,1 ^r	15,7 ^r	14,8 ^r	15,8 ^r	16,6	+5,0
Nord du Manitoba	26,9 ^r	25,2 ^r	24,5 ^r	24,4 ^r	30,2	+23,8
Saskatchewan						
Regina	15,0 ^r	15,4 ^r	14,0 ^r	14,9 ^r	16,2	+8,6
Saskatoon	15,7 ^r	14,9 ^r	15,6 ^r	16,0 ^r	22,2	+38,5
Sud de la Saskatchewan	16,2 ^r	15,9	16,7 ^r	16,4 ^r	23,8	+45,2
Nord de la Saskatchewan	23,9 ^r	23,3 ^r	22,7 ^r	23,2 ^r	31,3	+34,6
Alberta						
Calgary	17,0 ^r	16,8 ^r	16,8 ^r	17,5 ^r	26,5	+51,2
Edmonton	15,5 ^r	15,1 ^r	15,7 ^r	16,8 ^r	23,8	+41,7
Nord de l'Alberta	19,1 ^r	17,0 ^r	18,3 ^r	19,8 ^r	21,8	+9,9
Sud de l'Alberta	16,2 ^r	15,5 ^r	16,1 ^r	17,3 ^r	24,3	+40,1
Colombie-Britannique						
Sud intérieur de la Colombie-Britannique	18,9 ^r	17,8 ^r	18,3 ^r	18,4 ^r	23,5	+27,5
Abbotsford	19,8 ^r	18,7 ^r	18,4 ^r	17,3 ^r	16,7	-3,6
Vancouver	19,7 ^r	19,3 ^r	18,3 ^r	17,7 ^r	17,2	-2,7
Victoria	18,1 ^r	18,4 ^r	17,2 ^r	17,3 ^r	18,0	+4,3
Sud côtier de la Colombie-Britannique	19,2 ^r	18,8 ^r	18,9 ^r	19,1 ^r	18,6	-2,8
Nord de la Colombie-Britannique	21,7 ^r	20,9 ^r	19,7 ^r	20,6 ^r	26,2	+27,0
Territoires						
Yukon ³	23,5 ^r	23,2 ^r	26,5 ^r	29,6	s.o.	s.o.
Whitehorse ³	s.o.	s.o.	11,9 ^r	16,7 ^r	21,2	+26,8
Yukon (excluant Whitehorse) ³	s.o.	s.o.	s.o. ⁴	20,4 ^r	19,8	-2,7
Territoires du Nord-Ouest ³	26,5 ^r	26,2 ^r	25,4 ^r	35,0	s.o.	s.o.
Yellowknife ³	s.o.	s.o.	s.o. ⁴	17,6 ^r	14,5	-17,6
Territoires du Nord-Ouest (excluant Yellowknife) ³	s.o.	s.o.	s.o. ⁴	25,0 ^r	24,2	-3,1

(suite à la page suivante)

Annexe 2.8.2 (suite)

	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017 ^p	Écart (%) 2015-2016- 2016-2017
Territoires (suite)						
Nunavut ³	28,8 ^r	27,2 ^r	32,0 ^r	34,7	s.o.	s.o.
Iqaluit ³	s.o.	s.o.	s.o. ⁴	17,6 ^r	17,1	-2,8
Nunavut (excluant Iqaluit) ³	s.o.	s.o.	s.o.	25,5 ^r	34,3	+34,6
Canada	20,1^r	19,7^r	19,4^r	19,3^r	20,5	+6,0

Remarque : Les variations en pourcentage sont basées sur des chiffres non arrondis. Comprend toutes les demandes pour lesquelles au moins 1 \$ en prestations régulières de l'a.-e. a été versé.

¹ Dans les années passées, les statistiques sur la durée réelle des prestations régulières étaient estimées à l'aide des demandes de prestations établies au cours de l'exercice financier. À partir du rapport de cette année, les statistiques sur la durée sont rapportées en se basant sur les demandes de prestations qui se sont complétées durant la période examinée. Les statistiques pour l'exercice financier examiné dans le rapport sont préliminaires et seront révisées, si nécessaire, dans le rapport de l'année prochaine. Les statistiques pour les années antérieures ont aussi été révisées pour refléter le changement de méthodologie.

² Les demandes complétées comprennent celles qui sont terminées et celles qui sont en dormance et étaient inactives en date du mois d'août de l'exercice financier suivant.

³ 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.

⁴ Bien que des durées aient été rapportées dans le passé pour ces régions, celles-ci ne sont plus rapportées puisque la durée des demandes de prestations complétées en 2014-2015 dans ces régions est incomplète puisqu'elle se fonde sur des régions qui ont été créées en octobre 2014. En effet, seules les demandes établies en octobre 2014 ou après et qui se sont terminées avant avril 2015 sont incluses dans le calcul.

^p Données préliminaires.

^r Données révisées.

Source : Emploi et développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi (a.-e.). Les données reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'a.-e.

Annexe 2.8.3 – Prestations régulières (selon la région économique de l'assurance-emploi): Taux de prestations hebdomadaires moyen¹ (en dollars)

	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	Écart (%) 2015-2016– 2016-2017
Terre-Neuve et Labrador						
St. John's	422	434	447	460	468	+1,7
Terre-Neuve et Labrador	397	414	426	440	424	-3,6
Île-du-Prince-Édouard						
Île-du-Prince-Édouard ²	389	395	399	s.o.	s.o.	s.o.
Charlottetown ²	s.o.	s.o.	401	416	399	-4,1
Île-du-Prince-Édouard (excluant Charlottetown) ²	s.o.	s.o.	417	421	426	+1,2
Nouvelle-Écosse						
Est de la Nouvelle-Écosse	394	413	432	434	433	-0,2
Ouest de la Nouvelle-Écosse	382	388	404	411	411	0,0
Halifax	375	405	417	428	424	-0,9
Nouveau-Brunswick						
Fredericton-Moncton-Saint-John	368	393	407	418	422	+1,0
Madawaska-Charlotte	383	391	399	413	413	0,0
Restigouche- Albert	397	411	421	433	438	+1,2
Québec						
Gaspésie-Îles-de-la Madeleine	404	421	430	437	442	+1,1
Québec	396	428	438	445	452	+1,6
Trois-Rivières	411	409	418	424	429	+1,2
Centre-sud du Québec	386	413	426	441	444	+0,7
Sherbrooke	383	411	419	425	440	+3,5
Montréal	380	408	420	430	439	+2,1
Montréal	382	412	424	432	438	+1,4
Centre du Québec	403	407	418	427	434	+1,6
Nord-ouest du Québec	419	422	437	440	447	+1,6
Bas-Saint-Laurent-Côte-nord	414	422	429	439	441	+0,5
Hull	399	424	436	445	457	+2,7
Chicoutimi-Jonquière	410	413	427	432	434	+0,5
Ontario						
Ottawa	399	429	443	453	460	+1,5
Est de l'Ontario	383	410	428	435	442	+1,6
Kingston	390	411	429	429	438	+2,1
Centre de l'Ontario	387	412	425	437	449	+2,7
Oshawa	422	432	453	456	472	+3,5
Toronto	392	424	435	447	458	+2,5
Hamilton	392	431	437	452	460	+1,8
St. Catharines	369	405	412	417	434	+4,1
London	383	416	423	427	441	+3,3
Niagara	405	415	433	439	447	+1,8
Windsor	408	408	456	440	440	0,0
Kitchener	391	429	443	452	463	+2,4
Huron	412	419	431	445	451	+1,3

(suite à la page suivante)

Annexe 2.8.3 (suite)

	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	Écart (%) 2015-2016- 2016-2017
Ontario (suite)						
Centre-sud de l'Ontario	392	419	431	445	460	+3,4
Sudbury	409	430	444	457	458	+0,2
Thunder Bay	412	446	456	463	476	+2,8
Nord de l'Ontario	415	429	439	452	444	-1,8
Manitoba						
Winnipeg	380	417	429	441	451	+2,3
Sud du Manitoba	378	404	419	438	435	-0,7
Nord du Manitoba	396	409	417	431	421	-2,3
Saskatchewan						
Regina	416	455	468	473	490	+3,6
Saskatoon	411	437	469	474	476	+0,4
Sud de la Saskatchewan	403	426	450	469	461	-1,7
Nord de la Saskatchewan	421	432	453	472	453	-4,0
Alberta						
Calgary	431	462	484	493	490	-0,6
Edmonton	437	470	487	499	500	+0,2
Nord de l'Alberta	451	465	490	499	500	+0,2
Sud de l'Alberta	418	450	477	490	481	-1,8
Colombie-Britannique						
Sud intérieur de la Colombie-Britannique	395	428	442	459	448	-2,4
Abbotsford	348	359	374	383	398	+3,9
Vancouver	384	412	424	438	453	+3,4
Victoria	398	428	437	454	459	+1,1
Sud côtier de la Colombie-Britannique	394	427	443	457	456	-0,2
Nord de la Colombie-Britannique	432	444	462	474	461	-2,7
Territoires						
Yukon ²	457	477	476	s.o.	s.o.	s.o.
Whitehorse ²	s.o.	s.o.	485	491	510	+3,9
Yukon (excluant Whitehorse) ²	s.o.	s.o.	473	499	491	-1,6
Territoires du Nord-Ouest ²	463	487	492	s.o.	s.o.	s.o.
Yellowknife ²	s.o.	s.o.	511	506	508	+0,4
Territoires du Nord-Ouest (excluant Yellowknife) ²	s.o.	s.o.	507	507	513	+1,2
Nunavut ²	462	460	464	s.o.	s.o.	s.o.
Iqaluit ²	s.o.	s.o.	494	496	526	+6,0
Nunavut (excluant Iqaluit) ²	s.o.	s.o.	477	464	480	+3,4
Canada	396	419	434	446	449	+0,7

Remarque : Les variations en pourcentage sont basées sur des chiffres non arrondis. Comprend toutes les demandes pour lesquelles au moins 1 \$ en prestations régulières de l'a.-e. a été versé.

¹ Prend en considération le supplément familial versé aux prestataires ayant reçu des prestations régulières.

² 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 reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'a.-e.

Annexe 2.8.4 – Prestations régulières (selon la région économique de l'assurance-emploi): Montants versés^{1,2} (en millions de dollars)

	2012-2013	2013-2014	2014-2015 ³	2015-2016 ³	2016-2017 ³	Écart (%) 2015-2016– 2016-2017
Terre-Neuve et Labrador						
St. John's	73,0	71,0	82,0	98,6	116,3	+17,9
Terre-Neuve et Labrador	574,2	573,4	584,5	650,9	705,9	+8,5
Île-du-Prince-Édouard						
Île-du-Prince-Édouard ³	163,0	144,3	105,7	8,5	0,0	-100,0
Charlottetown ³	s.o.	s.o.	8,3	33,4	34,1	+2,1
Île-du-Prince-Édouard (excluant Charlottetown) ³	s.o.	s.o.	33,5	120,6	127,1	+5,3
Nouvelle-Écosse						
Est de la Nouvelle-Écosse	230,8	225,8	222,4	256,1	257,9	+0,7
Ouest de la Nouvelle-Écosse	247,8	224,1	219,8	241,1	231,8	-3,9
Halifax	85,4	85,3	91,9	105,8	105,8	0,0
Nouveau-Brunswick						
Fredericton-Moncton-Saint-John	145,2	142,0	146,2	176,3	170,1	-3,5
Madawaska-Charlotte	108,6	104,2	92,1	96,5	87,9	-8,9
Restigouche- Albert	406,2	397,6	402,7	439,7	445,0	+1,2
Québec						
Gaspésie-Îles-de-la Madeleine	258,4	248,2	249,1	266,8	264,2	-1,0
Québec	179,6	188,5	209,8	222,0	198,3	-10,6
Trois-Rivières	68,8	59,6	57,1	57,5	48,6	-15,5
Centre-sud du Québec	47,5	44,1	47,5	47,0	42,7	-9,1
Sherbrooke	47,5	45,6	58,5	57,4	50,6	-11,8
Montréal	169,8	161,5	168,6	186,3	174,3	-6,5
Montréal	1 071,5	1 090,8	1 166,0	1 195,6	1 124,4	-6,0
Centre du Québec	552,0	495,5	496,5	508,2	449,4	-11,6
Nord-ouest du Québec	171,0	160,5	159,5	164,2	146,7	-10,6
Bas-Saint-Laurent-Côte-nord	369,2	354,6	349,5	354,2	327,0	-7,7
Hull	70,2	67,4	74,9	81,2	76,5	-5,8
Chicoutimi-Jonquière	68,9	70,5	78,1	86,5	71,4	-17,5
Ontario						
Ottawa	145,8	147,4	151,3	165,8	151,8	-8,4
Est de l'Ontario	133,9	137,1	144,8	160,2	146,6	-8,5
Kingston	24,6	26,1	27,9	24,1	23,9	-0,7
Centre de l'Ontario	307,9	316,3	310,7	320,9	313,5	-2,3
Oshawa	86,5	89,9	89,9	93,6	91,1	-2,7
Toronto	1 178,7	1 218,5	1 215,2	1 230,7	1 148,5	-6,7
Hamilton	133,9	141,1	137,5	145,9	143,5	-1,7
St. Catharines	115,3	117,2	109,2	106,7	106,7	0,0
London	105,3	109,1	104,9	92,6	88,3	-4,6

(suite à la page suivante)

Annexe 2.8.4 (suite)

	2012-2013	2013-2014	2014-2015 ³	2015-2016 ³	2016-2017 ³	Écart (%) 2015-2016– 2016-2017
Ontario (suite)						
Niagara	101,8	100,1	88,9	103,8	93,9	-9,5
Windsor	89,8	85,3	83,8	98,6	62,5	-36,5
Kitchener	103,2	111,9	108,9	104,5	101,6	-2,7
Huron	94,0	94,1	95,3	98,6	101,2	+2,7
Centre-sud de l'Ontario	93,6	90,6	82,8	86,7	84,1	-3,0
Sudbury	40,8	45,5	43,0	50,9	64,6	+26,9
Thunder Bay	29,3	31,4	33,9	36,0	33,4	-7,3
Nord de l'Ontario	264,7	267,2	265,1	281,4	314,4	+11,7
Manitoba						
Winnipeg	132,8	134,8	138,4	171,9	169,3	-1,5
Sud du Manitoba	61,0	60,9	64,1	82,9	88,6	+6,9
Nord du Manitoba	76,4	72,0	74,7	83,6	94,2	+12,7
Saskatchewan						
Regina	27,3	28,7	31,3	43,8	52,3	+19,4
Saskatoon	44,5	43,4	52,1	82,1	109,4	+33,2
Sud de la Saskatchewan	55,6	52,6	60,3	87,9	115,4	+31,3
Nord de la Saskatchewan	99,9	100,6	102,6	147,5	173,7	+17,8
Alberta						
Calgary	202,1	217,0	237,3	486,3	747,9	+53,8
Edmonton	198,3	227,7	260,7	489,2	730,6	+49,3
Nord de l'Alberta	65,0	65,1	79,3	157,5	253,3	+60,8
Sud de l'Alberta	160,9	160,8	169,6	366,9	542,9	+48,0
Colombie-Britannique						
Sud intérieur de la Colombie-Britannique	212,2	207,9	221,2	273,0	318,5	+16,7
Abbotsford	55,6	51,8	48,9	49,3	48,7	-1,2
Vancouver	446,9	449,4	435,8	436,5	391,0	-10,4
Victoria	64,5	57,1	57,4	64,6	56,4	-12,7
Sud côtier de la Colombie-Britannique	164,7	158,4	161,5	193,8	173,2	-10,7
Nord de la Colombie-Britannique	167,9	142,5	156,8	201,8	229,2	+13,6
Territoires						
Yukon ³	22,1	21,3	17,0	1,8	0,0	-100,0
Whitehorse ³	s.o.	s.o.	2,6	9,2	10,8	+17,5
Yukon (excluant Whitehorse) ³	s.o.	s.o.	3,1	7,7	8,0	+3,7
Territoires du Nord-Ouest ³	22,3	20,3	17,2	2,6	0,0	-100,0
Yellowknife ³	s.o.	s.o.	0,7	3,8	4,3	+14,1
Territoires du Nord-Ouest (excluant Yellowknife) ³	s.o.	s.o.	2,7	13,8	15,0	+8,2

(suite à la page suivante)

Annexe 2.8.4 (suite)

	2012-2013	2013-2014	2014-2015 ³	2015-2016 ³	2016-2017 ³	Écart (%) 2015-2016– 2016-2017
Territoires (suite)						
Nunavut ³	12,9	11,9	7,9	0,7	0,0	-100,0
Iqaluit ³	s.o.	s.o.	0,2	0,7	1,3	+91,2
Nunavut (excluant Iqaluit) ³	s.o.	s.o.	1,4	8,0	10,2	+26,6
Canada	10,450,5	10,367,6	10,602,0^r	12,122,2	12,670,1	+4,5

Remarque : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre aux totaux indiqués. Les variations en pourcentage sont basées sur des chiffres non arrondis. Comprend toutes les demandes pour lesquelles au moins 1 \$ en prestations régulières de l'a.-e. a été versé.

¹ Prend en considération le supplément familial versé aux prestataires ayant reçu des prestations régulières.

² 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 2.3.

³ Depuis le 12 octobre 2014, il y a un total de 62 régions économiques de l'assurance-emploi, 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'assurance-emploi chacune, l'une composée de la zone de la capitale et l'autre de la zone hors capitale. En raison des modifications apportées aux limites des régions économiques de l'assurance-emploi, certaines demandes d'assurance-emploi établies juste avant ce mois ont reçu leurs prestations en fonction de la durée de la demande se poursuivant en 2015, compte tenu de la durée du droit aux prestations reçue lorsque la demande a été établie initialement. Pour certaines demandes dans les vieilles régions de l'Île-du-Prince-Édouard, du Yukon, des Territoires-du-Nord-Ouest et du Nunavut, les montants ont Suite à la page suivante à être payés en fonction des droits de prestations antérieurs auxquels les prestataires étaient admissibles lorsque leur demande a été établie. Les montants payés indiqués dans cette colonne pour les régions économiques qui ne sont plus en vigueur reflètent les montants versés pour les demandes d'assurance-emploi établies avant le 12 octobre 2014 qui étaient assujetties au droit aux prestations basées sur les limites des régions antérieures, les taux de chômage et les heures d'emploi assurables pour les critères d'éligibilité dont les demandes continuent d'être versée sur cette base au cours de l'exercice 2015-2016. Toutes les demandes d'assurance-emploi établies après le 12 octobre 2014 seraient assujetties à des droits aux prestations en fonction des nouvelles limites des régions économiques et ces totaux sont déclarés pour ces nouvelles régions en conséquence.

^r Données révisées.

Source : Emploi et développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi (a.-e.). Les données reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'a.-e.

Annexe 2.9.1 – Prestataires réguliers saisonniers¹: Nouvelles demandes établies²

	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	Écart (%) 2015-2016– 2016-2017
Province et territoire						
Terre-Neuve-et-Labrador	32 450	32 100	30 720	32 470	17 130	-47,2
Île-du-Prince-Édouard	9 390	8 750	8 580	8 590	8 430	-1,9
Nouvelle-Écosse	26 630	26 060	25 560	24 970	24 630	-1,4
Nouveau-Brunswick	35 150	34 470	34 090	34 910	33 620	-3,7
Québec	161 250	160 890	159 240	159 380	156 020	-2,1
Ontario	91 820	95 870	97 110	98 420	92 340	-6,2
Manitoba	10 670	10 520	10 820	11 090	9 970	-10,1
Saskatchewan	8 260	7 770	7 770	8 240	4 800	-41,7
Alberta	12 150	13 000	13 700	15 280	8 650	-43,4
Colombie-Britannique	31 160	32 100	31 370	31 500	24 410	-22,5
Yukon	640	550	520	560	420	-25,0
Territoires du Nord-Ouest	280	280	210	230	220	-4,3
Nunavut	80	50	30	50	40	-20,0
Sexe						
Hommes	259 690	262 030	261 810	266 130	232 770	-12,5
Femmes	160 240	160 380	157 910	159 560	147 910	-7,3
Âge						
24 ans et moins	11 980	10 940	10 540	10 470	8 130	-22,3
25 à 44 ans	154 550	155 330	154 680	156 900	142 730	-9,0
45 à 54 ans	128 020	126 060	120 920	119 340	103 330	-13,4
55 ans et plus	125 380	130 080	133 580	138 980	126 490	-9,0
Canada	419 930	422 410	419 720	425 690	380 680	-10,6

Remarque : Comprend toutes les demandes pour lesquelles au moins 1 \$ en prestations régulières de l'a.-e. a été versé.

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 2.10.

Source : Emploi et développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi (a.-e.). Les données reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'a.-e.

Annexe 2.9.2 – Prestataires réguliers saisonniers¹: Durée effective moyenne^{2,3} (nombre de semaines)

	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017 ^p	Écart (%) 2015-2016- 2016-2017
Province / Territoire						
Terre-Neuve et Labrador	27,2 ^r	26,9 ^r	26,6 ^r	26,7 ^r	34,3	+28,5
Île-du-Prince-Édouard	25,0 ^r	23,8 ^r	23,1 ^r	23,5 ^r	23,8	+0,9
Nouvelle-Écosse	24,3 ^r	23,7 ^r	22,7 ^r	23,6 ^r	22,8	-3,5
Nouveau-Brunswick	24,5 ^r	24,6 ^r	24,6	24,6 ^r	24,0	-2,3
Québec	17,4 ^r	16,8 ^r	17,1	17,1	16,5	-3,7
Ontario	14,8	14,6	14,6 ^r	14,0 ^r	14,5	+4,1
Manitoba	14,9 ^r	14,7 ^r	13,8 ^r	15,2 ^r	16,0	+4,8
Saskatchewan	17,2 ^r	16,3 ^r	16,2 ^r	16,6 ^r	24,4	+47,2
Alberta	13,7 ^r	13,2 ^r	12,9 ^r	14,2 ^r	21,5	+51,5
Colombie-Britannique	16,2 ^r	15,8 ^r	15,0 ^r	15,0 ^r	17,1	+14,0
Yukon	22,6 ^r	22,4 ^r	21,3 ^r	19,9 ^r	19,1	-4,1
Territoires du Nord-Ouest	27,0 ^r	27,0 ^r	23,7 ^r	24,1 ^r	23,7	-1,6
Nunavut	29,0 ^r	27,8 ^r	37,3 ^r	26,7 ^r	38,0	+42,5
Sexe						
Hommes	19,4 ^r	19,0 ^r	18,9	19,0 ^r	19,5	+2,9
Femmes	17,5 ^r	16,8 ^r	16,3	16,1 ^r	17,1	+6,1
Âge						
15 à 24 ans	18,4	18,1 ^r	17,7 ^r	18,1 ^r	18,3	+1,0
25 à 44 ans	17,6	17,1 ^r	16,9	17,0	17,3	+1,8
45 à 54 ans	18,5	18,0 ^r	17,7	17,7	18,5	+4,5
55 ans et plus	20,3	19,5 ^r	19,2 ^r	19,1 ^r	20,4	+6,8
Canada	18,7^r	18,1^r	17,9^r	17,9^r	18,6	+4,3

Remarque : Les variations en pourcentage sont basées sur des chiffres non arrondis. Comprend toutes les demandes pour lesquelles au moins 1 \$ en prestations régulières de l'a.-e. a été versé.

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 années passées, les statistiques sur la durée réelle des prestations régulières étaient estimées à l'aide des demandes de prestations établies au cours de l'exercice financier. À partir du rapport de cette année, les statistiques sur la durée sont rapportées en se basant sur les demandes de prestations qui se sont complétées durant la période examinée. Les statistiques pour l'exercice financier examiné dans le rapport sont préliminaires et seront révisées, si nécessaire, dans le rapport de l'année prochaine. Les statistiques pour les années antérieures ont aussi été révisées pour refléter le changement de méthodologie.

³ Les demandes complétées comprennent celles qui sont terminées et celles qui sont en dormance et étaient inactives en date du mois d'août de l'exercice financier suivant.

^p Données préliminaires.

^r Données révisées.

Source : Emploi et développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi (a.-e.). Les données reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'a.-e.

Annexe 2.9.3 – Prestataires réguliers saisonniers¹: Taux de prestations hebdomadaires moyen^{2,3} (en dollars)

	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	Écart (%) 2015-2016– 2016-2017
Province et territoire						
Terre-Neuve-et-Labrador	413	426	439	452	428	-5,3
Île-du-Prince-Édouard	400	404	413	431	443	+2,8
Nouvelle-Écosse	402	411	427	433	440	+1,6
Nouveau-Brunswick	404	417	426	440	453	+3,0
Québec	420	436	447	457	466	+2,2
Ontario	425	443	456	466	478	+2,6
Manitoba	397	425	435	442	452	+2,3
Saskatchewan	418	441	451	465	457	-1,7
Alberta	446	468	478	488	485	-0,6
Colombie-Britannique	403	422	431	445	444	-0,2
Yukon	469	489	497	514	517	+0,6
Territoires du Nord-Ouest	463	498	513	517	515	-0,4
Nunavut	463	501	431	507	484	-4,5
Sexe						
Hommes	443	458	470	481	487	+1,2
Femmes	374	392	403	413	423	+2,4
Âge						
24 ans et moins	428	444	462	478	479	+0,2
25 à 44 ans	434	451	464	475	484	+1,9
45 à 54 ans	415	431	443	454	462	+1,8
55 ans et plus	396	412	423	432	437	+1,2
Canada	417	433	445	455	462	+1,5

Remarque : Les variations en pourcentage sont basées sur des chiffres non arrondis. Comprend toutes les demandes pour lesquelles au moins 1 \$ en prestations régulières de l'a.-e. a été versé.

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 2.10.

³ Tiennent compte du montant du supplément familial versé aux prestataires réguliers saisonniers.

Source : Emploi et développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi (a.-e.). Les données reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'a.-e.

Annexe 2.9.4 – Prestataires réguliers saisonniers¹: Montants versés^{2,3} (en millions de dollars)

	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	Écart (%) 2015-2016– 2016-2017
Province et territoire						
Terre-Neuve-et-Labrador	345,8	340,2	342,1	365,8	359,0	-1,8
Île-du-Prince-Édouard	86,9	79,1	75,8	82,6	80,4	-2,7
Nouvelle-Écosse	236,9	230,3	222,4	238,1	230,3	-3,3
Nouveau-Brunswick	324,2	322,5	330,4	352,2	343,6	-2,5
Québec	1 040,9	1 043,2	1 082,2	1 126,7	1 041,2	-7,6
Ontario	499,3	547,9	572,0	606,0	585,9	-3,3
Manitoba	58,7	60,2	63,3	70,9	68,6	-3,2
Saskatchewan	54,7	53,1	53,5	63,9	59,9	-6,4
Alberta	68,2	73,7	78,4	99,9	111,7	+11,8
Colombie-Britannique	178,1	180,4	188,9	191,4	188,5	-1,5
Yukon	6,5	5,4	6,0	4,8	4,7	-1,6
Territoires du Nord-Ouest	3,8	3,4	2,6	2,8	2,6	-8,9
Nunavut	1,2	0,8	0,5	0,5	0,8	+66,5
Sexe						
Hommes	2 045,5	2 097,6	2 162,1	2 311,1	2 214,8	-4,2
Femmes	859,8	842,5	856,0	894,5	862,4	-3,6
Âge						
24 ans et moins	89,2	82,9	80,4	87,3	76,4	-12,5
25 à 44 ans	1 047,3	1 058,4	1 089,1	1 157,1	1 108,0	-4,2
45 à 54 ans	870,1	862,6	859,2	884,9	826,8	-6,6
55 ans et plus	898,7	936,3	989,3	1 076,3	1 066,0	-1,0
Canada	2 905,3	2 940,2	3 018,1	3 205,6	3 077,2	-4,0

Remarque : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre aux totaux indiqués. Les variations en pourcentage sont basées sur des chiffres non arrondis. Comprend toutes les demandes pour lesquelles au moins 1 \$ en prestations régulières de l'a.-e. a été versé.

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 2.10.

³ Tiennent compte du montant du supplément familial versé aux prestataires réguliers saisonniers.

Source : Emploi et développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi (a.-e.). Les données reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'a.-e.

Annexe 2.10.1 – Prestations pour pêcheur: Nouvelles demandes établies

	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	Écart (%) 2015-2016– 2016-2017
Région						
Terre-Neuve et Labrador	11 833	11 218	11 160	11 469	11 819	+3,1
Île-du-Prince-Édouard	2 877	2 834	2 844	2 981	3 108	+4,3
Nouvelle-Écosse	5 436	5 225	5 185	5 327	5 448	+2,3
Nouveau-Brunswick	2 795	2 751	2 791	2 977	3 066	+3,0
Québec	1 457	1 409	1 390	1 409	1 425	+1,1
Colombie-Britannique	2 814	2 644	3 124	2 940	2 919	-0,7
Autres provinces et territoires	1 078	1 094	1 093	1 168	1 149	-1,6%
Sexe						
Hommes	23 222	22 372	22 590	23 121	23 502	+1,6
Femmes	5 068	4 803	4 997	5 150	5 432	+5,5
Âge						
24 ans et moins	1 239	1 127	1 218	1 380	1 460	+5,8
25 à 44 ans	8 987	8 335	8 214	8 327	8 335	+0,1
45 à 54 ans	8 805	8 420	8 228	8 184	8 171	-0,2
55 ans et plus	9 259	9 293	9 927	10 380	10 968	+5,7
Canada	28 290	27 175	27 587	28 271	28 934	+2,3

Remarque : Comprend toutes les demandes pour lesquelles au moins 1 \$ en prestations pour pêcheurs de l'a.-e. a été versé.

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 2.10.2 – Prestations pour pêcheur: Durée effective moyenne¹ (nombre de semaines)

	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	Écart (%) 2015-2016– 2016-2017
Région						
Terre-Neuve et Labrador	20,7	20,9	20,7	20,7	21,2 ^p	+2,4
Île-du-Prince-Édouard	19,5	19,8	20,3	19,7	19,7 ^p	0,0
Nouvelle-Écosse	19,6	19,9	19,9	19,8	20,0 ^p	+1,0
Nouveau-Brunswick	19,6	19,9	19,8	19,4	19,8 ^p	+2,1
Québec	18,9	19,9	19,5	18,6	20,0 ^p	+7,5
Colombie-Britannique	22,9	22,8	23,2	22,9	23,0 ^p	+0,4
Autres provinces et territoires	23,1	23,4	22,8	22,3	22,5 ^p	+0,9
Sexe						
Hommes	20,1	20,4	20,4	20,1	20,5 ^p	+2,0
Femmes	22,2	22,3	22,3	22,0	22,3 ^p	+1,4
Âge						
24 ans et moins	19,9	20,3	20,2	20,3	20,3 ^p	0,0
25 à 44 ans	20,0	20,3	20,4	20,2	20,5 ^p	+1,5
45 à 54 ans	20,3	20,5	20,5	20,2	20,5 ^p	+1,5
55 ans et plus	21,2	21,3	21,3	21,0	21,3 ^p	+1,4
Canada	20,5	20,7	20,7	20,5	20,8 ^p	+1,5

Remarque : Les variations en pourcentage sont basées sur des chiffres non arrondis. Comprend toutes les demandes pour lesquelles au moins 1 \$ en prestations pour pêcheurs de l'a.-e. a été versé.

¹ 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 Données préliminaires; les données pour l'exercice 2016-2017 seront données révisées, si nécessaire, dans le Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi 2017-2018.

^p Données préliminaires.

^r Données révisées.

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 2.10.3 – Prestations pour pêcheur: Taux de prestations hebdomadaires moyen¹ (en dollars)

	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	Écart (%) 2015-2016– 2016-2017
Région						
Terre-Neuve et Labrador	448	464	484	497	506	+1,7
Île-du-Prince-Édouard	470	475	493	511	527	+3,2
Nouvelle-Écosse	463	474	498	506	519	+2,7
Nouveau-Brunswick	473	486	499	511	519	+1,5
Québec	475	489	504	513	525	+2,3
Autres provinces et territoires	395	405	414	431	426	-1,7
Sexe						
Hommes	456	470	489	498	509	+2,2
Femmes	433	443	465	480	489	+1,9
Âge						
24 ans et moins	430	449	464	475	481	+1,2
25 à 44 ans	453	467	484	494	503	+1,9
45 à 54 ans	458	471	490	500	511	+2,3
55 ans et plus	448	461	484	493	504	+2,4
Canada	452	465	484	494	505	+2,1

Remarque : Les variations en pourcentage sont basées sur des chiffres non arrondis. Comprend toutes les demandes pour lesquelles au moins 1 \$ en prestations pour pêcheurs de l'a.-e. a été versé.

¹ Tiennent compte du montant du supplément familial versé aux personnes ayant touché des prestations de pêcheur.

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 2.10.4 – Prestations pour pêcheur: Montants versés¹ (en millions de dollars)

	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	Écart (%) 2015-2016– 2016-2017
Région						
Terre-Neuve et Labrador	101,3	100,1	98,6	108,1	111,4	+3,0
Île-du-Prince-Édouard	23,3	22,6	24,1	26,2	28,4	+8,5
Nouvelle-Écosse	50,7	49,2	49,9	53,0	57,2	+8,0
Nouveau-Brunswick	25,8	27,0	26,6	29,3	31,1	+6,2
Québec	12,1	12,3	12,8	12,5	12,0	-4,1
Colombie-Britannique	28,9	25,4	31,7	31,3	29,9	-4,6
Autres provinces et territoires	10,7	11,3	12,0	11,8	12,9	+8,6
Sexe						
Hommes	209,4	205,0	210,9	223,9	229,5	+2,5
Femmes	43,4	43,0	44,7	48,4	53,4	+10,3
Âge						
24 ans et moins	11,3	10,9	10,4	11,6	14,0	+21,5
25 à 44 ans	77,6	75,0	74,3	78,6	82,1	+4,5
45 à 54 ans	82,9	78,8	78,7	81,4	79,9	-1,8
55 ans et plus	80,9	83,2	92,2	100,7	106,9	+6,1
Canada	252,8	247,9	255,6	272,3	282,9	+3,9

Remarque : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre aux totaux indiqués. Les variations en pourcentage sont basées sur des chiffres non arrondis. Comprend toutes les demandes pour lesquelles au moins 1 \$ en prestations pour pêcheurs de l'a.-e. a été versé.

¹ Tiennent compte du montant du supplément familial versé aux personnes ayant touché des prestations de pêcheur.

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 2.11.1 – Prestations spéciales¹: Nouvelles demandes établies

	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	Écart (%) 2015-2016- 2016-2017
Province / Territoire						
Terre-Neuve et Labrador	11 120	11 650	11 940	12 490	12 080	-3,3
Île-du-Prince Édouard	5 010	5 930	6 340	6 610	6 850	+3,6
Nouvelle-Écosse	20 500	21 110	21 600	23 830	24 110	+1,2
Nouveau-Brunswick	25 280	24 190	24 850	26 980	28 480	+5,6
Québec	105 330	105 110	107 060	112 690	120 900	+7,3
Ontario	181 920	184 720	183 350	192 110	198 760	+3,5
Manitoba	19 300	19 570	18 910	20 230	19 100	-5,6
Saskatchewan	14 760	15 240	14 740	16 230	15 380	-5,2
Alberta	53 990	54 730	58 090	62 330	58 820	-5,6
Colombie-Britannique	70 880	71 440	75 040	75 380	77 130	+2,3
Yukon	740	590	670	740	710	-4,1
Territoires du Nord-Ouest	820	690	600	720	640	-11,1
Nunavut	390	380	350	470	420	-10,6
Sexe						
Hommes	167 900	170 840	177 350	188 700	195 280	+3,5
Femmes	342 140	344 510	346 190	362 110	368 100	+1,7
Âge						
24 ans et moins	41 810	39 800	39 730	41 940	41 340	-1,4
25 à 44 ans	297 860	298 570	301 340	317 170	321 680	+1,4
45 à 54 ans	90 260	91 240	90 650	93 420	94 840	+1,5
55 ans et plus	80 110	85 740	91 820	98 280	105 520	+7,4
Situation d'emploi						
Employés	509 390	514 700	522 810	550 250	562 660	+2,3
Travailleurs autonomes	650	650	730	560	720	+28,6
Canada	510 040	515 350	523 540	550 810	563 380	+2,3

Remarque : Comprend toutes les demandes pour lesquelles au moins 1 \$ en prestations spéciales de l'a.-e. a été versé.

¹ Incluent les prestations de maternité, parentales, de maladie et de compassion. Excluent les prestations pour parents d'enfants gravement malades en raison de l'incompatibilité des sources de données administratives.

Source : Emploi et développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi (a.-e.). Les données reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'a.-e.

Annexe 2.11.2 – Prestations spéciales¹: Taux de prestations hebdomadaires moyen² (en dollars)

	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	Écart (%) 2015-2016- 2016-2017
Province / Territoire						
Terre-Neuve et Labrador	393	401	408	422	436	+3,3
Île-du-Prince Édouard	384	387	397	407	424	+4,1
Nouvelle-Écosse	372	393	400	409	416	+1,7
Nouveau-Brunswick	379	395	405	419	421	+0,6
Québec	364	380	390	398	406	+1,8
Ontario	386	410	420	430	441	+2,5
Manitoba	373	397	413	424	432	+1,8
Saskatchewan	390	414	430	442	453	+2,5
Alberta	402	430	445	454	460	+1,4
Colombie-Britannique	375	403	411	422	434	+2,6
Yukon	436	452	463	475	494	+4,1
Territoires du Nord-Ouest	466	488	478	503	508	+1,1
Nunavut	470	474	458	472	482	+2,1
Sexe						
Hommes	410	433	444	454	462	+1,8
Femmes	366	388	398	408	416	+2,1
Âge						
24 ans et moins	301	321	330	343	346	+0,9
25 à 44 ans	397	420	431	441	450	+2,0
45 à 54 ans	377	399	409	423	430	+1,8
55 ans et plus	365	385	396	403	414	+2,7
Situation d'emploi						
Employés	381	403	414	424	432	+2,0
Travailleurs autonomes	293	326	315	329	337	+2,4
Canada	381	403	414	423	432	+2,0

Remarque : Les variations en pourcentage sont basées sur des chiffres non arrondis. Comprend toutes les demandes pour lesquelles au moins 1 \$ en prestations spéciales de l'a.-e. a été versé.

¹ Incluent les prestations de maternité, parentales, de maladie et de compassion. Excluent les prestations pour parents d'enfants gravement malades en raison de l'incompatibilité des sources de données administratives.

² Tiennent compte du montant du supplément familial versé aux personnes ayant touché des prestations spéciales.

Source : Emploi et développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi (a.-e.). Les données reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'a.-e.

Annexe 2.11.3 – Prestations spéciales¹: Montants versés² (en millions de dollars)

	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	Écart (%) 2015-2016- 2016-2017
Province / Territoire						
Terre-Neuve et Labrador	92,2 ^r	93,5	98,0	101,3	106,6	+5,3
Île-du-Prince Édouard	31,8	32,9 ^r	39,7	39,5	41,2	+4,3
Nouvelle-Écosse	158,2	154,2 ^r	164,2 ^r	177,1 ^r	188,0	+6,2
Nouveau-Brunswick	152,9	157,4 ^r	156,8	162,7	185,1	+13,8
Québec	347,8 ^r	365,6 ^r	373,8 ^r	407,8 ^r	442,0	+8,4
Ontario	1 997,7 ^r	2 108,1 ^r	2 179,2 ^r	2 281,4 ^r	2 379,7	+4,3
Manitoba	184,4 ^r	206,0 ^r	212,6	224,6 ^r	224,4	-0,1
Saskatchewan	165,0 ^r	187,3 ^r	188,2	208,5 ^r	218,8	+5,0
Alberta	656,4	712,5 ^r	762,2	848,9 ^r	863,2	+1,7
Colombie-Britannique	673,1 ^r	705,3 ^r	751,2	779,7 ^r	817,8	+4,9
Yukon	9,7 ^r	8,1	7,7	7,3 ^r	8,5	+17,1
Territoires du Nord-Ouest	14,7 ^c	16,7 ^{c, r}	13,5 ^{c, r}	13,8 ^c	15,0 ^c	+8,7
Nunavut						
Données manquantes	0,0	1,2	0,5	0,1	0,1	-13,0
Sexe						
Hommes	757,2 ^r	803,2 ^r	834,1 ^r	909,2 ^r	1 001,3	+10,1
Femmes	3 726,6 ^r	3 945,7 ^r	4 113,4 ^r	4 343,4 ^r	4 489,1	+3,4
Âge						
24 ans et moins	330,9	334,8 ^r	339,6	357,1	348,5	-2,4
25 à 44 ans	3 487,6 ^r	3 694,8 ^r	3 854,9 ^r	4 076,6 ^r	4 240,3	+4,0
45 à 54 ans	360,9 ^r	378,9 ^r	383,0 ^r	405,4 ^r	438,5	+8,2
55 ans et plus	304,5 ^r	340,3 ^r	370,0 ^r	413,5 ^r	463,2	+12,0
Situation d'emploi						
Employés	4 478,1 ^r	4 740,7 ^r	4 939,8	5 244,7 ^r	5 482,7	+4,5
Travailleurs autonomes	5,7	8,2	7,7	7,9 ^r	7,7	-1,8
Canada	4 483,8 ^r	4 748,9 ^r	4 947,5 ^r	5 252,5 ^r	5 490,4	+4,5

Remarque : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre aux totaux indiqués. Les variations en pourcentage sont basées sur des chiffres non arrondis. Comprend toutes les demandes pour lesquelles au moins 1 \$ en prestations spéciales de l'a.-e. a été versé.

¹ Incluent les prestations de maternité, parentales, de maladie, de compassion et pour parents d'enfants gravement malades.

² Tiennent compte du montant du supplément familial versé aux personnes ayant touché des prestations spéciales.

^c Pour des raisons de confidentialité, les données pour les Territoires du Nord-Ouest et le Nunavut ont été combinées.

^r Données révisées.

Source : Emploi et développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi (a.-e.). Les données reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'a.-e à l'exception des prestations de compassion et des prestations pour parents d'enfants gravement malades qui reposent sur un échantillon de 100 %.

Annexe 2.12.1 – Prestations spéciales (selon la région économique de l'assurance-emploi)¹: Nouvelles demandes établies

	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	Écart (%) 2015-2016- 2016-2017
Terre-Neuve et Labrador						
St. John's	4 290	4 440	4 590	4 440	4 570	+2,9
Terre-Neuve/Labrador	6 830	7 210	7 350	8 050	7 510	-6,7
Île-du-Prince-Édouard						
Île-du-Prince-Édouard ²	5 010	5 930	3 310	s.o.	s.o.	s.o.
Charlottetown ²	s.o.	s.o.	760	1 830	2 130	+16,4
Île-du-Prince-Édouard (excluant Charlottetown) ²	s.o.	s.o.	2 270	4 780	4 720	-1,3
Nouvelle-Écosse						
Est de la Nouvelle-Écosse	5 680	6 470	6 800	7 290	7 600	+4,3
Ouest de la Nouvelle-Écosse	7 780	8 010	7 970	9 200	8 950	-2,7
Halifax	7 040	6 630	6 830	7 340	7 560	+3,0
Nouveau-Brunswick						
Fredericton-Moncton-Saint-John	9 640	9 130	9 050	9 980	10 180	+2,0
Madawaska-Charlotte	4 010	3 870	4 000	4 120	4 130	+0,2
Restigouche- Albert	11 630	11 190	11 800	12 880	14 170	+10,0
Québec						
Gaspésie-Îles-de-la Madeleine	3 690	3 150	3 530	3 480	3 980	+14,4
Québec	9 380	9 420	9 270	10 330	10 800	+4,5
Trois-Rivières	2 430	3 000	2 640	2 830	2 910	+2,8
Centre-sud du Québec	3 040	2 840	2 690	2 700	2 990	+10,7
Sherbrooke	2 140	2 380	2 610	2 550	3 150	+23,5
Montréal	7 670	7 120	7 350	8 420	8 650	+2,7
Montréal	33 510	33 090	33 100	35 590	38 450	+8,0
Centre du Québec	19 720	20 490	21 040	21 830	24 180	+10,8
Nord-ouest du Québec	4 020	4 540	4 600	4 330	4 560	+5,3
Bas-Saint-Laurent-Côte-nord	13 000	12 250	12 770	12 930	13 600	+5,2
Hull	3 040	3 160	3 380	3 280	3 380	+3,0
Chicoutimi-Jonquière	3 690	3 670	4 080	4 420	4 250	-3,8
Ontario						
Ottawa	13 460	13 960	13 270	13 860	14 310	+3,2
Est de l'Ontario	7 450	7 380	7 520	8 250	8 210	-0,5
Kingston	2 220	2 210	2 120	2 110	2 130	+0,9
Centre de l'Ontario	16 960	18 140	16 790	18 820	18 920	+0,5
Oshawa	5 540	5 630	5 970	5 980	6 020	+0,7
Toronto	71 490	71 580	71 370	74 040	77 080	+4,1
Hamilton	9 600	9 800	10 300	10 620	11 100	+4,5
St. Catharines	5 950	6 260	5 530	6 410	6 470	+0,9
London	6 520	6 890	6 360	6 930	7 110	+2,6
Niagara	5 500	5 270	5 690	5 750	5 610	-2,4
Windsor	4 620	4 780	4 560	4 640	4 520	-2,6
Kitchener	7 040	7 640	7 430	7 280	7 900	+8,5
Huron	4 880	4 680	5 260	5 550	7 100	+27,9

(suite à la page suivante)

Annexe 2.12.1 (suite)

	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	Écart (%) 2015-2016- 2016-2017
Ontario (suite)						
Centre-sud de l'Ontario	7 210	6 680	6 880	7 370	7 800	+5,8
Sudbury	2 420	2 620	2 790	2 560	3 040	+18,8
Thunder Bay	1 650	2 180	2 100	1 950	1 980	+1,5
Nord de l'Ontario	9 410	9 020	9 410	9 990	9 460	-5,3
Manitoba						
Winnipeg	11 990	12 210	12 180	12 870	11 630	-9,6
Sud du Manitoba	5 580	5 380	5 040	5 630	5 680	+0,9
Nord du Manitoba	1 730	1 980	1 690	1 730	1 790	+3,5
Saskatchewan						
Regina	3 470	3 490	3 570	3 890	3 910	+0,5
Saskatoon	4 040	4 440	4 120	4 500	4 450	-1,1
Sud de la Saskatchewan	4 020	3 790	4 010	4 150	3 830	-7,7
Nord de la Saskatchewan	3 230	3 520	3 040	3 690	3 190	-13,6
Alberta						
Calgary	17 780	18 000	19 550	20 220	19 240	-4,8
Edmonton	18 530	18 830	19 690	21 670	20 310	-6,3
Nord de l'Alberta	4 360	4 190	4 080	4 950	4 710	-4,8
Sud de l'Alberta	13 320	13 710	14 770	15 490	14 560	-6,0
Colombie-Britannique						
Sud intérieur de la Colombie-Britannique	10 660	10 840	11 680	12 160	12 250	+0,7
Abbotsford	4 420	4 580	4 730	4 360	5 240	+20,2
Vancouver	34 350	34 840	36 700	36 830	36 380	-1,2
Victoria	5 350	5 020	5 390	5 190	5 510	+6,2
Sud côtier de la Colombie-Britannique	10 050	9 470	10 110	10 480	11 570	+10,4
Nord de la Colombie-Britannique	6 050	6 690	6 430	6 360	6 180	-2,8
Territoires						
Yukon ²	740	590	440	s.o.	s.o.	s.o.
Whitehorse ²	s.o.	s.o.	180	590	570	-3,4
Yukon (excluant Whitehorse) ²	s.o.	s.o.	50	150	140	-6,7
Territoires du Nord-Ouest ²	820	690	380	s.o.	s.o.	s.o.
Yellowknife ²	s.o.	s.o.	120	390	370	-5,1
Territoires du Nord-Ouest (excluant Yellowknife) ²	s.o.	s.o.	100	330	270	-18,2
Nunavut ²	390	380	210	s.o.	s.o.	s.o.
Iqaluit ²	s.o.	s.o.	60	170	110	-35,3
Nunavut (excluant Iqaluit) ²	s.o.	s.o.	80	300	310	+3,3
Canada	510 040	515 350	523 540	550 810	563 380	+2,3

Remarque : Comprend toutes les demandes pour lesquelles au moins 1 \$ en prestations spéciales de l'a.-e. a été versé.

¹ Incluent les prestations de maternité, parentales, de maladie et de compassion. Excluent les prestations pour parents d'enfants gravement malades en raison de l'incompatibilité des sources de données administratives.

² 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 reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'a.-e.

Annexe 2.12.2 – Prestations spéciales (selon la région économique de l'assurance-emploi)¹: Taux de prestations hebdomadaires moyen² (\$)

	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	Écart (%) 2015-2016- 2016-2017
Terre-Neuve et Labrador						
St. John's	411	412	415	430	445	+3,5
Terre-Neuve/Labrador	382	395	403	417	430	+3,1
Île-du-Prince-Édouard						
Île-du-Prince-Édouard ³	384	387	397	s.o.	s.o.	s.o.
Charlottetown ³	s.o.	s.o.	389	383	405	+5,7
Île-du-Prince-Édouard (excluant Charlottetown) ³	s.o.	s.o.	399	416	432	+3,8
Nouvelle-Écosse						
Est de la Nouvelle-Écosse	382	412	419	426	436	+2,2
Ouest de la Nouvelle-Écosse	369	372	381	391	395	+1,0
Halifax	365	400	401	414	421	+1,6
Nouveau-Brunswick						
Fredericton-Moncton-Saint-John	364	386	403	415	414	-0,2
Madawaska-Charlotte	376	382	394	399	401	+0,7
Restigouche- Albert	392	407	410	428	433	+1,0
Québec						
Gaspésie-Îles-de-la Madeleine	380	387	407	403	414	+2,8
Québec	349	379	385	397	408	+2,8
Trois-Rivières	373	367	382	385	389	+1,0
Centre-sud du Québec	349	381	389	391	410	+4,8
Sherbrooke	340	374	390	381	400	+5,2
Montréal	347	373	386	400	402	+0,4
Montréal	351	382	389	402	407	+1,3
Centre du Québec	373	370	382	391	397	+1,6
Nord-ouest du Québec	381	379	388	392	401	+2,1
Bas-Saint-Laurent-Côte-nord	389	391	402	404	410	+1,6
Hull	375	412	409	412	433	+4,9
Chicoutimi-Jonquière	387	386	404	405	414	+2,2
Ontario						
Ottawa	420	440	453	455	470	+3,2
Est de l'Ontario	367	400	410	417	432	+3,4
Kingston	378	405	414	408	434	+6,5
Centre de l'Ontario	363	388	399	414	427	+3,1
Oshawa	415	418	435	440	449	+2,0
Toronto	389	417	426	438	446	+2,0
Hamilton	383	411	424	425	443	+4,4
St. Catharines	358	379	397	400	409	+2,2
London	373	405	422	421	432	+2,7
Niagara	396	390	404	428	431	+0,8
Windsor	398	396	418	430	419	-2,6
Kitchener	381	415	422	426	444	+4,1
Huron	387	399	394	412	422	+2,2
Centre-sud de l'Ontario	374	409	420	423	444	+4,8

(suite à la page suivante)

Annexe 2.12.2 (suite)

	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	Écart (%) 2015-2016- 2016-2017
Ontario (suite)						
Sudbury	376	409	407	432	437	+1,2
Thunder Bay	378	418	400	445	451	+1,4
Nord de l'Ontario	389	405	406	420	431	+2,8
Manitoba						
Winnipeg	376	399	416	427	437	+2,4
Sud du Manitoba	360	390	407	412	419	+1,7
Nord du Manitoba	390	404	409	445	439	-1,2
Saskatchewan						
Regina	399	432	436	451	461	+2,3
Saskatoon	390	416	431	441	449	+1,8
Sud de la Saskatchewan	374	398	417	438	447	+2,1
Nord de la Saskatchewan	401	410	437	437	454	+3,8
Alberta						
Calgary	405	437	449	459	465	+1,3
Edmonton	405	432	443	456	466	+2,2
Nord de l'Alberta	439	447	464	472	484	+2,4
Sud de l'Alberta	381	412	435	439	438	-0,1
Colombie-Britannique						
Sud intérieur de la Colombie-Britannique	362	400	403	422	430	+1,9
Abbotsford	344	356	374	378	394	+4,0
Vancouver	380	407	417	425	443	+4,3
Victoria	391	421	428	437	440	+0,8
Sud côtier de la Colombie-Britannique	357	396	402	416	415	-0,2
Nord de la Colombie-Britannique	406	418	418	438	447	+2,1
Territoires						
Yukon ³	436	452	465	s.o.	s.o.	s.o.
Whitehorse ³	s.o.	s.o.	453	474	496	+4,6
Yukon (excluant Whitehorse) ³	s.o.	s.o.	478	476	485	+1,7
Territoires du Nord-Ouest ³	466	488	475	s.o.	s.o.	s.o.
Yellowknife ³	s.o.	s.o.	482	506	516	+2,0
Territoires du Nord-Ouest (excluant Yellowknife) ³	s.o.	s.o.	485	499	497	-0,3
Nunavut ³	470	474	450	s.o.	s.o.	s.o.
Iqaluit ³	s.o.	s.o.	499	528	530	+0,5
Nunavut (excluant Iqaluit) ³	s.o.	s.o.	451	441	465	+5,5
Canada	381	403	414	423	432	+2,0

Remarque : Les variations en pourcentage sont basées sur des chiffres non arrondis. Comprend toutes les demandes pour lesquelles au moins 1 \$ en prestations spéciales de l'a.-e. a été versé.

¹ Incluent les prestations de maternité, parentales, de maladie et de compassion. Excluent les prestations pour parents d'enfants gravement malades en raison de l'incompatibilité des sources de données administratives.

² Tiennent compte du montant du supplément familial versé aux personnes ayant touché des prestations spéciales.

³ 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 reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'a.-e.

Annexe 2.12.3 – Prestations spéciales (selon la région économique de l'assurance-emploi)¹: Montants versés² (en millions de dollars)

	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	Écart (%) 2015-2016- 2016-2017
Terre-Neuve et Labrador						
St. John's	44,8	45,4	44,6	43,3	47,2	+9,0
Terre-Neuve / Labrador	47,3	48,0	53,1	57,7	59,2	+2,7
Île-du-Prince-Édouard						
Île-du-Prince-Édouard ³	31,8	32,9	33,4	4,3	s.o.	s.o.
Charlottetown ³	s.o.	s.o.	2,3	12,1	16,4	+36,1
Île-du-Prince-Édouard (excluant Charlottetown) ³	s.o.	s.o.	3,9	22,9	24,7	+7,9
Nouvelle-Écosse						
Est de la Nouvelle-Écosse	32,9	35,7	37,9	43,6	47,2	+8,3
Ouest de la Nouvelle-Écosse	57,7	53,3	56,6	58,7	66,2	+12,7
Halifax	67,7	65,0	69,4	74,4	74,5	+0,2
Nouveau-Brunswick						
Fredericton-Moncton-Saint-John	72,8	78,3	77,9	79,7	91,7	+15,0
Madawaska-Charlotte	24,0	23,2	23,6	23,2	24,1	+3,7
Restigouche- Albert	56,2	55,7	54,9	59,2	68,9	+16,4
Québec						
Gaspésie-Îles-de-la Madeleine	11,4	11,7	11,7	12,4	14,5	+16,7
Québec	29,4	32,9	30,4	36,8	38,8	+5,7
Trois-Rivières	7,6	9,4	8,0	8,9	9,5	+6,4
Centre-sud du Québec	10,0	8,9	9,9	9,9	10,4	+5,9
Sherbrooke	6,5	8,2	8,4	9,0	11,1	+23,2
Montréal	26,3	25,6	26,2	31,4	32,5	+3,4
Montréal	115,3	117,2	120,0	133,3	146,7	+10,0
Centre du Québec	68,4	68,5	71,7	75,6	82,1	+8,5
Nord-ouest du Québec	14,0	17,2	16,7	15,9	17,4	+9,2
Bas-Saint-Laurent-Côte-nord	41,6	42,5	40,8	42,6	45,4	+6,5
Hull	12,2	12,6	14,8	13,8	15,4	+11,4
Chicoutimi-Jonquière	12,2	11,5	12,6	14,5	14,2	-1,7
Ontario						
Ottawa	168,0	174,8	182,1	187,2	190,0	+1,5
Est de l'Ontario	67,5	70,2	72,3	78,0	82,4	+5,6
Kingston	23,1	22,2	23,4	21,9	24,2	+10,5
Centre de l'Ontario	149,2	168,5	175,7	181,9	191,5	+5,3
Oshawa	65,9	68,9	72,7	73,7	76,4	+3,6
Toronto	876,5	926,7	944,5	990,5	1 028,4	+3,8
Hamilton	102,9	110,4	120,8	129,6	132,2	+2,0
St. Catharines	49,3	54,6	54,8	56,0	62,0	+10,7

(suite à la page suivante)

Annexe 2.12.3 (suite)

	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	Écart (%) 2015-2016- 2016-2017
Ontario (suite)						
London	69,9	72,7	74,0	81,6	81,1	-0,6
Niagara	54,0	57,9	53,1	62,7	60,7	-3,2
Windsor	45,7	48,3	45,8	48,7	45,6	-6,5
Kitchener	74,9	83,9	93,0	90,1	97,2	+7,8
Huron	49,5	39,6	47,0	49,1	60,6	+23,4
Centre-sud de l'Ontario	77,6	78,8	82,1	82,7	93,0	+12,5
Sudbury	21,2	22,8	26,1	24,5	29,5	+20,6
Thunder Bay	16,1	17,0	20,6	20,0	22,0	+10,1
Nord de l'Ontario	80,3	85,9	82,9	92,8	90,5	-2,5
Manitoba						
Winnipeg	113,5	135,7	133,3	147,1	141,3	-4,0
Sud du Manitoba	54,4	51,0	57,4	57,9	61,5	+6,2
Nord du Manitoba	16,4	19,0	21,3	18,9	20,6	+9,0
Saskatchewan						
Regina	40,9	42,4	45,4	49,8	54,3	+9,1
Saskatoon	45,6	56,1	57,5	60,6	66,5	+9,7
Sud de la Saskatchewan	42,6	46,4	45,8	53,8	54,2	+0,7
Nord de la Saskatchewan	36,0	42,3	39,0	43,3	42,4	-2,0
Alberta						
Calgary	230,0	256,4	272,5	294,0	301,6	+2,6
Edmonton	217,9	238,9	254,5	284,5	297,3	+4,5
Nord de l'Alberta	59,3	57,4	59,8	67,6	69,5	+2,8
Sud de l'Alberta	149,2	159,0	172,5	198,9	191,4	-3,8
Colombie-Britannique						
Sud intérieur de la Colombie-Britannique	85,8	94,4	100,4	111,0	120,4	+8,5
Abbotsford	36,3	34,4	37,4	38,8	43,8	+12,9
Vancouver	361,1	378,6	406,3	418,7	430,5	+2,8
Victoria	54,2	54,3	56,4	57,7	61,4	+6,4
Sud côtier de la Colombie-Britannique	76,4	82,7	86,5	92,4	95,8	+3,7
Nord de la Colombie-Britannique	59,1	60,2	61,9	58,4	63,1	+8,0
Territoires						
Yukon ³	9,6	8,1	7,0	0,9	s.o.	s.o.
Whitehorse ³	s.o.	s.o.	0,6	5,1	7,6	+50,3
Yukon (excluant Whitehorse) ³	s.o.	s.o.	0,1	1,3	0,9	-26,7
Territoires du Nord-Ouest ³	10,1	10,7	7,6	1,0	s.o.	s.o.
Yellowknife ³	s.o.	s.o.	0,5	3,9	5,7	+49,0
Territoires du Nord-Ouest (excluant Yellowknife) ³	s.o.	s.o.	0,4	3,1	4,3	+37,3

(suite à la page suivante)

Annexe 2.12.3 (suite)

	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	Écart (%) 2015-2016- 2016-2017
Territoires (suite)						
Nunavut ³	4,6	6,0	4,4	0,5	s.o.	s.o.
Iqaluit ³	s.o.	s.o.	0,3	1,8	1,5	-15,8
Nunavut (excluant Iqaluit) ³	s.o.	s.o.	0,2	3,4	3,5	+3,0
Canada	4 484,5	4 741,0	4 928,7	5 228,8	5 464,6	+4,5

Remarque : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre aux totaux indiqués. Les variations en pourcentage sont basées sur des chiffres non arrondis. Comprend toutes les demandes pour lesquelles au moins 1 \$ en prestations spéciales de l'a.-e. a été versé.

¹ Incluent les prestations de maternité, parentales, de maladie et de compassion. Excluent les prestations pour parents d'enfants gravement malades en raison de l'incompatibilité des sources de données administratives. Par conséquent, les montants totaux versés en prestations spéciales ne correspondent pas à ceux de l'annexe 2.11.3.

² Tiennent compte du montant du supplément familial versé aux personnes ayant touché des prestations spéciales.

³ Depuis le 12 octobre 2014, il y a un total de 62 régions économiques de l'assurance-emploi, 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'assurance-emploi chacune, l'une composée de la zone de la capitale et l'autre de la zone hors capitale. En raison des modifications apportées aux limites des régions économiques de l'assurance-emploi, certaines demandes d'assurance-emploi établies juste avant ce mois ont reçu leurs prestations en fonction de la durée de la demande se poursuivant en 2015, compte tenu de la durée du droit aux prestations reçue lorsque la demande a été établie initialement. Pour certaines demandes dans les vieilles régions de l'Île-du-Prince-Édouard, du Yukon, des Territoires du Nord-Ouest et du Nunavut, les montants ont été payés en fonction des droits de prestations antérieurs auxquels les prestataires étaient admissibles lorsque leur demande a été établie. Les montants payés indiqués dans cette colonne pour les régions économiques qui ne sont plus en vigueur reflètent les montants versés pour les demandes d'assurance-emploi établies avant le 12 octobre 2014 qui étaient assujetties au droit aux prestations basées sur les limites des régions antérieures, les taux de chômage et les heures d'emploi assurables pour les critères d'éligibilité dont les demandes continuent d'être versée sur cette base au cours de l'exercice 2015/2016. Toutes les demandes d'assurance-emploi établies après le 12 octobre 2014 seraient assujetties à des droits aux prestations en fonction des nouvelles limites des régions économiques et ces totaux sont déclarés pour ces nouvelles régions en conséquence.

Source : Emploi et développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi (a.-e.). Les données reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'a.-e.

Annexe 2.13 – Les entreprises et les prestations régulières et spéciales de l'assurance-emploi (par industrie)

	Distribution des entreprises		Distribution de la main d'œuvre des entreprises ¹		Distribution des prestataires réguliers de l'a.-e. ²		Distribution des prestataires spéciaux de l'a.-e. ²	
	(#) 2015	(%) 2015	(#) 2015	(%) 2015	(#) 2015	(%) 2015	(#) 2015	(%) 2015
Industrie								
Industries productrices de biens	266 859	21,8	3 726 953	19,7	694 998	39,5	150 192	19,5
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	52 668	4,3	316 644	1,7	65 438	3,7	15 305	2,0
Exploitation minière et extraction de pétrole et de gaz	9 872	0,8	244 999	1,3	43 726	2,5	7 863	1,0
Services publics	853	0,1	117 852	0,6	6 016	0,3	2 692	0,3
Construction	153 232	12,5	1 305 710	6,9	377 840	21,5	54 563	7,1
Fabrication	50 234	4,1	1 741 748	9,2	201 978	11,5	69 769	9,1
Industries productrices de services	873 093	71,3	14 952 329	79,2	1 026 876	58,4	607 044	78,9
Commerce de gros	48 990	4,0	867 041	4,6	64 880	3,7	28 633	3,7
Commerce de détail	106 327	8,7	2 147 836	11,4	107 508	6,1	83 096	10,8
Transport et entreposage	71 417	5,8	796 599	4,2	77 366	4,4	31 309	4,1
Finance et assurances	33 289	2,7	757 163	4,0	21 456	1,2	26 997	3,5
Services immobiliers et services de location et de location de bail	53 759	4,4	342 024	1,8	26 406	1,5	12 664	1,6
Services professionnels, scientifiques et techniques	154 695	12,6	1 037 121	5,5	76 293	4,3	31 985	4,2
Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien ³	60 269	4,9	1 263 576	6,7	135 441	7,7	54 371	7,1
Services d'enseignement	13 792	1,1	1 362 011	7,2	166 487	9,5	49 340	6,4
Soins de santé et assistance sociale	104 789	8,6	1 597 529	8,5	66 983	3,8	99 370	12,9
Information, culture et loisirs ⁴	31 978	2,6	674 961	3,6	53 998	3,1	19 252	2,5
Hébergement et services de restauration	76 545	6,3	1 456 314	7,7	85 721	4,9	56 640	7,4
Autres services (sauf les administrations publiques)	111 690	9,1	740 207	3,9	57 890	3,3	31 307	4,1
Administrations publiques	5 553	0,5	1 909 947	10,1	86 447	4,9	82 080	10,7
Non classées	84 688	6,9	191 453	1,0	35 728	2,0	12 017	1,6
Canada	1 224 640	100,0	18 870 735	100,0	1 757 602	100,0	769 253	100,0

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

¹ Le nombre de travailleurs d'une entreprise est celui des personnes ayant un revenu d'emploi de cette dernière, comme indiqué sur le formulaire T4. Le nombre de travailleurs est ajusté afin que chaque membre de la population active ne soit compté qu'une seule fois et que les travailleurs qui travaillaient pour plus d'une entreprise soient pris en compte. Par exemple, si un travailleur a gagné 25 000 \$ au service d'une première entreprise et 25 000 \$ au service d'une deuxième, ce dernier est codé comme 0,5 employé dans le cas de la première entreprise et 0,5 dans le cas de la deuxième.

² Ces colonnes sont basées sur le nombre de personnes touchant des prestations régulières ou spéciales de l'a.-e. en 2015.

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.

Sources : Emploi et développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi (a.-e.). Les données reposent sur un échantillon de 100 % des données administratives de l'a.-e. Données administratives de l'ARC. Les données administratives de l'ARC reposent sur un échantillon de 100 %.

Annexe 2.14.1 – Prestations de maternité¹: Nouvelles demandes établies

	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	Écart (%) 2015-2016- 2016-2017
Province / Territoire						
Terre-Neuve et Labrador	2 840	2 940	2 730	2 970	2 750	-7,4
Île-du-Prince Édouard	920	990	1 060	1 050	1 030	-1,9
Nouvelle-Écosse	5 130	4 840	5 430	5 680	5 000	-12,0
Nouveau-Brunswick	4 680	4 280	4 230	4 410	4 130	-6,3
Québec ²	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Ontario	84 900	84 110	82 350	84 190	83 770	-0,5
Manitoba	8 460	8 910	8 090	8 870	8 150	-8,1
Saskatchewan	7 710	7 820	7 780	8 330	7 760	-6,8
Alberta	29 260	29 280	31 070	31 860	30 580	-4,0
Colombie-Britannique	25 910	25 650	25 690	26 300	26 340	+0,2
Yukon	360	220	250	290	280	-3,4
Territoires du Nord-Ouest	350	370	260	360	320	-11,1
Nunavut	160	230	140	200	220	+10,0
Âge						
24 ans et moins	18 440	17 650	17 520	16 990	15 470	-8,9
25 à 29 ans	52 110	49 730	49 300	49 060	47 800	-2,6
30 à 34 ans	63 620	64 730	66 320	70 100	68 500	-2,3
35 à 39 ans	30 870	31 450	30 270	32 470	32 420	-0,2
40 ans et plus	5 640	6 080	5 670	5 890	6 140	+4,2
Canada	170 680	169 640	169 080	174 510	170 330	-2,4

Remarque : Comprend toutes les demandes pour lesquelles au moins 1 \$ en prestations de maternité de l'a.-e. a été versé.

¹ Comprennent également les prestations de maternité versées aux travailleuses autonomes.

² Depuis janvier 2006, Québec administre ses propres prestations de maternité dans le cadre du Régime québécois d'assurance parentale.

Source : Emploi et développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi (a.-e.). Les données reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'a.-e.

Annexe 2.14.2 – Prestations de maternité: Durée effective moyenne¹ (nombre de semaines)

	2012-2013 ^r	2013-2014 ^r	2014-2015 ^r	2015-2016 ^r	2016-2017 ^p	Écart (%) 2015-2016- 2016-2017
Province / Territoire						
Terre-Neuve et Labrador	14,4	14,2	14,2	14,1	14,3	+1,9
Île-du-Prince Édouard	14,8	14,2	14,2	14,2	14,6	+3,3
Nouvelle-Écosse	14,6	14,6	14,6	14,5	14,6	+0,6
Nouveau-Brunswick	14,6	14,5	14,6	14,7	14,6	-0,4
Québec ²	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Ontario	14,6	14,6	14,7	14,6	14,6	-0,1
Manitoba	14,6	14,6	14,8	14,6	14,7	+0,2
Saskatchewan	14,7	14,6	14,7	14,7	14,7	+0,1
Alberta	14,6	14,6	14,6	14,6	14,6	-0,2
Colombie-Britannique	14,7	14,7	14,7	14,7	14,6	-0,3
Yukon	15,0	14,5	14,4	14,5	14,4	-0,6
Territoires du Nord-Ouest	14,9	14,8	14,6	14,8	14,2	-4,3
Nunavut	13,9	15,0	14,8	14,0	14,5	+3,6
Âge						
24 ans et moins	14,7	14,6	14,6	14,7	14,6	-0,3
25 à 29 ans	14,6	14,6	14,7	14,7	14,6	-0,3
30 à 34 ans	14,7	14,6	14,6	14,6	14,6	+0,1
35 à 39 ans	14,6	14,6	14,6	14,6	14,6	-0,2
40 ans et plus	14,6	14,4	14,5	14,5	14,5	+0,2
Canada	14,6	14,6	14,6	14,6	14,6	-0,1

Remarque : Les variations en pourcentage sont basées sur des chiffres non arrondis. Comprend toutes les demandes pour lesquelles au moins 1 \$ en prestations de maternité de l'a.-e. a été versé.

¹ Dans le Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi 2015-2016, les statistiques sur la durée réelle des prestations de maternité étaient estimées à l'aide des demandes de prestations établies au cours des deux premiers trimestres de l'exercice financier. À partir du rapport de cette année, les statistiques sur la durée sont rapportées en se basant sur les demandes de prestations qui se sont complétées durant la période examinée. Les demandes de prestations complétées incluent celles qui sont terminées et celles qui sont en dormance et étaient inactives en date du mois d'août de l'exercice financier suivant. Les statistiques pour l'année fiscale examinée dans le rapport sont préliminaires et seront révisées, si nécessaire, dans le rapport de l'année prochaine. Les statistiques pour les années antérieures ont aussi été révisées pour refléter le changement de méthodologie.

² Depuis janvier 2006, Québec administre ses propres prestations de maternité dans le cadre du Régime québécois d'assurance parentale.

^p Données préliminaires.

^r Données révisées.

Source : Emploi et développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi (a.-e.). Les données reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'a.-e.

Annexe 2.14.3 – Prestations de maternité: Taux de prestations hebdomadaires moyen¹ (en dollars)

	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	Écart (%) 2015-2016- 2016-2017
Province / Territoire						
Terre-Neuve et Labrador	412	418	430	424	450	+6,2
Île-du-Prince Édouard	392	387	421	432	436	+0,8
Nouvelle-Écosse	370	396	394	409	411	+0,5
Nouveau-Brunswick	373	393	403	414	424	+2,2
Québec ²	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Ontario	397	420	429	439	448	+1,8
Manitoba	371	388	407	416	432	+3,7
Saskatchewan	391	409	427	439	455	+3,8
Alberta	400	426	441	449	462	+2,9
Colombie-Britannique	383	409	421	428	437	+2,1
Yukon	430	457	438	474	493	+4,0
Territoires du Nord-Ouest	468	489	492	495	499	+0,8
Nunavut	457	472	434	453	480	+5,9
Âge						
24 ans et moins	284	304	315	325	326	+0,4
25 à 29 ans	377	401	411	419	430	+2,5
30 à 34 ans	418	439	451	459	469	+2,3
35 à 39 ans	427	448	460	468	476	+1,6
40 ans et plus	426	448	459	462	475	+2,9
Canada	393	416	427	436	447	+2,3

Remarque : Les variations en pourcentage sont basées sur des chiffres non arrondis. Comprend toutes les demandes pour lesquelles au moins 1 \$ en prestations de maternité de l'a.-e. a été versé.

¹ Tiennent compte du montant du supplément familial versé aux personnes ayant touché des prestations de maternité.

² Depuis janvier 2006, Québec administre ses propres prestations de maternité dans le cadre du Régime québécois d'assurance parentale.

Source : Emploi et développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi (a.-e.). Les données reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'a.-e.

Annexe 2.14.4 – Prestations de maternité: Montants versés¹ (en millions de dollars)

	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	Écart (%) 2015-2016- 2016-2017
Province / Territoire						
Terre-Neuve et Labrador	16,9	17,4	17,6	17,7	18,5	+4,1
Île-du-Prince Édouard	5,1	5,2	6,9	6,5	6,2	-3,6
Nouvelle-Écosse	30,2	26,8	32,1	33,1	32,0	-3,6
Nouveau-Brunswick	25,1	25,9	25,6	25,6	27,9	+9,0
Québec ²	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Ontario	492,8	514,4	522,4	542,6	556,9	+2,6
Manitoba	44,9	50,4	49,5	53,1	51,5	-3,1
Saskatchewan	43,5	46,8	48,2	52,3	53,0	+1,3
Alberta	170,1	182,2	198,1	209,5	212,9	+1,6
Colombie-Britannique	147,1	154,0	159,7	165,2	172,6	+4,5
Yukon	2,5	1,8	1,5	1,9	2,0	+7,2
Territoires du Nord-Ouest	2,3	2,8	2,0	2,1	2,5	+19,3
Nunavut	1,3	1,7	0,8	1,3	1,3	+3,0
Âge						
24 ans et moins	79,5	80,8	80,3	81,9	77,4	-5,5
25 à 29 ans	Données non disponibles	296,1	297,2	302,6	308,1	+1,8
30 à 34 ans	Données non disponibles	410,0	440,9	466,0	480,6	+3,1
35 à 39 ans	Données non disponibles	203,5	207,4	219,7	229,3	+4,4
40 ans et plus	Données non disponibles	39,0	38,6	40,6	41,9	+3,1
Canada	981,9	1 029,5	1 064,3	1 110,9	1 137,3	+2,4

Remarque : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre aux totaux indiqués. Les variations en pourcentage sont basées sur des chiffres non arrondis. Comprend toutes les demandes pour lesquelles au moins 1 \$ en prestations de maternité de l'a.-e. a été versé.

¹ Tiennent compte du montant du supplément familial versé aux personnes ayant touché des prestations de maternité.

² Depuis janvier 2006, Québec administre ses propres prestations de maternité dans le cadre du Régime québécois d'assurance parentale.

Source : Emploi et développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi (a.-e.). Les données reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'a.-e.

Annexe 2.15.1 – Prestations parentales (biologiques et adoptifs): Nouvelles demandes établies

	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	Écart (%) 2015-2016- 2016-2017
Province / Territoire						
Terre-Neuve et Labrador	2 920	3 030	2 820	2 960	2 930	-1,0
Île-du-Prince Édouard	940	1 170	1 150	1 140	1 130	-0,9
Nouvelle-Écosse	6 040	5 580	6 110	6 470	5 970	-7,7
Nouveau-Brunswick	5 270	4 810	4 720	4 940	4 580	-7,3
Québec ¹	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Ontario	97 300	96 630	94 920	96 390	98 370	+2,1
Manitoba	9 650	9 950	9 380	9 970	9 440	-5,3
Saskatchewan	8 470	8 750	8 470	9 140	8 720	-4,6
Alberta	31 540	31 520	33 640	34 830	33 480	-3,9
Colombie-Britannique	29 210	28 660	29 210	29 670	30 340	+2,3
Yukon	390	290	340	340	330	-2,9
Territoires du Nord-Ouest	460	460	350	480	390	-18,8
Nunavut	280	270	210	330	280	-15,2
Sexe						
Hommes	26 390	25 480	26 540	26 690	29 490	+10,5
Femmes	166 080	165 640	164 780	169 970	166 470	-2,1
Âge						
24 ans et moins	18 430	17 610	17 500	17 030	15 840	-7,0
25 à 29 ans	55 160	52 890	52 010	51 830	51 080	-1,4
30 à 34 ans	70 860	72 410	74 080	77 880	77 230	-0,8
35 à 39 ans	37 770	38 000	36 980	39 010	40 360	+3,5
40 ans et plus	10 250	10 210	10 750	10 910	11 450	+4,9
Canada	192 470	191 120	191 320	196 660	195 960	-0,4

Remarque : Comprend toutes les demandes pour lesquelles au moins 1 \$ en prestations parentales de l'a.-e. a été versé. Les prestations parentales qui sont partagées entre deux parents sont considérées comme deux demandes distinctes.

¹ Depuis janvier 2006, Québec administre ses propres prestations parentales dans le cadre du Régime québécois d'assurance parentale.

Source : Emploi et développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi (a.-e.). Les données reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'a.-e.

Annexe 2.15.2 – Prestations parentales (biologiques et adoptifs): Durée effective moyenne¹ (nombre de semaines)

	2012-2013 [†]	2013-2014 [†]	2014-2015 [†]	2015-2016 [†]	2016-2017 ^P	Écart (%) 2015-2016- 2016-2017
Province / Territoire						
Terre-Neuve et Labrador	30,3	30,0	30,6	30,9	29,9	-3,3
Île-du-Prince Édouard	29,4	29,6	30,7	30,2	29,9	-1,2
Nouvelle-Écosse	29,3	29,3	29,4	28,7	29,4	+2,4
Nouveau-Brunswick	28,9	29,6	30,2	29,8	29,6	-0,8
Québec ²	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Ontario	30,2	30,1	30,2	30,3	30,0	-0,9
Manitoba	29,8	30,4	30,5	30,5	30,3	-0,8
Saskatchewan	31,1	31,2	31,2	31,3	30,8	-1,4
Alberta	31,1	31,3	31,4	31,0	30,8	-0,6
Colombie-Britannique	30,6	30,5	30,5	30,5	30,0	-1,5
Yukon	29,3	31,7	25,9	28,1	26,5	-6,0
Territoires du Nord-Ouest	25,7	24,9	26,5	25,7	27,8	+8,5
Nunavut	25,6	28,0	28,6	24,0	27,4	+14,0
Sexe						
Hommes	17,2	17,3	16,5	16,6	16,0	-3,6
Femmes	32,4	32,4	32,6	32,6	32,6	0,0
Âge						
24 ans et moins	31,3	31,7	31,8	31,6	31,4	-0,6
25 à 29 ans	31,1	31,2	31,2	31,4	31,2	-0,6
30 à 34 ans	30,5	30,4	30,6	30,5	30,3	-0,8
35 à 39 ans	29,1	29,3	29,4	29,4	29,2	-0,8
40 ans et plus	26,4	26,9	26,2	26,0	25,4	-2,1
Canada	30,3	30,3	30,4	30,4	30,1	-0,9

Remarque : Les variations en pourcentage sont basées sur des chiffres non arrondis. Comprend toutes les demandes pour lesquelles au moins 1 \$ en prestations parentales de l'a.-e. a été versé. Les prestations parentales qui sont partagées entre deux parents sont considérées comme deux demandes distinctes.

¹ Dans le *Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi 2015-2016*, les statistiques sur la durée réelle des prestations parentales étaient estimées à l'aide des demandes de prestations établies au cours des deux premiers trimestres de l'exercice financier. À partir du rapport de cette année, les statistiques sur la durée sont rapportées en se basant sur les demandes de prestations qui se sont complétées durant la période examinée. Les demandes de prestations complétées incluent celles qui sont terminées et celles qui sont en dormance et étaient inactives en date du mois d'août de l'exercice financier suivant. Les statistiques pour l'année fiscale examinée dans le rapport sont préliminaires et seront révisées, si nécessaire, dans le rapport de l'année prochaine. Les statistiques pour les années antérieures ont aussi été révisées pour refléter le changement de méthodologie.

² Depuis janvier 2006, Québec administre ses propres prestations parentales dans le cadre du Régime québécois d'assurance parentale.

^P Données préliminaires.

[†] Données révisées.

Source : *Emploi et développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi (a.-e.)*. Les données reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'a.-e.

Annexe 2.15.3 – Prestations parentales (biologiques et adoptifs): Taux de prestations hebdomadaires moyen¹ (en dollars)

	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	Écart (%) 2015-2016- 2016-2017
Province / Territoire						
Terre-Neuve et Labrador	419 ^r	429 ^r	433	441 ^r	460	+4,4
Île-du-Prince Édouard	405 ^r	402 ^r	428	438	440	+0,3
Nouvelle-Écosse	388 ^r	413 ^r	411 ^r	427 ^r	432	+1,1
Nouveau-Brunswick	388	406 ^r	418 ^r	425 ^r	434	+2,3
Québec ²	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Ontario	406	429	438	448	458	+2,2
Manitoba	382 ^r	401 ^r	419 ^r	427 ^r	444	+3,9
Saskatchewan	402 ^r	419 ^r	433	448	463	+3,4
Alberta	408 ^r	434	448	457 ^r	468	+2,6
Colombie-Britannique	395 ^r	420 ^r	434	440 ^r	450	+2,3
Yukon	444	460	469 ^r	483	498	+3,1
Territoires du Nord-Ouest	471	490	498	503	513	+2,0
Nunavut	468	470	451 ^r	464 ^r	491	+5,6
Sexe						
Hommes	443	467	480	491	503	+2,5
Femmes	396 ^r	419 ^r	430 ^r	439 ^r	449	+2,2
Âge						
24 ans et moins	295 ^r	315 ^r	327 ^r	336 ^r	336	-0,1
25 à 29 ans	384	408	417	426	438	+2,8
30 à 34 ans	424	446	457	465	476	+2,3
35 à 39 ans	434	453	468	475	484	+1,9
40 ans et plus	435	459	466	477	489	+2,5
Canada	403 ^r	426 ^r	437 ^r	446	457	+2,4

Remarque : Les variations en pourcentage sont basées sur des chiffres non arrondis. Comprend toutes les demandes pour lesquelles au moins 1 \$ en prestations parentales de l'a.-e. a été versé. Les prestations parentales qui sont partagées entre deux parents sont considérées comme deux demandes distinctes.

¹ Tiennent compte du montant du supplément familial versé aux personnes ayant touché des prestations parentales.

² Depuis janvier 2006, Québec administre ses propres prestations parentales dans le cadre du Régime québécois d'assurance parentale.

^r Données révisées.

Source : Emploi et développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi (a.-e.). Les données reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'a.-e.

Annexe 2.15.4 – Prestations parentales (biologiques et adoptifs): Montants versés¹ (en millions de dollars)

	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	Écart (%) 2015-2016- 2016-2017
Province / Territoire						
Terre-Neuve et Labrador	38,8	38,1	41,3	39,9	42,0	+5,3
Île-du-Prince Édouard	13,1	11,9	15,7	15,4	14,4	-6,8
Nouvelle-Écosse	72,9	67,0	72,4	77,0	79,4	+3,0
Nouveau-Brunswick	60,1	61,0	59,0	61,8	62,5	+1,2
Québec ²	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Ontario	1 167,9	1 216,3	1 258,4	1 297,7	1 328,0	+2,3
Manitoba	101,4	116,9	120,3	125,0	126,1	+0,9
Saskatchewan	96,5	111,5	110,3	121,1	127,8	+5,5
Alberta	386,3	420,3	446,7	497,7	501,7	+0,8
Colombie-Britannique	347,9	363,8	382,3	395,9	409,5	+3,4
Yukon	5,6	4,8	4,9	3,4	4,2	+22,3
Territoires du Nord-Ouest	6,0	6,4	5,3	4,6	6,6	+43,3
Nunavut	2,9	3,6	3,4	3,9	2,8	-29,0
Sexe						
Hommes	200,2	195,9	205,1	213,5	233,7	+9,5
Femmes	2 099,1	2 225,7	2 314,9	2 430,0	2 471,4	+1,7
Âge						
24 ans et moins	182,1	179,6	183,0	191,9	177,8	-7,3
25 à 29 ans	Données non disponibles	675,9	683,1	705,8	707,4	+0,2
30 à 34 ans	Données non disponibles	955,8	1 010,3	1 080,1	1 116,0	+3,3
35 à 39 ans	Données non disponibles	488,5	514,1	530,6	565,6	+6,6
40 ans et plus	Données non disponibles	121,9	129,5	135,1	138,3	+2,3
Canada	2 299,3	2 421,6	2 520,1	2 643,5	2 705,1	+2,3

Remarque : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre aux totaux indiqués. Les variations en pourcentage sont basées sur des chiffres non arrondis. Comprend toutes les demandes pour lesquelles au moins 1 \$ en prestations parentales de l'a.-e. a été versé.

¹ Tiennent compte du montant du supplément familial versé aux personnes ayant touché des prestations parentales.

² Depuis janvier 2006, Québec administre ses propres prestations parentales dans le cadre du Régime québécois d'assurance parentale.

Source : Emploi et développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi (a.-e.). Les données reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'a.-e.

Annexe 2.16.1 – Prestations de maladie: Nouvelles demandes établies

	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	Écart (%) 2015-2016- 2016-2017
Province / Territoire						
Terre-Neuve et Labrador	8 880	9 460	9 930	10 170	10 140	-0,3
Île-du-Prince Édouard	4 300	5 050	5 520	5 780	6 000	+3,8
Nouvelle-Écosse	15 310	16 530	16 570	18 500	19 070	+3,1
Nouveau-Brunswick	21 050	20 440	21 080	22 800	24 830	+8,9
Québec	103 930	104 120	105 880	111 420	119 210	+7,0
Ontario	89 260	92 650	93 470	99 060	105 010	+6,0
Manitoba	10 220	9 960	9 990	10 590	9 970	-5,9
Saskatchewan	6 810	7 070	6 910	7 640	7 060	-7,6
Alberta	23 980	24 680	25 430	29 240	26 520	-9,3
Colombie-Britannique	45 120	46 210	49 580	49 490	50 170	+1,4
Yukon	390	300	330	430	420	-2,3
Territoires du Nord-Ouest	390	220	250	250	200	-20,0
Nunavut	110	110	130	110	100	-9,1
Sexe						
Hommes	140 380	144 300	149 630	160 580	163 870	+2,0
Femmes	189 370	192 500	195 440	204 900	214 830	+4,8
Âge						
24 ans et moins	26 160	25 360	25 410	27 730	28 710	+3,5
25 à 34 ans	70 040	70 380	72 060	77 030	80 220	+4,1
35 à 44 ans	67 910	68 700	69 800	74 860	76 310	+1,9
45 à 54 ans	86 700	88 030	87 430	89 420	90 600	+1,3
55 à 64 ans	67 530	71 460	76 270	80 310	84 940	+5,8
65 ans et plus	11 410	12 870	14 100	16 130	17 920	+11,1
Canada	329 750	336 800	345 070	365 480	378 700	+3,6

Remarque : Comprend toutes les demandes pour lesquelles au moins 1 \$ en prestations de maladie de l'a.-e. a été versé.

Source : Emploi et développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi (a.-e.). Les données reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'a.-e.

Annexe 2.16.2 – Prestations de maladie: Durée effective moyenne¹ (nombre de semaines)

	2012-2013 ^r	2013-2014 ^r	2014-2015 ^r	2015-2016 ^r	2016-2017 ^p	Écart (%) 2015-2016- 2016-2017
Province / Territoire						
Terre-Neuve et Labrador	9,7	10,1	9,9	9,6	9,7	+1,4
Île-du-Prince Édouard	7,9	8,1	7,9	7,8	7,8	-0,2
Nouvelle-Écosse	9,2	9,4	9,5	9,0	9,3	+2,4
Nouveau-Brunswick	8,4	8,4	8,5	8,3	8,5	+2,4
Québec	9,0	9,1	9,1	9,0	9,0	+0,2
Ontario	10,3	10,5	10,5	10,6	10,6	+0,1
Manitoba	10,2	10,1	10,5	10,2	10,5	+3,0
Saskatchewan	10,0	10,3	10,1	10,4	10,8	+3,9
Alberta	10,5	10,7	10,8	10,7	10,8	+0,7
Colombie-Britannique	10,4	10,6	10,6	10,7	10,6	-1,0
Yukon	9,4	10,0	9,1	10,0	8,8	-11,3
Territoires du Nord-Ouest	9,8	10,3	10,5	9,9	9,9	+0,6
Nunavut	10,5	10,2	11,2	13,3	10,1	-24,1
Sexe						
Hommes	9,4	9,5	9,5	9,5	9,5	+0,2
Femmes	9,9	10,1	10,1	10,1	10,1	+0,6
Âge						
24 ans et moins	8,7	8,8	9,0	8,8	8,9	+1,3
25 à 34 ans	9,0	9,2	9,2	9,1	9,1	-0,3
35 à 44 ans	9,7	9,8	9,8	9,7	9,8	+0,6
45 à 54 ans	10,0	10,1	10,1	10,0	10,1	+0,8
55 à 64 ans	10,2	10,4	10,4	10,4	10,5	+0,4
65 ans et plus	10,7	11,0	11,0	10,9	10,8	-1,1
Canada	9,7	9,8	9,9	9,8	9,8	+0,4

Remarque : Les variations en pourcentage sont basées sur des chiffres non arrondis. Comprend toutes les demandes pour lesquelles au moins 1 \$ en prestations de maladie de l'a.-e. a été versé.

¹ Dans le *Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi 2015-2016*, les statistiques sur la durée réelle des prestations de maladie étaient estimées à l'aide des demandes de prestations établies au cours des deux premiers trimestres de l'exercice financier. À partir du rapport de cette année, les statistiques sur la durée sont rapportées en se basant sur les demandes de prestations qui se sont complétées durant la période examinée. Les demandes de prestations complétées incluent celles qui sont terminées et celles qui sont en dormance et étaient inactives en date du mois d'août de l'exercice financier suivant. Les statistiques pour l'année fiscale examinée dans le rapport sont préliminaires et seront révisées, si nécessaire, dans le rapport de l'année prochaine. Les statistiques pour les années antérieures ont aussi été révisées pour refléter le changement de méthodologie.

^p Données préliminaires.

^r Données révisées.

Source : *Emploi et développement social Canada*, données administratives de l'assurance-emploi (a.-e.). Les données reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'a.-e.

Annexe 2.16.3 – Prestations de maladie: Taux de prestations hebdomadaires moyen¹ (en dollars)

	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	Écart (%) 2015-2016- 2016-2017
Province / Territoire						
Terre-Neuve et Labrador	385	390	399	415	429	+3,2
Île-du-Prince Édouard	378	382	389	400	418	+4,4
Nouvelle-Écosse	362	383	391	400	408	+1,9
Nouveau-Brunswick	374	390	400	416	417	+0,4
Québec	364	380	390	398	405	+1,7
Ontario	359	386	397	408	420	+3,0
Manitoba	361	392	405	419	417	-0,4
Saskatchewan	373	401	417	428	438	+2,2
Alberta	389	420	436	448	446	-0,3
Colombie-Britannique	358	389	394	408	419	+2,5
Yukon	425	444	453	470	490	+4,3
Territoires du Nord-Ouest	461	483	449	502	517	+3,1
Nunavut	475	500	467	455	430	-5,5
Sexe						
Hommes	404	427	438	448	455	+1,5
Femmes	336	359	368	379	388	+2,3
Âge						
24 ans et moins	303	323	331	346	351	+1,3
25 à 34 ans	364	388	398	410	417	+1,7
35 à 44 ans	377	404	415	426	433	+1,6
45 à 54 ans	375	397	407	421	428	+1,6
55 à 64 ans	369	390	400	407	418	+2,7
65 ans et plus	341	358	368	381	391	+2,4
Canada	365	388	398	409	417	+1,8

Remarque : Les variations en pourcentage sont basées sur des chiffres non arrondis. Comprend toutes les demandes pour lesquelles au moins 1 \$ en prestations de maladie de l'a.-e. a été versé.

¹ Tiennent compte du montant du supplément familial versé aux personnes ayant touché des prestations de maladie.

Source : Emploi et développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi (a.-e.). Les données reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'a.-e.

Annexe 2.16.4 – Prestations de maladie: Montants versés¹ (en millions de dollars)

	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	Écart (%) 2015-2016- 2016-2017
Province / Territoire						
Terre-Neuve et Labrador	36,3	37,8	38,7	43,0	45,1	+4,8
Île-du-Prince Édouard	13,5	15,7	17,0	17,3	20,2	+16,2
Nouvelle-Écosse	54,8	59,9	58,9	65,8	74,0	+12,4
Nouveau-Brunswick	67,5	70,1	71,6	74,3	92,7	+24,8
Québec	346,0	362,4	367,9	400,0	428,8	+7,2
Ontario	331,8	368,9	386,1	424,3	461,8	+8,8
Manitoba	37,7	38,0	41,6	44,9	43,7	-2,7
Saskatchewan	24,7	28,3	28,9	33,6	35,4	+5,3
Alberta	98,8	107,5	113,0	136,1	138,2	+1,6
Colombie-Britannique	176,1	184,6	204,7	212,9	223,9	+5,2
Yukon	1,6	1,5	1,3	1,8	2,1	+14,2
Territoires du Nord-Ouest	1,8	1,4	1,1	1,3	0,9	-29,6
Nunavut	0,4	0,6	0,7	0,5	0,7	+33,1
Sexe						
Hommes	553,4	601,5	621,1	684,5	745,5	+8,9
Femmes	637,6	675,3	710,6	771,5	821,9	+6,5
Âge						
24 ans et moins	69,2	73,9	75,2	81,9	91,5	+11,7
25 à 34 ans	Données non disponibles	245,2	256,4	283,9	307,8	+8,4
35 à 44 ans	Données non disponibles	268,1	278,2	308,2	327,3	+6,2
45 à 54 ans	335,2	353,4	357,4	375,7	396,9	+5,6
55 à 64 ans	Données non disponibles	285,9	308,5	341,5	370,0	+8,3
65 ans et plus	Données non disponibles	50,4	55,9	64,8	74,0	+14,2
Canada	1 191,0	1 276,8	1 331,7	1 456,0	1 567,4	+7,7

Remarque : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre aux totaux indiqués. Les variations en pourcentage sont basées sur des chiffres non arrondis. Comprend toutes les demandes pour lesquelles au moins 1 \$ en prestations de maladie de l'a.-e. a été versé.

¹ Tiennent compte du montant du supplément familial versé aux personnes ayant touché des prestations de maladie.

Source : Emploi et développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi (a.-e.). Les données reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'a.-e.

Annexe 2.17.1 – Prestations de maladie (par industrie): Emploi (totaux en milliers)

	2012-2013 Emploi (en milliers)	Proportion (%)	2016-2017 Emploi (en milliers)	Proportion (%)
Industries productrices de biens	3 892,7	22,2	3 823,1	21,1
Agriculture, foresterie, pêche, chasse, exploitation minière et extraction de pétrole et de gaz	674,4	3,8	610,3	3,4
Services publics	133,1	0,8	137,0	0,8
Construction	1 334,2	7,6	1 389,9	7,7
Fabrication	1 751,0	10,0	1 685,9	9,3
Industries productrices de services	13 629,0	77,8	14 330,2	78,9
Commerce de gros et détail	2 671,2	15,2	2 756,2	15,2
Transport et entreposage	865,6	4,9	913,1	5,0
Finance, assurances, services immobiliers, services de location et de location à bail	1 066,1	6,1	1 141,4	6,3
Services professionnels, scientifiques et techniques	1 269,2	7,2	1 398,8	7,7
Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien ¹	712,2	4,1	767,0	4,2
Services d'enseignement	1 218,9	7,0	1 274,8	7,0
Soins de santé et assistance sociale	2 158,3	12,3	2 346,7	12,9
Information, culture et loisirs ²	758,3	4,3	788,6	4,3
Hébergement et services de restauration	1 174,0	6,7	1 218,5	6,7
Autres services (sauf les administrations publiques)	803,0	4,6	781,7	4,3
Administrations publiques	932,2	5,3	943,4	5,2
Canada	17 521,6	100,0	18 153,4	100,0

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

¹ 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.

² 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, Tableau CANSIM 282-0007.

Annexe 2.17.2 – Prestations de maladie (par industrie): Nouvelles demandes établies (totaux en milliers)

	2012-2013 Nouvelles demandes (en milliers)	Proportion (%)	2016-2017 Nouvelles demandes (en milliers)	Proportion (%)
Industries productrices de biens	85,1	25,8	96,9	25,6
Agriculture, foresterie, pêche, chasse, exploitation minière et extraction de pétrole et de gaz	15,1	4,6	17,2	4,5
Services publics	0,4	0,1	0,4	0,1
Construction	31,1	9,4	35,5	9,4
Fabrication	38,6	11,7	43,9	11,6
Industries productrices de services	230,4	69,9	262,4	69,3
Commerce de gros et détail	53,6	16,2	59,3	15,7
Transport et entreposage	16,4	5,0	20,1	5,3
Finance, assurances, services immobiliers, services de location et de location à bail	9,8	3,0	11,9	3,2
Services professionnels, scientifiques et techniques	9,5	2,9	9,8	2,6
Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien ¹	25,5	7,7	29,2	7,7
Services d'enseignement	9,4	2,9	10,9	2,9
Soins de santé et assistance sociale	42,4	12,9	44,9	11,8
Information, culture et loisirs ²	6,8	2,1	7,5	2,0
Hébergement et services de restauration	25,6	7,8	27,7	7,3
Autres services (sauf les administrations publiques)	13,6	4,1	16,2	4,3
Administrations publiques	18,0	5,5	25,1	6,6
Non classées	14,2	4,3	19,4	5,1
Canada	329,8	100,0	378,7	100,0

Remarque : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre aux totaux indiqués. Les variations en pourcentage sont basées sur des chiffres non arrondis. Comprend toutes les demandes pour lesquelles au moins 1 \$ en prestations de maladie de l'a.-e. a été versé.

¹ 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.

² 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 : Emploi et développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi (a.-e.). Les données reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'a.-e.

Annexe 2.17.3 – Prestations de maladie (par industrie): Montants versés (en millions de dollars)

	2012-2013 Montants versés	Proportion (%)	2016-2017 Montants versés	Proportion (%)
Industries productrices de biens	333,6	28,0	435,0	27,8
Agriculture, foresterie, pêche, chasse, exploitation minière et extraction de pétrole et de gaz	53,4	4,5	68,0	4,3
Services publics	2,2	0,2	1,6	0,1
Construction	131,5	11,0	179,6	11,5
Fabrication	146,5	12,3	185,8	11,9
Industries productrices de services	816,2	68,5	1 066,1	68,0
Commerce de gros et détail	171,1	14,4	220,4	14,1
Transport et entreposage	69,1	5,8	94,1	6,0
Finance, assurances, services immobiliers, services de location et de location à bail	39,5	3,3	51,4	3,3
Services professionnels, scientifiques et techniques	36,1	3,0	42,1	2,7
Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien ¹	90,3	7,6	118,7	7,6
Services d'enseignement	31,9	2,7	39,7	2,5
Soins de santé et assistance sociale	162,4	13,6	192,9	12,3
Information, culture et loisirs ²	23,4	2,0	28,5	1,8
Hébergement et services de restauration	70,4	5,9	87,5	5,6
Autres services (sauf les administrations publiques)	47,2	4,0	67,5	4,3
Administrations publiques	74,9	6,3	123,2	7,9
Non classées	41,2	3,5	66,3	4,2
Canada	1 191,0	100,0	1 567,4	100,0

Remarque : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre aux totaux indiqués. Les variations en pourcentage sont basées sur des chiffres non arrondis. Comprend toutes les demandes pour lesquelles au moins 1 \$ en prestations de maladie de l'a.-e. a été versé.

¹ 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.

² 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 : Emploi et développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi (a.-e.). Les données reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'a.-e.

Annexe 2.18.1 – Prestations de compassion¹: Nouvelles demandes établies

	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	Écart (%) 2015-2016- 2016-2017
Province / Territoire						
Terre-Neuve et Labrador	72	64	76	92	106	+15,2
Île-du-Prince Édouard	37	36	33	51	55	+7,8
Nouvelle-Écosse	163	169	170	243	367	+51,0
Nouveau-Brunswick	150	121	143	205	245	+19,5
Québec	1 030	912	1 046	1 319	1 759	+33,4
Ontario	2 704	2 712	2 738	3 465	4 452	+28,5
Manitoba	217	245	229	297	391	+31,6
Saskatchewan	148	199	157	200	258	+29,0
Alberta	569	553	675	741	1 002	+35,2
Colombie-Britannique	985	947	948	1 238	1 523	+23,0
Yukon						
Territoires du Nord-Ouest	27 ^c	23 ^c	29 ^c	20 ^c	35 ^c	+75,0
Nunavut						
Sexe						
Hommes	1 714	1 637	1 833	2 260	2 812	+24,4
Femmes	4 388	4 344	4 411	5 611	7 381	+31,5
Âge						
24 ans et moins	116	99	118	138	176	+27,5
25 à 44 ans	2 115	1 982	2 099	2 450	3 259	+33,0
45 à 54 ans	2 277	2 189	2 172	2 758	3 461	+25,5
55 ans et plus	1 594	1 711	1 855	2 525	3 297	+30,6
Canada	6 102	5 981	6 244	7 871	10 193	+29,5

Remarque : Comprend toutes les demandes pour lesquelles au moins 1 \$ en prestations de compassion de l'a.-e. a été versé.

¹ Ce type de prestations spéciales de l'a.-e. était appelé « prestations pour soignants » dans les *Rapports de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi* précédents. Afin de faire la distinction entre ce type de prestations spéciales et la nouvelle prestation spéciale de l'a.-e. « prestation pour proches aidants d'adultes » créée dans le cadre de la *Loi n° 1 d'exécution du budget de 2017*, la terminologie a été changée pour « prestations de compassion ». La terminologie anglaise est demeurée la même, c'est-à-dire, « compassionate care benefits ».

^c Pour des raisons de confidentialité, les données pour le Yukon, les Territoires du Nord-Ouest et le Nunavut ont été combinées.

Source : Emploi et développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi (a.-e.). Les données reposent sur un échantillon de 100 % des données administratives de l'a.-e.

Annexe 2.18.2 – Prestations de compassion¹: Durée effective moyenne² (nombre de semaines)

	2012-2013 [†]	2013-2014 [†]	2014-2015 [†]	2015-2016 ^{†,3}	2016-2017 ^P	Écart (%) 2015-2016- 2016-2017
Province / Territoire						
Terre-Neuve et Labrador	4,7	5,5	3,6	5,4	9,8	+80,9
Île-du-Prince Édouard	6,0	5,0	6,0	4,7	10,8	+131,6
Nouvelle-Écosse	4,8	4,4	5,2	5,2	10,8	+108,8
Nouveau-Brunswick	5,3	5,2	4,7	4,7	10,1	+115,8
Québec	4,5	4,3	4,3	4,5	8,5	+90,4
Ontario	4,8	4,6	4,6	4,8	9,7	+103,3
Manitoba	5,4	4,8	4,7	5,1	10,0	+96,5
Saskatchewan	4,6	5,4	5,7	5,7	11,6	+105,2
Alberta	5,2	5,0	4,8	5,1	9,9	+95,3
Colombie-Britannique	4,6	5,0	4,9	4,9	10,3	+110,8
Yukon						
Territoires du Nord-Ouest	4,0 ^c	5,0 ^c	4,8 ^c	5,0 ^c	11,0 ^c	+119,3
Nunavut						
Sexe						
Hommes	4,8	4,8	4,7	4,9	9,6	+94,9
Femmes	4,7	4,7	4,7	4,8	9,8	+104,9
Âge						
24 ans et moins	3,0	4,2	5,0	4,8	9,6	+100,3
25 à 44 ans	4,7	4,7	4,7	4,7	9,4	+99,1
45 à 54 ans	4,7	4,7	4,5	4,8	9,5	+96,7
55 ans et plus	5,0	4,9	4,9	4,9	10,4	+110,7
Canada	4,8	4,7	4,7	4,8	9,7	+102,0

Remarque : Les variations en pourcentage sont basées sur des chiffres non arrondis. Comprend toutes les demandes pour lesquelles au moins 1 \$ en prestations de compassion de l'a.-e. a été versé.

¹ Ce type de prestations spéciales de l'a.-e. était appelé « prestations pour soignants » dans les *Rapports de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi* précédents. Afin de faire la distinction entre ce type de prestations spéciales et la nouvelle prestation spéciale de l'a.-e. « prestation pour proches aidants d'adultes » créée dans le cadre de la *Loi n° 1 d'exécution du budget de 2017*, la terminologie a été changée pour « prestations de compassion ». La terminologie anglaise est demeurée la même, c'est-à-dire, « compassionate care benefits ».

² Dans le *Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi 2015-2016*, les statistiques sur la durée réelle des prestations de compassion étaient estimées à l'aide des demandes de prestations établies au cours de l'exercice financier. À partir du rapport de cette année, les statistiques sur la durée sont rapportées en se basant sur les demandes de prestations qui se sont complétées durant la période examinée. Les demandes de prestations complétées incluent celles qui sont terminées et celles qui sont en dormance et étaient inactives en date du mois d'août de l'exercice financier suivant. Les statistiques pour l'année fiscale examinée dans le rapport sont préliminaires et seront révisées, si nécessaire, dans le rapport de l'année prochaine. Les statistiques pour les années antérieures ont aussi été révisées pour refléter le changement de méthodologie.

³ À compter du 3 janvier 2016, les prestations de compassion ont été améliorées pour permettre aux prestataires de recevoir jusqu'à 26 semaines de prestations, soit une augmentation par rapport au maximum de six semaines précédemment offert.

^P Données préliminaires.

^c Pour des raisons de confidentialité, les données pour le Yukon, les Territoires du Nord-Ouest et le Nunavut ont été combinées.

[†] Données révisées.

Source : *Emploi et développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi (a.-e.)*. Les données reposent sur un échantillon de 100 % des données administratives de l'a.-e.

Annexe 2.18.3 – Prestations de compassion¹: Taux de prestations hebdomadaires moyen² (en dollars)

	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	Écart (%) 2015-2016- 2016-2017
Province / Territoire						
Terre-Neuve et Labrador	397 ^r	407	410 ^r	421 ^r	433	+2,6
Île-du-Prince Édouard	396 ^r	373	405 ^r	411	417	+1,4
Nouvelle-Écosse	379 ^r	364	395 ^r	399 ^r	411	+3,2
Nouveau-Brunswick	353	384	397	392 ^r	403	+2,9
Québec	377	393	411 ^r	412	414	+0,6
Ontario	392	419	431	438	450	+2,8
Manitoba	374 ^r	398	415 ^r	425 ^r	448	+5,3
Saskatchewan	396	439	445	465	463	-0,4
Alberta	413	441	457 ^r	464 ^r	470	+1,3
Colombie-Britannique	385 ^r	421	427	439	453	+3,3
Yukon						
Territoires du Nord-Ouest	467 ^c	451 ^c	493 ^{c,r}	460 ^{c,r}	498 ^c	+8,4
Nunavut						
Sexe						
Hommes	424 ^r	446	461	468 ^r	478	+2,2
Femmes	375	403	414	420	431	+2,6
Âge						
24 ans et moins	329	351	361	364 ^r	380	+4,4
25 à 44 ans	402 ^r	427	440 ^r	448 ^r	457	+1,9
45 à 54 ans	390	418	432	439	454	+3,5
55 ans et plus	374 ^r	401	412 ^r	417	423	+1,4
Canada	389	415	428	434	444	+2,4

Remarque : Les variations en pourcentage sont basées sur des chiffres non arrondis. Comprend toutes les demandes pour lesquelles au moins 1 \$ en prestations de compassion de l'a.-e. a été versé.

¹ Ce type de prestations spéciales de l'a.-e. était appelé « prestations pour soignants » dans les *Rapports de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi* précédents. Afin de faire la distinction entre ce type de prestations spéciales et la nouvelle prestation spéciale de l'a.-e. « prestation pour proches aidants d'adultes » créée dans le cadre de la *Loi n° 1 d'exécution du budget de 2017*, la terminologie a été changée pour « prestations de compassion ». La terminologie anglaise est demeurée la même, c'est-à-dire, « compassionate care benefits ».

² Tiennent compte du montant du supplément familial versé aux personnes ayant touché des prestations de compassion.

^c Pour des raisons de confidentialité, les données pour le Yukon, les Territoires du Nord-Ouest et le Nunavut ont été combinées.

^r Données révisées.

Source : Emploi et développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi (a.-e.). Les données reposent sur un échantillon de 100 % des données administratives de l'a.-e.

Annexe 2.18.4 – Prestations de compassion¹: Montants versés² (en millions de dollars)

	2012-2013 ³	2013-2014 ³	2014-2015	2015-2016	2016-2017	Écart (%) 2015-2016- 2016-2017
Province / Territoire						
Terre-Neuve et Labrador	0,1	0,2	0,2	0,2	0,6	+176,5
Île-du-Prince Édouard	0,1	0,1	0,1	0,1	0,3	+182,7
Nouvelle-Écosse	0,3	0,3	0,3	0,6 ^r	2,1	+277,8
Nouveau-Brunswick	0,3	0,3	0,3	0,5 ^r	1,4	+220,9
Québec	1,8	1,7	1,9	2,8	7,7	+170,8
Ontario	5,2	5,4	5,5	8,0	23,0	+189,1
Manitoba	0,4	0,4	0,5	0,7	2,2	+198,3
Saskatchewan	0,3	0,4	0,4 ^r	0,5	1,7	+230,0
Alberta	1,2	1,3	1,5	2,0 ^r	6,1	+209,6
Colombie-Britannique	1,9	2,0	1,9	2,9 ^r	8,8	+201,5
Yukon						
Territoires du Nord-Ouest	0,1 ^c	0,1 ^c	0,1 ^c	0,1 ^c	0,2 ^c	+251,1
Nunavut						
Sexe						
Hommes	3,6	3,7	4,1	5,9	16,8	+186,1
Femmes	8,0	8,3	8,5	12,4	37,3	+199,8
Âge						
24 ans et moins	0,2	0,2	0,2	0,3	0,7	+190,5
25 à 44 ans	4,2	4,1	4,2	5,8	17,0	+194,0
45 à 54 ans	4,3	4,4	4,4	6,4	18,5	+187,2
55 ans et plus	2,9	3,4	3,8	5,9	17,9	+206,0
Canada	11,6	12,0	12,5	18,3	54,1	+195,4

Remarque : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre aux totaux indiqués. Les variations en pourcentage sont basées sur des chiffres non arrondis. Comprend toutes les demandes pour lesquelles au moins 1 \$ en prestations de compassion de l'a.-e. a été versé.

¹ Ce type de prestations spéciales de l'a.-e. était appelé « prestations pour soignants » dans les *Rapports de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi* précédents. Afin de faire la distinction entre ce type de prestations spéciales et la nouvelle prestation spéciale de l'a.-e. « prestation pour proches aidants d'adultes » créée dans le cadre de la *Loi n° 1 d'exécution du budget de 2017*, la terminologie a été changée pour « prestations de compassion ». La terminologie anglaise est demeurée la même, c'est-à-dire, « compassionate care benefits ».

² Tiennent compte du montant du supplément familial versé aux personnes ayant touché des prestations de compassion.

³ Les montants versés pour les EF1213 et EF1314 sont basés sur la province ou le territoire où le prestataire habitait à la fin de sa demande de prestations, tandis que pour les autres exercices financiers, les montants versés sont basés sur la province ou le territoire au moment où la demande de prestations a été établie.

^c Pour des raisons de confidentialité, les données pour le Yukon, les Territoires du Nord-Ouest et le Nunavut ont été combinées.

^r Données révisées.

Source : *Emploi et développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi (a.-e.)*. Les données reposent sur un échantillon de 100 % des données administratives de l'a.-e.

Annexe 2.19.1 – Prestations pour parents d'enfants gravement malades¹: Nouvelles demandes établies

	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	Écart (%) 2015-2016- 2016-2017
Province / Territoire					
Terre-Neuve et Labrador	11	32	58 ^r	43	-25,9
Île-du-Prince Édouard	6	10	26	22	-15,4
Nouvelle-Écosse	41	64	73 ^r	84	+15,1
Nouveau-Brunswick	34	77	74 ^r	93	+25,7
Québec	297	642	822 ^r	888	+8,0
Ontario	507	1 010	1 329 ^r	1 556	+17,1
Manitoba	51	92	129 ^r	164	+27,1
Saskatchewan	36	77	142 ^r	153	+7,7
Alberta	192	408	558 ^r	601	+7,7
Colombie-Britannique	163	349	466 ^r	551	+18,2
Yukon					
Territoires du Nord-Ouest	5 ^c	5 ^c	13 ^{c,r}	14 ^c	+7,7
Nunavut					
Données manquantes	287	80	50 ^r	42	-16,0
Sexe					
Hommes	367	567	751 ^r	818	+8,9
Femmes	1 263	2 279	2 989 ^r	3 393	+13,5
Âge					
24 ans et moins	95	180	216 ^r	222	+2,8
25 à 44 ans	1 370	2 454	3 276 ^r	3 740	+14,2
45 à 54 ans	156	194	226 ^r	229	+1,3
55 ans et plus	9	18	22 ^r	20	-9,1
Canada	1 630	2 846	3 740 ^r	4 211	+12,6

Remarque : Comprend toutes les demandes pour lesquelles au moins 1 \$ en prestations de l'a.-e. pour parents d'enfants gravement malades a été versé. Toutes les demandes de prestations de l'a.-e. pour parents d'enfants gravement malades qui sont partagées entre deux parents sont considérées comme deux demandes de l'assurance-emploi distinctes.

¹ Les prestations pour parents d'enfants gravement malades sont offertes depuis juin 2013.

^c Pour des raisons de confidentialité, les données pour le Yukon, les Territoires du Nord-Ouest et le Nunavut ont été combinées.

^r Données révisées.

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. du Système de paye manuel de Service Canada.

Annexe 2.19.2 – Prestations pour parents d'enfants gravement malades¹: Durée effective moyenne² (nombre de semaines)

	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017 ^p	Écart (%) 2015-2016- 2016-2017
Province / Territoire					
Terre-Neuve et Labrador	26,6	21,4	17,8 ^r	17,1	-4,0
Île-du-Prince Édouard	11,6	10,8	11,0 ^r	24,7	+124,2
Nouvelle-Écosse	15,7	19,6	20,6 ^r	20,5	-0,5
Nouveau-Brunswick	9,1	16,2	21,0 ^r	19,3	-8,4
Québec	13,1	15,2	14,6 ^r	14,6	+0,1
Ontario	15,9	16,6	20,9 ^r	20,2	-3,2
Manitoba	19,7	16,0	19,9 ^r	19,6	-1,6
Saskatchewan	10,4	15,1	21,4 ^r	18,3	-14,7
Alberta	15,8	16,5	21,1 ^r	20,9	-1,0
Colombie-Britannique	15,3	16,3	20,2 ^r	18,0	-11,1
Yukon					
Territoires du Nord-Ouest	23,3 ^c	19,6 ^c	10,5 ^{c,r}	25,0 ^c	+138,1
Nunavut					
Données manquantes	10,7	13,0	7,4 ^r	6,2	-15,7
Sexe					
Hommes	12,9	14,9	16,0 ^r	14,3	-11,0
Femmes	14,1	16,5	18,3 ^r	18,7	+2,2
Âge					
24 ans et moins	12,7	15,0	15,8 ^r	16,0	+1,3
25 à 44 ans	13,5	15,8	17,2 ^r	16,7	-2,4
45 à 54 ans	16,9	22,1	21,5 ^r	21,7	+0,9
55 ans et plus	17,5	11,9	12,7 ^r	21,9	+72,7
Canada	13,8	16,2	17,5 ^r	17,2	-1,9

Remarque : Les variations en pourcentage sont basées sur des chiffres non arrondis. Comprend toutes les demandes pour lesquelles au moins 1 \$ en prestations de l'a.-e. pour parents d'enfants gravement malades a été versé. Toutes les demandes de prestations de l'a.-e. pour parents d'enfants gravement malades qui sont partagées entre deux parents sont considérées comme deux demandes de l'assurance-emploi distinctes.

¹ Les prestations pour parents d'enfants gravement malades sont offertes depuis juin 2013.

² Les statistiques sur la durée effective des prestations de l'a.-e. pour parents d'enfants gravement malades ont été estimées en utilisant toutes les demandes de prestations établies au cours de l'exercice financier.

^c Pour des raisons de confidentialité, les données pour le Yukon, les Territoires du Nord-Ouest et le Nunavut ont été combinées.

^p Données préliminaires.

^r Données révisées.

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. du Système de paye manuel de Service Canada.

Annexe 2.19.3 – Prestations pour parents d'enfants gravement malades¹: Taux de prestations hebdomadaires moyen² (en dollars)

	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	Écart (%) 2015-2016- 2016-2017
Province / Territoire					
Terre-Neuve et Labrador	323	431	422 ^r	446	+5,5
Île-du-Prince Édouard	373	376	467 ^r	437	-6,4
Nouvelle-Écosse	436	396	403 ^r	441	+9,4
Nouveau-Brunswick	450	415	435 ^r	402	-7,5
Québec	410	423	435 ^r	442	+1,6
Ontario	425	435	443 ^r	457	+3,1
Manitoba	419	432	431 ^r	435	+1,0
Saskatchewan	431	452	477 ^r	442	-7,3
Alberta	455	452	457 ^r	462	+1,1
Colombie-Britannique	417	434	447 ^r	442	-1,1
Yukon					
Territoires du Nord-Ouest	501 ^c	501 ^c	442 ^{c,r}	454 ^c	+2,8
Nunavut					
Sexe					
Hommes	456	457	474	481	+1,3
Femmes	416	428	424 ^r	430	+1,5
Âge					
24 ans et moins	350	346	376 ^r	374	-0,6
25 à 44 ans	433	441	445 ^r	452	+1,6
45 à 54 ans	396	431	435 ^r	443	+1,8
55 ans et plus	371	409	418 ^r	455	+8,9
Canada	425	433	440 ^r	447	+1,5

Remarque : Les variations en pourcentage sont basées sur des chiffres non arrondis. Comprend toutes les demandes pour lesquelles au moins 1 \$ en prestations de l'a.-e. pour parents d'enfants gravement malades a été versé. Toutes les demandes de prestations de l'a.-e. pour parents d'enfants gravement malades qui sont partagées entre deux parents sont considérées comme deux demandes de l'assurance-emploi distinctes.

¹ Les prestations pour parents d'enfants gravement malades sont offertes depuis juin 2013.

² Tiennent compte du montant du supplément familial versé aux personnes ayant touché des prestations pour parents d'enfants gravement malades.

^c Pour des raisons de confidentialité, les données pour le Yukon, les Territoires du Nord-Ouest et le Nunavut ont été combinées.

^r Données révisées.

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. du Système de paye manuel de Service Canada.

Annexe 2.19.4 – Prestations pour parents d'enfants gravement malades¹: Montants versés² (en millions de dollars)

	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	Écart (%) 2015-2016- 2016-2017
Province / Territoire					
Terre-Neuve et Labrador	0,1	0,3	0,3	0,3	+9,0
Île-du-Prince Édouard	0,0	0,0	0,2	0,1	-23,0
Nouvelle-Écosse	0,3	0,5	0,5	0,6	+10,8
Nouveau-Brunswick	0,2	0,4	0,5	0,5	-1,8
Québec	1,4	4,0	4,9	5,5	+11,9
Ontario	3,1	6,8	8,9 ^r	9,9	+11,8
Manitoba	0,3	0,6	0,8	1,0	+22,9
Saskatchewan	0,2	0,5	0,9	0,9	+2,5
Alberta	1,2	2,9	3,7	4,2	+14,8
Colombie-Britannique	0,9	2,4	2,8	3,1	+8,6
Yukon					
Territoires du Nord-Ouest	0,0 ^c	0,1 ^c	0,1 ^c	0,1 ^c	+62,9
Nunavut					
Données manquantes	1,2	0,5	0,1	0,1	-13,0
Sexe					
Hommes	2,1	3,7	5,2 ^r	5,3	+0,6
Femmes	6,9	15,1	18,6 ^r	21,2	+14,3
Âge					
24 ans et moins	0,4	0,9	1,1 ^r	1,1	-2,9
25 à 44 ans	7,6	16,1	20,5 ^r	23,3	+13,2
45 à 54 ans	1,0	1,8	2,0 ^r	2,0	+1,3
55 ans et plus	0,1	0,1	0,1	0,1	-13,3
Canada	8,9	18,9	23,8 ^r	26,5	+11,3

Remarque : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre aux totaux indiqués. Les variations en pourcentage sont basées sur des chiffres non arrondis. Comprend toutes les demandes pour lesquelles au moins 1 \$ en prestations de l'a.-e. pour parents d'enfants gravement malades a été versé.

¹ Les prestations pour parents d'enfants gravement malades sont offertes depuis juin 2013.

² Tiennent compte du montant du supplément familial versé aux personnes ayant touché des prestations pour parents d'enfants gravement malades.

^c Pour des raisons de confidentialité, les données pour le Yukon, les Territoires du Nord-Ouest et le Nunavut ont été combinées.

^r Données révisées.

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. du Système de paye manuel de Service Canada.

Annexe 2.20.1 – Prestations pour travail partagé: Nouvelles demandes établies

	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	Écart (%) 2015-2016– 2016-2017
Province / Territoire						
Terre-Neuve-et-Labrador	20 ^c	13 ^c	14	43	41	-4,7
Île-du-Prince-Édouard			82	12	10	-16,7
Nouvelle-Écosse	266	151	20 ^c	205	145	-29,3
Nouveau-Brunswick	78	67		42	16	-61,9
Québec	6 310	4 759	3 580	4 451	2 737	-38,5
Ontario	5 373	4 512	2 255	2 849	2 017	-29,2
Manitoba	519	536	262	2 482	915	-63,1
Saskatchewan	11	68	742	1 035	577	-44,3
Alberta	483	1 024	631	7 939	4 872	-38,6
Colombie-Britannique	815	534	438	1 463	606	-58,6
Yukon	15		0	0	0	s.o.
Territoires du Nord-Ouest	0	9 ^c	0	0	0	s.o.
Nunavut	0	0	0	0	0	s.o.
Sexe						
Hommes	9 594	8 078	5 952	15 933	8 883	-44,2
Femmes	4 296	3 595	2 072	4 588	3 053	-33,5
Âge						
24 ans et moins	759	546	497	1 425	718	-49,6
25 à 44 ans	10 492	5 689	5 130	3 475	9 463	-41,4
45 à 54 ans	7 588	4 584	3 702	2 403	5 539	-43,2
55 ans et plus	4 173	2 858	2 295	1 649	4 094	-38,3
Canada	13 890	11 673	8 024	20 521	11 936	-41,8

Remarque : Comprend toutes les demandes pour lesquelles au moins 1\$ de prestations pour travail partagé de l'a.-e. a été versé.

^c Pour des raisons de confidentialité, les données pour certaines provinces et territoires au cours de différentes années ont été combinées.

Source : Emploi et Développement social Canada, 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, qui se fondent sur un échantillon de 10%.

Annexe 2.20.2 – Prestations pour travail partagé: Durée effective moyenne¹ (nombre de semaines)

	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	Écart (%) 2015-2016– 2016-2017
Province / Territoire						
Terre-Neuve-et-Labrador	16,6 ^c	18,7 ^c	17,3	18,7	25,9 ^p	+38,2
Île-du-Prince-Édouard			6,9	25,1	13,2 ^p	-47,4
Nouvelle-Écosse	13,9	13,3	15,3 ^c	13,2	19,9 ^p	+50,8
Nouveau-Brunswick	20,7	17,2		17,3	12,1 ^p	-29,9
Québec	12,7	13,6	13,2	11,9	17,5 ^p	+47,2
Ontario	11,9	14,4	14,0	15,8	12,4 ^p	-21,5
Manitoba	10,3	12,8	15,3	16,1	14,6 ^p	-8,9
Saskatchewan	16,3	10,7	18,5	17,7	17,8 ^p	+0,6
Alberta	8,7	4,6	14,6	21,6	19,6 ^p	-9,2
Colombie-Britannique	10,8	12,5	13,9	19,0	12,7 ^p	-33,5
Yukon	9,7	32,1 ^c	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Territoires du Nord-Ouest	s.o.		s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Nunavut	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Sexe						
Hommes	11,8	12,6	13,7	17,2	16,2 ^p	-5,8
Femmes	12,9	14,1	15,1	18,7	19,9 ^p	+6,5
Âge						
24 ans et moins	10,7	11,9	11,0	15,8	16,0 ^p	+0,7
25 à 44 ans	11,8	12,4	13,9	17,4	16,9 ^p	-2,5
45 à 54 ans	12,2	13,6	14,5	17,7	17,5 ^p	-1,2
55 ans et plus	13,0	13,9	14,7	18,2	17,3 ^p	-4,8
Canada	12,1	13,1	14,1	17,5	17,1 ^p	-2,5

Remarque : Les variations en pourcentage sont basées sur des chiffres non arrondis. Comprend toutes les demandes pour lesquelles au moins 1\$ de prestations pour travail partagé de l'a.-e. a été versé.

¹ Par le passé, les données sur la durée effective des prestations pour travail partagé 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 pour travail partagé 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 2016-2017 seront révisées, si nécessaire, dans le Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi 2017-2018.

^p Données préliminaires.

^c Pour des raisons de confidentialité, les données pour certaines provinces et territoires au cours de différentes années ont été combinées.

Source : Emploi et Développement social Canada, 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, qui se fondent sur un échantillon de 10%.

Annexe 2.20.3 – Prestations pour travail partagé: Taux de prestations hebdomadaires moyen¹ (en dollars)

	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	Écart (%) 2015-2016– 2016-2017
Province / Territoire						
Terre-Neuve-et-Labrador	207 ^c	119 ^c	135	168	187	+11,3
Île-du-Prince-Édouard			160	186	211	+13,4
Nouvelle-Écosse	96	117	196 ^c	136	137	+0,7
Nouveau-Brunswick	133	127		128	176	+37,5
Québec	112	107	120	116	113	-2,6
Ontario	97	103	118	117	118	+0,9
Manitoba	101	110	135	119	101	-15,1
Saskatchewan	166	194	196	142	142	0,0
Alberta	130	222	146	142	137	-3,5
Colombie-Britannique	114	114	121	150	114	-24,0
Yukon	125		s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Territoires du Nord-Ouest	s.o.	117 ^c	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Nunavut	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Sexe						
Hommes	115	123	135	136	131	-3,7
Femmes	88	103	112	115	107	-7,0
Âge						
24 ans et moins	97	99	122	133	120	-9,8
25 à 44 ans	107	123	132	133	125	-6,0
45 à 54 ans	108	114	130	128	126	-1,6
55 ans et plus	108	113	125	129	124	-3,9
Canada	107	117	129	131	125	-4,6

Note : Les variations en pourcentage sont basées sur des chiffres non arrondis. Comprend toutes les demandes pour lesquelles au moins 1\$ de prestations pour travail partagé de l'a.-e. a été versé.

¹ Tiennent compte du montant du supplément familial versé aux personnes ayant touché des prestations pour travail partagé.

^c Pour des raisons de confidentialité, les données pour certaines provinces et territoires au cours de différentes années ont été combinées.

Source : Emploi et Développement social Canada, 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, qui se fondent sur un échantillon de 10%.

Annexe 2.20.4 – Prestations pour travail partagé: Montants versés¹ (en millions de dollars)

	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	Écart (%) 2015-2016– 2016-2017
Province / Territoire						
Terre-Neuve-et-Labrador	0,2 ^c	0,1 ^c	0,0	0,1	0,2	+128,2
Île-du-Prince-Édouard			0,1	0,1	0,0	-100,0
Nouvelle-Écosse	0,5	0,2	0,3 ^c	0,3	0,7	+107,1
Nouveau-Brunswick	0,2	0,1		0,0	0,1	+536,2
Québec	11,8	8,9	8,0	6,0	6,5	+9,9
Ontario	10,2	8,7	5,4	5,3	4,7	-10,1
Manitoba	0,7	1,0	0,5	3,3	3,3	-1,4
Saskatchewan	0,1	0,2	2,4	2,9	2,1	-30,0
Alberta	0,8	1,2	0,4	17,1	23,5	+37,8
Colombie-Britannique	1,7	0,9	0,8	3,8	2,4	-37,8
Yukon	0,0		0,0	0,0	0,0	s.o.
Territoires du Nord-Ouest	0,0	0,0 ^c	0,0	0,0	0,0	s.o.
Nunavut	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	s.o.
Sexe						
Hommes	18,6	15,0	14,1	30,5	32,3	+6,0
Femmes	7,5	6,3	3,6	8,3	11,1	+33,3
Âge						
24 ans et moins	1,0	1,0	0,8	2,4	2,3	-3,4
25 à 44 ans	9,9	8,7	8,3	17,5	20,3	+16,3
45 à 54 ans	8,9	7,0	5,2	11,6	12,2	+4,7
55 ans et plus	6,3	4,6	3,4	7,3	8,6	+17,9
Canada	26,1	21,3	17,7	38,8	43,4	+11,9

Remarque : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre aux totaux indiqués. Les variations en pourcentage sont basées sur des chiffres non arrondis. Comprend toutes les demandes pour lesquelles au moins 1\$ de prestations pour travail partagé de l'a.-e. a été verse.

¹ Tiennent compte du montant du supplément familial versé aux personnes ayant touché des prestations pour travail partagé.

^c Pour des raisons de confidentialité, les données pour certaines provinces et territoires au cours de différentes années ont été combinées.

Source : Emploi et Développement social Canada, 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, qui se fondent sur un échantillon de 10%.

Annexe 2.21.1 – Prestations pour travail partagé (selon l'industrie): Nouvelles demandes établies

	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	Écart (%) 2015-2016– 2016-2017
Industries productrices de biens	11 121	9 087	5 365	15 612	9 315	-40,3
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	135	94	75	40	10	-75,0
Exploitation minière et extraction de pétrole et de gaz	17	148	67	514 ^c	281 ^c	-45,3
Services publics	0	0	0			
Construction	278	324	208	627	550	-12,3
Fabrication	10 691	8 521	5 015	14 431	8 474	-41,3
Industries productrices de services	2 584	2 511	2 462	4 869	2 439	-49,9
Commerce de gros	605	722	849	2 026	1 017	-49,8
Commerce de détail	421	167	171	521	167	-67,9
Transport et entreposage	80					
Finance et assurances	36	155 ^c	71 ^c	220 ^c	78 ^c	-64,5
Services immobiliers et services de location et de location à bail	18		25	131	203	+55,0
Services professionnels, scientifiques et techniques	823	895 ^c	889	1 069	543	-49,2
Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien ¹	329	141	114	170	175	+2,9
Services d'enseignement	57 ^c	16	49	45 ^c	32 ^c	-28,9
Soins de santé et assistance sociale		192	66			
Information, culture et loisirs ²	59	55	60	105	23	-78,1
Hébergement et services de restauration	32	19	26	216	29	-86,6
Autres services (sauf les administrations publiques)	117	142	141	352	169	-52,0
Administrations publiques	192 ^c	82 ^c	198 ^c	54 ^c	185 ^c	+242,6
Non classées						
Canada	13 890	11 673	8 024	20 521	11 936	-41,8

Remarque : Comprend toutes les demandes pour lesquelles au moins 1 \$ de prestations pour travail partagé de l'a.-e. a été verse.

¹ 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.

² 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.

^c Pour des raisons de confidentialité, les données pour certaines industries au cours de différentes années ont été combinées.

Source : Emploi et Développement social Canada, 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, qui se fondent sur un échantillon de 10 %.

Annexe 2.21.2 – Prestations pour travail partagé (selon l'industrie): Durée effective moyenne¹ (nombre de semaines)

	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	Écart (%) 2015-2016– 2016-2017
Industries productrices de biens	11,8	12,0	13,2	16,4	16,0^P	-2,7
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	16,3	11,8	7,7	8,5	13,0 ^P	+53,2
Exploitation minière et extraction de pétrole et de gaz	21,0	11,3	16,6	20,6 ^C	21,3 ^{C,P}	+3,7
Services publics	0,0	0,0	0,0			
Construction	14,1	12,5	11,9	14,5	17,4 ^P	+19,7
Fabrication	11,7	12,0	13,3	16,4	15,6 ^P	-4,7
Industries productrices de services	13,4	16,7	15,8	21,1	21,5^P	+1,6
Commerce de gros	15,0	16,5	18,1	20,2	20,9 ^P	+3,3
Commerce de détail	12,1	18,7	11,4	18,2	19,3 ^P	+6,1
Transport et entreposage	19,1					
Finance et assurances	13,0	17,3 ^C	18,2 ^C	21,8 ^C	25,6 ^{C,P}	+17,7
Services immobiliers et services de location et de location à bail	19,1		13,9	18,3	25,7 ^P	+41,0
Services professionnels, scientifiques et techniques	12,8	18,1 ^C	15,1	22,3	20,0 ^P	-10,3
Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien ²	11,7	15,6	14,8	23,3	19,7 ^P	-15,6
Services d'enseignement		20,4	15,0			
Soins de santé et assistance sociale	21,4 ^C	12,2	18,5	19,6 ^C	22,0 ^{C,P}	+12,4
Information, culture et loisirs ³	11,6	15,4	17,6	32,2	35,4 ^P	+9,9
Hébergement et services de restauration	11,0	12,5	12,3	25,7	13,8 ^P	-46,6
Autres services (sauf les administrations publiques)	12,3	14,2	9,6	20,7	25,2 ^P	+21,8
Administrations publiques						
	12,1 ^C	15,5 ^C	16,5 ^C	15,8 ^C	19,0 ^{C,P}	+20,1
Non classées						
Canada	12,1	13,1	14,1	17,5	17,1^P	-2,5

Remarque : Les variations en pourcentage sont basées sur des chiffres non arrondis. Comprend toutes les demandes pour lesquelles au moins 1 \$ de prestations pour travail partagé de l'a.-e. a été versé.

¹ Par le passé, les données sur la durée effective des prestations pour travail partagé 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 pour travail partagé 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 2016-2017 seront révisées, si nécessaire, dans le Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi 2017-2018.

² 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.

³ 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.

^C Pour des raisons de confidentialité, les données pour certaines industries au cours de différentes années ont été combinées.

^P Données préliminaires.

Source : Emploi et Développement social Canada, 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, qui se fondent sur un échantillon de 10 %.

Annexe 2.21.3 – Prestations pour travail partagé (selon l'industrie): Taux de prestations hebdomadaires moyen¹ (en dollars)

	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	Écart (%) 2015-2016– 2016-2017
Industries productrices de biens	108	119	125	132	124	-6,1
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	99	99	153	142	116	-18,3
Exploitation minière et extraction de pétrole et de gaz	207	131	198	152 ^c	126 ^c	-17,1
Services publics	0	0	0			
Construction	122	112	113	153	148	-3,3
Fabrication	108	119	124	130	122	-6,2
Industries productrices de services	100	112	138	129	129	0,0
Commerce de gros	88	92	169	109	111	+1,8
Commerce de détail	82	102	126	115	130	+13,0
Transport et entreposage	102					
Finance et assurances	124	95 ^c	155 ^c	135 ^c	158 ^c	+17,0
Services immobiliers et services de location et de location à bail	128		116	125	132	+5,6
Services professionnels, scientifiques et techniques	120	141 ^c	122	138	145	+5,1
Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien ²	84	97	111	140	139	-0,7
Services d'enseignement		103	144			
Soins de santé et assistance sociale	100 ^c	86	100	126 ^c	124 ^c	-1,6
Information, culture et loisirs ³	104	101	124	179	152	-15,1
Hébergement et services de restauration	103	86	103	211	125	-40,8
Autres services (sauf les administrations publiques)	112	118	114	158	151	-4,4
Administrations publiques						
Non classées	103^c	92^c	128^c	148^c	130^c	-12,2
Canada	107	117	129	131	125	-4,6

Remarque : Les variations en pourcentage sont basées sur des chiffres non arrondis. Comprend toutes les demandes pour lesquelles au moins 1\$ de prestations pour travail partagé de l'a.-e. a été versé.

¹ Tiennent compte du montant du supplément familial versé aux personnes ayant touché des prestations pour travail partagé.

² 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.

³ 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.

^c Pour des raisons de confidentialité, les données pour certaines industries au cours de différentes années ont été combinées.

Source : Emploi et Développement social Canada, 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, qui se fondent sur un échantillon de 10 %.

Annexe 2.21.4 – Prestations pour travail partagé (selon l'industrie): Montants versés¹ (en millions de dollars)

	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	Écart (%) 2015-2016– 2016-2017
Industries productrices de biens	20,6	15,9	11,7	27,6	30,1	+9,1
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	0,2	0,2	0,1	0,1	0,0	-70,1
Exploitation minière et extraction de pétrole et de gaz	0,2	0,3	0,3	1,6 ^c	1,3 ^c	-20,2
Services publics	0,0	0,0	0,0			
Construction	1,0	0,6	0,3	0,8	1,4	+77,3
Fabrication	19,1	14,8	11,1	25,1	27,4	+9,1
Industries productrices de services	5,1	5,2	5,8	11,2	12,8	+14,3
Commerce de gros	1,4	1,0	2,4	3,9	3,8	-2,5
Commerce de détail	1,0	0,6	0,2	0,8	1,2	+47,2
Transport et entreposage	0,3					
Finance et assurances	0,1	0,3 ^c	0,1 ^c	0,4 ^c	0,9 ^c	+131,9
Services immobiliers et services de location et de location à bail	0,0		0,1	0,3	1,0	+247,6
Services professionnels, scientifiques et techniques	1,3	2,2 ^c	2,3	2,7	2,6	-4,8
Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien ²	0,4	0,3	0,2	0,2	0,8	+265,6
Services d'enseignement		0,0	0,1			
Soins de santé et assistance sociale	0,2 ^c	0,2	0,1	0,1 ^c	0,1 ^c	+1,6
Information, culture et loisirs ³	0,2	0,1	0,2	0,5	0,4	-17,6
Hébergement et services de restauration	0,1	0,0	0,0	1,3	0,7	-48,2
Autres services (sauf les administrations publiques)	0,1	0,4	0,1	1,1	1,4	+30,3
Administrations publiques						
	0,4 ^c	0,2 ^c	0,2 ^c	0,0 ^c	0,5 ^c	+1 459,6
Non classées						
Canada	26,1	21,3	17,7	38,8	43,4	+11,9

Remarque : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre aux totaux indiqués. Les variations en pourcentage sont basées sur des chiffres non arrondis. Comprend toutes les demandes pour lesquelles au moins 1 \$ de prestations pour travail partagé de l'a.-e. a été versé.

¹ Tiennent compte du montant du supplément familial versé aux personnes ayant touché des prestations pour travail partagé.

² 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.

³ 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.

^c Pour des raisons de confidentialité, les données pour certaines industries au cours de différentes années ont été combinées.

Source : Emploi et Développement social Canada, 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, qui se fondent sur un échantillon de 10%.

Annexe 2.22.1 – Supplément familial: Nouvelles demandes établies

	2015-2016	2016-2017	Écart (%) 2015-2016– 2016-2017
Province / Territoire			
Terre-Neuve-et-Labrador	2 490	2 500	+0,4
Île-du-Prince-Édouard	990	1 020	+3,0
Nouvelle-Écosse	4 600	4 440	-3,5
Nouveau-Brunswick	4 100	4 100	0,0
Québec	17 470	18 200	+4,2
Ontario	27 680	26 330	-4,9
Manitoba	4 390	4 070	-7,3
Saskatchewan	2 660	3 050	14,7
Alberta	6 380	6 700	+5,0
Colombie-Britannique	9 030	8 780	-2,8
Yukon	20	40	+100,0
Territoires du Nord-Ouest	20	90	+350,0
Nunavut	80	90	+12,5
Sexe			
Hommes	16 540	16 480	-0,4
Femmes	63 370	62 930	-0,7
Âge			
24 ans et moins	10 420	9 820	-5,8
25 à 44 ans	57 080	57 040	-0,1
45 à 54 ans	10 840	10 980	+1,3
55 ans et plus	1 570	1 570	0,0
Catégorie de prestataires¹			
Travailleurs de longue date	7 300	6 290	-13,8
Prestataires occasionnels	65 170	66 460	+2,0
Prestataires fréquents	7 440	6 660	-10,5
Canada	79 910	79 410	-0,6

Remarque : Comprend toutes les demandes pour lesquelles au moins 1 \$ en prestations de supplément familial de l'a.-e. a été versé.

¹ Voir l'Annexe 2.1 pour les définitions des catégories des prestataires.

Source : Emploi et développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi (a.-e.). Les données reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'a.-e.

Annexe 2.22.2 – Supplément familial: Pourcentage des nouvelles demandes établies comprenant un supplément familial (%)

	2015-2016	2016-2017
Province / Territoire		
Terre-Neuve-et-Labrador	2,9	3,4
Île-du-Prince-Édouard	4,5	4,5
Nouvelle-Écosse	5,6	5,4
Nouveau-Brunswick	4,6	4,6
Québec	3,5	3,8
Ontario	4,9	4,8
Manitoba	6,8	6,9
Saskatchewan	4,7	6,1
Alberta	2,7	3,3
Colombie-Britannique	4,2	4,4
Yukon	0,8	1,7
Territoires du Nord-Ouest	0,9	3,8
Nunavut	6,5	7,0
Sexe		
Hommes	1,5	1,7
Femmes	7,5	7,5
Âge		
24 ans et moins	5,4	5,5
25 à 44 ans	6,1	6,5
45 à 54 ans	2,7	3,0
55 ans et plus	0,4	0,4
Catégorie de prestataires¹		
Travailleurs de longue date	1,2	1,2
Prestataires occasionnels	6,6	6,9
Prestataires fréquents	2,2	2,1
Canada	4,2	4,4

Remarque : Comprend toutes les demandes pour lesquelles au moins 1 \$ en prestations de supplément familial de l'a.-e. a été versé.

¹ Voir l'Annexe 2.1 pour les définitions des catégories des prestataires.

Source : Emploi et développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi (a.-e.). Les données reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'a.-e.

Annexe 2.22.3 – Supplément familial: Supplément familial hebdomadaire moyen (en dollars)

	2015-2016	2016-2017	Écart (%) 2015-2016– 2016-2017
Province / Territoire			
Terre-Neuve-et-Labrador	42	39	-8,3
Île-du-Prince-Édouard	43	41	-3,8
Nouvelle-Écosse	43	45	+5,8
Nouveau-Brunswick	39	41	+7,0
Québec	43	42	-0,5
Ontario	40	43	+7,5
Manitoba	49	55	+13,6
Saskatchewan	44	49	+12,4
Alberta	41	44	+8,0
Colombie-Britannique	39	43	+9,0
Yukon	60	30	-50,5
Territoires du Nord-Ouest	15	35	+138,4
Nunavut	61	44	-27,9
Sexe			
Hommes	47	47	+0,6
Femmes	40	43	+7,0
Âge			
24 ans et moins	35	38	+9,6
25 à 44 ans	44	47	+6,2
45 à 54 ans	37	36	-2,7
55 ans et plus	36	34	-5,0
Catégorie de prestataires¹			
Travailleurs de longue date	34	38	+11,8
Prestataires occasionnels	42	45	+5,9
Prestataires fréquents	39	38	-3,6
Canada	41	44	+5,8

Remarque : Comprend toutes les demandes pour lesquelles au moins 1 \$ en prestations de supplément familial de l'a.-e. a été versé.

¹ Voir l'Annexe 2.1 pour les définitions des catégories des prestataires.

Source : Emploi et développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi (a.-e.). Les données reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'a.-e.

Annexe 2.22.4 – Supplément familial: Taux de prestations hebdomadaires moyen¹ (en dollars)

	2015-2016	2016-2017	Écart (%) 2015-2016– 2016-2017
Province / Territoire			
Terre-Neuve-et-Labrador	332	341	+2,4
Île-du-Prince-Édouard	340	343	+1,1
Nouvelle-Écosse	329	324	-1,5
Nouveau-Brunswick	338	340	+0,5
Québec	353	360	+2,1
Ontario	336	341	+1,5
Manitoba	349	369	+5,7
Saskatchewan	359	359	-0,1
Alberta	357	366	+2,6
Colombie-Britannique	338	349	+3,3
Yukon	461	480	+4,1
Territoires du Nord-Ouest	500	432	-13,4
Nunavut	385	344	-10,7
Sexe			
Hommes	393	397	+1,1
Femmes	330	337	+2,3
Âge			
24 ans et moins	297	299	+0,4
25 à 44 ans	350	358	+2,4
45 à 54 ans	345	349	+1,3
55 ans et plus	363	355	-2,2
Catégorie de prestataires²			
Travailleurs de longue date	372	380	+2,0
Prestataires occasionnels	337	344	+2,1
Prestataires fréquents	361	375	+3,9
Canada	343	350	+2,0

Remarque : Les variations en pourcentage sont basées sur des chiffres non arrondis. Comprend toutes les demandes pour lesquelles au moins 1 \$ en prestations de supplément familial de l'a.-e. a été versé.

¹ Les moyennes incluent toutes les demandes d'assurance-emploi qui ont fourni un montant du supplément familial versé aux personnes ayant touché des prestations d'assurance-emploi.

² Voir l'Annexe 2.1 pour les définitions des catégories des prestataires.

Source : Emploi et développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi (a.-e.). Les données reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'a.-e.

Annexe 2.22.5 – Supplément familial: Montants versés (en millions de dollars)

	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	Écart (%) 2015-2016– 2016-2017
Province / Territoire							
Terre-Neuve-et-Labrador	4,6	4,3	3,7	3,6	3,4	3,1	-8,7
Île-du-Prince-Édouard	1,8	1,6	1,3	1,3	1,2	1,3	+7,3
Nouvelle-Écosse	7,6	7,1	5,8	5,1	6,2	5,7	-7,7
Nouveau-Brunswick	5,8	5,5	5,5	5,0	4,9	4,6	-4,7
Québec	19,1	17,9	15,8	15,2	15,3	15,5	+0,8
Ontario	41,1	39,3	35,6	32,7	32,8	30,0	-8,6
Manitoba	6,3	6,4	5,7	5,4	5,5	6,1	+10,3
Saskatchewan	4,7	4,3	3,9	3,9	3,3	4,2	+27,6
Alberta	7,2	7,1	6,9	7,3	7,4	8,1	+9,0
Colombie-Britannique	14,2	13,0	10,8	10,3	10,3	9,8	-4,4
Yukon	0,1	0,1	0,0	0,1	0,0	0,0	-40,5
Territoires du Nord-Ouest	0,2	0,1	0,0	0,1	0,0	0,1	+83,8
Nunavut	0,0	0,1	0,1	0,0	0,1	0,1	-43,8
Sexe							
Hommes	21,7	20,1	17,9	16,4	17,0	17,0	0,0
Femmes	90,9	86,5	77,3	73,6	73,6	71,6	-2,6
Âge							
24 ans et moins	17,6	15,4	13,8	13,6	13,5	12,1	-10,2
25 à 44 ans	83,1	78,9	70,6	66,8	67,5	67,0	-0,8
45 à 54 ans	10,7	11,0	9,6	8,4	8,3	8,5	+1,7
55 ans et plus	1,1	1,2	1,1	1,2	1,3	1,1	-15,0
Catégorie de prestataires¹							
Travailleurs de longue date	7,9	87,6	80,6	78,4	77,9	75,9	-2,5
Prestataires occasionnels	93,6	10,7	8,9	7,7	7,4	6,8	-8,8
Prestataires fréquents	11,1	8,3	5,6	3,9	5,3	6,0	+12,0
Canada	112,6	106,6	95,2	90,0	90,6	88,7	-2,1

Remarque : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre aux totaux indiqués. Les variations en pourcentage sont basées sur des chiffres non arrondis. Inclut seulement les prestations versées en supplément familial.

¹ Voir l'Annexe 2.1 pour les définitions des catégories des prestataires.

Source : Emploi et développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi (a.-e.). Les données reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'a.-e.

Annexe 2.23.1 – Travail pendant une période de prestations régulières: Nombre de demandes de prestations pour des prestations régulières complétées avec du travail pendant la période de prestations^{1,2}

	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017 ^P	Écart (%) 2015-2016 - 2016-2017
Province / Territoire						
Terre-Neuve et Labrador	46 040	38 990	38 000	36 560	34 830	-4,7
Île-du-Prince-Édouard	12 040	10 010	9 100	8 950	8 970	+0,2
Nouvelle-Écosse	43 170	37 530	33 780	34 730	34 300	-1,2
Nouveau-Brunswick	51 930	45 680	44 010	43 590	44 740	+2,6
Québec	285 700	256 330	257 360	249 000	246 390	-1,0
Ontario	191 680	177 100	180 650	182 430	163 170	-10,6
Manitoba	18 250	15 940	17 750	15 790	17 940	+13,6
Saskatchewan	13 560	11 790	12 590	14 650	15 480	+5,7
Alberta	36 770	34 880	35 170	43 880	73 950	+68,5
Colombie-Britannique	80 780	69 650	70 660	66 910	66 380	-0,8
Yukon	1 120	1 190	920	870	760	-12,6
Territoires du Nord-Ouest	710	720	720	750	760	+1,3
Nunavut	360	320	270	230	240	+4,3
Sexe						
Hommes	461 470	415 740	418 680	418 140	439 380	+5,1
Femmes	320 640	284 390	282 300	280 200	268 530	-4,2
Âge						
24 ans et moins	78 310	70 010	67 960	67 700	73 210	+8,1
25 à 44 ans	348 650	318 740	319 090	325 920	334 160	+2,5
45 à 54 ans	221 030	199 200	198 710	188 990	182 940	-3,2
55 ans et plus	134 120	112 180	115 220	115 730	117 600	+1,6
Canada	782 110	700 130	700 980	698 340	707 910	+1,4

Remarque : Comprend toutes les demandes de prestations pour lesquelles au moins 1 \$ en prestations régulières de l'a.-e. a été versé.

¹ À partir du rapport de cette année, le nombre et la proportion des demandes de prestations avec du travail pendant la période de prestations sont rapportés en se basant sur les demandes de prestations qui se sont complétées durant la période examinée. Les statistiques pour l'exercice financier examiné dans le rapport sont préliminaires et seront révisées, si nécessaire, dans le rapport de l'année prochaine.

² Les demandes complétées comprennent celles qui sont terminées et celles qui sont en dormance et étaient inactives en date du mois d'août de l'exercice financier suivant.

^P Données préliminaires.

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 2.23.2 – Travail pendant une période de prestations régulières: Nombre moyen de semaines de travail pendant une période de prestations régulières^{1,2} (nombre de semaines)

	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017 ^p	Écart (%) 2015-2016 - 2016-2017
Province / Territoire						
Terre-Neuve et Labrador	18,5 ^r	15,8	15,6 ^r	15,6 ^r	15,2	-2,7
Île-du-Prince-Édouard	19,0 ^r	14,5	13,7 ^r	13,1 ^r	13,9	+6,0
Nouvelle-Écosse	17,6 ^r	14,9	14,5 ^r	14,3 ^r	13,9	-2,6
Nouveau-Brunswick	19,5 ^r	15,9 ^r	16,8	13,5 ^r	16,3	-1,7
Québec	15,9 ^r	13,8 ^r	13,5 ^r	13,4 ^r	13,5	+0,5
Ontario	11,0 ^r	9,6	9,1 ^r	8,3 ^r	8,5	+2,1
Manitoba	7,4 ^r	6,2 ^r	5,7	6,0 ^r	5,8	-2,9
Saskatchewan	8,1 ^r	6,2	5,7 ^r	6,0 ^r	7,0	+12,5
Alberta	7,5 ^r	6,1 ^r	5,9 ^r	6,0 ^r	7,1	+18,6
Colombie-Britannique	11,2 ^r	9,6 ^r	8,9 ^r	8,9 ^r	9,0	+0,4
Yukon	10,0 ^r	7,6 ^r	8,7 ^r	7,6 ^r	7,0	-8,3
Territoires du Nord-Ouest	9,4 ^r	4,8 ^r	5,7 ^r	7,0	7,1	+0,4
Nunavut	12,4	7,9 ^r	5,8	7,3 ^r	8,5	+16,9
Sexe						
Hommes	13,6 ^r	11,8 ^r	11,6 ^r	11,2 ^r	11,0	-2,3
Femmes	14,5 ^r	12,2	11,5	11,1	11,5	+3,2
Âge						
24 ans et moins	10,9 ^r	9,4 ^r	9,3 ^r	9,1 ^r	8,8	-3,8
25 à 44 ans	13,0 ^r	11,2 ^r	10,7	10,4 ^r	10,4	+0,4
45 à 54 ans	15,6 ^r	13,7 ^r	13,1 ^r	12,8 ^r	12,7	-0,7
55 ans et plus	15,8 ^r	13,0	12,4 ^r	12,0 ^r	12,3	+2,5
Canada	14,0^r	12,0^r	11,5	11,2^r	11,2	-0,2

Remarque : Les variations en pourcentage sont basées sur des chiffres non arrondis. Comprend toutes les demandes de prestations pour lesquelles au moins 1 \$ en prestations régulières de l'a.-e. a été versé et pour lesquelles au moins 1 \$ en revenus d'emploi a été gagné pendant la période de prestations.

¹ À partir du rapport de cette année, le nombre et la proportion des demandes de prestations avec du travail pendant la période de prestations sont rapportés en se basant sur les demandes de prestations qui se sont complétées durant la période examinée. Les statistiques pour l'exercice financier examiné dans le rapport sont préliminaires et seront révisées, si nécessaire, dans le rapport de l'année prochaine.

² Les demandes complétées comprennent celles qui sont terminées et celles qui sont en dormance et étaient inactives en date du mois d'août de l'exercice financier suivant.

^r Données révisées.

^p Données préliminaires.

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 2.23.3 – Travail pendant une période de prestations régulières: Revenu d'emploi hebdomadaire moyen gagné pendant une période de prestations^{1,2} (en dollars)

	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017 ^P	Écart (%) 2015-2016 - 2016-2017
Province / Territoire						
Terre-Neuve et Labrador	796 ^r	888 ^r	965 ^r	1 014 ^r	997	-1,7
Île-du-Prince-Édouard	530	676 ^r	664	743 ^r	721	-3,0
Nouvelle-Écosse	675 ^r	750 ^r	803 ^r	848 ^r	852	+0,5
Nouveau-Brunswick	634 ^r	737 ^r	764 ^r	793	794	+0,2
Québec	632	710	731 ^r	750 ^r	762	+1,5
Ontario	560 ^r	596 ^r	638 ^r	631 ^r	650	+2,9
Manitoba	487	536 ^r	569	574 ^r	623	+8,6
Saskatchewan	588 ^r	671 ^r	699 ^r	769 ^r	739	-4,0
Alberta	750 ^r	794 ^r	841 ^r	891 ^r	834	-6,4
Colombie-Britannique	600 ^r	649 ^r	673 ^r	735 ^r	728	-0,9
Yukon	615 ^r	672 ^r	651 ^r	663 ^r	668	+0,7
Territoires du Nord-Ouest	590 ^r	741 ^r	819 ^r	899 ^r	821	-8,7
Nunavut	728 ^r	818 ^r	682	819 ^r	628	-23,3
Sexe						
Hommes	767	841	878 ^r	907 ^r	904	-0,3
Femmes	416	464 ^r	485 ^r	502 ^r	507	+1,1
Âge						
24 ans et moins	502	563 ^r	591 ^r	603 ^r	616	+2,0
25 à 44 ans	633 ^r	690	725 ^r	750 ^r	770	+2,7
45 à 54 ans	683	729	761 ^r	793	794	+0,1
55 ans et plus	569 ^r	689 ^r	707 ^r	733	731	-0,2
Canada	623	688	719	744	754	+1,3

Remarque : Les variations en pourcentage sont basées sur des chiffres non arrondis. Comprend toutes les demandes de prestations pour lesquelles au moins 1 \$ en prestations régulières de l'a.-e. a été versé et pour lesquelles au moins 1 \$ en revenus d'emploi a été gagné pendant la période de prestations.

¹ À partir du rapport de cette année, le nombre et la proportion des demandes de prestations avec du travail pendant la période de prestations sont rapportés en se basant sur les demandes de prestations qui se sont complétées durant la période examinée. Les statistiques pour l'exercice financier examiné dans le rapport sont préliminaires et seront révisées, si nécessaire, dans le rapport de l'année prochaine.

² Les demandes complétées comprennent celles qui sont terminées et celles qui sont en dormance et étaient inactives en date du mois d'août de l'exercice financier suivant.

^r Données révisées.

^P Données préliminaires.

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 2.23.4 – Travail pendant une période de prestations régulières: Pourcentage des demandes de prestations régulières complétées avec un revenu provenant d'un travail pendant la période de prestations ^{1,2}

	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	Écart (pts de %) 2015-2016 - 2016-2017
Province / Territoire						
Terre-Neuve et Labrador	67,2	61,4	59,5	60,1	59,8	-0,3
Île-du-Prince-Édouard	64,4	56,4	55,0	55,6	52,3	-3,3
Nouvelle-Écosse	62,9	58,6	56,7	55,4	54,3	-1,0
Nouveau-Brunswick	67,3	62,8	62,6	61,5	60,0	-1,5
Québec	61,6	58,6	58,5	57,7	57,3	-0,4
Ontario	46,1	43,1	43,6	44,8	41,9	-2,9
Manitoba	46,5	43,3	45,8	42,8	43,2	+0,4
Saskatchewan	46,5	42,8	43,7	47,2	43,2	-3,9
Alberta	42,6	41,1	41,4	42,5	43,9	+1,5
Colombie-Britannique	50,8	47,9	48,2	48,0	47,0	-1,0
Yukon	53,1	53,8	42,4	48,3	39,0	-9,4
Territoires du Nord-Ouest	39,9	45,6	43,1	43,6	44,4	+0,8
Nunavut	37,5	34,0	36,5	41,8	31,6	-10,2
Sexe						
Hommes	53,7	50,2	50,4	49,7	48,8	-1,0
Femmes	56,1	52,9	52,6	53,5	51,3	-2,2
Âge						
24 ans et moins	52,5	50,7	51,2	50,8	50,3	-0,5
25 à 44 ans	55,6	53,1	53,5	53,6	52,3	-1,3
45 à 54 ans	60,6	58,6	58,6	58,5	56,7	-1,7
55 ans et plus	46,2	39,0	38,5	38,6	37,1	-1,5
Canada	54,7	51,3	51,3	51,2	49,7	-1,5

Remarque : Les variations en pourcentage sont basées sur des chiffres non arrondis. Comprend toutes les demandes de prestations pour lesquelles au moins 1 \$ en prestations régulières de l'a.-e. a été versé.

¹ À partir du rapport de cette année, le nombre et la proportion des demandes de prestations avec du travail pendant la période de prestations sont rapportés en se basant sur les demandes de prestations qui se sont complétées durant la période examinée. Les statistiques pour l'exercice financier examiné dans le rapport sont préliminaires et seront révisées, si nécessaire, dans le rapport de l'année prochaine.

² Les demandes complétées comprennent celles qui sont terminées et celles qui sont en dormance et étaient inactives en date du mois d'août de l'exercice financier suivant.

^r Données révisées.

^p Données préliminaires.

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 2.24 – Demandes de prestations pures et combinées qui sont complétées, part type de prestations, Canada

Type de prestations ¹	2014-2015		2015-2016		2016-2017	
	Nombre de demandes	Prestation combinées (%)	Nombre de demandes	Prestation combinées (%)	Nombre de demandes	Prestation combinées (%)
Régulières	1 446 200	10,9	1 451 370	11,0	1 467 290	11,9
Pêcheur	26 660	10,0	26 390	11,1	27 280	13,2
Maladie	368 270	47,3	370 370	47,3	398 040	47,4
Maternité	174 310	98,6	171 150	98,4	175 170	98,4
Parentales ²	199 100	86,9	195 930	86,9	202 880	86,0
Soignant	6 640	41,6	6 730	46,2	9 690	41,6
Travail partagé	10 420	25,0	13 250	19,8	17 950	22,1
Toutes les réclamations³	1 873 880	17,5	1 879 050	17,3	1 922 010	18,0

Remarque : Les demandes complétées comprennent celles qui sont terminées et celles qui sont en dormance et étaient inactives en date du mois d'août de l'exercice financier suivant.

¹ Excluent les prestations pour parents d'enfants gravement malades.

² Les prestations parentales pour les parents biologiques et les prestations parentales pour les parents adoptifs sont groupées ensemble.

³ Le nombre total de demandes d'assurance-emploi est inférieur à la somme des demandes associée à chaque type de prestations parce que les demandes de prestations combinées sont seulement comptabilisées une fois malgré qu'elles apparaissent dans plus d'un type de prestation.

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 2.25.1 – Remboursement des prestations d'assurance-emploi¹: Personnes qui ont remboursé des prestations

	2011	2012	2013	2014	2015	Écart (%) 2014-2015
Province / Territoire						
Terre-Neuve et Labrador	11 254	11 799	12 787	14 168	14 766	+4,2
Île-du-Prince-Édouard	1 013	1 358	1 048	1 275	1 422	+11,5
Nouvelle-Écosse	7 350	7 712	7 722	8 738	8 625	-1,3
Nouveau-Brunswick	5 687	6 488	6 499	7 220	6 869	-4,9
Québec	48 360	47 748	40 948	40 567	37 645	-7, 2
Ontario	45 635	42 376	38 373	43 716	45 100	+3,2
Manitoba	3 096	2 913	2 918	3 084	3 162	+2,5
Saskatchewan	4 842	4 621	4 585	4 690	4 982	+6,2
Alberta	26 890	23 918	22 813	23 415	28 296	+20,8
Colombie-Britannique	20 337	18 569	18 676	19 215	20 590	+7,2
Yukon	384	306	288	273	299	+9,5
Territoires du Nord-Ouest	374	317	275	259	264	+1,9
Nunavut	46	143	108	96	108	+12,5
Non-résidents du Canada	33	70	69	61	97	+59,0
Sexe						
Hommes	155 614	150 102	140 103	148 848	153 159	+2,9
Femmes	19 687	18 236	17 006	17 929	19 066	+6,3
Âge						
24 ans et moins	6 704	6 629	6 098	6 328	5 408	-14,5
25 à 44 ans	74 806	72 133	68 297	72 948	77 047	+5,6
45 à 54 ans	49 526	45 694	41 376	43 660	44 369	+1,6
55 ans et plus	44 265	43 882	41 338	43 841	45 401	+3,6
Canada	175 301	168 338	157 109	166 777	172 225	+3,3

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 2014.

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 2.25.2 – Remboursement des prestations d'assurance-emploi¹: Montants remboursés (en millions de dollars)

	2011	2012	2013	2014	2015	Écart (%) 2014-2015
Province / Territoire						
Terre-Neuve et Labrador	19,6	19,5	21,0	26,9	28,7	+6,7
Île-du-Prince-Édouard	1,8	2,9	1,9	2,7	3,8	+42,3
Nouvelle-Écosse	12,7	13,9	14,5	17,5	20,0	+14,1
Nouveau-Brunswick	9,3	11,0	11,6	13,5	14,7	+8,9
Québec	49,3	49,9	45,3	46,1	44,3	-3,8
Ontario	47,6	44,9	44,5	49,8	54,8	+10,0
Manitoba	3,6	3,6	3,7	4,2	4,4	+4,9
Saskatchewan	5,6	5,5	5,7	6,4	7,1	+11,6
Alberta	35,4	29,8	29,1	31,2	40,0	+28,0
Colombie-Britannique	23,8	23,0	23,3	24,9	28,6	+15,2
Yukon	0,5	0,4	0,4	0,4	0,4	+8,9
Territoires du Nord-Ouest	0,5	0,4	0,4	0,4	0,4	+4,4
Nunavut	0,1	0,2	0,1	0,1	0,2	+42,8
Non-résidents du Canada	0,0	0,1	0,1	0,1	0,1	-9,0
Sexe						
Hommes	189,6	186,1	182,9	203,8	224,4	+10,1
Femmes	20,1	19,0	18,8	20,2	23,1	+14,7
Âge						
24 ans et moins	7,5	7,6	7,2	8,0	7,4	-7,1
25 à 44 ans	80,1	80,2	79,8	89,8	100,9	+12,4
45 à 54 ans	57,3	53,6	52,0	57,1	63,0	+10,4
55 ans et plus	64,7	63,7	62,6	69,1	76,1	+10,2
Canada	209,7	205,1	201,7	224,0	247,5	+10,5

Remarque : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre aux totaux indiqués. Les variations en pourcentage sont basées sur des montants en dollars non arrondis.

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 2015.

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 2.26.1 – Cotisants au régime d'assurance-emploi¹: Cotisations d'assurance-emploi (en millions de dollars)

	Total		% du total	Payé par les employeurs ²	Payé par les employés
	2014	2015	2015	2015	2015
Province / Territoire					
Terre-Neuve et Labrador	356,0	368,5	1,6	214,6	153,9
Île-du-Prince-Édouard	88,8	90,5	0,4	52,3	38,2
Nouvelle-Écosse	585,3	598,7	2,5	343,3	255,4
Nouveau-Brunswick	468,6	481,9	2,1	276,8	205,1
Québec	4 198,6	4 306,9	18,3	2 447,4	1 859,5
Ontario	8 915,9	9 269,2	39,4	5326	3 943,1
Manitoba	835,7	865,7	3,7	496,6	369,1
Saskatchewan	785,0	793,3	3,4	455,8	337,5
Alberta	3 579,9	3 546,4	15,1	2 052,8	1 493,6
Colombie-Britannique	2 922,7	3 048,2	13,0	1758	1 290,3
Yukon	34,3	34,7	0,1	20,1	14,6
Territoires du Nord-Ouest	48,4	50,9	0,2	29,8	21,1
Nunavut	30,2	31,8	0,1	18,6	13,2
Hors du Canada	15,3	15,3	0,1	8,8	6,5
Sexe					
Hommes	12 734,8	13 019,4	55,4	7 506,8	5 512,6
Femmes	10 124,5	10 480,5	44,6	5 992,8	4 487,7
Données manquantes	5,3	2,0	0,0	1,1	0,8
Âge					
24 ans et moins	1 878,4	1 887,5	8,0	1 094,3	793,2
25 à 44 ans	10 729,4	11 034,6	47,0	6 350,6	4 684,1
45 à 54 ans	5 881,6	5 942,0	25,3	3 401,9	2 540,1
55 ans et plus	4 369,8	4 631,9	19,7	2 650,6	1 981,3
Données manquantes	5,3	5,9	0,0	3,4	2,5
Industrie					
Industries productrices de biens	5 182,9	5 403,00	23,0	3 130,80	2 272,10
Agriculture foresterie pêche et chasse	259,0	279,0	1,2	163,4	115,6
Exploitation minière et extraction de pétrole et de gaz	475,3	453,9	1,9	262,2	191,8
Services publics	212,8	216,2	0,9	120,9	95,3
Construction	1 771,0	1 846,5	7,9	1 095,3	751,2
Fabrication	2 464,8	2 607,3	11,1	1 489,0	1 118,3
Industries productrices de services	16 393,5	17 943,5	76,3	10 278,2	7 665,3
Commerce de gros	1 201,3	1 241,8	5,3	713,9	528,0
Commerce de détail	1 809,7	1 932,3	8,2	1 116,5	815,8
Transport et entreposage	1 035,8	1 095,9	4,7	626,4	469,5
Finance et assurances	1 074,6	1 161,4	4,9	653,5	508,0
Services immobiliers et services de location et de location à bail	365,4	394,3	1,7	229,7	164,7
Services professionnels scientifiques et techniques	1 302,3	1 394,9	5,9	807,7	587,1
Services aux entreprises services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien ³	1 304,9	1 327,5	5,6	768,0	559,5
Services d'enseignement	1 786,6	1 843,0	7,8	1 036,0	806,9

(suite à la page suivante)

Annexe 2.26.1 (suite)

	Total		% du total	Payé par les employeurs ²	Payé par les employés
	2014	2015	2015	2015	2015
Services-producing industries (suite)					
Soins de santé et assistance sociale	1 790,9	2 100,8	8,9	1 207,1	893,7
Information culture et loisirs ⁴	762,9	814,4	3,5	466,3	348,1
Hébergement et services de restauration	851,7	932,0	4,0	542,9	389,1
Autres services (sauf les administrations publiques)	769,7	798,6	3,4	465,2	333,4
Administrations publiques	2 337,8	2 906,6	12,4	1 645,1	1 261,5
Non classées	1 288,2	155,5	0,7	91,8	63,7
Canada	22 864,6	23 501,9	100,0	13 500,8	10 001,1

Remarque : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué. Les parts de pourcentage sont basées sur des chiffres non arrondis.

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 2015.

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. Voir le chapitre 2, section 2.7 pour plus d'information.

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 2.26.2 – Cotisants au régime d'assurance-emploi¹: Revenus d'emploi

Province / Territoire	Total des revenus d'emploi			Rémunération assurable totale		Nombre de travailleurs avec un revenu d'emploi			Revenus d'emploi par travailleur		Rémunération assurable par travailleur	
	(en millions de dollars)			(en millions de dollars)					(\$ par année)		(\$ par année)	
	2014	2015	% du total 2015	2014	2015	2014	2015	% du total 2015	2014	2015	2014	2015
Province / Territoire												
Terre-Neuve et Labrador	12 345,2	12 942,9	1,5	8 191,4	8 454,9	275 710	280 320	1,5	44 776	46 172	29 710	30 162
Île-du-Prince- Edouard	2 634,3	2 696,6	0,3	2 024,1	2 056,5	79 000	79 270	0,4	33 346	34 018	25 622	25 943
Nouvelle-Écosse	18 378,3	18 813,3	2,1	13 498,1	13 789,6	474 820	480 560	2,5	38 706	39 149	28 428	28 695
Nouveau- Brunswick	14 373,8	14 676,1	1,7	10 758,7	11 038,7	387 220	392 710	2,1	37 120	37 371	27 784	28 109
Québec	167 104,9	170 132,0	19,2	120 481,3	122 514,5	4 202 580	4 193 700	22,2	39 762	40 568	28 668	29 214
Ontario	329 395,5 ^r	345 302,5	39,0	206 229,0	214 136,0	6 960 670 ^r	7 104 330	37,6	47 322 ^r	48 605	29 628 ^r	30 142
Manitoba	27 629,1	28 728,4	3,2	19 342,9	19 979,8	665 770	674 840	3,6	41 499	42 571	29 053	29 607
Saskatchewan	27 828,6	28 000,3	3,2	18 375,1	18 491,5	598 890	598 120	3,2	46 467	46 814	30 682	30 916
Alberta	153 445,0	150 170,2	16,9	84 026,4	82 777,5	2 543 420	2 527 190	13,4	60 330	59 422	33 037	32 755
Colombie- Britannique	103 628,2	108 376,5	12,2	67 470,4	70 193,3	2 384 780	2 453 250	13,0	43 454	44 177	28 292	28 612
Yukon	1 152,3	1 159,9	0,1	790,0	796,6	24 700	24 560	0,1	46 652	47 227	31 984	32 435
Territoires du Nord- Ouest	2 038,8	2 165,7	0,2	1 133,2	1 193,3	32 570	33 340	0,2	62 597	64 958	34 793	35 792
Nunavut	1 255,4	1 314,3	0,1	705,3	742,0	23 040	23 940	0,1	54 488	54 900	30 612	30 994
Hors du Canada	1 485,1	1 652,9	0,2	370,6	365,6	15 090	15 210	0,1	98 416	108 672	24 559	24 037
Sexe												
Hommes	531 677,0	544 450,1	61,4	308 556,2	314 132,7	9 671 570	9 760 040	51,7	54 973	55 784	31 903	32 186
Femmes	330 622,8	341 394,1	38,5	244 713,8	252 352,5	8 978 620	9 105 030	48,2	36 823	37 495	27 255	27 716
Données manquantes	394,6	287,4	0,0	126,3	44,7	18 070	16 270	0,1	21 837	17 664	6 989	2 747
Âge												
24 ans et moins	47 547,5	47 197,8	5,3	44 178,2	44 195,4	3 163 650	3 151 600	16,7	15 029	14 976	13 964	14 023
25 à 44 ans	379 132,7	386 638,8	43,6	260 165,1	266 470,5	7 802 050	7 883 550	41,8	48 594	49 044	33 346	33 801
45 à 54 ans	248 090,0	250 959,3	28,3	143 338,1	144 214,9	4 023 580	3 983 740	21,1	61 659	62 996	35 625	36 201
55 ans et plus	187 529,6	200 925,7	22,7	105 588,6	111 508,6	3 660 870	3 842 250	20,3	51 225	52 294	28 842	29 022
Données manquantes	394,6	409,9	0,0	126,3	140,4	18 110	20 200	0,1	21 789	20 292	6 974	6 950
Industrie												
Industries productrices de biens	204 511,4	211 052,1	23,8	125 197,3	129 924,8	3 655 630	3 769 000	20,0	55 944	55 997	34 248	34 472
Agriculture foresterie pêche et chasse	8 724,0	9 354,8	1,1	6 068,8	6 528,6	321 800	334 630	1,8	27 110	27 956	18 859	19 510
Exploitation minière et extraction de pétrole et de gaz	28 381,7	26 729,5	3,0	11 560,9	10 957,9	260 810	249 290	1,3	108 821	107 223	44 327	43 956
Services publics	11 219,5	11 140,7	1,3	5 290,9	5 351,9	119 840	118 860	0,6	93 621	93 730	44 150	45 027
Construction	66 298,8	68 711,5	7,8	41 995,1	43 562,3	1 271 050	1 318 690	7,0	52 161	52 106	33 040	33 035
Fabrication	89 887,5	95 115,6	10,7	60 281,5	63 524,0	1 682 130	1 747 530	9,3	53 437	54 429	35 836	36 351

(suite à la page suivante)

Annexe 2.26.2 (suite)

	Total des revenus d'emploi			Rémunération assurable totale		Nombre de travailleurs avec un revenu d'emploi			Revenus d'emploi par travailleur		Rémunération assurable par travailleur	
	(en millions de dollars)			(en millions de dollars)					(\$ par année)		(\$ par année)	
	2014	2015	% du total 2015	2014	2015	2014	2015	% du total 2015	2014	2015	2014	2015
Industries productrices de services	609 451,4	668 795,2	75,5	396 096,5	432 933,9	13 958 450	14 924 240	79,0	43 662	44 813	28 377	29 009
Commerce de gros	49 489,2	51 624,0	5,8	29 044,3	29 932,7	849 830	864 520	4,6	58 234	59 714	34 177	34 623
Commerce de détail	56 050,1	60 344,9	6,8	43 033,3	45 811,1	2 056 390	2 134 710	11,3	27 257	28 268	20 927	21 460
Transport et entreposage	37 978,7	40 162,6	4,5	25 152,2	26 499,7	765 160	799 420	4,2	49 635	50 240	32 872	33 149
Finance et assurances	56 319,2	61 377,2	6,9	26 577,0	28 619,3	723 700	762 150	4,0	77 821	80 532	36 724	37 551
Services immobiliers et services de location et de location à bail	15 324,4	16 108,6	1,8	8 654,0	9 316,5	320 730	344 280	1,8	47 780	46 789	26 982	27 061
Services professionnels scientifiques et techniques	61 427,5	65 606,6	7,4	31 560,5	33 668,2	991 480	1 043 650	5,5	61 955	62 863	31 832	32 260
Services aux entreprises services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien ²	48 195,4	50 178,5	5,7	31 033,5	31 505,6	1 249 470	1 244 320	6,6	38 573	40 326	24 837	25 320
Services d'enseignement	63 268,3	65 191,1	7,4	44 249,2	45 463,4	1 347 290	1 356 530	7,2	46 960	48 057	32 843	33 514
Soins de santé et assistance sociale	59 019,9	69 329,9	7,8	43 391,5	51 583,6	1 392 220	1 601 320	8,5	42 393	43 295	31 167	32 213
Information culture et loisirs ³	29 362,1	32 072,6	3,6	18 563,6	19 744,7	649 450	673 750	3,6	45 211	47 603	28 584	29 306
Hébergement et services de restauration	22 938,8	25 037,9	2,8	19 806,6	21 627,9	1 336 930	1 446 210	7,7	17 158	17 313	14 815	14 955
Autres services (sauf les administrations publiques)	25 525,7	26 390,0	3,0	18 137,2	18 764,7	721 370	737 050	3,9	35 385	35 805	25 143	25 459
Administrations publiques	84 552,1	105 371,3	11,9	56 893,5	70 396,5	1 554 430	1 916 330	10,1	54 394	54 986	36 601	36 735
Non classées	48 731,6	6 284,2	0,7	32 102,5	3 671,1	1 054 180	188 100	1,0	46 227	33 409	30 453	19 517
Canada	862 694,4	886 131,6	100,0	553 396,3	566 529,8	18 668 260	18 881 340	100,0	46 212	46 932	29 644	30 005

Remarque : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué. Les parts de pourcentage sont basées sur des chiffres non arrondis.

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 2015.

² 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.

³ 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 2.27 – Ratios rajustés prestations-cotisations¹

	Cotisations d'assurance-emploi		Prestations d'assurance-emploi		Prestations totales d'assurance-emploi		Ratio rajusté prestation régulières-cotisations ^{2,3} (Canada=1)	Ratio rajusté prestation totales-cotisations ³ (Canada=1)
	2015 (en millions de dollars)	% du total 2015	2015 en millions de dollars)	% du total 2015	2015 (en millions de dollars)	% du total 2015	2015	2015
Province / Territoire⁴								
Terre-Neuve et Labrador	368,5	1,6	692,5	6,3	927,6	5,5	4,07	3,49
Île-du-Prince-Édouard	90,5	0,4	144,0	1,3	215,7	1,3	3,48	3,31
Nouvelle-Écosse	598,7	2,5	561,8	5,1	803,1	4,7	2,02	1,86
Nouveau-Brunswick	481,9	2,1	643,9	5,9	861,8	5,1	2,90	2,48
Québec	4 306,9	18,3	3 042,8	27,8	3 551,2	21,0	1,51	1,14
Ontario	9 269,2	39,4	2 999,9	27,4	5 357,7	31,7	0,69	0,80
Manitoba	865,7	3,7	286,0	2,6	543,0	3,2	0,71	0,87
Saskatchewan	793,3	3,4	274,1	2,5	497,9	2,9	0,74	0,87
Alberta	3 546,4	15,1	1 166,3	10,6	2 137,2	12,6	0,70	0,84
Colombie-Britannique	3 048,2	13,0	1 096,6	10,0	1 955,0	11,5	0,78	0,89
Yukon	34,7	0,1	17,6	0,2	24,7	0,1	1,10	0,99
Territoires du Nord-Ouest	50,9	0,2	18,5	0,2	27,3	0,2	0,77	0,75
Nunavut	31,8	0,1	9,0	0,1	15,4	0,1	0,60	0,67
Hors du Canada	15,3	0,1	3,5	0,0	9,5	0,1	0,47	0,86
Sexe								
Hommes	13 019,4	55,4	7 374,4	67,3	8 906,1	52,6	1,21	0,95
Femmes	10 480,5	44,6	3 582,0	32,7	8 021,0	47,4	0,73	1,06
Données manquantes	2,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Âge								
24 ans et moins	1 887,5	8,0	930,4	8,5	1 478,4	8,7	1,09	1,09
25 à 44 ans	11 034,6	47,0	4 771,3	43,5	9 141,8	54,0	0,93	1,15
45 à 54 ans	5 942,0	25,3	2 665,8	24,3	3 202,3	18,9	0,96	0,75
55 ans et plus	4 631,9	19,7	2 589,0	23,6	3 104,6	18,3	1,20	0,93
Données manquantes	5,9	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Industrie								
Industries productrices de biens	5 403,0	23,0	4 797,3	43,8	6 105,8	36,1	1,91	1,57
Agriculture foresterie pêche et chasse	279,0	1,2	496,1	4,5	835,0	4,9	3,91	4,15
Exploitation minière et extraction de pétrole et de gaz	453,9	1,9	384,5	3,5	454,4	2,7	1,77	1,39
Services publics	216,2	0,9	36,8	0,3	62,8	0,4	0,36	0,40
Construction	1 846,5	7,9	2 592,6	23,7	3 033,6	17,9	3,05	2,28
Fabrication	2 607,3	11,1	1 287,2	11,7	1 720,0	10,2	1,06	1,29
Industries productrices de services	17 943,5	76,3	5 943,0	54,2	10 523,6	62,2	0,71	0,81
Commerce de gros	1 241,8	5,3	449,5	4,1	648,3	3,8	0,78	0,72

(suite à la page suivante)

Annexe 2.27 (suite)

	Cotisations d'assurance-emploi		Prestations d'assurance-emploi		Prestations totales d'assurance-emploi		Ratio rajusté prestation régulières-cotisations ^{2,3} (Canada=1)	Ratio rajusté prestation totales-cotisations ³ (Canada=1)
	2015 (en millions de dollars)	% du total 2015	2015 en millions de dollars)	% du total 2015	2015 (en millions de dollars)	% du total 2015	2015	2015
Industries productrices de services (suite)								
Commerce de détail	1 932,3	8,2	622,6	5,7	1 104,9	6,5	0,70	0,79
Transport et entreposage	1 096	4,7	463	4,2	650	3,8	0,90	0,82
Finance et assurances	1 161	4,9	152	1,4	414	2,4	0,27	0,50
Services immobiliers et services de location et de location à bail	394	1,7	173	1,6	260	1,5	0,95	0,92
Services professionnels scientifiques et techniques	1 395	5,9	570	5,2	877	5,2	0,88	0,87
Services aux entreprises services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien ⁵	1 328	5,6	811	7,4	1 154	6,8	1,33	1,21
Services d'enseignement	1 843	7,8	678	6,2	1 184	7,0	0,77	0,89
Soins de santé et assistance sociale	2 101	8,9	340	3,1	1 112	6,6	0,35	0,74
Information culture et loisirs ⁶	814	3,5	316	2,9	460	2,7	0,83	0,78
Hébergement et services de restauration	932	4,0	463	4,2	755	4,5	1,10	1,13
Autres services (sauf les administrations publiques)	799	3,4	359	3,3	594	3,5	0,99	1,03
Administrations publiques	2 907	12,4	546	5,0	1 310	7,7	0,40	0,63
Non classées	156	0,7	216	2,0	298	1,8	3,00	2,66
Canada	23 502	100,0	10 957	100,0	16 927	100,0	1,00	1,00

Remarque : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué. Les parts de pourcentage sont basées sur des chiffres non arrondis.

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 2015.

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'emplacement 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 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.

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.

Source : 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'a.-e.). 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'a.-e.

Annexe 2.28 – Taux de chômage utilisé pour les fins du régime d'assurance-emploi (selon la région économique de l'assurance-emploi)¹

Date d'entrée en vigueur ³	Taux de chômage régional ²														
	10 avril au 7 mai 2015	8 mai au 11 juin 2016	12 juin au 9 juillet 2016	10 juillet au 6 août 2016	7 août au 10 sept. 2016	11 sept. au 8 oct. 2016	9 oct. au 5 nov. 2016	6 nov. au 3 déc. 2016	4 déc. au 7 jan. 2016/2017	8 jan. au 11 février 2017	12 février au 11 mars 2017	12 mars au 8 avril 2017	Minimum des 12 mois	Moyenne des 12 mois	Maximum des 12 mois
Moyenne mobile du taux de chômage prenant fin avec le mois de...	mars 2016 (%)	avril 2016 (%)	mai 2016 (%)	juin 2016 (%)	juillet 2016 (%)	août 2016 (%)	sept. 2016 (%)	oct. 2016 (%)	nov. 2016 (%)	dec. 2016 (%)	janvier 2017 (%)	fév. 2017 (%)	2016-2017 (%)	2016-2017 (%)	2016-2017 (%)
Terre-Neuve et Labrador															
St. John's	7,2	7,1	6,5	6,3	6,3	6,4	6,7	8,0	9,2	9,9	9,6	9,2	6,3	7,7	9,9
Terre-Neuve--Labrador	19,5	18,4	17,4	16,9	17,3	17,5	18,0	18,1	18,6	19,0	18,6	18,9	16,9	18,2	19,5
Île-du-Prince-Édouard															
Charlottetown	7,2	7,4	7,0	7,5	7,9	9,0	8,4	8,2	7,7	7,9	7,6	7,1	7,0	7,7	9,0
Île-du-Prince-Édouard	13,8	14,4	14,3	14,0	13,4	13,4	13,8	14,8	14,5	14,2	13,3	13,1	13,1	13,9	14,8
Nouvelle-Écosse															
Est de la Nouvelle-Écosse	16,4	15,4	14,5	14,3	14,9	14,7	14,7	14,7	14,8	14,7	14,4	14,8	14,3	14,9	16,4
Ouest de la Nouvelle-Écosse	8,3	8,6	9,3	9,9	10,5	10,3	10,2	9,3	9,1	8,9	9,1	8,7	8,3	9,4	10,5
Halifax	7,2	7,1	6,5	5,6	5,3	5,4	5,7	6,0	5,9	6,1	6,0	6,1	5,3	6,1	7,2
Nouveau-Brunswick															
Fredericton-Moncton-Saint John	8,3	8,6	8,6	8,4	7,9	7,4	6,9	7,0	7,3	7,9	7,8	7,7	6,9	7,8	8,6
Madawaska-Charlotte	9,6	8,9	7,9	7,6	8,2	8,8	8,8	8,5	7,4	7,2	7,2	8,0	7,2	8,2	9,6
Restigouche-Albert	14,2	14,4	14,8	15,0	15,5	15,2	15,5	15,5	15,2	14,2	13,6	13,5	13,5	14,7	15,5
Québec															
Gaspésie--Îles-de-la-Madeleine	16,4	16,9	17,1	17,2	16,3	16,5	16,3	16,6	16,2	16,4	15,5	14,0	14,0	16,3	17,2
Québec	5,2	4,6	4,3	4,2	4,5	4,9	5,0	4,8	4,5	4,4	4,3	4,4	4,2	4,6	5,2
Trois-Rivières	6,3	6,6	7,3	7,1	7,0	6,5	6,8	7,0	7,0	7,1	7,0	6,6	6,3	6,9	7,3
Centre-sud du Québec	5,7	6,3	6,3	5,7	5,1	5,3	5,8	5,8	5,4	5,0	4,9	4,9	4,9	5,5	6,3
Sherbrooke	7,4	7,7	7,0	6,7	6,0	5,8	5,8	5,7	6,0	5,8	5,5	5,5	5,5	6,2	7,7
Montérégie	6,0	6,3	6,7	7,1	7,1	7,3	6,9	7,0	6,6	6,4	6,5	6,6	6,0	6,7	7,3
Montréal	8,6	8,5	8,2	8,0	8,0	8,0	7,9	7,5	7,0	6,8	6,7	6,9	6,7	7,7	8,6
Centre du Québec	6,7	6,9	6,8	6,6	6,2	6,5	6,8	7,2	7,3	7,4	7,1	7,1	6,2	6,9	7,4
Nord-ouest du Québec	9,0	9,6	10,0	10,0	9,4	8,8	8,3	8,3	8,5	8,7	8,4	7,7	7,7	8,9	10,0
Bas-Saint-Laurent--Côte-nord	9,7	9,7	9,1	8,9	8,5	8,4	9,0	9,6	10,2	10,1	9,9	9,7	8,4	9,4	10,2
Hull	6,6	6,6	7,2	7,3	7,5	7,4	7,5	7,2	6,6	6,0	5,5	5,6	5,5	6,8	7,5
Chicoutimi-Jonquière	9,1	9,9	9,9	9,0	7,2	6,7	6,7	7,1	7,2	7,4	7,7	7,1	6,7	7,9	9,9
Ontario															
Ottawa	6,7	6,9	6,7	6,7	6,3	6,0	5,9	5,8	6,0	6,0	5,7	5,1	5,1	6,2	6,9
Est de l'Ontario	8,1	8,2	7,8	7,9	7,6	7,9	7,9	7,9	7,2	6,6	6,0	5,9	5,9	7,4	8,2

(suite à la page suivante)

Annexe 2.28 (suite)

	Taux de chômage régional ²														
Date d'entrée en vigueur ³	10 avril au 7 mai 2015	8 mai au 11 juin 2016	12 juin au 9 juillet 2016	10 juillet au 6 août 2016	7 août au 10 sept. 2016	11 sept. au 8 oct. 2016	9 oct. au 5 nov. 2016	6 nov. au 3 déc. 2016	4 déc. au 7 jan. 2016/ 2017	8 jan. au 11 février 2017	12 février au 11 mars 2017	12 mars au 8 avril 2017	Minimu m des 12 mois	Moyenne des 12 mois	Maximum des 12 mois
Moyenne mobile du taux de chômage prenant fin avec le mois de... ⁴	mars 2016 (%)	Avril 2016 (%)	mai 2016 (%)	juin 2016 (%)	juillet 2016 (%)	août 2016 (%)	sept. 2016 (%)	oct. 2016 (%)	nov. 2016 (%)	déc. 2016 (%)	janvie r 2017 (%)	fév. 2017 (%)	2016- 2017 (%)	2016-2017 (%)	2016-2017 (%)
Ontario (suite)															
Kingston	6,0	6,3	6,5	6,1	5,6	5,4	5,5	5,7	5,6	5,6	5,7	6,1	5,4	5,8	6,5
Centre de l'Ontario	6,1	6,3	6,3	6,6	6,8	7,3	7,3	7,2	6,9	6,4	6,5	6,4	6,1	6,7	7,3
Oshawa	6,1	5,8	6,5	6,5	6,9	6,4	6,0	5,4	5,2	5,3	5,9	5,2	6,0	6,9	8,3
Toronto	7,3	7,5	7,3	6,7	6,3	6,4	6,9	7,1	6,9	6,9	7,0	7,2	6,3	7,0	7,5
Hamilton	5,8	5,4	5,8	6,1	6,2	6,2	6,3	6,3	6,3	5,9	6,0	6,0	5,4	6,0	6,3
St. Catharines	8,3	7,6	8,1	8,5	7,9	6,7	5,8	5,9	6,3	6,5	6,6	6,5	5,8	7,1	8,5
London	6,6	7,3	7,2	7,5	7,5	7,4	7,1	6,8	7,0	7,1	7,3	6,5	6,5	7,1	7,5
Niagara	8,0	8,2	8,5	8,7	8,0	8,1	7,9	8,4	7,7	7,9	7,2	7,1	7,1	8,0	8,7
Windsor	7,3	6,7	6,7	6,8	6,6	6,3	5,9	5,7	6,4	6,5	6,3	5,8	5,7	6,4	7,3
Kitchener	6,1	5,7	5,5	5,6	5,8	5,7	5,4	5,3	5,3	5,2	5,4	5,5	5,2	5,5	6,1
Huron	7,4	7,3	7,2	7,2	6,9	7,5	7,6	8,0	7,6	7,2	6,7	6,7	6,7	7,3	8,0
Centre-sud de l'Ontario	4,8	4,7	4,8	4,8	4,9	5,0	4,4	4,1	3,8	4,2	4,6	4,7	3,8	4,6	5,0
Sudbury	8,5	8,6	8,5	8,2	7,8	7,6	7,1	7,2	7,4	8,0	7,8	7,6	7,1	7,9	8,6
Thunder Bay	7,5	7,3	7,4	7,0	6,7	6,2	6,0	6,0	6,0	5,9	5,8	5,6	5,6	6,5	7,5
Nord de l'Ontario	11,9	12,5	12,6	12,4	11,6	11,4	11,2	11,8	12,1	12,1	12,1	12,0	11,2	12,0	12,6
Manitoba															
Winnipeg	6,2	6,2	6,1	6,2	6,4	6,5	6,6	6,7	6,8	6,8	6,6	6,6	6,1	6,5	6,8
Sud du Manitoba	6,7	7,0	7,3	7,2	7,1	6,9	6,8	6,7	6,9	6,9	6,9	6,6	6,6	6,9	7,3
Nord du Manitoba	34,7	34,0	33,0	32,5	32,2	32,1	32,4	32,3	32,0	31,5	31,2	30,8	30,8	32,4	34,7
Saskatchewan															
Regina	4,5	5,0	5,1	5,2	5,0	5,1	5,2	5,5	5,4	5,3	5,2	5,1	4,5	5,1	5,5
Saskatoon	6,4	7,1	6,9	6,6	6,2	6,6	6,9	7,2	7,5	7,4	7,4	7,0	6,2	6,9	7,5
Sud de la Saskatchewan	7,5	7,4	7,3	7,2	7,2	7,4	7,9	7,9	8,1	8,1	7,9	7,5	7,2	7,6	8,1
Nord de la Saskatchewan	20,1	19,9	20,1	20,1	20,3	20,1	20,1	20,1	20,2	20,3	20,3	20,5	19,9	20,2	20,5
Alberta															
Calgary	8,6	8,4	8,4	8,7	8,9	9,2	9,6	10,3	10,5	10,5	10,2	9,5	8,4	9,4	10,5
Edmonton	6,9	6,9	6,9	7,0	7,7	8,1	7,9	7,1	7,0	7,5	8,2	8,4	6,9	7,5	8,4
Nord de l'Alberta	12,3	12,3	12,5	12,6	12,6	12,3	12,1	12,1	12,3	12,3	12,7	12,7	12,1	12,4	12,7
Sud de l'Alberta	8,1	8,2	8,3	8,7	9,3	9,1	8,9	8,2	8,3	8,2	8,6	8,7	8,1	8,6	9,3
Colombie- Britannique															
Sud intérieur de la Colombie- Britannique	8,8	8,7	8,9	8,9	9,0	8,9	8,9	9,2	9,5	9,6	9,3	8,8	8,7	9,0	9,6
Abbotsford	7,0	7,1	7,2	6,9	6,3	6,0	6,1	6,7	6,9	6,3	6,4	6,3	6,0	6,6	7,2
Vancouver	6,3	6,0	5,7	5,4	5,5	5,3	5,0	5,0	5,2	5,2	5,0	4,7	4,7	5,4	6,3

(suite à la page suivante)

Annexe 2.28 (suite)

Date d'entrée en vigueur ¹	Taux de chômage régional ²														
	10 avril au 7 mai 2015	8 mai au 11 juin 2016	12 juin au 9 juillet 2016	10 juillet au 6 août 2016	7 août au 10 sept. 2016	11 sept. au 8 oct. 2016	9 oct. au 5 nov. 2016	6 nov. au 3 déc. 2016	4 déc. au 7 jan. 2017	8 jan. au 11 février 2017	12 février au 11 mars 2017	12 mars au 8 avril 2017	Minimum des 12 mois	Moyenne des 12 mois	Maximum des 12 mois
Moyenne mobile du taux de chômage prenant fin avec le mois de... ⁴	mars 2016 (%)	Avril 2016 (%)	mai 2016 (%)	juin 2016 (%)	juillet 2016 (%)	août 2016 (%)	sept. 2016 (%)	oct. 2016 (%)	nov. 2016 (%)	dec. 2016 (%)	janvier 2017 (%)	fév. 2017 (%)	2016-2017 (%)	2016-2017 (%)	2016-2017 (%)
Colombie-Britannique (suite)															
Victoria	6,9	7,1	6,6	6,2	5,7	5,6	5,6	5,8	5,8	5,8	5,5	5,2	5,2	6,0	7,1
Sud côtier de la Colombie-Britannique	7,9	7,0	6,7	6,8	6,6	6,7	7,2	7,7	7,6	7,4	7,0	6,8	6,6	7,1	7,9
Nord de la Colombie-Britannique	11,1	10,8	11,2	11,5	11,5	11,1	11,4	11,7	12,2	12,4	12,8	12,7	10,8	11,7	12,8
Territoires															
Whitehorse	5,9	5,5	5,9	6,1	7,7	6,6	5,8	5,9	5,6	5,4	5,6	5,4	6,0	7,7	8,2
Yukon	10,4	8,3	6,0	6,0	6,5	6,8	6,8	6,5	8,8	8,2	9,2	5,9	5,9	7,5	10,4
Yellowknife	6,1	6,6	5,7	6,4	5,8	5,5	5,3	5,3	4,8	4,7	5,1	4,4	4,4	5,5	6,6
Territoires du Nord-Ouest	12,7	12,4	12,5	12,2	11,8	11,8	11,1	10,7	10,4	10,1	10,2	10,2	10,1	11,3	12,7
Iqaluit	4,7	5,2	5,5	5,1	5,2	4,5	4,2	3,6	3,4	4,2	4,6	9,7	3,4	5,0	9,7
Nunavut	22,1	21,5	20,9	20,7	20,2	19,6	20,1	20,1	20,4	19,3	18,9	18,7	18,7	20,2	22,1

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.

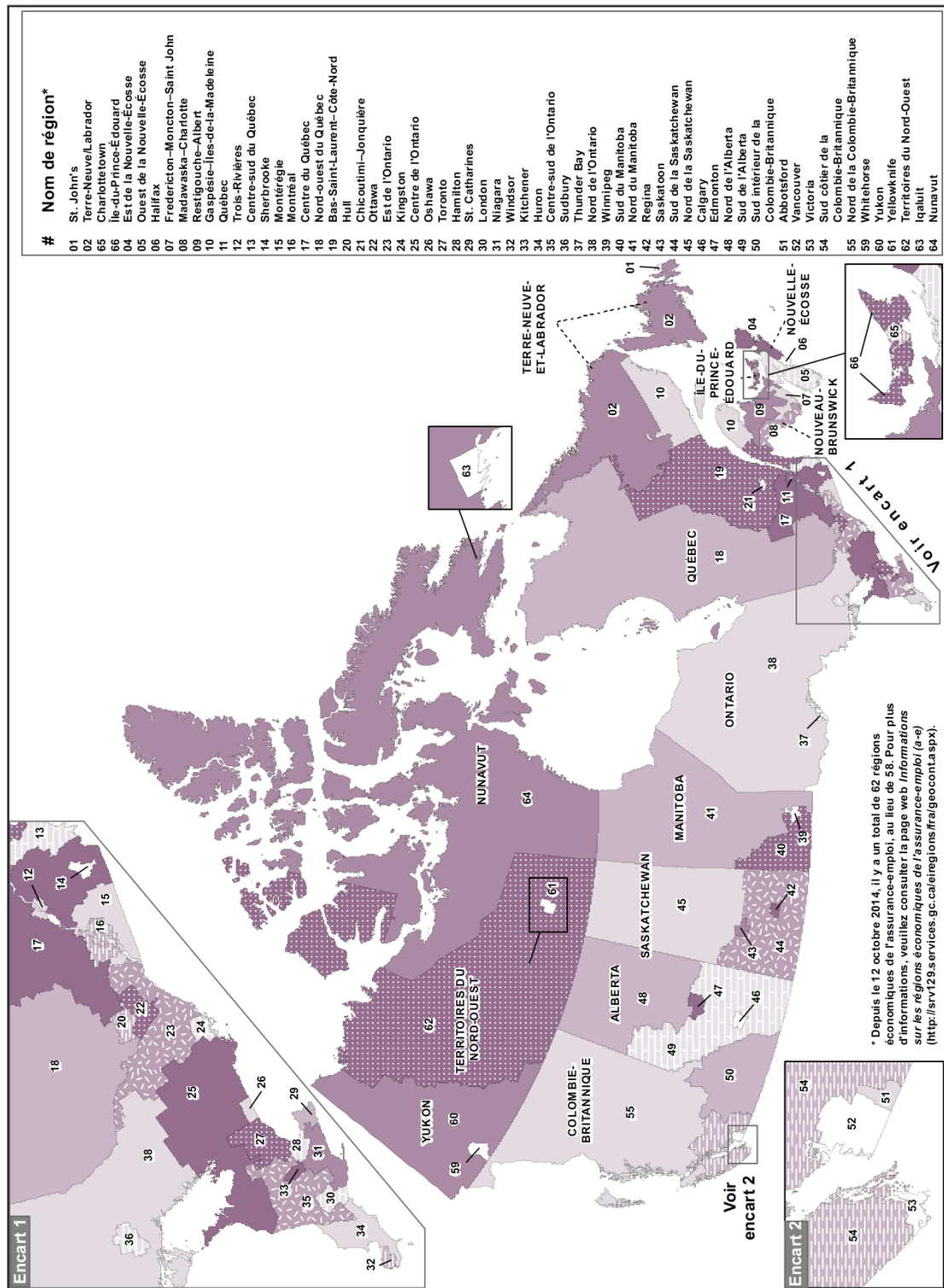
² Pour connaître les taux de chômage mensuels sur lesquels s'appuie le régime d'assurance-emploi, pour les périodes antérieures au 10 avril 2016, veuillez consulter la page Web Taux de chômage mensuel désaisonnalisé par région économique de l'assurance-emploi [http://srv129.services.gc.ca/regions_ae/fra/taux.aspx?id=2017].

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.

Source: Statistique Canada, Enquête sur la population active (pour les données sur le taux de chômage); Emploi et Développement social Canada, données administratives sur l'assurance-emploi (pour obtenir des renseignements sur les dates d'entrée en vigueur).

Annexe 2.29 Assurance-emploi carte des régions économiques – 2016-2017



Annexe 3

Tableaux des données sur les Prestations d'emploi et mesures de soutien

Annexe 3.1	Vue d'ensemble des Ententes sur le développement du marché du travail.....	468
Annexe 3.2	Partie II de l'assurance-emploi – Définitions générales	469
Annexe 3.3	PEMS – Définition des programmes	471
Annexe 3.4	Vue d'ensemble des PEMS	472
Annexe 3.5	Clients des PEMS – Types de clients servis.....	473
Annexe 3.6	Nouvelles interventions liées aux PEMS	474
Annexe 3.7	Membres des groupes désignés au titre des PEMS – Femmes	475
Annexe 3.8	Membres des groupes désignés au titre des PEMS – Personnes handicapées.....	476
Annexe 3.9	Membres des groupes désignés au titre des PEMS – Autochtones.....	477
Annexe 3.10	Membres des groupes désignés au titre des PEMS – Minorités visibles.....	478
Annexe 3.11	PEMS et activités pancanadiennes: Partie I – Dépenses finales	479
Annexe 3.12	PEMS – Partie II – Dépenses finales	480
Annexe 3.13	Activités pancanadiennes, Partie II de l'assurance-emploi – Dépenses finales.....	481
Annexe 3.14	Indicateurs du nombre de retours au travail et de prestations non versées	482
Annexe 3.15	Retours au travail, par intervention (PEMS)	483
Annexe 3.16	Impacts différentiels des PEMS aux niveaux national et provincial	484

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	Allocation (\$000s) ¹					
			2017-2018			2016-2017		2015-2016
			Financement additionnel de 125 M\$	Enveloppe de 1,95 G\$	Financement total de l'EDMT	Envelopp e de 1,95 G\$	\$1,95B enveloppe	Financement total de l'EDMT
Terre-Neuve-et- Labrador	4 septembre 2008	2 novembre 2009	4 602	125 651	130 253	4 505	126 037	130 542
Île-du-Prince- Édouard	5 septembre 2008	5 octobre 2009	1 123	24 484	25 607	1 179	24 899	26 078
Nouvelle-Écosse	13 juin 2008	1er juillet 2009	4 639	77 960	82 599	4 898	78 384	83 282
Nouveau- Brunswick	13 décembre 1996	1er avril 1997	4 884	89 599	94 483	5 084	89 854	94 938
Québec	21 avril 1997	1er avril 1998	33 988	574 763	608 751	35 598	576 865	612 464
Ontario	23 novembre 2005	1er janvier 2007	40 092	574 961	615 053	43 416	577 144	620 560
Manitoba	17 avril 1997	27 novembre 1997	3 598	42 806	46 404	3 442	42 804	46 246
Saskatchewan	6 février 1998	1er janvier 1999	3 226	35 158	38 384	2 593	34 959	37 552
Alberta	6 décembre 1996	1er novembre 1997	14 822	116 795	131 617	10 491	110 671	121 162
Colombie- Britannique	20 février 2008	2 février 2009	13 576	278 354	291 931	13 374	278 971	292 345
Territoires du Nord- Ouest	27 février 1998	1er octobre 1998	162	3 000	3 162	170	3 031	3 201
Yukon	8 juillet 2009	1er février 2010	140	3 708	3 848	130	3 602	3 731
Nunavut	11 mai 2000	1er avril 2000	147	2 761	2 908	119	2 780	2 899
Canada			125 000	1 950 000	2 075 000	125 000	1 950 000	2 075 000
								1 950 000

¹ Funds that are transferred to cover administrative costs are not included in the amounts. Please refer to Annex 3.12 for administrative costs.

Annexe 3.2 – Partie II de l'assurance-emploi: – Définitions générales

Concept	Définition
Admissibilité aux Prestations d'emploi et mesures de soutien (PEMS) ou aux programmes similaires financés en vertu de la partie II	En 2016-2017, 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 ayant 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, sont également admissibles à titre d'anciens prestataires d'assurance-emploi aux prestations d'emploi lorsqu'elles réintègrent le marché du travail. Les chômeurs qui ne sont ni des anciens prestataires ni des clients actifs de l'assurance-emploi sont considérés comme « non assurés » et n'ont droit qu'aux Services d'aide 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 1er 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 : https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/accords-formation/edmt.html .
Apprentis	Les apprentis sont payés par leur employeur au cours de leur formation pratique. Pendant la période de formation en classe, les apprentis ont droit aux prestations régulières de l'assurance-emploi en vertu de la partie I 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 recevoir un soutien supplémentaire en vertu de la partie II de l'assurance-emploi pour couvrir d'autres dépenses liées à leur formation en classe.

Concept	Définition
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, auquel peuvent accéder gratuitement les employeurs et les chercheurs d'emploi canadiens. On peut consulter le site à l'adresse suivante : http://www.jobbank.gc.ca/home-eng.do?lang=fr .

Annexe 3.3 – PEMS : définition des programmes

Programme	Définitions
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 pour la création d'emplois 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

2016-2017	
Clients servis ²	Taux de participation aux interventions par rapport à l'ensemble
Genre	Prestations d'emploi
Hommes 58,9%	Subventions salariales ciblées 1,4%
Femmes 41,1%	Aide au travail indépendant 0,5%
	Partenariats pour la création d'emplois 0,3%
	Développement des compétences – régulier 4,5%
	Développement des compétences – apprentis 5,8%
	Suppléments de rémunération ciblés 0,0%
	Mesures de soutien : Services d'aide à l'emploi
	Services d'emploi 51,0%
	Services de groupe 2,1%
	Counselling individuel 31,7%
	Activités pancanadiennes 2,7%
Âge³	Taux de participation des groupes désignés aux PEMS
15 à 19 ans 5,7%	Women 43,3%
20 à 24 ans 14,6%	Indigenous People ⁴ 7,6%
25 à 29 ans 14,1%	Persons with Disabilities ⁴ 12,2%
30 à 34 ans 12,9%	Visible Minorities ⁴ 6,2%
35 à 39 ans 11,6%	
40 à 44 ans 9,8%	
45 à 49 ans 9,2%	
50 à 54 ans 9,1%	
55 ans et plus 12,9%	
Clients de l'assurance-emploi servis	Marché du travail
Prestataires actifs 78,6%	Emplois 18 153 400
Anciens prestataires 21,4%	Taux de chômage 6,9%
Ratio interventions-clients	
Clients 751 872	
Interventions 1 178 642	
Ratio 1,57	

¹ En 2013-2014, Terre-Neuve-et-Labrador est passée à un nouveau système de gestion de cas, et a mis fin aux contrats de services d'emploi des fournisseurs de services externes. La province a rétabli son réseau de conseillers provinciaux. Dans ce contexte de transition vers ce nouveau système, les données administratives de la province pour 2016-2017 sont incomplètes. Ainsi, les données de 2016-2017 sur les clients et les interventions, présentées dans ce rapport pour la province, sont des estimations fondées sur un dénombrement partiel et d'autres informations, comme les états financiers vérifiés et des données de transition temporaires représentatives pour cette période.

² Les clients ayant un genre inconnu ont été supprimés.

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.

Sources : Ensemble des données sur les clients et ensemble des données sur les participants.

Annexe 3.5 – Clients des PEMS – Types de clients servis^{1,2}

2016-2017						
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	9 200	9 308	1 812	11 120	1 232	12 352
Île-du-Prince-Édouard	2 911	2 798	709	3 507	1 893	5 400
Nouvelle-Écosse	8 800	9 651	2 141	11 792	4 717	16 509
Nouveau-Brunswick	8 550	11 386	2 859	14 245	8 347	22 592
Québec	136 500	138 682	26 945	165 627	84 716	250 343
Ontario	75 000	62 339	24 796	87 135	103 402	190 537
Manitoba	9 000	9 941	3 011	12 952	12 963	25 915
Saskatchewan	11 362	11 542	2 742	14 284	1 040	15 324
Alberta	48 000	49 720	14 087	63 807	54 258	118 065
Colombie-Britannique	37 500	35 272	8 733	44 005	31 073	75 078
Territoires du Nord-Ouest	300	306	156	462	573	1 035
Yukon	300	201	34	235	85	320
Nunavut	190	116	95	211	628	839
Administration centrale	—	—	—	—	—	—
Total PEMS	347 613	341 262	88 120	429 382	304 927	734 309
Activités pancanadiennes pour les Autochtones	15 738	10 100	7 463	17 563		17 563
Canada	363 351	351 362	95 583	446 945	304 927	751 872

¹ En 2013-2014, Terre-Neuve-et-Labrador est passée à un nouveau système de gestion de cas, et a mis fin aux contrats de services d'emploi des fournisseurs de services externes. La province a rétabli son réseau de conseillers provinciaux. Dans ce contexte de transition vers ce nouveau système, les données administratives de la province pour 2016-2017 sont incomplètes. Ainsi, les données de 2016-2017 sur les clients et les interventions, présentées dans ce rapport pour la province, sont des estimations fondées sur un dénombrement partiel et d'autres informations, comme les états financiers vérifiés et des données de transition temporaires représentatives pour cette période.

² Ce tableau comprend les clients ayant reçu des services entre le 1er avril 2016 et le 31 mars 2017, 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.

Source : Ensemble des données sur les clients.

Annexe 3.6 – Nouvelles interventions liées aux PEMS^{1,2}

2016-2017															
	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	812	832	827	2 461	6 657	2 652	30	39	2 073	16	5				16 404
Aide au travail indépendant	236	170	568	362	1 774		131	75	226	2 569	21		5		6 137
Partenariats pour la création d'emplois	1 524	68	146			232	103		857	298	25				3 253
Développement des compétences – régulier	3 206	1 070	1 432	6 300	26 033	6 337	2 043	358	1 270	4 193	82	23	280		52 627
Développement des compétences – apprentis	2 734	295	1 477	1 994		16 394	4 166	6 344	21 554	13 342	154	137	42		68 633
Suppléments de rémunération ciblés															
Total – Prestations d'emploi	8 512	2 435	4 450	11 117	34 464	25 615	6 473	6 777	23 946	22 475	298	165	327		147 054
Mesures de soutien : SAE															
Services d'emploi	8 014	4 897	22 532	10 428	196 739		32 685	6 367	191 515	126 937		219	826		601 159
Services de groupe	3 906		2 077		18 381			731		184					25 279
Counselling individuel	6 006	1 162	4 009	23 256	68 202	188 071	19 185	6 243		55 751	1 521				373 406
Total – Mesures de soutien : SAE	17 926	6 059	28 618	33 684	283 322	188 071	51 870	13 341	191 515	182 872	1 521	219	826		999 844
Total Mesures de soutien : SAE – sans les services de groupe	14 020	6 059	26 541	33 684	264 941	188 071	51 870	12 610	191 515	182 688	1 521	219	826		974 565
Total – Prestations et mesures de soutien : SAE	26 438	8 494	33 068	44 801	317 786	213 686	58 343	20 118	215 461	205 347	1 819	384	1 153		1 146 898
Activités pancanadiennes pour les Autochtones	478	215	472	588	2 296	5 480	4 788	4 492	3 177	9 032	297	210	78	141	31 744
Total global – Prestations et mesures de soutien : SAE	26 916	8 709	33 540	45 389	320 082	219 166	63 131	24 610	218 638	214 379	2 116	594	1 231	141	1 178 642
Total global – sans les services de groupe	23 010	8 709	31 463	45 389	301 701	219 166	63 131	23 879	218 638	214 195	2 116	594	1 231	141	1 153 363

¹ En 2013-2014, Terre-Neuve-et-Labrador est passée à un nouveau système de gestion de cas, et a mis fin aux contrats de services d'emploi des fournisseurs de services externes. La province a rétabli son réseau de conseillers provinciaux. Dans ce contexte de transition vers ce nouveau système, les données administratives de la province pour 2016-2017 sont incomplètes. Ainsi, les données de 2016-2017 sur les clients et les interventions, présentées dans ce rapport pour la province, sont des estimations fondées sur un dénombrement partiel et d'autres informations, comme les états financiers vérifiés et des données de transition temporaires représentatives pour cette période.

² Les interventions mentionnées dans ce tableau visent toutes celles qui ont débuté entre le 1er avril 2016 et le 31 mars 2017.

³ La province de l'Ontario compte maintenant une seule intervention de counselling individuel par client.

Source : Ensemble des données sur les participants.

Annexe 3.7 – Membres des groupes désignés au titre des PEMS – Femmes^{1,2}

Nouvelles participantes, par intervention (%)—2016-2017															
	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															
Subventions salariales ciblées	62,6	42,1	43,7	51,0	44,6	42,4	33,3	—	48,7	41,6	38,5	100,0	—	—	45,0
Aide au travail indépendant	46,7	39,4	43,5	36,2	43,3	—	36,6	29,3	43,4	47,9	41,7	—	80,0	—	44,2
Partenariats pour la création d'emplois	43,8	72,1	59,6	—	—	66,4	19,4	—	42,7	37,9	—	—	—	—	45,1
Développement des compétences – régulier	41,1	56,1	53,3	49,3	40,3	46,2	52,6	40,8	48,0	54,6	31,0	30,4	50,7	—	44,4
Développement des compétences – apprentis	8,5	5,4	4,4	3,8	—	2,7	2,8	5,2	6,2	4,9	8,8	8,0	4,8	—	4,6
Suppléments de rémunération ciblés	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Total – Prestations d'emploi	33,5	44,4	34,2	41,1	41,3	18,1	19,6	7,3	10,1	22,9	17,8	13,9	45,3	—	25,9
Mesures de soutien : SAE															
Services d'emploi	43,5	48,3	48,4	47,8	44,7	—	48,6	32,6	45,8	47,1	—	56,2	47,9	—	45,5
Counselling individuel	51,4	52,6	49,2	44,7	44,6	49,0	48,6	39,3	—	46,5	34,3	—	—	—	46,6
Total – Mesures de soutien : SAE	46,6	49,1	48,5	45,7	44,7	49,0	48,6	35,9	45,8	46,9	34,3	56,2	47,9	—	46,0
Total – Prestations et mesures de soutien : SAE	38,2	47,8	46,5	44,5	44,3	45,3	45,4	25,9	41,9	44,3	31,2	38,0	47,2	—	43,3
Activités pancanadiennes pour les Autochtones	39,7	50,7	44,1	49,1	44,9	43,5	42,4	42,7	29,9	41,3	45,1	29,5	52,6	66,7	41,5
Total global – Prestations et mesures de soutien : SAE	38,2	47,9	46,5	44,6	44,3	45,2	45,2	29,1	41,7	44,2	33,9	35,0	47,5	66,7	43,3

¹ En 2013-2014, Terre-Neuve-et-Labrador est passée à un nouveau système de gestion de cas, et a mis fin aux contrats de services d'emploi des fournisseurs de services externes. La province a rétabli son réseau de conseillers provinciaux. Dans ce contexte de transition vers ce nouveau système, les données administratives de la province pour 2016-2017 sont incomplètes. Ainsi, les données de 2016-2017 sur les clients et les interventions, présentées dans ce rapport pour la province, sont des estimations fondées sur un dénombrement partiel et d'autres informations, comme les états financiers vérifiés et des données de transition temporaires représentatives pour cette période.

² Tous les pourcentages sont fondés uniquement sur les nouvelles interventions (nombre d'interventions ayant débuté au cours de 2016-2017).

Source : Ensemble des données sur les participants.

Annexe 3.8 – Membres des groupes désignés au titre des PEMS – Personnes handicapées^{1,2}

Nouveaux participants, par intervention (%)—2016-2017															
	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															
Subventions salariales ciblées	–	2,5	16,2	4,8	35,7	8,0	3,3	–	–	28,3	–	20,0	–	–	21,7
Aide au travail indépendant	–	–	13,7	1,7	1,8	–	6,1	2,7	4,4	31,8	–	–	–	–	15,6
Partenariats pour la création d'emplois	–	5,9	10,3	–	–	–	4,9	–	2,7	36,9	–	–	–	–	4,9
Développement des compétences – régulier	–	4,7	20,3	4,9	4,0	–	4,5	10,1	1,4	34,7	–	4,3	1,4	–	6,3
Développement des compétences – apprentis	–	–	0,1	0,3	–	–	0,2	1,5	–	0,5	–	–	–	–	0,3
Suppléments de rémunération ciblés	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Total – Prestations d'emploi	–	3,2	11,7	4,0	10,0	0,8	1,7	2,0	0,2	13,5	–	1,2	1,2	–	5,5
Mesures de soutien : SAE															
Services d'emploi	–	18,8	27,1	19,2	7,9	–	8,4	10,3	3,6	37,3	–	3,7	1,6	–	13,8
Counselling individuel	–	9,2	36,2	8,7	5,6	8,3	6,3	9,6	–	40,4	0,7	–	–	–	12,8
Total – Mesures de soutien : SAE	–	16,9	28,5	12,0	7,3	8,3	7,6	9,9	3,6	38,2	0,7	3,7	1,6	–	13,4
Total – Prestations et mesures de soutien : SAE	–	13,0	26,1	10,0	7,6	7,4	7,0	7,1	3,2	35,5	0,7	2,6	1,5	–	12,4
Activités pancanadiennes pour les Autochtones	3,8	5,6	7,0	3,7	0,5	2,5	6,6	5,7	1,8	5,6	0,3	0,5	–	4,3	4,4
Total global – Prestations et mesures de soutien : SAE	0,2	12,8	25,8	9,9	7,6	7,2	6,9	6,9	3,2	34,3	0,6	1,9	1,4	4,3	12,2

¹ En 2013-2014, Terre-Neuve-et-Labrador est passée à un nouveau système de gestion de cas, et a mis fin aux contrats de services d'emploi des fournisseurs de services externes. La province a rétabli son réseau de conseillers provinciaux. Dans ce contexte de transition vers ce nouveau système, les données administratives de la province pour 2016-2017 sont incomplètes. Ainsi, les données de 2016-2017 sur les clients et les interventions, présentées dans ce rapport pour la province, sont des estimations fondées sur un dénombrement partiel et d'autres informations, comme les états financiers vérifiés et des données de transition temporaires représentatives pour cette période.

² Tous les pourcentages sont fondés uniquement sur les nouvelles interventions (nombre d'interventions ayant débuté au cours de 2016-2017). Les pourcentages indiqués sont généralement moins élevés que les chiffres réels puisque que les données sont recueillies sur une base volontaire.

Source : Ensemble des données sur les participants.

Annexe 3.9 – Membres des groupes désignés au titre des PEMS – Autochtones^{1,2}

Nouveaux participants, par intervention (%)—2016-2017															
	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															
Subventions salariales ciblées	–	0,6	2,5	–	–	1,7	13,3	–	2,6	10,6	61,5	40,0	–	–	1,9
Aide au travail indépendant	–	–	4,6	–	0,1	–	5,3	9,3	1,3	7,4	41,7	–	–	–	3,9
Partenariats pour la création d'emplois	–	–	1,4	–	–	0,9	15,5	–	7,1	22,5	–	–	–	–	4,6
Développement des compétences – régulier	–	1,4	3,6	–	–	1,0	10,6	8,7	1,3	12,1	58,6	13,0	82,5	–	2,2
Développement des compétences – apprentis	0,3	–	–	–	–	0,1	1,2	1,8	0,1	0,3	23,1	–	–	–	0,4
Suppléments de rémunération ciblés	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Total – Prestations d'emploi	0,1	0,8	2,2	–	–	0,5	4,5	2,3	0,4	4,5	35,2	3,0	70,6	–	1,5
Mesures de soutien : SAE															
Services d'emploi	–	1,2	3,5	–	0,1	–	12,2	12,9	7,7	14,2	–	12,3	89,7	–	6,6
Counselling individuel	–	2,1	3,9	–	–	0,9	8,1	12,4	–	15,3	72,9	–	–	–	3,6
Total – Mesures de soutien : SAE	–	1,4	3,6	–	0,1	0,9	10,7	12,7	7,7	14,5	72,9	12,3	89,7	–	5,5
Total – Prestations et mesures de soutien : SAE	–	1,2	3,4	–	0,1	0,8	10,0	9,0	6,9	13,4	65,7	8,3	84,3	–	5,0
Activités pancanadiennes pour les Autochtones	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Total global – Prestations et mesures de soutien : SAE	4,1	3,7	4,8	1,3	0,8	3,3	16,8	26,1	8,3	17,1	72,5	40,7	85,3	100,0	7,6

¹ En 2013-2014, Terre-Neuve-et-Labrador est passée à un nouveau système de gestion de cas, et a mis fin aux contrats de services d'emploi des fournisseurs de services externes. La province a rétabli son réseau de conseillers provinciaux. Dans ce contexte de transition vers ce nouveau système, les données administratives de la province pour 2016-2017 sont incomplètes. Ainsi, les données de 2016-2017 sur les clients et les interventions, présentées dans ce rapport pour la province, sont des estimations fondées sur un dénombrement partiel et d'autres informations, comme les états financiers vérifiés et des données de transition temporaires représentatives pour cette période.

² Tous les pourcentages sont fondés uniquement sur les nouvelles interventions (le nombre d'interventions ayant débuté au cours de 2016-2017). Les pourcentages indiqués sont généralement moins élevés que les chiffres réels puisque les données sont recueillies sur une base volontaire.

Source : *Ensemble des données sur les participants.*

Annexe 3.10 – Membres des groupes désignés au titre des PEMS – Minorités visibles^{1,2,3}

Nouveaux participants, par intervention (%)—2016-2017															
	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															
Subventions salariales ciblées	–	6,0	1,6	1,4	–	10,1	10,0	–	2,6	9,3	7,7	–	–	–	3,5
Aide au travail indépendant	–	1,2	2,8	1,7	–	–	13,0	10,7	1,8	11,6	16,7	–	–	–	5,8
Partenariats pour la création d'emplois	–	1,5	–	–	–	9,5	8,7	–	0,7	8,7	–	–	–	–	2,0
Développement des compétences – régulier	–	6,7	2,9	2,5	–	15,3	20,3	14,2	2,8	10,1	22,4	4,3	0,4	–	4,1
Développement des compétences – apprentis	–	–	0,1	–	–	0,1	0,7	1,0	0,1	0,2	4,1	–	–	–	0,2
Suppléments de rémunération ciblés	–	–	–	–	–	0	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Total – Prestations d'emploi	–	5,1	1,6	1,8	–	5	7,3	1,8	0,3	4,3	9,6	0,6	0,3	–	2,3
Mesures de soutien : SAE															
Services d'emploi	–	14,5	4,4	7,0	–	0	20,1	9,5	1,6	13,5	–	0,5	1,0	–	5,0
Counselling individuel	–	6,5	3,0	4,7	–	12,7	21,8	9,7	–	13,2	15,8	–	–	–	10,2
Total – Mesures de soutien : SAE	–	13,0	4,2	5,4	–	12,7	20,7	9,6	1,6	13,4	15,8	0,5	1,0	–	7,0
Total – Prestations et mesures de soutien : SAE	–	10,7	3,9	4,5	–	11,8	19,3	6,9	1,5	12,4	14,6	0,5	0,8	–	6,4
Activités pancanadiennes pour les Autochtones	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Total global – Prestations et mesures de soutien : SAE															
–	10,5	3,8	4,5	–	11,5	17,8	5,6	1,5	11,9	11,9	11,7	0,3	0,7	–	6,2

¹ En 2013-2014, Terre-Neuve-et-Labrador est passée à un nouveau système de gestion de cas, et a mis fin aux contrats de services d'emploi des fournisseurs de services externes, la province a rétabli son réseau de conseillers provinciaux. Dans ce contexte de transition vers ce nouveau système, les données administratives de la province pour 2016-2017 sont incomplètes. Ainsi, les données de 2016-2017 sur les clients et les interventions, présentées dans ce rapport pour la province, sont des estimations fondées sur un échantillonnage partiel et d'autres informations, comme les états financiers vérifiés et des données de transition temporaires représentatives pour cette période.

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 2016-2017). Les pourcentages indiqués sont généralement moins élevés que les chiffres réels en raison du fait que les données sont recueillies sur une base volontaire.

Source : Ensemble des données sur les participants.

Annexe 3.11 – PEMS et activités pancanadiennes – Partie I – Dépenses finales

Par intervention (en milliers de dollars)—2016-2017															
	T.-N.-L.	Î.-P.-É.	N.-É.	N.-B.	Qc	Ont.	Man.	Sask.	Alb.	C.-B.	T.N.-O.	Yn	Nt	AC	Canada
Aide au travail indépendant	1 461	1 165	2 229	3 209	8 088	68	931	590	1 463	3 413	181	—	—	—	22 798
Partenariats pour la création d'emplois ¹	1 580	113	171	14	44	412	252	—	40	314	—	—	—	—	2 940
Développement des compétences	22 955	7 282	16 568	41 352	55 904	77 186	26 041	23 804	115 088	51 140	965	697	323	—	439 305
Total²	25 996	8 560	18 968	44 575	64 036	77 666	27 224	24 394	116 591	54 867	1 146	697	323	—	465 043

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.

Source : *Système des prestations et des trop-payés.*

Annexe 3.12 – PEMS – Partie II – Dépenses finales⁵

Par intervention (en milliers de dollars)—2016-2017															
	T.-N.L.	Î.-P.-É.	N.-É.	N.-B.	Qc	Ont. ⁴	Man.	Sask.	Alb.	C.-B.	T.N.-O.	Yn	Nt	AC	Canada ²
Prestations d'emploi															
Subventions salariales ciblées	5 804	4 060	3 999	12 818	81 153	2 654	173	—	465	9 049	203	38	352	—	120 768
Aide au travail indépendant	6 186	2 008	5 518	5 153	24 536	39	1 073	263	1 230	13 574	160	—	10	—	59 752
Partenariats pour la création d'emplois	9 734	601	1 404	—	—	2 422	999	—	8 599	11 067	—	—	—	—	34 827
Développement des compétences	95 211	14 479	37 409	57 319	237 845	165,709	26 020	31 375	64 758	120 892	1 190	1 513	1 579	—	855 300
Suppléments de rémunération ciblés	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Total — Prestations d'emploi	116 936	21 149	48 331	75 290	343 534	170 825	28 264	31 638	75 051	154 582	1 553	1 552	1 941	—	1 070 647
Mesures de soutien :															
SAE															
Services d'aide à l'emploi	6 252	3 461	32 070	10 131	156 429	336 002	11 618	4 333	42 737	108 592	1 171	1 599	150	—	714 544
Total — Mesures de soutien : SAE	6 252	3 461	32 070	10 131	156 429	336 002	11 618	4 333	42 737	108 592	1 171	1 599	150	—	714 544
Total partiel —															
Prestations d'emploi et mesures de soutien :	123 188	24 610	80 400	85 421	499 963	506 828	39 882	35 971	117 788	263 174	2 724	3 150	2 091	—	1 785 191
SAE															
Autres mesures de soutien															
Partenariats du marché du travail	2 924	1 344	1 987	8 685	111 704	18 024	5 247	1 219	3 374	11 034	187	114	43	—	165 886
Recherche et Innovation	298	124	894	832	797	95 708	1 117	362	—	16 095	119	187	—	—	116 533
Total — Autres mesures de soutien	3 221	1 467	2 882	9 517	112 501	113 732	6 364	1 581	3 374	27 129	307	302	43	—	282 419
Total PEMS — Partie II	126 409	26 078	83 282	94 938	612 464	620 560	46 246	37 552	121 162	290 303	3 031	3 452	2 133	—	2 067 610
Contributions versées en trop ¹	4 133	—	—	—	—	—	—	—	—	2 042	170	280	765	—	7 390
Activités pancanadiennes (détails — annexe 3.13)	1 850	225	1 596	1 302	9 006	20 449	14 145	11 253	12 798	13 874	2 628	980	2 296	21 660	114 063
Rajustement ²	(7,125)					(1,459)					(151)	(106)	(296)		(9,138)
Total comprenant les activités pancanadiennes	125 267	26 302	84 878	96 240	621 470	639 549	60 392	48 805	133 960	306 219	5 678	4 606	4 899	21 660	2 179 925
Frais d'administration relatifs aux EDMT ³	8 903	2 695	10 142	8 922	58 920	57 277	6 078	6 021	9 594	20 535	1 450	389	702		191 629

¹ Les contributions versées en trop seront recouvrées durant l'exercice 2017-2018.² 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.³ Les frais administratifs nets incluent 181 millions de dollars (frais salariaux et non salariaux) servant à administrer les EDMT et 11 millions de dollars en loyers.⁴ Les dépenses de l'Ontario au titre des SSC (Placements avec mesures incitatives) ont été estimées par la province. Dans les états financiers de l'Ontario, les dépenses relatives aux interventions semblables des SSC ont été incluses dans les dépenses totales des SAE, car la province a intégré ces services dans son modèle de service d'emploi, afin d'offrir un maximum de flexibilité dans la prestation de services offerts par les parties tierces.⁵ Les chiffres étant arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué.

Source : États financiers vérifiés des provinces et des territoires.

Annexe 3.13 – Activités pancanadiennes, Partie II de l'assurance-emploi – Dépenses finales¹

Par intervention (en milliers de dollars)—2016-2017															
	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	1 850	225	1 596	1 302	9 006	20 449	14 145	11 253	12 798	13 874	2 628	980	2 296	659	93 062
Partenariats du marché du travail	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	14 982	14 982
Recherche et Innovation	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	6 019	6 019
Total global — Activités pancanadiennes	1 850	225	1 596	1 302	9 006	20 449	14 145	11 253	12 798	13 874	2 628	980	2 296	21 660	114 063

¹ Les chiffres étant arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué.

Source : SAP.

Annexe 3.14 – Indicateurs du nombre de retours au travail et de prestations non versées¹

2016-2017												
	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	Total			DC-Apprentis	Services de groupe	Other ⁴	Autres ⁵	
Terre-Neuve-et-Labrador	5 600	1 509	–	2 187	3 696	66%	24,0	16,5	–	6,8	23,2	97%
Île-du-Prince-Édouard	2 001	186	–	1 895	2 081	104%	6,9	2,2	–	5,0	7,1	103%
Nouvelle-Écosse	5 500	1 098	220	3 835	5 153	94%	24,0	13,4	1,7	8,9	24,0	100%
Nouveau-Brunswick	7 850	1 001	–	7 299	8 300	106%	30,2	7,4	–	22,6	30,0	99%
Québec	50 900	–	5 109	61 359	66 468	131%	240,0	–	41,2	293,1	334,3	139%
Ontario	40 000	12 423	–	24 621	37 044	93%	270,0	139,8	–	122,9	262,7	97%
Manitoba	7 000	2 958	–	3 607	6 565	94%	44,0	31,6	–	15,0	46,6	106%
Saskatchewan	5 700	3 619	130	2 967	6 716	118%	50,0	49,2	1,5	24,0	74,7	149%
Alberta	25 000	16 680	–	12 991	29 671	119%	225,0	265,1	–	119,8	384,9	171%
Colombie-Britannique	21 750	8 598	35	12 417	21 050	97%	130,0	103,4	0,3	49,0	152,7	117%
Territoires du Nord-Ouest	200	95	–	82	177	89%	2,5	1,0	–	1,1	2,0	82%
Yukon	250	100	–	76	176	70%	2,6	1,1	–	0,4	1,5	58%
Nunavut	110	42	–	33	75	68%	0,8	0,8	–	0,4	1,2	153%
Canada	171 861	48 309	5 494	133 369	187 172	109%	1 050	631,4	44,6	669,0	1 345	128%

¹ En 2013-2014, Terre-Neuve-et-Labrador est passée à un nouveau système de gestion de cas, et a mis fin aux contrats de services d'emploi des fournisseurs de services externes. La province a rétabli son réseau de conseillers provinciaux. Dans ce contexte de transition vers ce nouveau système, les données administratives de la province pour 2016-2017 sont incomplètes. Ainsi, les données de 2016-2017 sur les clients et les interventions, présentées dans ce rapport pour la province, sont des estimations fondées sur un dénombrement partiel et d'autres informations, comme les états financiers vérifiés et des données de transition temporaires représentatives pour cette période.

² Les activités réalisées dans le cadre de la SDRHA se sont traduites par 7 860 retours au travail et par 15,9 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.

Source: Ensemble des données sur les résultats.

Annexe 3.15 – Retours au travail, par intervention (PEMS)^{1,2}

2016-2017															
	T.-N.-L.	Î.-P.-É.	N.-É.	N.-B.	Qc ⁴	Ont.	Man.	Sask.	Alb.	C.-B. ⁴	T.N.-O. ⁴	Yn	Nt	AC	Canada
Prestations d'emploi															
Subventions salariales ciblées	134	333	335	1 511	1 559	941	18	—	3	882	5	4	—	—	5 725
Travail indépendant	130	119	376	350	1 231	7	70	36	57	848	8	—	—	—	3 232
Partenariats pour la création d'emplois	363	26	60	—	—	58	31	0	268	127	—	—	—	—	933
Développement des compétences – régulier	1 278	522	744	2 254	9 725	888	602	378	188	1 764	22	21	10	—	18 396
Développement des compétences – apprentis ³	1 509	186	1 098	1 001	0	12 423	2 958	3 619	16 680	8 598	95	100	42	—	48 309
Supplément de retour au travail	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Total — Prestations d'emploi	3 414	1 186	2 613	5 116	12 515	14 317	3 679	4 033	17 196	12 219	130	125	52	—	76 595
Mesures de soutien : SAE															
Aide à l'emploi	188	700	2 086	1 012	42 435	—	1 695	952	12 475	7 523	—	51	23	—	69 140
Services de groupe	—	—	220	—	5 109	—	—	130	—	35	—	—	—	—	5 494
Counselling individuel	94	195	234	2 172	6 409	22 727	1 191	1 601	—	1 273	47	—	—	—	35 943
Total – Mesures de soutien : SAE	282	895	2 540	3 184	53 953	22 727	2 886	2 683	12 475	8 831	47	51	23	—	110 577
Grand total - PEMS	3 696	2 081	5 153	8 300	66 468	37 044	6 565	6 716	29 671	21 050	177	176	75	—	187 172
Objectifs	5 600	2 001	5 500	7 850	50 900	40 000	7 000	5 700	25 000	21 750	200	250	110	—	171 861
Résultats c. objectifs (%)	66%	104%	94%	106%	131%	93%	94%	118%	119%	97%	89%	70%	68%	—	109%

¹ En 2013-2014, Terre-Neuve-et-Labrador est passée à un nouveau système de gestion de cas, et a mis fin aux contrats de services d'emploi des fournisseurs de services externes. La province a rétabli son réseau de conseillers provinciaux. Dans ce contexte de transition vers ce nouveau système, les données administratives de la province pour 2016-2017 sont incomplètes. Ainsi, les données de 2016-2017 sur les clients et les interventions, présentées dans ce rapport pour la province, sont des estimations fondées sur un dénombrement partiel et d'autres informations, comme les états financiers vérifiés et des données de transition temporaires représentatives pour cette période.

² Les résultats se rapportant 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.

⁴ En raison de la différence de méthodologie, ces chiffres sont différents du résultat de la DGOP.

Sources : Ensemble des données sur les résultats et Système commun pour les subventions et les contributions (SCSC).

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 1^{er} janvier 2007 et le 31 décembre 2008, ou entre le 1^{er} 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.

EXEMPLE DE CALCUL DE L'IMPACT DIFFÉRENTIEL

PARTICIPANTS	GRUPE TÉMOIN	IMPACT DIFFÉRENTIEL
Revenu annuel moyen	Revenu annuel moyen	
Avant la participation = 30 000 \$	Avant la période de participation = 31 000 \$	(Résultat de la participation au programme) +3 000 \$ (c.-à-d., 8 000 \$ - 5 000 \$)
Après la participation = 38 000 \$	Après la période de participation = 36 000 \$	
Changement de revenu = +8 000 \$	Changement de revenu = +5 000 \$	

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

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/>

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.

- 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 au niveau national

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.

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

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.

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.

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.

Globalement, les résultats au niveau national sont similaires à ceux des provinces, malgré de modestes différences.

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 (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 = 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 Voir la note 1 sous le tableau 1.

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 Voir la note 1 sous le tableau 1.

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 Voir la note 1 sous le tableau 1.

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 Voir la note 1 sous le tableau 1.

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 %

2.9 Alberta

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 Voir la note 1 sous le tableau 1.

2.10 Colombie-Britannique

TABLEAU 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 Voir la note 1 sous le tableau 1.

2.11 Impacts totaux par province

TABLEAU 11. IMPACTS DIFFÉRENTIELS POUR LES PRESTATAIRES ACTIFS PAR PROVINCE (POUR LES PRESTATAIRES ACTIFS DONT LA PARTICIPATION AUX PEIMS A COMMENCÉ ENTRE 2007 ET 2008)									
Indicateurs	Terre-Neuve-et-Labrador	Île-du-Prince-Édouard	Nouvelle-Écosse	Nouveau-Brunswick	Ontario	Manitoba	Saskatchewan	Alberta	Colombie-Britannique
Développement des compétences									
Revenus (\$)	12 139***	12 273***	17 142***	13 328***	S.O.	16 384**	14 517***	3 324	14 471***
Prestations d'assurance-emploi (\$)	-1 319***	-1 038***	-2 024***	-960*	-1 219***	-1 215***	-541**	-98	-1 389***
Semaines d'assurance-emploi (semaines)	-6,6***	-2,9***	-6,2***	0,5	-3,4***	-3,7***	-1,6**	-0,7	-4,1***
Subventions salariales ciblées									
Revenus (\$)	10 795***	Données non disponibles vu la petite taille de l'échantillon.	9 683**	5 051*	7 437**	-2 166	Données non disponibles vu la petite taille de l'échantillon.	Données non disponibles vu la petite taille de l'échantillon.	9 957***
Prestations d'assurance-emploi (\$)	-3 961***		-3 044***	1 964**	399	-1 409			-158
Semaines d'assurance-emploi (semaines)	-9,9***		-9,1***	7,2***	1,7	-3,8			-0,2
Aide au travail indépendant¹									
Revenus (\$)	-19 520***	Données non disponibles vu la petite taille de l'échantillon.	-28 683***	-25 149***	-28 937***	-31 621***	Données non disponibles vu la petite taille de l'échantillon.	-38 970***	-26 746***
Prestations d'assurance-emploi (\$)	-9 079***		-6 436***	-8 613***	-3 573***	-\$3 541***		-1 938***	-3 613***
Semaines d'assurance-emploi (semaines)	-27,9***		-18,0***	-21,7***	-9,6***	-9,3***		-4,9***	-9,5***
Partenariats pour la création d'emplois									
Revenus (\$)	-1 815	Données non disponibles vu la petite taille de l'échantillon.	191	Les PCE n'ont pas été offerts par le Nouveau-Brunswick pendant la période de référence.	9 051**	13 409***	Les PCE n'ont pas été offerts par la Saskatchewan pendant la période de référence.	-1 950	Données non disponibles vu la petite taille de l'échantillon.
Prestations d'assurance-emploi (\$)	-1 275***		-1 335*		-829	-1 106*		1 433***	
Semaines d'assurance-emploi (semaines)	-0,2		-4,3*		-3,4**	-4,1**		4,0***	
Services d'aide à l'emploi (SAE)									
Revenus (\$)	5 588***	2 386**	3 176***	6 832***	706	353	1 741**	-2 198***	589
Prestations d'assurance-emploi (\$)	-679***	-1 481*	-1 698***	\$72	-1 111***	-851***	-1 052***	-946***	-1 142***
Semaines d'assurance-emploi (semaines)	-1,3***	-3,6***	-5,1***	1,5**	-3,3***	-3,0***	-3,1***	-2,5***	-3,4***

Niveau de signification *** 1 %; ** 5 %; * 10 %
¹ Voir la note 1 sous le tableau 1.

Important : Les impacts différentiels d'une province donnée ne peuvent pas être comparés à ceux d'une autre province, en raison de différences dans le contexte macroéconomique d'une juridiction à l'autre.



Annexe 4

Principaux résultats et données sur l'administration du régime

Annexe 4.1 Prestation de services	500
Annexe 4.2 Centres d'appels	501
Annexe 4.3 Services mobiles externes.....	503
Annexe 4.4 Relevés d'emploi (RE) électroniques.....	504
Annexe 4.5 Traitement des demandes d'assurance-emploi	505
Annexe 4.6 Services électroniques	507
Annexe 4.7 Opérations des Services d'intégrité.....	508

Annexe 4.1.1 – Prestation de services : Demandes en personne relatives à l'assurance-emploi¹ (en millions)

	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	% Écart ²
Région							
Atlantique	1,0	0,8	0,8	0,6	0,7	0,7	0,0
Québec	1,6	1,3	1,2	1,1	1,1	1,3	18,2
Ontario	1,6	1,4	1,3	1,2	1,0	1,0	0,0
Ouest	1,5	1,3	1,2	1,2	1,3	1,4	7,7
Canada	5,7	4,9	4,6	4,0	4,1	4,4	7,3

Remarque : Les totaux peuvent ne pas être exacts en raison d l'arrondissement des chiffres.

¹ 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).

² Variation de pourcentage entre 2015 à 2016 et 2016 à 2017.

Source : Service Canada, Données administratives de l'assurance-emploi.

Annexe 4.1.2 – Prestation de services : Sessions dans Mon dossier Service Canada¹ (en millions)

	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	% Écart ²
Région							
Atlantique	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
Québec	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
Ontario	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
Ouest	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
Canada	23,4	18,9	21,2	22,8	28,4	29,3	3,2

Remarque : Les totaux peuvent ne pas être exacts en raison d l'arrondissement des chiffres.

¹ 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.

² Variation de pourcentage entre 2015 à 2016 et 2016 à 2017.

Source : Service Canada, Données administratives de l'assurance-emploi.

Annexe 4.1.3 – Points de service pour la prestation des programmes de l'assurance-emploi¹ (nombre)

	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	% Écart ²
Région							
Atlantique	88	88	86	84	84	84	0,0
Québec	117	107	97	95	93	94	1,1
Ontario	198	197	185	172	167	167	0,0
Ouest	222	216	213	205	213	213	0,0
Canada	625	608	581	556	557	558	0,2

Remarque : Les totaux peuvent ne pas être exacts en raison d l'arrondissement des chiffres.

¹ 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.

² Variation de pourcentage entre 2015 à 2016 et 2016 à 2017.

Source : Service Canada, Données administratives de l'assurance-emploi.

Annexe 4.2.1 – Centres d'appels : Cas réglés par l'entremise du service d'information téléphonique (en millions)

	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	% Écart ¹
Canada	29,0	22,6	22,0	20,0	18,6	18,6	0,3

¹ Variation de pourcentage entre 2015 à 2016 et 2016 à 2017.

Source : Service Canada, Données administratives de l'assurance-emploi.

Annexe 4.2.2 – Centres d'appels : Appels traités (Centre d'appels spécialisés de l'assurance-emploi) (en milliers)

	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	% Écart ¹
Canada	5 290	4 364	4 166	3 789	3 418	3 959	15,8

¹ Variation de pourcentage entre 2015 à 2016 et 2016 à 2017.

Source : Service Canada, Données administratives de l'assurance-emploi.

Annexe 4.2.3 – Centres d’appels : Cas réglés dès la première communication – centres d’appels spécialisés de l’assurance-emploi¹ (%)

	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	% Écart ²
Canada	N.D.	84,4	80,7	82,6	86,3	83,7	-3,0

¹ 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.

² Variation de pourcentage entre 2015 à 2016 et 2016 à 2017.

Source : Service Canada, Données administratives de l'assurance-emploi.

Annexe 4.2.4 – Centres d’appels : Appels au 1 800 O-Canada concernant l’assurance-emploi¹ (en milliers)

	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	% Écart ²
Région							
Atlantique	57	57	60	53	54	46	-14,8
Québec	183	152	140	134	143	94	-34,3
Ontario	171	176	195	185	189	138	-27,0
Ouest	165	163	185	179	214	161	-24,8
Canada	576	548	580	552	605	442	-26,9

Remarque : Les totaux peuvent ne pas être exacts en raison d l'arrondissement des chiffres.

¹ Les données comprennent les appels provenant du Canada seulement.

² Variation de pourcentage entre 2015 à 2016 et 2016 à 2017.

Source : Service Canada, Données administratives de l'assurance-emploi.

Annexe 4.2.5 – Centres d’appels : Cas réglés dès le premier appel – appels au 1 800 O-Canada concernant l’assurance-emploi¹ (%)

	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	Différence ²
Région							
Atlantique	9,9%	13,6%	10,8%	8,8%	11,5%	17,6%	6,1
Québec	8,9%	13,7%	11,5%	9,0%	11,1%	17,0%	5,9
Ontario	11,3%	13,9%	12,2%	9,2%	11,9%	17,7%	5,8
Ouest	10,6%	14,0%	12,2%	9,6%	12,7%	18,4%	5,7
Canada	10,2%	19,4%	11,9%	9,2%	11,9%	17,8%	5,9

Remarque : Les totaux peuvent ne pas être exacts en raison d l'arrondissement des chiffres.

¹ 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.

² Différence entre 2015 à 2016 et 2016 à 2017.

Source : Service Canada, Données administratives de l'assurance-emploi.

Annexe 4.3.1 – Services mobiles externes : Toutes les demandes d'information relatives à l'assurance-emploi - Citoyens (nombre)

	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	% Écart ¹
Région							
Atlantique	219	209	114	119	133	115	-13,5
Québec	582	461	425	586	395	277	-29,9
Ontario	1 021	1 003	1 029	632	470	381	-18,9
Ouest	306	318	202	282	177	152	-14,1
Canada	2 128	1 991	1 770	1 619	1 175	925	-21,3

¹ Variation de pourcentage entre 2015 à 2016 et 2016 à 2017.

Source : Service Canada, Données administratives de l'assurance-emploi.

Annexe 4.3.2 – Services mobiles externes : Employés approchés susceptibles d'être mis à pied de façon massive (nombre)

	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	% Écart ¹
Région							
Atlantique	689	1 382	998	1 095	1 904	769	-59,6
Québec	7 509	6 331	5 668	6 972	4 290	2 408	-43,9
Ontario	5 267	6 621	6 277	6 637	1 888	2 623	38,9
Ouest	2 160	2 598	2 207	3 202	2 894	2 361	-18,4
Canada	15 625	16 932	15 150	17 906	10 976	8 161	-25,6

¹ Variation de pourcentage entre 2015 à 2016 et 2016 à 2017.

Source : Service Canada, Données administratives de l'assurance-emploi.

Annexe 4.3.3 – Services mobiles externes : Employeurs approchés (nombre)

	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	% Écart ¹
Région							
Atlantique	298	154	134	47	204	46	-77,5
Québec	1 822	771	470	272	175	221	26,3
Ontario	2 144	962	718	496	376	305	-18,9
Ouest	421	594	241	136	115	183	59,1
Canada	4 685	2 481	1 563	951	870	755	-13,2

¹ Variation de pourcentage entre 2015 à 2016 et 2016 à 2017.

Source : Service Canada, Données administratives de l'assurance-emploi.

Annexe 4.3.4 – Services mobiles externes : Séances de travail partagé – Citoyens (nombre)

	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	% Écart ¹
Région							
Atlantique	15	20	23	10	14	17	21,4
Québec	226	192	217	193	172	118	-31,4
Ontario	129	82	90	55	75	52	-30,7
Ouest	35	17	24	5	18	3	-83,3
Canada	405	311	354	263	279	190	-31,9

¹ Variation de pourcentage entre 2015 à 2016 et 2016 à 2017.

Source : Service Canada, Données administratives de l'assurance-emploi.

Annexe 4.4.1 – Relevés d'emploi (RE) électroniques : Nouvelles inscriptions au RE web (nombre)

	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015 ¹	2015-2016	2016-2017	% Écart ²
Canada	45 097	39 000	55 521	37 224	48 249	51 625	7,0

¹ Il y a eu un changement de méthodologie en 2014-15. De ce fait, le nombre d'inscriptions est désormais fonction du numéro de l'organisation. Avant 2014-15, les nouvelles inscriptions aux RE Web étaient comptées à l'aide du numéro d'entreprise. Remarque: une organisation pourrait avoir plus d'un numéro d'entreprise.

² Variation de pourcentage entre 2015 à 2016 et 2016 à 2017.

Source: ROE Single Database, Corporate Client Information Service (CCIS or Easy Access) - Employer Summary Table (Note: 2nd copy paper ROEs loaded in CCIS).

Annexe 4.4.2 – Relevés d'emploi (RE) électroniques : RE soumis de façon électronique par les employeurs¹ (nombre)

	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015 ²	2015-2016	2016-2017	% Écart ³
Canada	5 904 097	6 247 235	6 868 995	7 490 971	8 122 245	8 726 202	7,4

¹ Les relevés d'emploi électroniques regroupent les RE émis au moyen du RE Web et du Transfert automatisé protégé (TAP).

² Il y a eu un changement de méthodologie en 2014-15. De ce fait, le nombre d'inscriptions est désormais fonction du numéro de l'organisation. Avant 2014-15, les nouvelles inscriptions aux RE Web étaient comptées à l'aide du numéro d'entreprise. Remarque: une organisation pourrait avoir plus d'un numéro d'entreprise.

³ Variation de pourcentage entre 2015 à 2016 et 2016 à 2017.

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 téléchargée dans SCIC).

Annexe 4.4.3 – Relevés d’emploi (RE) électroniques : % distribution de RE (papier vs RE électronique) (%)

	2011-2012		2012-2013		2013-2014		2014-2015		2015-2016		2016-2017		Year-by-Year Comparison ¹
	eROEs	Paper	eROEs	Paper	eROEs	Paper	eROEs	Paper	eROEs	Paper	eROEs	Paper	
Canada	65,8	34,2	69,7	30,3	75,0	25,0	80,2	19,8	84,1	15,9	88,1	11,9	4,8

¹ Ce taux représente l'augmentation, en points de pourcentage, par rapport au pourcentage de RE électroniques soumis par voie électronique lors du dernier exercice.

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 téléchargée dans SCIC).

Annexe 4.5.1¹ – Traitement des demandes d’assurance-emploi : Demandes d’assurance-emploi traitées (nombre)

	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	% Écart ²
Région							
Atlantique	385 658	367 938	363 173	367 670	377 698	380 477	0,7
Québec	839 999	829 635	812 714	816 579	806 524	777 249	-3,6
Ontario	914 101	876 935	891 160	903 317	886 613	868 584	-2,0
Ouest	717 352	694 316	699 424	751 325	885 074	942 287	6,5
Canada	2 857 110	2 768 824	2 766 471	2 838 891	2 955 909	2 968 597	0,4

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 Variation de pourcentage entre 2015 à 2016 et 2016 à 2017.

Source : Service Canada, Données administratives de l'assurance-emploi.

Annexe 4.5.2 – Traitement des demandes d’assurance-emploi : Taux d’exactitude des versements^{1 2} (%)

	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	% Écart ³
Région							
Atlantique	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
Québec	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
Ontario	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
Ouest	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
Canada	95,2	94,1	95,4	95,5	93,9	95,4	1,6

¹ 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.

² 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.

³ Variation de pourcentage entre 2015 à 2016 et 2016 à 2017.

Source : Service Canada, Données administratives de l'assurance-emploi.

Annexe 4.5.3 – Traitement des demandes d’assurance-emploi : Taux d’exactitude du traitement (%)

	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	% Écart ¹
Région							
Atlantique	90,8	94,7	97,0	94,7	95,6	94,0	-1,7
Québec	90,5	91,5	92,6	94,4	98,0	95,2	-2,9
Ontario	80,6	80,5	81,8	82,6	83,8	77,7	-7,3
Ouest	84,9	84,3	84,1	85,3	89,1	75,6	-15,2
Canada	85,9	86,9	87,9	88,5	90,8	85,5	-5,8

¹ Variation de pourcentage entre 2015 à 2016 et 2016 à 2017.

Source : Service Canada, Données administratives de l'assurance-emploi.

Annexe 4.5.4 – Traitement des demandes d’assurance-emploi : Rapidité du paiement (%)

	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	% Écart ¹
Région							
Atlantique	73,7	77,5	73,0	75,9	88,9	89,5	0,7
Québec	71,3	82,4	78,2	79,0	84,1	83,0	-1,3
Ontario	71,1	70,6	67,8	69,9	83,5	82,1	-1,7
Ouest	69,5	68,4	58,9	65,9	81,5	81,7	0,3
Canada	71,1	74,5	69,3	72,3	83,8	83,2	-0,7

¹ Variation de pourcentage entre 2015 à 2016 et 2016 à 2017.

Source : Service Canada, Données administratives de l'assurance-emploi.

Annexe 4.6.1 – Services électroniques : Demandes soumises en ligne (%)

	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	% Écart ¹
Région							
Atlantique	98,5	98,8	98,8	98,7	98,8	98,6	-0,2
Québec	97,7	97,9	97,9	98,0	98,1	98,2	0,1
Ontario	97,9	98,4	98,5	98,5	98,7	98,7	0,0
Ouest	98,1	98,6	98,5	98,6	98,6	98,3	-0,3
Canada	98,0	98,4	98,4	98,4	98,5	98,4	-0,1

¹ Variation de pourcentage entre 2015 à 2016 et 2016 à 2017.

Source : Service Canada, Données administratives de l'assurance-emploi.

Annexe 4.6.2 – Services électroniques : Demandes partiellement ou entièrement automatisées (%)

	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	% Écart ¹
Région							
Atlantique	66,8	74,1	73,6	73,6	77,6	78,9	1,7
Québec	60,5	65,6	68,2	68,4	70,6	71,3	1,0
Ontario	59,0	65,5	66,3	67,5	71,0	72,1	1,5
Ouest	55,8	61,6	60,1	62,4	68,0	71,9	5,7
Canada	59,7	65,7	66,2	67,2	70,8	72,7	2,7

¹ Variation de pourcentage entre 2015 à 2016 et 2016 à 2017.

Source : Service Canada, Données administratives de l'assurance-emploi.

Annexe 4.6.3 – Services électroniques : Prestataires recevant des prestations par dépôt direct¹ (%)

	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	% Écart ²
Région							
Atlantique	88,0	90,3	92,1	93,8	95,7	96,7	1,0
Québec	91,2	92,7	93,6	94,6	95,5	96,0	0,5
Ontario	88,5	90,8	91,9	93,3	94,6	95,3	0,7
Ouest	88,0	89,6	91,0	92,1	93,7	95,1	1,5
Canada	88,9	90,9	92,1	93,4	94,7	95,6	1,0

¹ Avant le Rapport de contrôle et d'évaluation 2013-2014, ces renseignements étaient présentés dans l'annexe 4.5.

² Variation de pourcentage entre 2015 à 2016 et 2016 à 2017.

Source : Service Canada, Données administratives de l'assurance-emploi.

Annexe 4.7.1 – Opérations des Services d'intégrité : Enquêtes effectuées (nombre)

	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	% Écart ²
Region							
NIS ¹	38 584	32 510	29 464	32 289	39 675	38 815	-2,2
Atlantic	49 162	44 569	29 452	27 342	23 084	25 119	8,8
Quebec	90 988	80 868	65 148	62 503	57 303	62 822	9,6
Ontario	103 658	95 657	65 152	66 643	102 491	94 463	-7,8
Western	84 661	83 932	100 471	77 466	114 844	100 239	-12,7
Canada	367 053	337 536	289 687	603 640	337 397	321 458	-4,7

¹ Service national des enquêtes (SNE).

² Variation de pourcentage entre 2015 à 2016 et 2016 à 2017.

Source : Service Canada, Données administratives de l'assurance-emploi.

Annexe 4.7.2 – Opérations des Services d'intégrité : Valeur des trop-payés imposés (en millions de dollars)

	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	% Écart ³
Region							
NIS ¹	13,3	11,2	9,0	15,9	15,8	13,6	-13,9
Atlantic	20,4	23,6	20,0	13,9	11,5	16,6	44,3
Quebec	38,8	54,7	43,2	39,9	41,6	43,2	3,8
Ontario	45,7	59,0	44,9	30,1	40,2	58,7	46,0
Western	31,7	39,8	40,6	28,7	53,3	79,2	48,6
Canada	150,0	188,3	157,7	128,5	162,4	211,4	30,2

¹ Service national des enquêtes (SNE).

² Variation de pourcentage entre 2015 à 2016 et 2016 à 2017.

Source : Service Canada, Données administratives de l'assurance-emploi.

Annexe 4.7.3 – Opérations des Services d'intégrité : Valeur des pénalités imposées (en millions de dollars)

	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	% Écart ²
Region							
NIS ¹	4,1	3,7	2,3	4,9	4,7	3,0	-36,2
Atlantic	6,6	7,8	5,3	5,3	3,6	4,1	13,9
Quebec	12,2	14,4	11,9	11,1	10,2	10,1	-1,0
Ontario	12,6	13,9	11,2	6,9	9,2	10,8	17,4
Western	8,3	10,5	9,5	8,3	15,1	19,3	27,8
Canada	43,8	50,3	40,1	36,4	42,8	47,3	10,5

¹ Service national des enquêtes (SNE).

² Variation de pourcentage entre 2015 à 2016 et 2016 à 2017.

Source : Service Canada, Données administratives de l'assurance-emploi.

Annexe 4.7.4 – Opérations des Services d'intégrité : Total des économies réalisées (en millions de dollars)

	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	% Écart ²
Region							
NIS ¹	30,9	28,6	22,6	35,4	33,4	28,7	-14,1
Atlantic	49,5	52,9	43,9	39,5	39,6	44,9	13,4
Quebec	98,3	121,6	105	100,2	104,5	105,5	1,0
Ontario	107,8	120,4	97,9	87	95,7	118,5	23,8
Western	99,1	115	113,6	88,7	139,1	164,1	18,0
Canada	385,6	438,5	383,0	350,8	412,3	461,7	12,0

Remarque : Le total comprend les trop-payés, les pénalités et les amendes de l'employeur en 2016-2017.

¹ Service national des enquêtes (SNE).

² Variation de pourcentage entre 2015 à 2016 et 2016 à 2017.

Source : Service Canada, Données administratives de l'assurance-emploi.



Annexe 5

Données financières de l'assurance-emploi

Annexe 5.1	Compte des opérations de l'assurance-emploi	512

Annexe 5.1 – Compte des opérations de l'assurance-emploi (en millions de dollars)

État des résultats et de l'excédent (ou du déficit) accumulé pour l'exercice terminé le 31 mars¹

	2014-2015	2015-2016	2016-2017
Revenus et financement			
Cotisations	22 962,3	23 491,1	22 537,4
Intérêts ²	12,8	37,8	14,7
Pénalités	39,7	57,2	51,3
Total – revenus et financement	23 014,8	23 586,1	22 603,3
Dépenses³			
Partie I: prestations d'assurance-emploi			
Prestations régulières	10 885,7	12 058,2	12 907,2
Prestations de pêcheur	276,2	287,1	300,6
Prestations pour travail partagé	18,1	40,4	47,5
Prestations spéciales pour les employés assurés	5 046,8	5 238,2	5 529,2
Prestations parentales	2 570,8	2 633,1	2 721,3
Prestations de maladie	1 357,4	1 444,0	1 560,3
Prestations de maternité	1 090,6	1 124,2	1 172,0
Autres prestations spéciales ⁵	28,0	36,8	75,5
Prestations spéciales pour les travailleurs indépendants	9,1	9,2	9,8
Total des prestations de revenu	16 235,8	17 632,9	18 794,3
Moins : remboursement des prestations⁶	(230,4)	(264,6)	(263,1)
Total Partie I: prestations d'assurance-emploi	16 005,4	17 368,3	18 531,2
Partie II: prestations d'emploi et mesures de soutien			
Prestations d'emploi ⁷	1 930,7	1 938,7	2 067,4
Mesures de soutien	116,1	111,7	112,5
Partenariats du marché du travail	112,7	110,3	106,7
Recherche et innovation	3,4	1,4	5,8
Total Partie II: prestations d'emploi et mesures de soutien	2 046,8	2 050,3	2 179,9
Frais d'administration	1 657,1	1 653,3	1 775,9
Créances douteuses	50,1	120,9	31,9
Total – dépenses	19 759,3	21 192,9	22 518,9
Résultat net de l'exercice	3 255,4	2 393,2	84,4
Excédent (déficit) accumulé au début de l'exercice	(2 733,7)	521,7	2 914,9
Excédent (déficit) accumulé à la fin de l'exercice	521,7	2 914,9	2 999,4

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

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 qu'apparaissant dans les Comptes publics du Canada.

² Les intérêts comprennent les intérêts accumulés sur les créances en souffrance.

³ 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.

⁴ Ces prestations comprennent les prestations parentales versées aux parents biologiques et aux parents adoptifs.

⁵ Ces prestations comprennent les prestations de soignant et celles pour les parents d'enfants gravement malades.

⁶ Ces remboursements correspondent à des prestations remboursées par des prestataires à revenus élevés.

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.

Source: Gouvernement du Canada, Comptes publics du Canada 2017, Volume I: Revue et états financiers consolidés (Receveur général du Canada, Ottawa, octobre 2017); et Gouvernement du Canada, Comptes publics du Canada 2016, Volume I: Revue et états financiers consolidés (Receveur général du Canada, Ottawa, octobre 2016).

Annexe 6

Principales études citées dans les chapitres 2 à 4

1.	Rapport actuariel 2017 sur le taux de cotisation d'assurance-emploi.....	514
2.	Seuil d'inflation et seuil monétaire fixe: le supplément familial de l'assurance-emploi	514
3.	Utilisation des prestations régulières et spéciales par les prestataires de maternité et parentales	515
4.	Utilisation des dispositions liées à la souplesse en cas de maladie	515
5.	Prestations de compassion: mise à jour.....	516
6.	Effet redistributif de l'assurance-emploi de 2007 à 2009.....	516
7.	Répercussions financières découlant de la réception de prestations d'assurance-emploi.....	517
8.	Dans quelle industrie les travailleurs mis à pied se trouvent-ils un emploi?	518
9.	Estimation de l'incidence des mesures actives d'emploi au moyen de données administratives et de méthodes d'appariement	518
10.	Les comportements de déplacements et de mobilité des prestataires et non-prestataires de l'assurance-emploi	519
11.	Mobilité interprovinciale et gains	519
12.	Tendance régionale en matière de migration de sortie et des profils de transport des prestataires de l'assurance-emploi	520
13.	Les mesures de l'admissibilité à l'assurance-emploi fondées sur le relevé d'emploi : mise à jour 2001-2016	521
14.	Le relevé d'emploi et les interruptions de rémunération : les entreprises.....	521
15.	L'accès et l'admissibilité aux prestations régulières de l'assurance-emploi pour les jeunes dans le marché du travail canadien	522
16.	Prolongement des prestations régulières de l'assurance-emploi pour les travailleurs sans emploi qui avaient épuisé leurs semaines de prestations dans les régions axées sur les produits de base	522
17.	Évaluation des initiatives pour prolonger les prestations régulières de l'assurance-emploi	523
18.	Qui embauche les personnes travaillant pendant une période de prestations?	524
19.	L'appui fourni par l'assurance-emploi lors d'une formation d'apprentis	524
20.	Formation liée à l'emploi chez les travailleurs âgés	525
21.	Formation et durée de la période des prestations de l'assurance-emploi.....	525
22.	Recours au programme de Travail partagé : 2000-2001 à 2016-2017	526
23.	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.....	527
24.	Analyser le Crédit pour l'embauche visant les petites entreprises	527
25.	Assurance-emploi et la Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi destinée aux Autochtones (SFCEA).....	528

1. Rapport actuariel 2017 sur le taux de cotisation d'assurance-emploi

Auteur(s), Année

Bureau de l'actuaire en chef, 2016

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, 66 et 69 de la Loi sur l'assurance-emploi 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 2017 était évalué comme équivalent à 51 300 \$ ou une augmentation de 1,0 % par rapport au MRA de 2016 qui était de 50 800 \$.
- La réduction de la cotisation patronale estimée pour 2017 en raison des régimes d'assurance-salaire visée devait être de 955 millions de dollars comparativement à 915 millions de dollars en 2016.

Disponibilité

Ce rapport est disponible sur le site Web de l'Office de financement de l'assurance-emploi du Canada à l'adresse suivante: <http://www.osfi-bsif.gc.ca/Fra/Docs/EI2017.pdf>

2. Seuil d'inflation et seuil monétaire fixe: le supplément familial de l'assurance-emploi

Auteur(s), Année

EDSC, Direction de l'évaluation, 2014

Objectif(s)

Cette étude examine dans quelle mesure le nombre de familles admissibles au supplément familial de l'assurance-emploi a diminué entre 2001 et 2013. Ce document examine également l'évolution de la valeur réelle du supplément au revenu familial (ajustement pour tenir compte de l'inflation) et explore le concept d'un seuil d'admissibilité indexé.

Principale(s) constatation(s)

- Entre 2001 et 2012, le nombre de ménages canadiens ayant reçu le supplément familial de l'assurance-emploi a reculé d'environ 50 %, passant de 160 155 prestataires en 2001 à 79 598 en 2012. Cette baisse est attribuable à de nombreux facteurs, notamment la composition familiale, la croissance des gains réels et l'inflation. Le coût total du supplément familial de l'assurance-emploi a également diminué, passant de 181,6 M\$ en 2001 à 98,7 M\$ en 2012.
- La valeur nominale moyenne du supplément versé aux prestataires est demeurée relativement constante entre 2001 et 2012. Cependant, lorsque rajustée en fonction de l'inflation, la valeur réelle du supplément familial a diminué de 19 % au cours de la même période.
- Cette étude suggère d'indexer le seuil d'admissibilité et la valeur du supplément familial à une mesure d'augmentation des prix. Une première approche serait d'utiliser le taux de croissance du maximum de la rémunération assurable. Selon cette méthode, le seuil d'admissibilité maximal aurait été de 31 504 \$ en 2013. Selon une deuxième approche basée sur l'indice des prix à la consommation, l'admissibilité au supplément familial aurait été plafonnée à 35 211 \$ en 2013.

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. Utilisation des prestations régulières et spéciales par les prestataires de maternité et parentales

Auteur(s), Année

EDSC, Direction de l'évaluation, 2013

Objectif(s)

Cette 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 différents types de prestations et de quelle façon. Étant donné que le Québec a mis en place le Régime québécois d'assurance parentale en 2006, le rapport se concentre sur les demandes 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 importante a été enregistrée dans les demandes de prestations parentales établies par des hommes, s'étant accrues de 43,1 %, passant de 18 830 à 26 950 demandes au cours de cette même période.
- La majorité des prestataires n'ont pas combiné différents types de prestations ensemble. Pour les hommes, 84,5 % des demandes de prestations parentales n'ont pas été jumelées à un autre type de prestations. Lorsque les hommes combinaient leurs prestations, la plupart du temps, c'était avec des prestations régulières (11,2 %). La durée totale des demandes était en moyenne de 20 semaines.
- Pour les femmes, la proportion de demandes représentant les prestations de maternité/parentales était seulement de 82,7 %. Lorsque les femmes combinaient leurs prestations de maternité/parentales, le plus souvent c'était avec des prestations de maladie (11,9 %). La durée totale des demandes était en moyenne de 47,6 semaines.
- Le fait de travailler dans des professions nécessitant un diplôme d'études universitaire ou un haut niveau de compétences pour des postes de gestion diminuait la probabilité de combinaison de différents types de prestations. La probabilité que les prestataires combinant plusieurs types de prestations diminuait avec l'augmentation des gains et des heures assurables.

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.

4. Utilisation des dispositions liées à la souplesse en cas de maladie

Auteur(s), Année

EDSC, Direction de l'évaluation, 2016

Objectif(s)

Ce document vise à examiner l'utilisation des dispositions qui ont élargi l'accès aux prestations de maladie de l'assurance-emploi pour les prestataires touchant des prestations parentales (depuis le 24 mars 2013), des prestations pour soignants ou des prestations pour parents d'enfants gravement malades (depuis le 12 octobre 2014).

Principale(s) constatation(s)

L'étude suggère que peu de prestataires ont bénéficié de ces dispositions :

- Le nombre de demandes de prestations parentales qui ont été converties en demandes de prestations de maladie a augmenté, passant de 134 durant l'EF1112 à 485 au cours de l'EF1415. La durée moyenne des prestations de maladie touchées dans le cadre d'une demande de prestations convertie semble avoir légèrement augmenté à la suite de la mise en œuvre de la disposition, tandis que la proportion de demandes de prestations qui ont épuisé les prestations de maladie est restée semblable.
- Le nombre de demandes de prestations de soignants qui ont été converties en demandes de prestations de maladie a augmenté de 63 pour l'EF1314 à 93 pour l'EF1415.
- Aucune demande de prestations pour parents d'enfants gravement malades n'a tiré avantage de ces dispositions pour l'EF1314 et l'EF1415.

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.

5. Prestations de compassion: mise à jour

Auteur(s), Année

EDSC, Direction de l'évaluation, 2018

Objectif(s)

Le rapport examine les effets du prolongement de 2016 de la durée maximale sur l'utilisation des prestations de compassion, et dresse un profil socioéconomique des demandeurs et des prestataires de prestations de compassion.

Principale(s) constatation(s)

- Au cours de l'EF1516, la plupart des demandeurs de prestations de compassion ont fait des demandes pour s'occuper de leur mère ou leur père (58,1 %), suivi de leur époux/épouse ou conjoint(e) (27,5 %).
- En moyenne, 8,7 semaines de prestations ont été versées durant l'EF1516 comparativement à 4,8 pour l'EF1011.
- Approximativement un tiers des demandeurs de prestations de compassion n'ont pas reçu de prestations. La raison principale pour ne pas recevoir de prestations était que les demandeurs recevaient d'autres types de prestations d'assurance-emploi, suivie par l'absence d'un certificat médical.
- Les demandeurs de la Colombie-Britannique et des Territoires étaient statistiquement plus susceptibles de voir leur demande acceptée.
- Une analyse multivariée a suggéré que la probabilité de ne pas utiliser toutes les semaines de prestations est principalement expliquée par le décès des bénéficiaires des soins. Cependant, l'impact de la mortalité sur cette probabilité est mitigé par la prolongation de la durée des prestations de 6 à 26 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.

6. 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 de déterminer dans quelle mesure le régime d'assurance-emploi du Canada a redistribué le pouvoir d'achat durant la dernière récession économique. Plus précisément, la période à l'étude s'étend de 2007 à 2009, même si les résultats pour la période de 2002 à 2006 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 au niveau des contributions qu'au niveau des 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.

7. 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 de recevoir des prestations d'assurance-emploi. 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 recevoir des 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 celui-ci touche des prestations. Le facteur compensatoire le plus important était l'assurance-emploi, qui remplaçait environ 38 % de la rémunération perdue. Le deuxième facteur en importance était les revenus de placement, qui remplaçait environ 9 % de la rémunération perdue. Les autres sources de revenus ont joué un rôle moins important.
- Les familles à faible revenu ont reçu davantage de prestations par rapport à leurs cotisations que les familles à revenu plus élevé. En effet, 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 réduisait 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.

8. Dans quelle industrie les travailleurs mis à pied se trouvent-ils un emploi?

Auteur(s), Année

EDSC, Direction de la politique économique, 2016

Objectif(s)

En examinant les probabilités de réemploi, les tendances liées au réemploi et à la transition entre les industries pour les prestataires d'assurance-emploi qui ont perdu leur emploi, ainsi que les déterminants de ces éléments, cette étude vise à déterminer si les prestataires d'assurance-emploi retournent dans leur industrie d'emploi suite à une mise à pied.

Principale(s) constatation(s)

- Au cours de la période allant de 2005 à 2013, 56 % des travailleurs mis à pied sont retournés dans la même industrie, peu importe le statut de leur demande de prestations d'assurance-emploi, tandis que seulement 27 % des travailleurs mis à pied ont changé d'industrie. Une autre partie de ces travailleurs (10 %) ont quitté la population active, tandis que les 7 % restants étaient toujours en recherche d'emploi au moment du sondage.
- Les travailleurs mis à pied touchant des prestations d'assurance-emploi étaient moins susceptibles de changer d'industrie (21 % ont changé d'industrie, comparativement à 33 % des travailleurs mis à pied qui n'ayant pas reçu de prestations d'assurance-emploi).
- La variation du salaire chez les travailleurs réemployés était semblable pour les prestataires et les non-prestataires qui sont retournés dans la même industrie suite à leur mise à pied. Toutefois, une proportion plus élevée de prestataires que de non-prestataires a subi une diminution de salaire en changeant d'industrie (51 % par rapport à 43 %).

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. Estimation de l'incidence des mesures actives d'aide à l'emploi au moyen de données administratives et de méthodes d'appariement

Auteur(s), Année

Andy Handouyahia, Georges Awad, Stéphanie Roberge, Tony Haddad et Yves Gingras, EDSC, Direction de l'évaluation, 2016

Objectif(s)

L'étude présente les répercussions de trois mesures actives d'emploi offertes au Canada entre 2002 et 2005 en vertu des Ententes sur le développement du marché du travail. Elle analyse les effets des mesures sur l'employabilité et la rémunération des participants à court et à moyen terme suite à leur participation (jusqu'à 5 ans), en comparant ceux qui ont reçu des interventions à des individus qui n'en ont pas reçu.

Principale(s) constatation(s)

- Dans l'ensemble, l'effet des mesures pour accroître l'employabilité et la rémunération des participants est positif et hautement significatif. Les participants ont aussi réduit les prestations d'assurance-emploi reçues après leur participation.
- Avoir participé aux services de Développement des compétences (DC) a entraîné les gains différentiels les plus élevés en ce qui concerne la rémunération parmi toutes les mesures actives d'emploi. Au cours des 5 années suivant la participation, la rémunération annuelle des participants était de 204 \$ à 4 059 \$ plus élevée que s'ils n'avaient pas participé. L'impact différentiel sur les gains d'emploi s'est accru continuellement au cours des 5 années qui ont suivi la fin de leur participation.

- Les participants aux services de DC ont aussi eu des gains au niveau du taux d'emploi de 2,4 à 4,4 points de pourcentage.
- Les participants aux Subventions salariales ciblées ont également eu des gains différentiels dans leur rémunération et leur taux d'emploi après avoir participé à ces services.
- Les participants aux Services d'aide à l'emploi ont connu une augmentation de leur taux d'emploi et une diminution de leur utilisation de l'assurance-emploi toutes les années suivant leur participation, ce qui suggère qu'ils sont retournés en emploi après avoir participé aux services. Cependant ces participants ont eu une diminution à court terme de leur rémunération.

Disponibilité

Ce rapport est disponible sur le site Web de la série des symposiums internationaux de Statistique Canada à l'adresse suivante : <http://www5.statcan.gc.ca/olc-cel/olc?ObjId=11-522-X201700014740&ObjType=47&lang=fr&limit=0>

10. 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. Celui-ci examine également l'hypothèse que, en fournissant un filet de sécurité, les prestations d'assurance-emploi peuvent faire baisser la pression de déménager ou faire la navette vers les régions où les possibilités d'emploi sont meilleures. Cette étude compare la mobilité et les habitudes de navette des bénéficiaires d'assurance-emploi et des non-bénéficiaires.

Principale(s) constatation(s)

Selon l'étude, l'assurance-emploi ne nuit pas à la mobilité des travailleurs:

- 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.
- 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.

11. Mobilité interprovinciale et gains

Auteur(s), Année

André Bernard, Ross Finnie and Benoît St-Jean, Statistics Canada, 2008

Objectif(s)

Cette étude longitudinale sur la migration interprovinciale vise à déterminer les facteurs influençant la probabilité d'une personne de déménager, 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.
- Dans les marchés du travail locaux où la morosité règne, les travailleurs sont davantage enclins à migrer vers une autre province. Il est probable que l'amélioration des conditions et des résultats de ces marchés du travail entraînerait une réduction des taux d'exode interprovincial.
- Les jeunes étaient beaucoup plus susceptibles de migrer; les résultats semblent indiquer que les jeunes migrants en provenance de provinces relativement plus pauvres s'intègrent bien dans leur nouveau marché du travail.

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>

12. Tendances régionales en matière de migration de sortie et des profils de transport 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 consiste à déterminer si les prestataires d'assurance-emploi qui vivent dans des régions à fort taux de chômage sont 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 attribuable 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 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.

13. Les mesures de l'admissibilité à l'assurance-emploi fondées sur le relevé d'emploi : mise à jour 2001-2016

Auteur(s), Année

EDSC, Direction de l'évaluation, 2018

Objectif(s)

Cette étude porte sur le pourcentage de travailleurs ayant perdu leur emploi qui ont accumulé suffisamment d'heures pour répondre à la norme variable d'admissibilité (NVA) et sur le pourcentage de travailleurs licenciés qui ont établi une demande de prestations d'assurance-emploi. Celle-ci examine les taux d'admissibilité et les taux de demande liés aux différents taux de chômage, aux provinces, aux industries et différentes régions.

Principale(s) constatation(s)

- Le pourcentage de travailleurs dont les relevés d'emploi présentent un nombre total d'heures combinées suffisant au cours d'une année donnée pour les rendre admissibles aux prestations régulières d'assurance-emploi a varié de 67,9 % (en 2007), le niveau le plus faible, à 73,9 % (en 2009), le niveau le plus élevé, au cours de la période de 2001 à 2016.
- Le pourcentage des travailleurs mis à pied comptant suffisamment d'heures combinées au cours des 52 dernières semaines pour être admissibles aux prestations régulières d'assurance-emploi a suivi une tendance à la baisse de 2001 (75,4 %) à 2016 (70,1 %), tandis que de façon générale, il a augmenté avec le taux de chômage.
- La proportion des travailleurs mis à pied qui ont reçu des prestations d'assurance-emploi par rapport au nombre total de travailleurs mis à pied comptant suffisamment d'heures combinées au cours des 52 dernières semaines a connu une tendance à la baisse, passant de 67,1 % en 2001 à 57,0 % en 2016. Au cours d'une année donnée, l'admissibilité augmentait habituellement avec le taux de chômage.
- Une analyse de régression a démontré que la probabilité de recevoir des prestations d'assurance-emploi est plus élevée dans l'industrie de la Construction (72,7 %) et plus faible dans l'industrie Information, culture et loisirs (59,6 %).

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. Le relevé d'emploi et les interruptions de rémunération : les entreprises

Auteur(s), Année

EDSC, Direction de l'évaluation, 2018

Objectif(s)

Cette étude examine dans quelle mesure les employeurs émettent un relevé d'emploi (RE) lorsqu'il y a une interruption de rémunération, et comment varie la proportion d'interruptions de rémunération sans RE selon les caractéristiques de l'emploi.

Principale(s) constatation(s)

- La proportion d'interruptions de rémunération sans RE diminuait généralement à travers les années, passant de 46,2 % en 2000 à 30,2 % en 2014.
- La fréquence des interruptions de rémunération sans RE varie par industrie, taille des entreprises, percentile de gains d'emploi, adhésion syndicale et par provinces et territoires.
- En 2014, le secteur des Services avait la plus grande proportion d'interruptions de rémunération sans RE (32,7 %), tandis que le secteur Manufacturier avait la proportion la plus basse (18,1 %).

- La proportion d'interruptions de rémunération sans RE était de 40,8 % dans les entreprises de petite taille en 2014, ce qui était 17 points de pourcentage plus élevé que dans les entreprises de moyenne à grande taille (23,7 %).
- La proportion d'interruptions de rémunération sans RE diminue avec l'augmentation de la rémunération.
- Une plus grande proportion d'interruptions de rémunération sans RE a été observée pour les emplois non syndiqués (34,2 %) comparativement aux emplois syndiqués (12,9 %).
- Les Territoires avaient la plus grande proportion d'interruptions de rémunération sans RE (40,8 %), suivi par la Colombie-Britannique (35,9 %).

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. L'accès et l'admissibilité aux prestations régulières de l'assurance-emploi pour les jeunes dans le marché du travail canadien

Auteur(s), Année

EDSC, Direction de la politique de l'assurance-emploi, 2018

Objectif(s)

Cette étude porte sur la couverture, l'admissibilité et l'accès au régime de l'assurance-emploi par les jeunes au fil du temps (2000 à 2015) selon différentes caractéristiques démographiques.

Principale(s) constatation(s)

- Entre 2008 et 2015, il y a eu un déclin de 7,4 points de pourcentage, de 61,8 % en 2000 à 54,4 % en 2015, dans la couverture à l'assurance-emploi des jeunes. Durant la même période, la diminution a été de 0,7 point de pourcentage pour les personnes âgées de 25 à 44 ans.
- Le taux d'admissibilité à l'assurance-emploi des jeunes était de 54,0 % en 2015, tandis qu'il était de 82,1 % pour les personnes âgées de 25 à 44 ans et de 90,7 % pour celles âgées de 45 ans et plus.
- Les ratios Prestataires/chômeurs (P/C) et Prestataires/chômeurs cotisants (P/CC) des jeunes ont diminué de presque 7 points de pourcentage au cours de la période allant de 2000 à 2015.
- Comparativement aux hommes, les femmes ont toujours eu des ratios P/C et P/CC inférieurs (près de 10 points de pourcentage plus faibles).

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. Prolongement des prestations régulières de l'assurance-emploi pour les travailleurs sans emploi qui avaient épuisé leurs semaines de prestations dans les régions axées sur les produits de base

Auteur(s), Année

EDSC, Direction de la politique de l'assurance-emploi, 2018

Objectif(s)

Cette étude examine les effets du prolongement des prestations, annoncé dans le budget de 2016, sur les bénéficiaires de prestations régulières qui habitent dans les 15 régions économiques les plus touchées par la

chute des prix de produits de base en 2015, et qui avaient épuisé leurs semaines de prestations avant la mise en application de la mesure (appelés dans cette étude les «anciens prestataires réadmissibles»).

Principale(s) constatation(s)

- Un total de 75 690 anciennes demandes de prestations réadmissibles avaient reçu 301,5 millions de dollars en prestations additionnelles.
- Près de la moitié (49,4 %) de ces anciennes demandes de prestations réadmissibles (37 420) venaient de l'Alberta.
- Les demandes associées aux travailleurs de longue date (TLD) représentaient 30,6 % de toutes les anciennes demandes de prestations réadmissibles, mais recevaient 64,6 % de toutes les prestations régulières additionnelles versées. Ceci reflète le plus grand nombre de semaines additionnelles auxquelles les TLD avaient droit.
- Les anciennes demandes de prestations réadmissibles ont reçu 8,8 semaines de prestations en moyenne (18,1 semaines pour les TLD et 4,7 semaines pour les non-TLD, ce qui illustre le plus grand nombre de semaines de prestations auxquelles les TLD avaient droit).
- Parmi toutes les anciennes demandes de prestations réadmissibles, 74,8 % ont épuisé leurs semaines de prestations additionnelles. Le taux d'épuisement était de 86,6 % pour les non-TLD et de 47,6 % pour les TLD.

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. Évaluation des initiatives pour prolonger les prestations régulières de l'assurance-emploi

Auteur(s), Année

EDSC, Direction de l'évaluation, 2016

Objectif(s)

Cette étude présente les constatations découlant de l'évaluation de l'Initiative visant la prolongation des prestations régulières d'assurance-emploi (IPP) et du projet pilote n° 15 visant l'accroissement des prestations. Elle examine l'utilisation, par les prestataires, des semaines de prestations d'assurance-emploi supplémentaires offertes et l'impact sur la durée des prestations d'assurance-emploi ainsi que sur la probabilité que les semaines d'admissibilité et les prestations soient épuisées durant les périodes visées par ces projets.

Principale(s) constatation(s)

- L'IPP a stimulé des dépenses estimées à 2,5 milliards de dollars entre le 9 mars 2008 et le 11 septembre 2010, desquelles 57 % (1,41 milliard de dollars) sont attribuables aux semaines supplémentaires payées dans le cadre de l'IPP et 43 % (1,09 milliard de dollars) sont attribuables à l'utilisation accrue des prestations régulières par l'ensemble des prestataires.
- L'IPP a fait en sorte que 34 % des prestataires réguliers ont eu recours aux prestations supplémentaires et que 76 % de ceux-ci ont utilisé la totalité des cinq semaines supplémentaires. En outre, l'IPP a permis à tous les prestataires (non seulement les prestataires qui ont eu recours aux semaines supplémentaires) de continuer de toucher des prestations d'assurance-emploi pendant 1,6 semaine de plus en moyenne et de réduire le taux d'épuisement des prestations de 5,3 points de pourcentage.
- Le projet pilote n° 15 a réduit le nombre de travailleurs saisonniers temporairement sans revenu, la probabilité que cette éventualité survienne ayant diminué de 3,3 points de pourcentage. Il a aussi permis d'observer une diminution de la durée de la période sans revenu que vivent ces travailleurs saisonniers d'environ 2,2 semaines en moyenne.
- Toutefois, seulement 3,2 % du montant total de 558 millions de dollars de prestations supplémentaires versées durant la période du projet pilote n° 15 a été utilisé par des travailleurs saisonniers vivant une période sans revenu.

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.

18. Qui embauche les personnes travaillant pendant une période de prestations?

Auteur(s), Année

EDSC, Direction de l'évaluation, 2016

Objectif(s)

Cette étude examine les relations (avant et après une demande de prestations) entre les prestataires d'assurance-emploi qui travaillent pendant une période de prestations et leurs employeurs. La population cible est composée des prestataires ayant touché uniquement des prestations régulières pendant leur période de prestations et qui ont commencé leur période de prestations en 2010.

Principale(s) constatation(s)

- Près de trois quarts (73,8 %) des prestataires qui ont travaillé pendant une période de prestations l'ont fait pour un seul employeur.
- En moyenne, les prestataires qui ont travaillé pendant une période de prestations l'ont fait environ une semaine sur trois durant cette période. Plus le nombre d'employeurs augmente, plus les semaines d'emploi (tant en termes absolus qu'en tant que pourcentage des semaines de prestations) augmentent. Cela suggère que ceux qui essaient de travailler plus de semaines pendant leur période de prestations doivent chercher les possibilités d'emploi avec plus d'employeurs.
- Pour 76,0 % des prestataires, le fait de travailler pendant une période de prestations d'assurance-emploi a créé une période d'emploi de plus d'une année après la période de prestations.
- Pratiquement tous les prestataires (94,8 %) qui ont travaillé pendant une période de prestations ont travaillé pour le même employeur avant et après leur période 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.

19. L'appui fournit par l'assurance-emploi lors d'une formation d'apprentis

Auteur(s), Année

EDSC, Direction de la politique de l'assurance-emploi, et Service Canada, direction du Traitement des demandes de prestations, 2018

Objectif(s)

Cette étude examine la performance du processus administratif des demandes de prestations des apprentis, identifie les sources et/ou les raisons qui justifient une intervention manuelle, et analyse les effets de ne pas observer le délai de carence.

Principale(s) constatation(s)

- Une plus grande part des prestataires de l'assurance-emploi (a.-e.) ayant participé à des programmes d'apprentissage (84,5 % pour l'EF1617) avaient leur demande finalisée dans les 28 jours suivant la présentation de leur demande comparativement aux bénéficiaires de prestations régulières (78,5 % pour l'EF1617).

- Dans l'ensemble, 76,2 % des 57 099 demandes présentées par des apprentis pour l'EF1617 avaient été complètement ou partiellement traitées automatiquement, par rapport à 72,7 % pour toutes les demandes présentées. Parmi toutes les demandes soumises par des apprentis et traitées automatiquement, plus des trois quarts avaient été complètement traitées de façon automatique.
- La raison principale des délais dans le traitement des demandes est le délai pour recevoir les relevés d'emploi.
- 40,5 % des prestataires de l'a.-e. ayant participé à des programmes d'apprentissage ont rempli leur demande seulement après que leur cours n'ait commencé, ce qui suggère qu'ils ne connaissaient possiblement pas la procédure de demande, qu'ils n'avaient pas toute l'information requise pour soumettre leur demande à l'avance, ou qu'ils avaient des ressources financières suffisantes pour se permettre d'attendre avant de recevoir leur premier paiement de prestations d'a.-e.
- De toutes les demandes soumises par des apprentis qui ont été finalisées durant l'EF1617, 45,8 % ont été exemptées d'observer le délai de carence. En moyenne, les apprentis ont reçu 416 \$ de prestations d'a.-e. 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.

20. Formation liée à l'emploi chez les travailleurs âgés

Auteur(s), Année

Jungwee Park, Statistique Canada, 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 de l'augmentation de leur niveau de scolarité et de changements dans les types d'emploi.

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>

21. Formation et durée de la période des prestations de l'assurance-emploi

Auteur(s), Année

EDSC, Direction de la politique économique, 2016

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.

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 à partir d'une probabilité moyenne prédite 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 à partir d'une probabilité moyenne prédite de 4,1 %.
- Parmi différents types de formation, 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 des 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, réduisant la durée du paiement des prestations l'année suivante de 1,6 jour pour les hommes et de 0,9 jour pour les femmes.

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. Recours au programme de Travail partagé : 2000-2001 à 2016-2017

Auteur(s), Année

EDSC, Direction de l'évaluation, 2018

Objectif(s)

Ce rapport examine le recours au programme de Travail partagé, incluant le nombre et la distribution des mises à pied que le programme a permis d'éviter et l'incidence des fermetures d'entreprises parmi les employeurs ayant participé au programme de Travail partagé de l'EF0001 à l'EF1617.

Principale(s) constatation(s)

- De l'EF0001 à l'EF1617, les participants au programme de Travail partagé représentaient moins de 1 % de la population active occupée au Canada.
- Le recours au programme de Travail partagé et les dépenses qui s'y rattachent sont anticycliques : le programme est utilisé plus intensément durant les périodes de ralentissement économique et moins intensément en période de reprise économique.
- La durée moyenne des prestations était de près de 20 semaines. Elle a atteint un sommet de 39,4 semaines pour l'EF0809 lorsque des prolongements temporaires étaient disponibles.
- On estime que le programme de Travail partagé a permis d'éviter des mises à pied nettes variant de 1 000 (plus faible niveau) pour l'EF0708 et l'EF1415, à plus de 24 000 pour l'EF0910.
- Plus de la moitié des employeurs (55,7 %) qui avaient participé au programme de Travail Partagé en 2001 avaient fermé leurs portes en 2015, comparativement à 75,4 % des employeurs n'ayant pas participé au programme au cours de la même 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.

23. 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)

- Le Programme de réduction du taux de cotisation comporte quatre catégories de régimes d'assurance-invalidité de courte durée qui rendent les employeurs admissibles à la réduction du taux de cotisation. Les employeurs peuvent s'inscrire et recevoir des réductions du taux de cotisation pour plus d'un régime. La plupart des employeurs (environ 90 %) s'inscrivent pour des régimes de catégorie 3, qui sont des régimes d'indemnités hebdomadaires assortis d'une période de prestations d'au moins 15 semaines.
- Les grandes entreprises étaient plus susceptibles de participer au Programme de réduction du taux de cotisation et de s'inscrire à plus d'un régime. Les entreprises dont les employés étaient syndiqués étaient également plus susceptibles de participer. Ces observations sont conformes aux résultats obtenus antérieurement.
- En 2013, 26 650 employeurs ont tiré parti de réductions du taux de cotisation à l'assurance-emploi, ce qui représente une diminution par rapport aux 31 040 employeurs qui ont participé en 2000. La diminution de la participation des employeurs a coïncidé avec une augmentation de 21 % du nombre d'employeurs au Canada. Cette participation moins importante n'a pas entraîné de réduction du pourcentage de travailleurs couverts : tant le nombre de travailleurs que le pourcentage de travailleurs couverts a augmenté durant la période. Au terme de la période visée par l'étude, 7,1 millions de travailleurs (34,8 %) étaient à l'emploi d'entreprises tirant parti d'une réduction du taux de cotisation.

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. Analyser le Crédit pour l'embauche visant les petites entreprises

Auteur(s), Année

Finance Canada et EDSC, Direction de la politique de l'assurance-emploi, 2018

Objectif(s)

Cette étude examine si le Crédit pour l'embauche visant les petites entreprises (CEPE) a été efficace pour encourager l'emploi en augmentant le nombre de travailleurs dans les entreprises ou leur masse salariale, et explore si le CEPE a augmenté la productivité des entreprises, leurs revenus, leurs investissements, ou leurs dépenses en recherche et développement.

Principale(s) constatation(s)

- Entre 2011 et 2013, le CEPE a donné en moyenne 220 millions de dollars de réduction des revenus de cotisations à approximativement 550 000 entreprises, et ce, annuellement.
- Les entreprises qui ont bénéficié du CEPE ont reçu 400 \$ en moyenne, ou près de 0,6 % de leur montant total combiné de masse salariale et de cotisations des employeurs à l'a.-e.
- Dans l'ensemble, l'étude n'a pas trouvé de preuve statistique que le CEPE a augmenté l'emploi ou la masse salariale, ou, a aidé à améliorer la performance des entreprises en augmentant la productivité, les revenus, l'investissement, ou les dépenses en recherche et en développement.
- La seule preuve statistique d'un impact positif trouvée par l'étude est que le CEPE a aidé à accroître l'emploi parmi les entreprises en démarrage non constituée en société.

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.

25. Assurance-emploi et la Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi destinée aux Autochtones (SFCEA)

Auteur(s), Année

EDSC, Direction de l'information sur le marché du travail, 2018

Objectif(s)

Cette étude examine les résultats sur le marché du travail des participants à la SFCEA avant et après leur participation au programme.

Principale(s) constatation(s)

- Plus du tiers (36,9 %) des participants à la SFCEA étaient des prestataires de l'assurance-emploi; les autres (63,1 %) étaient des clients du Trésor. Généralement, les deux groupes ont amélioré leurs résultats sur le marché du travail liés à leur participation au programme.
- Pour toutes les cohortes de 2006 à 2012, comparativement au niveau avant le programme, les résultats montrent que pour les prestataires de l'a.-e :
 - La rémunération moyenne après le programme a augmenté de 22,6 %.
 - L'emploi après le programme est resté presque qu'inchangé avec quelques variations entre les cohortes.
 - La proportion de participants qui ont reçu des prestations de l'a.-e. a augmenté de 0,8 point de pourcentage, bien qu'il y ait eu une petite diminution pour les cohortes 2009 et 2011. Le nombre moyen de semaines de prestations de l'a.-e. a aussi augmenté de près de 10,1 %, ce qui laisse croire que la participation au marché du travail s'est améliorée.
 - La proportion de participants ayant payé des cotisations de l'a.-e. a diminué de 4,4 points de pourcentage. Cependant, le montant de cotisations payées par année par prestataire a augmenté de 18,1 %, avec quelques différences par cohorte.

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

Changements législatifs récents au régime d'assurance-emploi

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 2018..... 530

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 2018 et sont entrées en vigueur au cours de cette période

Loi n° 1 d'exécution du budget de 2017, L.C. 2017, ch. 20, section 11, partie 4 (projet de loi C-44)

Élément	Justification
Prestations pour proches aidants d'adultes	
- À compter du 3 décembre 2017, jusqu'à 15 semaines de prestations d'assurance-emploi pour proches aidants d'adultes sont disponibles afin d'offrir un soutien financier aux proches aidants admissibles qui prennent congé du travail pour prendre soin d'un membre adulte de la famille qui est gravement malade ou blessé ou pour lui offrir du soutien. Les membres de la famille ou toute personne que l'adulte gravement malade ou blessé considère comme étant un membre de sa famille sont admissibles aux prestations. - Le projet de loi C-44 a aussi amendé le <i>Code canadien du travail</i> afin de veiller à ce que les travailleurs dans les secteurs sous réglementation fédérale bénéficient de la protection d'emploi pendant qu'ils prennent un congé non payé du travail pour s'occuper d'un membre de leur famille gravement malade ou blessé.	- Aider les personnes à concilier leurs responsabilités liées au travail et à la vie familiale en réduisant les tensions financières qu'ils subissent quand un membre adulte de leur famille est sévèrement malade ou blessé. - Reconnaître que les proches aidants sont susceptibles de s'absenter du travail lorsqu'un membre adulte de leur famille est sévèrement malade.

Prestations pour proches aidants d'enfants	
En vigueur depuis le 3 décembre 2017, les prestations d'assurance-emploi pour proches aidants d'enfants remplacent les prestations pour parents d'enfants gravement malades. Les personnes qui s'occupent d'un enfant gravement malade pourront continuer de recevoir jusqu'à 35 semaines de prestations d'assurance-emploi. Tous les membres de la famille ou toute personne considérée comme étant un membre de la famille seront admissibles aux prestations, et non plus seulement les parents.	Améliorer l'accès aux prestations en élargissant les critères d'admissibilité à un plus grand réseau de soutien qui inclut les membres de la famille élargie, et non plus seulement les parents.

Simplification du processus de demande pour les prestations pour proches aidants

- Afin d'améliorer l'accès aux prestations pour proches aidants, les membres du personnel infirmier praticien et les médecins seront maintenant autorisés à signer les certificats médicaux.
- Ce changement, en vigueur depuis le 3 décembre 2017, s'applique aux prestations pour proches aidants d'adultes, prestations pour proches aidants d'enfants et prestations de compassion.
- Pour plusieurs Canadiens, les membres du personnel infirmier praticien sont souvent le premier et plus fréquent point de contact avec le système de santé. Ce changement facilite l'accès aux prestations pour les proches aidants.

Accès plus tôt aux prestations de maternité

- À compter du 3 décembre 2017, les travailleuses enceintes peuvent recevoir des prestations de maternité de l'assurance-emploi jusqu'à 12 semaines avant la date prévue de l'accouchement. Auparavant, les prestations de maternité pouvaient être reçues jusqu'à 8 semaines avant la date prévue de l'accouchement.
- Le *Code canadien du travail* a été amendé afin de veiller à ce que les travailleuses dans les secteurs sous réglementation fédérale bénéficient de la protection d'emploi pendant qu'elles reçoivent des prestations de maternité.
- Offrir plus de souplesse pour permettre aux travailleuses enceintes de considérer leurs circonstances personnelles, de santé et liées à leur lieu de travail lorsqu'elles choisissent le moment de commencer à recevoir des prestations de maternité.
- Harmoniser les droits en matière d'emploi des travailleurs dans les secteurs sous réglementation fédérale avec les changements aux prestations de maternité de l'assurance-emploi.

Plus de choix pour les parents

- À compter du 3 décembre 2017, les parents d'un nouveau né ou d'un enfant nouvellement adopté peuvent choisir entre les prestations parentales standards et les prestations parentales prolongées.
- Les prestations parentales standards offrent jusqu'à 35 semaines de prestations au taux de remplacement du revenu de 55 % payées au cours d'une période de 12 mois.
- Les prestations parentales prolongées offrent jusqu'à 61 semaines de prestations au taux de remplacement du revenu de 33 % payées au cours d'une période de 18 mois.
- Lorsqu'ils font une demande de prestations d'assurance-emploi, les parents doivent choisir entre les prestations parentales standards ou prolongées, et ils ne peuvent pas changer d'option une fois qu'ils ont commencé à recevoir des
- Aide les parents qui travaillent à concilier leurs responsabilités familiales et de travail en leur permettant de choisir l'option de prestations parentales de l'assurance-emploi qui répond le mieux aux besoins de leur famille.

prestations.

- Les parents doivent choisir la même option. Les parents peuvent recevoir leurs prestations en même temps ou séparément.
- Des ajustements ont été apportés aux règles concernant la combinaison des prestations d'assurance-emploi. Ils incluent une cédule pour convertir les semaines d'a.-e. payées au taux de remplacement du revenu de 33 % en semaines payées au taux de remplacement du revenu de 55 % dans les cas où des prestations régulières de l'a.-e. sont combinées avec des prestations parentales de l'a.-e. prolongées. Une prolongation de la période de prestations est appliquée dans ces situations pour permettre à un prestataire de recevoir ce qui serait l'équivalent de jusqu'à 50 semaines « standard » de prestations.

Loi n° 2 d'exécution du budget de 2016, L.C. 2016, ch. 12 (projet de loi C-29)

Élément	Justification
Modifications apportées à la définition d'« emploi convenable » en vertu de la <i>Loi sur l'assurance-emploi</i>	
• Les modifications figurant à la section 1 de la partie IV de la <i>Loi n° 2 d'exécution du budget de 2016</i> modifient la <i>Loi sur l'assurance-emploi</i> afin de changer la définition de ce qui est considéré comme un emploi convenable lorsqu'il s'agit de déterminer si un prestataire n'a pas droit aux prestations d'assurance-emploi. • La définition d'« emploi convenable » est modifiée de manière à exclure les prestataires qui ne sont pas en mesure de travailler en raison d'un conflit de travail; les prestataires occupant un emploi à un taux de rémunération plus bas ou à des conditions moins favorables que le taux ou les conditions appliqués par convention entre employeurs et employés ou admis par les bons employeurs; ainsi que les prestataires qui exercent un emploi différent de leur occupation ordinaire à un taux de rémunération plus bas ou à des conditions moins favorables que le taux ou les conditions qu'ils pourraient raisonnablement s'attendre à obtenir dans l'exercice de leur occupation ordinaire.	• Améliore la souplesse et la capacité d'adaptation du régime d'assurance-emploi dans les situations où les employeurs peuvent adopter des pratiques d'embauche considérées comme des pratiques non admises par les bons employeurs, notamment offrir des taux de rémunération inférieurs ou ne pas offrir des conditions de travail que les employés peuvent s'attendre à obtenir dans l'exercice de leur occupation ordinaire pour les prestataires exerçant cette profession. • Bien que les exigences de longue date relatives à la nécessité pour les prestataires de chercher et d'accepter un emploi tout en recevant des prestations d'assurance-emploi soient maintenues, les restrictions liées à ces exigences ont été assouplies en ce qui concerne les délais de déplacement, les salaires offerts et les types d'emplois que les prestataires sont tenus d'accepter.

Loi n° 1 d'exécution du budget de 2016, L.C. 2016, ch. 7 (projet de loi C-15)

Élément	Justification
Réduction du délai de carence pour l'admissibilité aux prestations d'assurance-emploi	
- Les modifications figurant à la section 12 de la partie IV de la <i>Loi n° 1 d'exécution du budget de 2016</i> modifient la <i>Loi sur l'assurance-emploi</i> afin de réduire le délai de carence pour l'admissibilité aux prestations d'assurance-emploi, le faisant ainsi passer de deux semaines à une semaine. - Ces changements sont entrés en vigueur le 1^{er} janvier 2017.	Le délai de carence pour l'admissibilité aux prestations d'assurance-emploi fait office de franchise. La réduction du délai de carence permettra d'alléger le fardeau financier des prestataires qui ont perdu leur emploi ou qui doivent s'absenter temporairement du travail pour des raisons de santé ou des problèmes familiaux.
Élimination des exigences touchant les personnes qui deviennent ou redeviennent membres de la population active relatives à l'admissibilité aux prestations d'assurance-emploi	
- Le 3 juillet 2016, les critères d'admissibilité supplémentaires qui restreignaient l'accès des personnes qui deviennent ou redeviennent membres de la population active (DEREMPA) aux prestations régulières d'assurance-emploi et aux prestations d'assurance-emploi pour pêcheurs ont été éliminés. Des modifications ont également été apportées au <i>Règlement sur l'assurance-emploi</i> ainsi qu'au <i>Règlement sur l'assurance-emploi (pêche)</i>. - Les prestataires, y compris ceux anciennement qualifiés de DEREMPA, sont maintenant tenus de respecter leur norme variable d'admissibilité régionale (de 420 à 700 heures d'emploi assurable, anciennement 910 heures) pour avoir accès aux prestations régulières d'assurance-emploi. - Les DEREMPA sont les personnes n'ayant eu qu'une faible ou aucune participation au marché du travail (moins de 490 heures de travail) au cours de la période de 52 semaines précédant la période de référence. - Tous les pêcheurs qui sont des travailleurs indépendants et des DEREMPA devront maintenant respecter les normes d'admissibilité régionales relatives à la rémunération assurable (de 2 500 \$ à 4 200 \$, anciennement 5 500 \$) afin d'être admissibles aux prestations d'assurance-emploi pour pêcheurs.	- Garantit, pour les DEREMPA, une plus grande équité sur le plan de l'accès aux prestations d'assurance-emploi. - Au terme de son évaluation des dispositions relatives aux DEREMPA, Emploi et développement social Canada a conclu que ces dispositions ne visaient pas à décourager le recours futur fréquent au régime d'assurance-emploi, soit l'intention initiale de la disposition.

- Les DEREMPA sont les personnes n'ayant eu qu'une faible ou aucune participation au marché du travail (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.
- Aux termes de cette modification, les travailleurs admissibles aux mesures de soutien à la formation financées par le régime d'assurance-emploi dans le cadre d'Ententes sur le développement du marché du travail (en vertu de la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi*) sont tenus de démontrer leur admissibilité aux prestations en vertu de la partie I de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

Semaines supplémentaires de prestations pour les travailleurs dans les régions touchées par la chute des prix des produits de base à l'échelle mondiale

- Les travailleurs admissibles pouvaient recevoir 5 semaines supplémentaires (jusqu'à un maximum de 50 semaines) de prestations régulières d'assurance-emploi dans 15 régions économiques qui présentaient une hausse forte et soutenue du taux de chômage sans signes importants d'une reprise.
- Les travailleurs de longue date admissibles pouvaient également recevoir des prestations pendant une période supplémentaire pouvant atteindre 20 semaines dans le cadre de leur période donnant droit aux prestations (jusqu'à concurrence de 70 semaines) dans ces régions.
- La bonification des semaines de prestations était possible pendant une période d'un an à compter de juillet 2016, et s'appliquait aux prestataires qui avaient commencé à recevoir des prestations régulières d'assurance-emploi le 4 janvier 2015 ou après cette date et étaient toujours sans emploi.
- Les régions économiques visées étaient Terre-Neuve-et-Labrador, Sudbury, le Nord de l'Ontario, le Nord du Manitoba, Saskatoon, le Sud de la Saskatchewan, le Nord de la Saskatchewan, Calgary, le Nord de l'Alberta, le Sud de l'Alberta, le Sud intérieur de la Colombie-Britannique, le Nord de la Colombie-Britannique, Whitehorse et le Nunavut.
- La chute des prix mondiaux des produits de base depuis la fin de 2014 a généré des chocs marqués et soutenus du taux de chômage dans les régions où l'économie est axée sur les produits de base.
- Cette mesure temporaire vise à fournir le soutien financier dont ont besoin ces travailleurs dans leur recherche d'emploi et à appuyer les futures modifications éventuellement apportées au régime d'assurance-emploi.
- Cette mesure fait en sorte que les travailleurs de longue date, qui peuvent avoir travaillé pendant de nombreuses années dans une seule industrie ou pour un seul employeur, aient ainsi le soutien financier dont ils ont besoin dans leur recherche d'emploi, peut-être dans un secteur complètement différent, ou pendant qu'ils acquièrent les compétences nécessaires pour changer de carrière.
- Les régions choisies comme étant admissibles aux semaines supplémentaires ont été choisies en raison de la hausse de leur taux de chômage d'au moins deux points de pourcentage pendant une période prolongée, par rapport à son point le plus bas au cours d'une période de référence définie, en l'absence de signes de reprise économique.

Modifications réglementaires : Simplification des exigences en matière de recherche d'emploi (2016)

Élément	Justification
Modifications apportées à la définition d'« emploi convenable » en vertu du <i>Règlement sur l'assurance-emploi</i>	

- Les modifications apportées au *Règlement sur l'assurance-emploi*, annoncée dans le budget de 2016, visaient à remplacer les critères pour déterminer ce qui constitue un emploi convenable qu'un prestataire doit chercher et obtenir, en éliminant les critères précis relatifs aux diverses catégories de prestataires et ceux liés aux délais de déplacement quotidiens, ainsi qu'en assouplissant les critères liés à la rémunération offerte et au type de travail que les prestataires doivent accepter, et en incluant des dispositions décrivant ce qui constitue un emploi non convenable.
- Ces modifications sont entrées en vigueur le 3 juillet 2016.
- Garantit une plus grande souplesse et simplifie les responsabilités en matière de recherche d'emploi.

Modifications réglementaires : Travail pendant une période de prestations (2016)

Élément	Justification
Projets pilotes visant le travail pendant une période de prestations de l'assurance-emploi	

- Le 7 août 2016, dans le cadre du budget de 2016, le gouvernement du Canada a lancé le projet pilote n° 20 (projet pilote visant le travail pendant une période de prestations de l'assurance-emploi). Ce projet pilote permet à tous les prestataires admissibles de choisir entre deux options.
- Aux termes de la règle par défaut, les prestataires peuvent conserver 50 cents des prestations d'assurance-emploi pour chaque dollar gagné, jusqu'à concurrence de 90 % de la rémunération hebdomadaire assurable. Aux termes de la règle relative aux options, les prestataires peuvent choisir de toucher jusqu'à 75 \$ ou 40 % de leur taux hebdomadaire de prestations, selon ce qui représente la valeur la plus élevée (les gains dépassant ce seuil entraînent une réduction des prestations hebdomadaires d'assurance-emploi à raison d'un dollar pour chaque dollar gagné).
- Le projet pilote n° 20 vise à vérifier la façon dont le fait d'offrir deux options pour le traitement du revenu gagné pendant une période de prestations encouragera les gens à accepter du travail, plus particulièrement les prestataires à faible revenu.
- Le projet pilote n° 8 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 incitait à accepter tout travail disponible.
- Le projet pilote n° 17 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.
- Le projet pilote n° 18 vise à établir si une nouvelle approche encourage davantage les prestataires à

- Ce projet pilote s'applique aux prestations régulières, pour pêcheurs, parentales et de compassion, mais exclut les prestations de maternité et de maladie. La « règle relative aux options » ne s'applique pas aux prestataires qui reçoivent des prestations spéciales pour les travailleurs autonomes, auxquelles seule la « règle par défaut » s'applique.
 - Ce nouveau projet pilote doit prendre fin le 11 août 2018.
 - Depuis 2005, un certain nombre de projets pilotes visant le travail pendant une période de prestations de l'assurance-emploi ont été lancés.
 - Le projet pilote n° 8 entré en vigueur le 11 décembre 2005 dans 23 régions économiques de l'assurance-emploi ayant un taux de chômage de 10 % ou plus. Les paramètres de ce projet pilote ont été relancés à l'échelle nationale en 2008 dans le cadre du projet pilote n° 12, qui a ensuite été prolongé (à compter du 12 octobre 2010) jusqu'au 6 août 2011.
 - Dans le budget de 2011, le gouvernement a annoncé le renouvellement, pour une période d'un an, des paramètres du projet pilote visant le travail pendant une période de prestations de l'assurance-emploi dans le cadre 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 % du taux hebdomadaire de prestations le montant que les prestataires étaient autorisés à gagner pendant une période de prestations, selon ce qui représentait la valeur la plus élevée. 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, pour pêcheurs, parentales et de compassion, mais excluaient les prestations de maternité et de maladie.
- travailler un plus grand nombre de jours pendant une période de prestations. Ce dernier a été modifié afin de déterminer la méthode, soit les paramètres du projet pilote n° 17 ou ceux du projet pilote n° 18, la plus efficace pour encourager les prestataires à travailler davantage pendant qu'ils touchent des prestations d'assurance-emploi.
- Le projet pilote n° 19 fournit des données supplémentaires permettant d'évaluer l'efficacité des paramètres du projet pilote et de déterminer la méthode, soit les paramètres du projet pilote n° 17 ou ceux du projet pilote n° 18, la plus efficace pour encourager les prestataires à travailler davantage pendant qu'ils touchent des prestations d'assurance-emploi.

- 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 conservaient 50 % de leurs prestations d'assurance-emploi à partir du premier dollar gagné, jusqu'à 90 % de leur rémunération hebdomadaire assurable pour veiller à ce que les prestataires ne gagnent pas plus d'argent que lorsqu'ils travaillaient. Les prestataires ayant touché une rémunération au cours de la période du 7 août 2011 au 4 août 2012 pouvaient choisir que leurs prestations hebdomadaires d'assurance-emploi soient calculées en fonction des paramètres du projet pilote précédent visant le travail pendant une période de prestations de l'assurance-emploi (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 aux termes du projet pilote n° 19. Ce projet pilote a pris fin le 5 août 2016.

Loi n° 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 compassion	
• Des modifications à la <i>Loi sur l'assurance-emploi</i> ont prolongé la durée maximale des prestations de compassion, 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 compassion. • Ces changements sont entrés en vigueur le 3 janvier 2016.	• Offre une sécurité financière supplémentaire aux travailleurs canadiens ainsi qu'aux membres de leur famille offrant des soins de fin de vie ou du soutien.

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.

Loi n° 2 sur le plan d'action économique de 2014, L.C. 2014, ch. 39 (projet de loi C-43)

Élément	Justification
Crédit pour l'emploi visant les petites entreprises	
- La section 14 de la <i>Loi n° 2 sur le plan d'action économique de 2014</i> modifiait l'article 96 de la <i>Loi sur l'assurance-emploi</i> afin de permettre aux entreprises dont les cotisations patronales payées s'élevaient à 15 000 \$ ou moins par année de recevoir un remboursement partiel des cotisations payées pour les années d'imposition 2015 et 2016. - Le crédit pour l'emploi visant les petites entreprises s'appliquait aux cotisations d'assurance-emploi versées par les petites entreprises. Ce crédit était calculé en tant que la différence entre les	- Garantit la réalisation d'économies pour les employeurs en ce qui touche leurs obligations relatives aux cotisations d'assurance-emploi et favorise une meilleure harmonisation des cotisations d'assurance-emploi payées par les petites entreprises avec les taux de cotisation qui seraient mis en place à la suite de la mise en œuvre de la formule de calcul du taux d'équilibre sur sept ans en 2017. - Les entreprises disposeront de ressources supplémentaires pour mettre à profit les

cotisations payées au taux prescrit par la loi de 1,88 \$ par tranche de 100 \$ de rémunération assurable et le taux réduit pour les petites entreprises de 1,60 \$ par tranche de 100 \$ de rémunération assurable.

- Étant donné que les employeurs paient 1,4 fois le taux prescrit par la loi, cette réduction de 28 cents du taux prescrit par la loi était l'équivalent d'une réduction des cotisations d'assurance-emploi payées par les petites entreprises de 39 cents par tranche de 100 \$ de rémunération assurable.
- La réduction des cotisations de 39 cents s'appliquait en plus de la réduction des cotisations liées au Régime québécois d'assurance parentale.
- L'admissibilité au crédit pour l'emploi visant les petites entreprises était déterminée par l'Agence du revenu du Canada selon les renseignements fournis sur les feuillets T4, et les employeurs n'étaient pas tenus de présenter une demande distincte pour recevoir ce crédit.

possibilités d'expansion qui donneraient lieu à l'embauche de travailleurs supplémentaires au sein de l'économie canadienne et elles pourront tirer parti des nouvelles possibilités et livrer concurrence sur les marchés mondiaux.

Loi n° 1 sur le plan d'action économique de 2014, L.C. 2014, ch. 20 (projet de loi C-31)

Élément	Justification
Faciliter l'accès aux prestations de maladie pour les prestataires de prestations de compassion ou de prestations pour parents d'enfants gravement malades	
• Depuis le 12 octobre 2014, les prestataires qui touchent des prestations de compassion 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 compassion ou pour PEGM d'avoir accès aux prestations de maladie puis de recommencer à toucher le reste de leurs prestations de compassion 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 compassion 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
Limiter 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 cumulatif 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 de l'Emploi et du Développement social 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.

Loi visant à aider les familles dans le besoin, L.C. 2012, ch. 27 (projet de loi C-44)

Élément	Justification
Parents d'enfants gravement malades	
- Depuis le 9 juin 2013, une prestation spéciale d'assurance-emploi, d'une durée de 35 semaines, est devenue disponible 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 pour les prestataires de prestations parentales

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.

Loi sur l'emploi, la croissance et la prospérité durable, L.C. 2012, ch. 19 (projet de loi C-38)

Élément	Justification
Jumeler les Canadiens aux emplois disponibles	
- Améliorerait le contenu et la fréquence de l'information sur les emplois et le marché du travail pour les chercheurs d'emploi. - Renforçait et clarifiait les obligations des prestataires en définissant ce que constitue une recherche d'emploi raisonnable et un	- 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

emploi convenable pour les prestataires qui touchaient des prestations d'assurance-emploi régulières ou de pêcheur.

reçoivent des prestations d'assurance-emploi régulières ou de pêcheur.

- Veillait à accorder la priorité aux Canadiens qualifiés pour pourvoir les postes vacants avant d'avoir recours à des travailleurs étrangers temporaires.
- Amorçait 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.

Meilleures semaines variables

- Depuis le 7 avril 2013, les prestataires (à l'exception de ceux qui sont des pêcheurs ou des travailleurs autonomes) 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.
- 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.
- 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.

**Loi sur le soutien de la croissance de l'économie et de l'emploi au Canada, L.C. 2011, ch. 24
(projet 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. - 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.	Visait 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.

- 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 5 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, c'est-à-dire jusqu'au 15 septembre 2012, ou 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.

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
- 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.

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.
- 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 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.

Loi sur l'emploi et la croissance économique, L.C. 2010, ch. 12 (projet de loi C-9)

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.)	• Accroît davantage la transparence et l'efficacité du financement du régime d'assurance-emploi. • Correspond aux mesures prises en 2008 pour mettre

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.

sur pied l'OFAEC.

- 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 *Loi sur l'assurance-emploi* 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.

Loi sur l'équité pour les travailleurs indépendants, L.C. 2009, ch. 33 (projet de loi C-56)

Élément	Justification
Prestations spéciales pour les travailleurs autonomes	
• Depuis le 31 janvier 2010, les prestations spéciales d'assurance-emploi (prestations de maternité, parentales, de maladie et de compassion) sont offertes aux travailleurs autonomes. Les travailleurs autonomes 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 autonomes 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.

Loi d'exécution du budget de 2009, L.C. 2009, ch. 2 (projet de loi C-10)

Élément	Justification
Initiative d'Aide à la transition de carrière	
• Deux mesures visaient à aider les travailleurs	• Incite davantage les prestataires à actualiser leurs

de longue date :

- L'Initiative de prolongement de l'assurance-emploi et d'encouragement à la formation 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 pour la formation 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.

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 *l'affaire CSN-Arvida*, 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.

Loi d'exécution du budget de 2008, L.C. 2008, ch. 28 (projet de loi C-50)

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	Visé à déterminer si le fait de mettre en place des critères d'admissibilité moindres pour les DEREMPA

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.

et de renseigner ces personnes au sujet des programmes d'emploi offerts par le régime améliore leur employabilité et les aide à réduire leur future dépendance envers les prestations d'a.-e., en améliorant notamment leur accès aux mesures de la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

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 compassion 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 compassion 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 compassion et la définition de membre de la	• Élargit 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, 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.

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.

Loi d'exécution du budget de 2003, L.C. 2003, ch. 15 (projet de loi C-28)

Élément	Justification
Prestations de compassion	
- En vigueur depuis le 4 janvier 2004, les prestations de compassion 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	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.

les prestations entre eux. Les membres admissibles de la famille peuvent réclamer les semaines de prestations de compassion simultanément ou successivement.

Loi d'exécution du budget de 2001, L.C. 2002, ch. 9 (projet de loi C-49)

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 *McAllister-Windsor*.

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 ».	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.

- 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.
- 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.

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
- 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.

remboursement de 30 %. Le remboursement maximal est de 30 % du revenu net dépassant le seuil de 48 750 \$ ou de 30 % des prestations du prestataire, selon le montant le moins élevé.

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.

Loi d'exécution du budget de 2000, L.C. 2000, ch. 14 (projet de loi C-32)

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
- Améliore l'accès aux prestations spéciales.

admissible aux prestations de maternité, parentales ou de maladie a été réduit, passant de 700 à 600 heures.

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 équivalant 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 aux parents de travailler pendant qu'ils reçoivent des prestations parentales.

Loi sur l'assurance-emploi, L.C. 1996, ch. 23 (projet de loi C-12)

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 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.
 - 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.
- 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.

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 jusqu'en 2006. Le montant
- 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

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.

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 étaient 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.

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
- Aide les prestataires à faible revenu.
- Encourage les prestataires à maintenir leur participation au marché du travail, et accroît leurs

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.

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).

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
- Rend le régime plus équitable et plus équilibré, puisque tous les gains sont assurables.
- Réduit le fardeau administratif pour les employeurs.
- Préviend les abus envers le régime visant à éviter de verser des cotisations.

déterminer les gains.

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 *Loi sur l'assurance-emploi* : prestations d'emploi et service national de placement

- La partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi* 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).