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

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

2017-2018

Canada

Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi 2017-2018

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

Ce document est aussi offert sur demande en médias substituts (gros caractères, MP3, braille, audio sur DC, fichiers de texte sur DC, DAISY, ou accessible PDF) auprès du 1 800 O-Canada (1-800-622-6232).

Si vous utilisez un téléscripteur (ATS), composez le 1-800-926-9105.

© Sa Majesté la Reine du Chef du Canada, 2019

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

PDF
Nº de cat. : Em13-1F-PDF
ISSN : 1494-7056

EDSC
Nº de cat. : CEIC-001-04-19E

Mars 2019

L'honorable Jean-Yves Duclos, C.P., député
Ministre de la Famille, des Enfants et du Développement social
Chambre des communes
Ottawa ON K1A 0A6

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 2017-2018, afin que vous puissiez le déposer devant le Parlement. Ce rapport est le vingt-deuxième d'une série de rapports annuels présentés par la Commission de l'assurance-emploi du Canada.

Ce rapport, qui couvre la période allant du 1er avril 2017 au 31 mars 2018, 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 la réactivité du régime d'assurance-emploi au cours d'une période marquée par une forte croissance économique et un taux de chômage national relativement faible.

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 à l'annexe 6.

En terminant, nous souhaitons exprimer notre gratitude à l'égard des employés d'Emploi et Développement social Canada et 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 :

Graham Flack, président

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 **13**

1.1 Vue d'ensemble de la situation économique 13

1.2 Le marché du travail canadien durant l'EF1718 15

1.2.1 Marchés du travail régionaux changeants 18

1.2.2 Tendances en matière de mobilité interprovinciale 20

1.3 Tendances du marché du travail liées au régime d'assurance-emploi 21

1.3.1 Salaires 22

1.3.2 Heures travaillées 27

1.3.3 Raisons menant au chômage 32

1.4 Résumé 35

Chapitre II: Incidence et efficacité des prestations d'assurance-emploi (partie I de la *Loi sur l'assurance-emploi*) **37**

2.0 Introduction 37

2.1 Aperçu des prestations d'assurance-emploi 38

2.1.1 Demandes de prestations d'assurance-emploi, montants versés et niveau de prestations 40

2.1.2 Demandes de prestations d'assurance-emploi combinées 47

2.1.3 Ratio prestations-cotisations 48

2.2 Prestations régulières d'assurance-emploi 53

2.2.1 Demandes de prestations régulières d'assurance-emploi et montants versés 53

2.2.2 Prestations régulières d'assurance-emploi : couverture, admissibilité et accès 71

2.2.3 Niveau des prestations régulières d'assurance-emploi 84

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 89
2.2.5 Semaines d'admissibilité aux prestations régulières d'assurance-emploi 98
2.2.6 Prestations régulières d'assurance-emploi et prestataires saisonniers 104
2.2.7 Épuisement des semaines de prestations régulières d'assurance-emploi 110
2.2.8 Travail pendant une période de prestations 118
2.3 Soutien de l'assurance-emploi pour les apprentis 126
2.3.1 Demandes de prestations d'assurance-emploi établies par les apprentis et montants versés 127
2.3.2 Niveau et durée des prestations d'assurance-emploi pour les apprentis 131
2.4 Prestations pour pêcheurs de l'assurance-emploi 135
2.4.1 Demandes de prestations pour pêcheurs de l'assurance-emploi et prestations versées 136
2.4.2 Composante saisonnière des prestations pour pêcheurs de l'assurance-emploi 139
2.4.3 Durée des prestations pour pêcheurs de l'assurance-emploi 140
2.5 Prestations d'assurance-emploi de Travail partagé 141
2.5.1 Accords de Travail partagé de l'assurance-emploi 143
2.5.2 Demandes de prestations d'assurance-emploi de Travail partagé et montants versés 145
2.5.3 Niveau et durée des prestations d'assurance-emploi de Travail partagé 148
2.5.4 Accords de Travail partagé ayant fait l'objet d'une résiliation anticipée 151
2.6 Prestations spéciales de l'assurance-emploi 153
2.6.1 Aperçu des demandes de prestations spéciales de l'assurance-emploi 153
2.6.2 Prestations de maternité et prestations parentales de l'assurance-emploi 156
2.6.3 Prestations de maladie de l'assurance-emploi 163
2.6.4 Prestation de compassion de l'assurance-emploi 168
2.6.5 Prestations de l'assurance-emploi pour proches aidants d'adultes 172
2.6.6 Prestations de l'assurance-emploi pour proches aidants d'enfants 173
2.6.7 Prestations spéciales de l'assurance-emploi pour travailleurs autonomes 176
2.7 Information financière de l'assurance-emploi 181
2.7.1 Taux de cotisation à l'assurance-emploi 181
2.7.2 Disposition relative au remboursement des cotisations 184
2.7.3 Programme de réduction du taux de cotisation 185
2.7.4 Tendances récentes en matière de recettes et de dépenses 186

Chapitre III: Incidence et efficacité des prestations d'emploi et mesures de soutien (PEMS – partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi*) 189

3.1 Portrait national 190

3.1.1 Situation économique et marché du travail 190

3.1.2 Principaux résultats 191

3.1.3 Participation et profil des clients 191

3.1.4 Interventions : Prestations d'emploi 196

3.1.5 Interventions : Mesures de soutien 198

3.1.6 Dépenses 199

3.1.7 Principaux indicateurs de rendement 201

3.1.8 Ressources en ligne sur les programmes et les services relevant des EDMT 203

3.2 Activités provinciales et territoriales relatives aux PEMS 209

3.2.1 Contexte 209

3.2.2 Terre-Neuve-et-Labrador 211

3.2.3 Île-du-Prince-Édouard 217

3.2.4 Nouvelle-Écosse 223

3.2.5 Nouveau-Brunswick 229

3.2.6 Québec 235

3.2.7 Ontario 241

3.2.8 Manitoba 248

3.2.9 Saskatchewan 255

3.2.10 Alberta 261

3.2.11 Colombie-Britannique 267

3.2.12 Territoires du Nord-Ouest 274

3.2.13 Yukon 280

3.2.14 Nunavut 286

3.3 Évaluation des prestations d'emploi et mesures de soutien (PEMS) et un aperçu des modèles de prestations de service 290

3.3.1 Résultats de l'évaluation des EDMT effectuée de 2012 à 2017 290

3.3.2 Modèles de prestation de services pour les prestations d'emploi et les mesures de soutien 291

3.4 Activités pancanadiennes et Service national de placement 310

3.4.1 Contexte 310

3.4.2 Programmes destinés aux autochtones 311

3.4.3 Investissement accru dans les compétences en milieu de travail de l'IMT 312
3.4.4 Les ententes de soutien avec les provinces, les territoires et les organismes autochtones ... 328
Chapitre IV: Administration du régime **331**
4.1 Introduction et contexte relatif à prestation des services d'assurance-emploi 332
4.1.1 Recommandations de l'examen de la qualité du service 333
4.1.2 Transformation des services pour améliorer la prestation des services d'assurance-emploi 337
4.2 Renseignements généraux et demandes de renseignements sur le régime de l'assurance-emploi 338
4.2.1 En ligne – Canada.ca 338
4.2.2 Par téléphone (appel) 340
4.2.3 En personne (visite) 342
4.3 Réception et traitement des demandes 344
4.3.1 Demandes reçues des prestataires 344
4.3.2 Réception des demandes des employeurs 346
4.3.3 Traitement des demandes 347
4.3.4 Qualité du service 348
4.4 Centres d'appels spécialisés 354
4.4.1 Aperçu du rendement des centres d'appels 354
4.4.2 Stratégie d'amélioration des centres d'appels 358
4.4.3 Programme national d'encadrement et de qualité pour les centres d'appels 359
4.5 Recours 360
4.5.1 Demandes de révision des décisions relatives à l'assurance-emploi 360
4.5.2 Appels relatifs à l'assurance-emploi et Tribunal de la sécurité sociale du Canada 361
4.6 Versement des prestations : obtenir, conserver et corriger les prestations 367
4.6.1 Examens administratifs et enquêtes 367
4.6.2 Séances d'information à l'intention des prestataires 368
4.6.3 Initiatives visant la qualité des opérations d'intégrité 369
4.6.4 Gestion des risques 369
4.6.5 Initiative de renforcement de l'assurance-emploi 370
4.7 Résumé 370
Annexe 1: Statistiques clés du marché du travail 371
Annexe 2: Tableaux des données sur les prestations d'assurance-emploi 385
Annexe 3: Tableaux des données sur les Prestations d'emploi et mesures de soutien 493

Annexe 4: Principaux résultats et données sur l'administration du régime 527

Annexe 5: Données financières de l'assurance-emploi 537

Annexe 6: Principales études citées dans les chapitres 2 à 4 539

Annexe 7: Changements législatifs apportés au régime d'assurance-emploi qui ont été mises en œuvre ou qui sont entrées en vigueur entre le 1er avril 1996 et le 1er janvier 2019 557

LISTE DES ABRÉVIATIONS

ACE	Allocation canadienne pour les enfants
a.-e.	Assurance-emploi
ARC	Agence du revenu du Canada
AS	Aide sociale
BVG	Bureau du vérificateur général
CAEC	Commission de l'assurance-emploi du Canada
CANSIM	La base de données socioéconomiques de Statistique Canada
CCDA	Conseil canadien des directeurs de l'apprentissage
CSC	Centres Service Canada
CSE	Centre de services aux employeurs
DA-AE	Division d'appel- section de l'assurance-emploi
DEREMPA	Personnes qui deviennent ou redeviennent membres de la population active
DGE-AE	Division générale – section de l'assurance-emploi
ECAE	Enquête sur la couverture de l'assurance-emploi
EDMT	Ententes sur le développement du marché du travail
EDSC	Emploi et développement social Canada
EERH	Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail
EF	Exercice financier
ENA	Enquête nationale auprès des apprentis
EPA	Enquête sur la population active
EQS	Examen de la qualité des services
FH	Fonds d'habilitation
FMMT	Forum des ministres du marché du travail
G7	Groupe des sept pays
HUMA	Comité permanent du développement des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées
INCE	Initiative nationale sur les compétences essentielles
IMT	Information sur le marché du travail
IPC	Indice de prix à la consommation
JCED	Jumeler les Canadiens et Canadiennes aux emplois disponibles
MDSC	Mon dossier Service Canada
MFR	Mesure de faible revenu
MRA	Maximum de la rémunération assurable

MSV	Meilleures semaines variables
MVP	Modernisation du versement des prestations
NAS	Numéro d'assurance sociale
NPN	Normes professionnelles nationales
NPSR	Norme professionnelle du Sceau rouge
NVA	Norme variable d'admissibilité
OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques
P/C	Ratio prestataires-chômeurs
P/CC	Ratio prestataires-chômeurs ayant cotisé à l'assurance-emploi
P/Ts	Provinces et territoires
PE	Prestations d'emploi
PEMS	Prestations d'emploi et mesures de soutien
PIB	Produit intérieur brut
PME	Petites et moyennes entreprises
PMT	Partenariats pour le marché du travail
PNEQ	Programme national d'encadrement et de la qualité
PRTC	Programme de réduction du taux de cotisations
PSC	Prestations supplémentaires de chômage
RAS	Registre d'assurance sociale
RE	Relevé d'emploi
RHDCC	Ressources humaines et Développement des compétences Canada
RIQ	Rétroaction individuelle sur la qualité
RPC	Régime de pensions du Canada
RPPC	Résolution au premier point de contact
RQAP	Régime Québécois d'assurance parentale
RVI	Réponse vocale interactif
SCDATA	Service canadien d'appui aux tribunaux administratifs
SCIAN	Système de classification des industries de l'Amérique du Nord
SFCEA	Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi destinée aux Autochtones
SFR	Seuil de faible revenu
SHCC	Solution hébergée pours 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
TSS	Tribunal de la sécurité sociale
VEP	Vérification de l'exactitude des paiements
VET	Vérification de l'exactitude du traitement

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 2017 et se terminant le 31 mars 2018 (également appelé exercice financier visé ou EF1718). Les faits saillants que voici se rapportent à cette période ou traduisent les changements observés entre l'EF1617 et l'EF1718.

Le Canada a connu une forte croissance économique et une solide performance du marché du travail au cours de l'EF1718, tandis que le taux de chômage national a atteint un niveau relativement bas.

- Le produit intérieur brut réel a augmenté de 3,0 % durant l'EF1718, la plus forte croissance enregistrée parmi les pays du G7.
- L'emploi au Canada a crû de 1,8 % au cours de l'EF1718—dépassant l'augmentation (+1,0 %) observée lors du dernier exercice financier—principalement attribuable à la Colombie-Britannique (+3,2 %), au Québec (+2,1 %) et à l'Ontario (+1,9 %).
- Le taux de chômage national a chuté de 0,8 point de pourcentage pour se situer à 6,1 % au cours de l'EF1718, soit légèrement au-dessus du plus faible taux annuel de 6,0 % enregistré durant l'EF0708 juste avant la récession. Toutefois, les taux de chômage des provinces davantage dépendantes des ressources, telles que l'Alberta et la Saskatchewan, sont demeurés passablement élevés.
- En 2018, en raisons des changements du marché du travail et du programme, le taux de cotisation à l'assurance-emploi des employés a été fixé à 1,66 $ par tranche de 100 $ de gains assurables ; ce qui représente une augmentation de trois cents par rapport au taux de 2017 qui était à 1,63 $ par tranche de 100 $ de gains assurables. Les employeurs paient 1,4 fois le taux de cotisation des employés.

Le nombre de nouvelles demandes de prestations régulières d'assurance-emploi ainsi que le montant versé ont légèrement diminué comparativement à l'exercice précédent.

- Le nombre de nouvelles demandes de prestations régulières établies a baissé de 1,6 %, passant de 1,32 million pour l'EF1617 à 1,30 million au cours de l'EF1718. Cette baisse est en grande partie attribuable à la diminution notable du nombre de nouvelles demandes de prestations

établies en Alberta (-20,4 %), qui reflète la légère reprise de l'emploi observée dans cette province.

- Le montant total des prestations régulières versées a diminué de 0,2 % à 12,6 milliards de dollars au cours de l'EF1718.

Le taux d'admissibilité aux prestations régulières a légèrement diminué en 2017 comparativement à l'année précédente.

- Parmi les chômeurs qui avaient cotisé à l'assurance-emploi au cours des 52 semaines précédentes et qui avaient un motif de cessation d'emploi valable, 84,3 % étaient admissibles aux prestations régulières de l'assurance-emploi en 2017, soit une diminution de 1,1 point de pourcentage par rapport au taux de 85,4 % enregistré en 2016.

- Le taux d'admissibilité chez les hommes a diminué par rapport à l'année précédente, passant de 87,2 % en 2016 à 85,8 % en 2017. Le taux d'admissibilité chez les femmes a augmenté pour s'établir à 82,1 % en 2017 comparativement à 81,6 % en 2016.

Le nombre de nouvelles demandes de prestations et les montant versés ont augmenté pour tous les types de prestations spéciales. Les prestations pour proches aidants d'enfants ont affiché la hausse la plus importante.

- Le nombre de nouvelles demandes de prestations spéciales établies s'est chiffré à 597 090, une augmentation de 6,0 %, tandis que le montant versé en prestations spéciales totalisait près de 5,7 milliards de dollars (+4,5 %) au cours de l'EF1718.

- Les prestations pour proches aidants d'enfants (+15,7 %) ont connu la plus forte variation en pourcentage du nombre de nouvelles demandes établies comparativement à l'EF1617, suivies des prestations de maladie (+8,8 %) et des prestations de compassion (+8,0 %).

- Depuis le 3 décembre 2017, les parents doivent choisir entre recevoir les prestations parentales standards ou prolongées. Entre cette date et le 31 mars 2018, 8 700 demandes de prestations parentales prolongées ont été établies.

À compter du 1 janvier 2017, le délai de carence a été réduit de deux semaines à une semaine.

- Il est estimé que, parmi les demandes de prestations qui ont observé le délai de carence, 65,8 % des demandes de prestations régulières, 71,1 % des demandes de prestations spéciales et 61,6 % des demandes de prestations pour pêcheurs ont bénéficié de la mesure en recevant une semaine supplémentaire de prestations.

La croissance économique et l'expansion du marché du travail ont contribué à une diminution globale du nombre de clients servis et d'interventions réalisées en vertu de la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

- Au total, 715 658 clients (-4,8 %) ont participé à environ 1 108 000 interventions (-6,0 %) au Canada.

- Le nombre d'anciens prestataires de l'a.-e. servis a augmenté de 21,3 %, tandis que les nombres de prestataires actifs et de clients non assurés ont diminué de 10,6 % et de 6,3 %, respectivement.
    - L'augmentation du nombre d'anciens prestataires peut être attribuable aux dispositions, introduites dans la *Loi sur l'assurance-emploi* en juillet 2016, qui ont élargi la définition d'anciens prestataires à ceux qui ont présenté une demande d'assurance-emploi au cours des cinq années précédentes, au lieu de trois auparavant.

- Le nombre de clients a diminué dans tous les groupes d'âge : les jeunes (-1,2 %), les 25-54 ans (-6,1 %) et les 55 ans et plus (-0,2 %).

- Tant les interventions liées aux Prestations d'emploi (-3,6 %) que celles liées Mesures de soutien (-7,0 %) ont diminué d'une année à l'autre.

- Avec la diminution du nombre de clients de l'a.-e. servis, les retours au travail à la suite d'une intervention ont chuté de 5,3 % d'une année à l'autre. De plus, les prestations non payées de la partie I de l'a.-e. résultant du retour au travail ont chuté de 18,0 %.

- Les dépenses globales ont légèrement baissé de 0,6 %, pour atteindre un total de 2,17 milliards de dollars.

- Les provinces et les territoires ont tendance à s'aligner sur les tendances internationales en matière de modes de prestation de services pour les programmes actifs d'emploi. Près des deux tiers des provinces et des territoires offrent ces programmes par l'entremise d'une combinaison de services gouvernementaux et d'impartition à des fournisseurs contractuels. Cela permet aux gouvernements d'assurer la responsabilisation et la surveillance, tandis que la prestation des services en vertu de ces programmes bénéficie de la concurrence, des gains d'efficience et des innovations du secteur privé.

Au cours de l'EF1718, Service Canada a mis l'accent sur l'amélioration des services pour mieux répondre aux besoins des clients de l'assurance-emploi.

- Amélioration de l'accès aux centres d'appels grâce aux investissements du budget de 2016 (p. ex. les temps d'attentes ont diminué de moitié, passant de 13,6 minutes durant l'EF1516 à 6,2 minutes cette année; l'accessibilité – mesure dans laquelle les clients ont réussi à parler à un agent – a doublé, passant de 30,6 % pour l'EF1516 à 61,4 % cette année);

- Amélioration de l’expérience en ligne pour les clients de l’assurance-emploi (p. ex. il y a plus d’options libre-service; les clients ont pu participer à des essais d’utilisateurs visant à améliorer l’expérience en ligne);

- Prise de mesures visant à donner suite aux recommandations découlant de l’examen de la qualité des services (p. ex. l’examen des normes de services de l’assurance-emploi a été effectué; le transfert de la technologie des centres d’appels vers la Solution hébergée pour les centres de contact a progressé);

- Réalisation d’un sondage auprès des clients de l’assurance-emploi visant à connaître leur point de vue sur la façon dont les services peuvent être améliorés (p. ex. le sondage sur l’expérience des clients de l’EF1718 a été mené);

- Transformation de la prestation des services par la mise en œuvre de solutions à court terme, à moyen terme et à long terme (p. ex. les clients peuvent sauvegarder leur demande et y retourner plus tard; des avis électroniques sont envoyés aux clients dans « Mon dossier Service Canada »);

- Engagement à élaborer un plan d’action pour renforcer le système de recours de l’assurance-emploi (p. ex. des actions concrètes ont été proposées pour réduire le temps de traitement des appels pour les clients de l’assurance-emploi);

- Investissements dans le régime d’assurance-emploi visant à maintenir son intégrité (p. ex. 21 millions de dollars ont été investis dans le régime pour prévenir et détecter les activités frauduleuses).

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 soutien du revenu pour remplacer en partie le 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, une adoption ou pour fournir des soins à 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 du Canada. 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 constituent les fondements du régime d'assurance-emploi actuel.

La partie I de l'assurance-emploi porte sur le soutien du revenu direct que procurent les prestations régulières, les prestations pour pêcheurs, les prestations pour travail partagé et les prestations spéciales[1]. La partie II porte sur les Prestations d'emploi et mesures de soutien, incluant les Ententes sur

[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.

le développement du marché du travail (EDMT) et la Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi destinée aux Autochtones (SFCAE).

À l'aide du soutien du revenu versé en vertu de 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.

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 dépendamment de leur lieu de résidence. Les personnes doivent être disponibles pour travailler et chercher activement un emploi durant leur période de prestations.

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 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.

Dans le cadre des **Prestations d'emploi et mesures de soutien**, les programmes offerts en vertu de la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi* aident les personnes au Canada à se préparer au marché du travail, à trouver et à conserver un emploi. L'objectif 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]. Ces programmes sont offerts par les provinces et les territoires dans le cadre des Ententes sur le développement du marché du travail (EDMT), ainsi que par le gouvernement du Canada dans le cas des programmes pancanadiens.

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

Changements récents au régime d'assurance-emploi

Le budget de 2018 a annoncé plusieurs réformes au régime d'assurance-emploi, notamment :

- Une nouvelle prestation parentale partagée qui offre cinq semaines supplémentaires aux prestations parentales standards existantes et huit semaines supplémentaires aux prestations parentales prolongées lorsque les parents partagent les prestations parentales;
- Rendre les dispositions permanentes visant le travail pendant une période de prestations et les étendre aux prestations de maternité et de maladie;
- Augmenter le versement maximal en vertu du Programme de protection des salariés de quatre à sept semaines;
- Tirer profit des investissements de 12,1 millions de dollars annoncés dans le budget 2017 afin que des approches modernes de prestation de services soient élaborées;
- Augmenter le financement pour le traitement des demandes de prestations d'assurance-emploi et la prestation des services;
- Améliorer l'accessibilité des centres d'appels de l'assurance-emploi.

Autres changements au régime d'assurance-emploi en 2018 :

- Fournir jusqu'à cinq semaines supplémentaires aux prestataires saisonniers admissibles qui établissent une période de prestations entre le 5 août 2018 et le 30 mai 2020;
- Offrir une nouvelle flexibilité aux prestataires de l'assurance-emploi qui sont des travailleurs de longue date pour suivre une formation à temps plein dans un établissement d'enseignement approuvé tout en continuant de recevoir des prestations de l'assurance-emploi (Action Compétences);
- En vertu de la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi*, l'admissibilité aux prestations d'emploi (p. ex. perfectionnement des compétences, subventions salariales) a été élargie, pour inclure les chômeurs qui ont versé au moins les cotisations minimales d'assurance-emploi pendant un minimum de cinq des dix dernières années (admissibilité due aux cotisations payées à l'a.-e.). De plus, l'admissibilité aux services d'aide à l'emploi (p. ex., counselling d'emploi, aide à la recherche d'emploi) a été élargie pour inclure, en plus des chômeurs, les employés aussi. L'admissibilité à la formation parrainée par l'employeur a également été élargie, afin d'accroître la souplesse dont disposent les provinces et les territoires pour appuyer les employeurs. Ces changements donneront accès aux programmes et services des EDMT à une clientèle plus large.

Ces changements ne seront toutefois pas examinés dans le cadre du présent rapport, car ils n'ont pas été mis en œuvre au cours de l'EF1718. 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'EF1819.

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 l'actuaire en chef, prépare 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 la rémunération annuelle assurable, conformément aux exigences prévues par la Loi. À compter de 2017, elle a 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'EF1718. 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 1er avril 2017 et prenant fin le 31 mars 2018 (EF1718), ce qui correspond à la période d'évaluation du régime d'assurance-emploi pour ce rapport[1]. La section 1.1 présente un aperçu et le contexte historique de la situation économique de l'EF1718. La section suivante (1.2) résume les principaux développements du marché du travail au sein de l'économie canadienne pendant la période de référence[2]. Dans la section 1.3, il est question des récentes tendances touchant la croissance des salaires, les heures travaillées et les raisons ayant mené au chômage, ainsi que leurs répercussions sur le régime d'assurance-emploi. Les tableaux relatifs aux éléments dont il est question dans ce chapitre se trouvent à l'annexe 1.

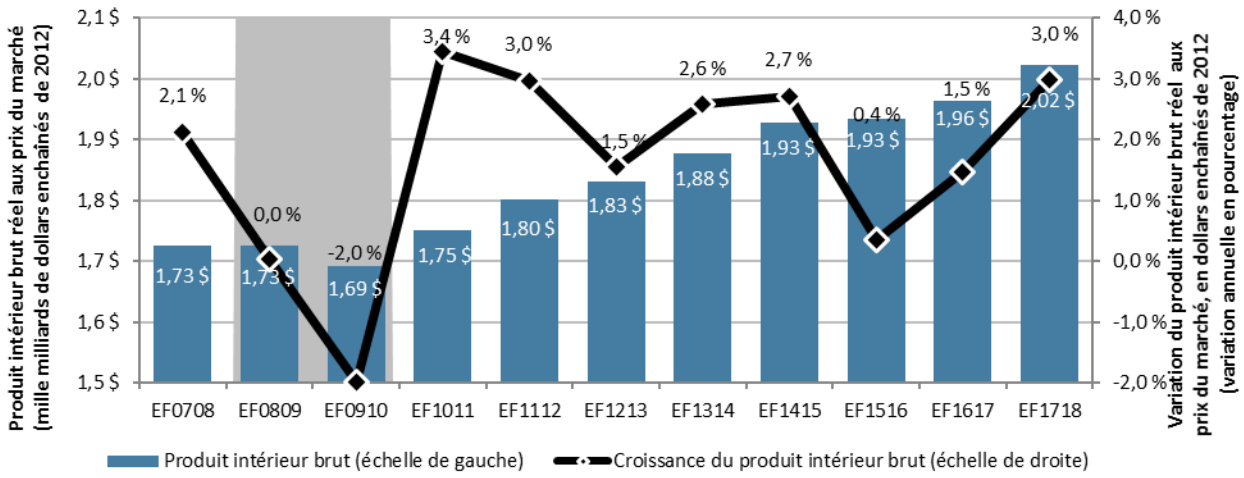
1.1 Vue d'ensemble de la situation économique

L'économie canadienne a connu une forte croissance au cours de l'exercice financier commençant le 1er avril 2017 et prenant fin le 31 mars 2018 (EF1718) tandis que le produit intérieur brut (PIB) réel a augmenté de 3,0 %, soit la plus grande variation d'une année à l'autre observée depuis les cinq dernières années (voir le graphique 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 1er avril 2017 au 31 mars 2018. Dans certaines sections, les données des exercices financiers n'étant pas disponibles; les données des années civiles ont été utilisées. Les données annuelles représentent les moyennes des données mensuelles non désaisonnalisées, sauf indication contraire. Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre aux totaux indiqués.

[2] 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.

Graphique 1 - Produit intérieur brut réel, Canada, EF0708 à EF1718



Remarque : La partie ombrée correspond à une période de récession de l'économie canadienne.
Source : Statistique Canada, Tableau 36-10-0104-01.

L'économie canadienne a fortement crû lors du premier trimestre de l'EF1718 avant de retomber à des niveaux plus modérés pendant le reste de l'exercice. Cette importante croissance observée au cours de la période de référence est attribuable aux dépenses de consommation, à la vigueur des marchés de l'habitation régionaux, à une forte conjoncture économique mondiale, et aux politiques monétaires et budgétaires favorables. Néanmoins, les sources de cette croissance ont commencé à changer vers la fin de l'exercice, passant des dépenses des ménages aux investissements des entreprises et aux exportations[3]. Ce changement se produit tandis que les ménages s'adaptent aux taux d'intérêt plus élevés[4] et au resserrement des règlements visant les prêts hypothécaires[5].

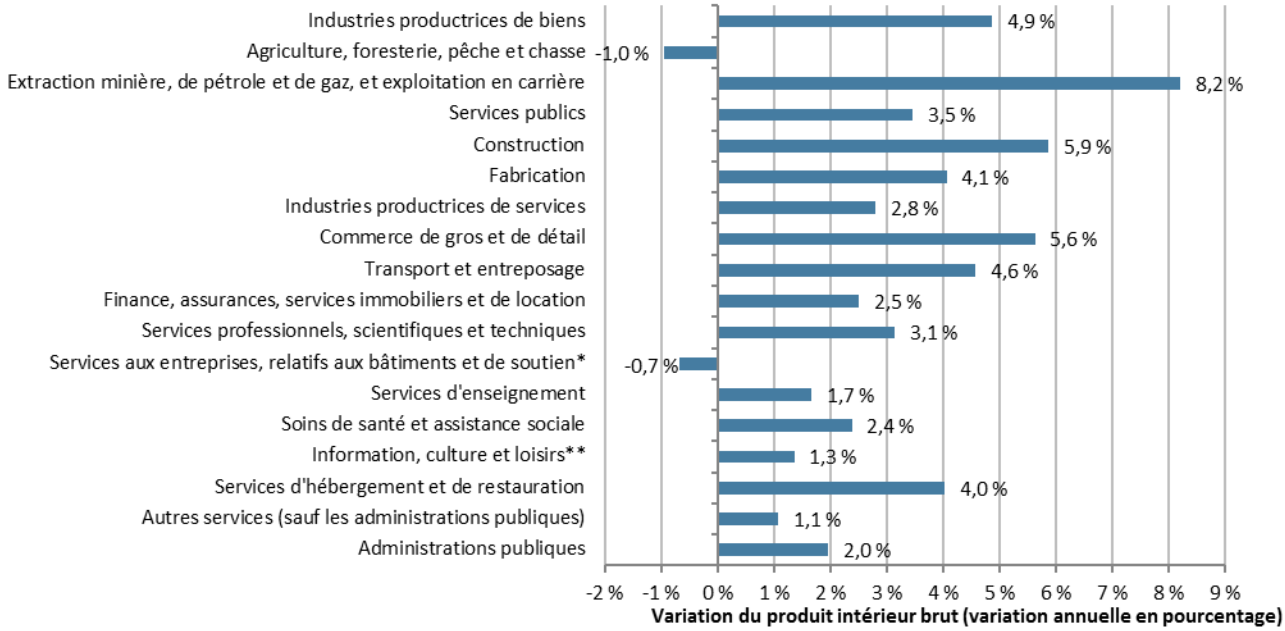
Lorsque comparé aux autres pays du Groupe des Sept (G7), le Canada se trouve au premier rang en ce qui a trait à la croissance du PIB réel au cours de l'EF1718 (+3,0 %), devant la France (+2,5 %), l'Allemagne (+2,4 %) et les États-Unis (+2,4 %). Qui plus est, il continue de jouir d'un niveau de vie élevé et se classe au troisième rang des pays du G7 pour ce qui est du PIB par habitant (en utilisant la parité de pouvoir d'achat), avec un PIB d'environ 43 300 dollars américains par habitant[6].

Presque toutes les industries ont contribué à la croissance économique d'un exercice à l'autre lors de l'EF1718. La hausse du PIB dans les industries productrices de biens (+4,9 %) a surpassé celle des industries productrices de services (+2,8 %) grâce aux gains de l'industrie de l'extraction minière, de l'exploitation en carrière et de l'extraction de pétrole et de gaz (+8,2 %) et de l'industrie de la construction (+5,9 %) (voir le graphique 2). Après avoir souffert de la chute des prix des produits de base en 2015 et 2016, les industries axées sur les ressources ont amorcé leur redressement lors de l'EF1718,

[3] Banque du Canada, « Rapport sur la politique monétaire, juillet 2018 », Ottawa : Banque du Canada, 2018.
[4] La Banque du Canada a augmenté ses taux cibles du financement à un jour à trois reprises lors de l'EF1718 (en juillet 2017, septembre 2017 et janvier 2018).
[5] Le 1er janvier 2018, le Bureau du surintendant des institutions financières a mis en œuvre des modifications visant à renforcer les pratiques de souscription de prêts hypothécaires résidentiels.
[6] Organisation de coopération et de développement économiques, Comptes nationaux, février 2019.

notamment grâce à une légère augmentation des prix mondiaux du pétrole brut suivie d'une stabilisation.

Graphique 2 – Variation du produit intérieur brut réel selon l'industrie, Canada, EF1617 à EF1718



* Comprend la gestion de sociétés et d'entreprises et les services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement.
** Comprend l'industrie de l'information et l'industrie culturelle et les industries relatives aux arts, spectacles et loisirs.
Source : Statistique Canada, Tableau 36-10-0434-01.

1.2 Le marché du travail canadien durant l'EF1718

La taille de la population active du Canada[7] a augmenté de 1,0 % (+199 300), s'établissant à 19,8 millions durant l'EF1718, ce qui est légèrement supérieur au taux enregistré au cours de l'exercice précédent (+0,8 %)[8]. La croissance relative de la population active était plus importante à l'Île-du-Prince-Édouard (+2,7 %) et en Colombie-Britannique (+2,4 %), tandis que Terre-Neuve-et-Labrador (-2,2 %), le Nouveau-Brunswick (-1,2 %) et la Saskatchewan (-0,6 %) ont observé un déclin. Les autres provinces ont affiché pour leur part des gains plus modestes. Le taux d'activité est demeuré au même niveau que celui observé durant l'EF1617, soit 65,7 %, bien qu'il soit à la baisse depuis dix ans, principalement en raison du vieillissement de la population[9].

Durant l'EF1718, l'emploi au Canada a crû de 1,8 %, excédant l'augmentation (+1,0 %) enregistrée lors du dernier exercice. Cette croissance était presque entièrement attribuable à une hausse de l'emploi à temps plein. La création d'emplois était plus élevée dans l'emploi autonome (+2,7 %) et le secteur public (+2,6 %) que dans le secteur privé (+1,4 %)[10]. Bien que le taux d'emploi ait grimpé de 0,4 point de

[7] 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.
[8] Les données sur la population active canadienne, l'emploi, le chômage et les postes vacants comprennent l'ensemble des provinces et territoires, à l'exception des taux de chômage et des épisodes de chômage qui excluent les territoires.
[9] Andrew Fields, Sharanjit Uppal et Sébastien LaRochelle-Côté, « L'incidence du vieillissement de la population sur les taux d'activité du marché du travail », Ottawa : Statistique Canada, Regards sur la société canadienne, 2017.
[10] Statistique Canada, Enquête sur la population active, Tableau 14-10-0288-01. Les données ne comprennent pas les territoires.

pourcentage lors de l'EF1718 pour atteindre 61,7 %, il est demeuré inférieur au plus haut niveau observé durant l'EF0708, soit 63,5 %.

La croissance de l'emploi observée durant l'EF1718 a touché les entreprises de toutes les tailles[11]. Les entreprises de petite à moyenne taille et celles de moyenne à grande taille ont enregistré les augmentations du nombre d'employés les plus importantes (+2,7 % pour les deux catégories), tandis que les petites entreprises ont affiché l'augmentation la plus modeste (+0,9 %)[12]. Les grandes entreprises ont observé une hausse de 1,9 % au cours de la même période. En parallèle, la distribution des employés selon la taille des entreprises est restée relativement la même durant les dernières années. Pour l'EF1718, les grandes entreprises employaient 45,2 % des travailleurs, tandis que les trois autres catégories de taille d'entreprises embauchaient entre 15,3 % et 20,0 % des travailleurs.

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 considérablement au cours de l'EF1718 (+18,8 %) pour un total de 464 800 postes vacants. De même, le taux de postes vacants (soit le nombre de postes vacants exprimé en tant que pourcentage de tous les emplois occupés et vacants) a augmenté de 0,4 point de pourcentage pour atteindre 2,9 % lors de la période de référence. En plus de cette augmentation du nombre de postes vacants, la durée de la vacance des postes a continué de croître légèrement ce qui porte à croire que les employeurs ont généralement eu besoin de plus de temps pour pourvoir les postes vacants comparativement à l'année précédente[13]. Il devient généralement plus difficile de pourvoir les postes vacants lorsque la main-d'œuvre disponible enregistre un repli par rapport au nombre de postes à doter.

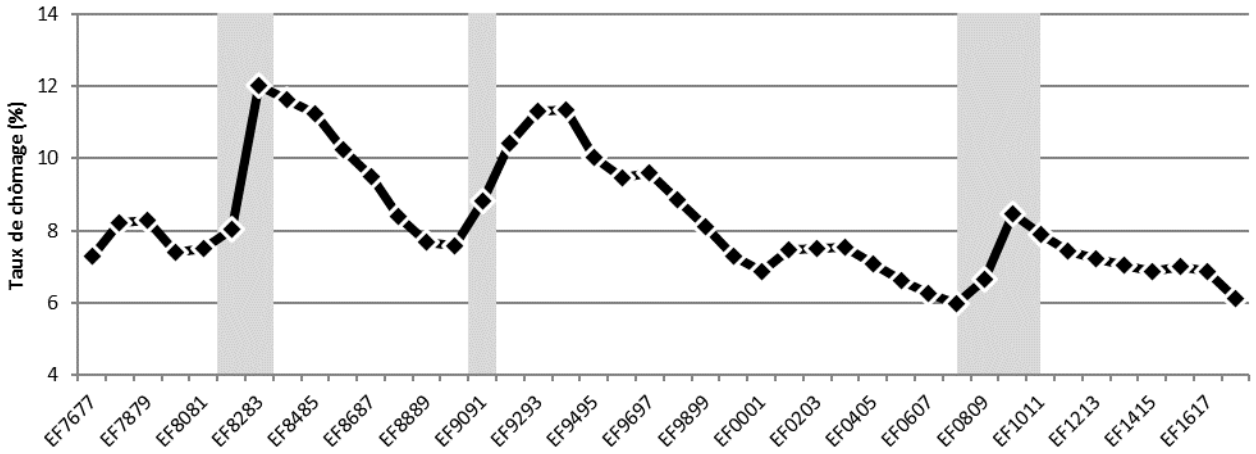
Au cours de l'EF1718, le nombre de chômeurs a chuté de 10,0 %, menant à une diminution (-0,8 point de pourcentage) du taux de chômage national qui se situait à 6,1 %, soit légèrement au-dessus du taux de 6,0 % enregistré durant l'EF0708 qui était alors le plus faible observé depuis 1976 (voir le graphique 3). Il y a malgré tout des variations régionales considérables, présentées plus en détail à la sous-section 1.2.1. En ce qui concerne l'admissibilité à l'assurance-emploi, plus le taux de chômage d'une région économique est faible, plus le nombre d'heures d'emploi assurable requis pour être admissible au régime est élevé.

[11] La taille des entreprises est définie selon le nombre de personnes qu'elles emploient : les petites entreprises emploient de 1 à 19 employés; les entreprises de petite à moyenne taille comptent de 20 à 99 employés; les entreprises de moyenne à grande taille emploient de 100 à 499 employés; et les grandes entreprises emploient 500 travailleurs ou plus.

[12] Statistique Canada, Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail (EERH), Tableau 14-10-0214-01. La croissance globale de l'emploi calculée avec l'EERH (+2,0 %) est légèrement plus élevée que celle obtenue en utilisant l'Enquête sur la population active (+1,8 %).

[13] Statistique Canada, Enquête sur les postes vacants et les salaires, Tableau 14-10-0328-01.

Graphique 3 – Taux de chômage national, Canada, EF7677 à EF1718

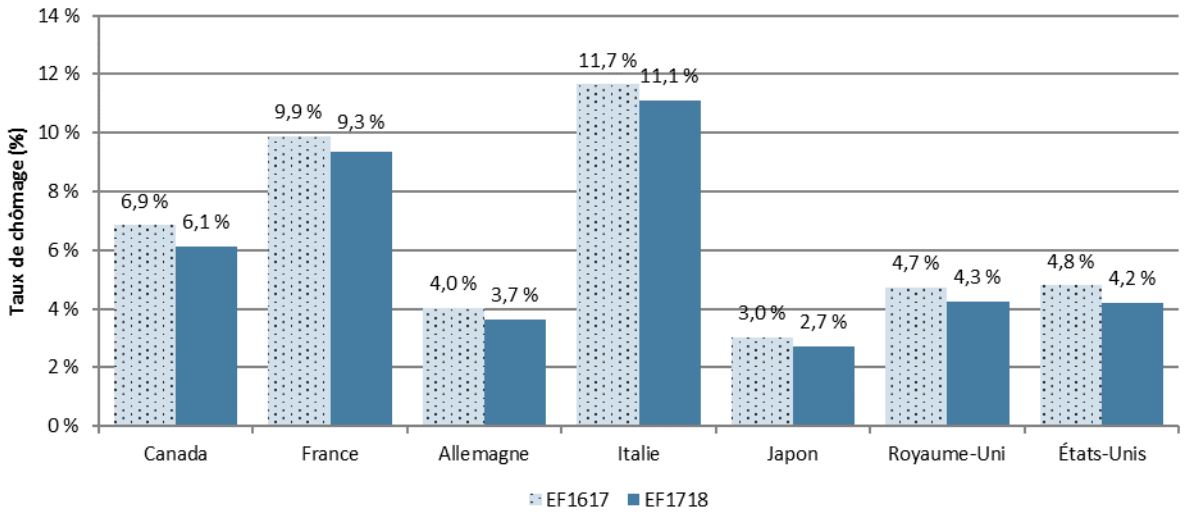


Remarque : Les parties ombrées correspondent à des périodes de récession de l'économie canadienne.
Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, Tableau 14-10-0287-01.

De la même façon que le taux de chômage, la durée moyenne des épisodes de chômage (périodes continues de chômage pendant lesquelles une personne cherche du travail) a diminué au cours de la période de référence, chutant de 1,2 semaine entre l'EF1617 et l'EF1718 pour s'établir à 19,1 semaines.

Grâce à une conjoncture favorable du marché du travail durant l'EF1718, le Canada a affiché la plus importante croissance de l'emploi et la plus importante diminution du taux de chômage parmi les pays du G7. Toutefois, il continuait d'enregistrer le troisième taux de chômage le plus élevé, tout juste derrière la France et l'Italie (voir le graphique 4)[14].

Graphique 4 – Taux de chômage, pays du Groupe des Sept, EF1617 à EF1718



Source : Organisation de coopération et de développement économiques, statistiques à court terme sur le marché du travail, février 2019.

[14] Organisation de coopération et de développement économiques, statistiques à court terme sur le marché du travail, février 2019.

1.2.1 Marchés du travail régionaux changeants

La solide performance du marché du travail canadien observée tout au long de l'exercice financier examiné était principalement attribuable au Québec, à l'Ontario et à la Colombie-Britannique qui avaient enregistré une croissance de l'emploi supérieure à la moyenne nationale et certains des plus faibles taux de chômage pendant l'EF1718. Les provinces dont l'économie est plus dépendante des matières premières (Terre-Neuve-et-Labrador, la Saskatchewan et l'Alberta) ont poursuivi leur redressement, à des degrés divers, après la chute des prix des produits de base, mais uniquement l'Alberta a récupéré les emplois perdus l'exercice dernier. Elle a aussi continué d'afficher le taux d'activité le plus élevé parmi toutes les provinces.

Durant l'EF1718, l'Île-du-Prince-Édouard, le Québec, la Colombie-Britannique et le Yukon ont présenté des développements du marché du travail positifs, leur taux de croissance de l'emploi et leur taux de postes vacants étant supérieurs aux moyennes nationales (voir le tableau 1). En revanche, Terre-Neuve-et-Labrador a enregistré des replis de l'emploi et du nombre de postes vacants, tandis que la Saskatchewan, les Territoires du Nord-Ouest et le Nunavut ont uniquement affiché un fléchissement de l'emploi pendant cette même période.

Tableau 1 – Taux d'activité, 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, EF1617 à EF1718

Province ou territoire	Taux d'activité (%)	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	58,8 %	223,6	-3,3 %	3,5	-2,5 %	1,7 %
Île-du-Prince-Édouard	66,4 %	74,3	+3,3 %	1,7	+31,9 %	2,7 %
Nouvelle-Écosse	61,9 %	450,6	+0,8 %	9,9	+17,7 %	2,5 %
Nouveau-Brunswick	61,4 %	353,1	+0,1 %	7,7	+19,7 %	2,6 %
Québec	64,9 %	4 242,5	+2,1 %	89,2	+34,6 %	2,5 %
Ontario	64,7 %	7 155,6	+1,9 %	185,4	+10,2 %	3,0 %
Manitoba	67,1 %	645,0	+1,5 %	14,0	+25,6 %	2,4 %
Saskatchewan	68,7 %	567,2	-0,3 %	10,1	+11,4 %	2,2 %
Alberta	72,2 %	2 298,4	+1,6 %	51,7	+20,4 %	2,6 %
Colombie-Britannique	65,3 %	2 477,6	+3,2 %	89,9	+24,0 %	4,1 %
Yukon	75,8 %	21,2	+2,4 %	0,7	+28,7 %	4,0 %
Territoires du Nord-Ouest	70,5 %	21,2	-4,9 %	0,6	+14,7 %	2,8 %
Nunavut	63,6 %	13,4	-0,7 %	0,4	+23,8 %	3,1 %
Canada	**65,7 %**	**18 543,4**	**+1,8 %**	**464,8**	**+18,8 %**	**2,9 %**

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.

Sources : Statistique Canada, Enquête sur la population active, Tableaux 14-10-0287-01 et 14-10-0292-01 (pour les données sur les taux d'activité et l'emploi) et Enquête sur les postes vacants et les salaires, Tableau 14-10-0325-01 (pour les données sur les postes vacants).

De plus, durant l'EF1718, la plupart des provinces et territoires ont enregistré une baisse de leur taux de chômage par rapport à l'exercice précédent. Les diminutions les plus importantes ont été observées au Yukon (-2,1 points de pourcentage) et au Nouveau-Brunswick (-1,2 point de pourcentage) (voir le

tableau 2). La Colombie-Britannique a continué d'afficher le plus faible taux de chômage (5,0 %) parmi toutes les provinces pour un deuxième exercice consécutif. Les taux de chômage du Québec et de l'Ontario étaient inférieurs à la moyenne nationale et, chose rare, pour la toute première fois au Québec et pour la première fois en Ontario depuis le début de la récession du début des années 1990, inférieurs à ceux de la Saskatchewan et de l'Alberta. En effet, même si les taux de chômage de la Saskatchewan et de l'Alberta ont diminué pendant l'EF1718, ils sont demeurés relativement élevés par rapport à ce qu'ils étaient avant la chute des prix des produits de base. En ce qui concerne les provinces de l'Atlantique, elles continuaient d'afficher des taux de chômage plus élevés que le reste du Canada. Il convient toutefois de noter que deux d'entre elles ont enregistré des déclins au cours de la période de référence.

Tableau 2 - Taux de chômage et durée des épisodes de chômage selon la province ou le territoire, Canada, EF1617 à EF1718

Province ou territoire	Taux de chômage			Durée des épisodes de chômage (semaines)		
	EF1617	EF1718	Variation (pts de %)	EF1617	EF1718	Variation
Terre-Neuve-et-Labrador	13,7 %	14,7 %	+1,0	17,9	18,7	+0,8
Île-du-Prince-Édouard	10,6 %	9,9 %	-0,7	14,0	16,1	+2,1
Nouvelle-Écosse	8,1 %	8,3 %	+0,2	18,3	17,7	-0,6
Nouveau-Brunswick	9,2 %	8,0 %	-1,2	19,5	18,4	-1,1
Québec	6,8 %	5,9 %	-0,9	21,8	18,6	-3,2
Ontario	6,4 %	5,8 %	-0,6	20,2	18,6	-1,6
Manitoba	6,1 %	5,5 %	-0,6	18,1[r]	15,9	-2,2
Saskatchewan	6,4 %	6,1 %	-0,3	17,8	18,7	+0,9
Alberta	8,4 %[r]	7,4 %	-1,0	21,9	22,7	+0,8
Colombie-Britannique	5,7 %	5,0 %	-0,7	18,4	18,3	-0,1
Yukon	5,3 %	3,2 %	-2,1	non disponible	non disponible	non disponible
Territoires du Nord-Ouest	7,1 %	7,3 %	+0,2	non disponible	non disponible	non disponible
Nunavut	14,3 %	14,0 %	-0,3	non disponible	non disponible	non disponible
Canada	**6,9 %**	**6,1 %**	**-0,8**	**20,3**	**19,1**	**-1,2**

[r] Données révisées.

Sources : Statistique Canada, Enquête sur la population active, Tableaux 14-10-0287-01, 14-10-0292-01 et 14-10-0056-01.

En raison des développements divergents des marchés du travail régionaux durant l'EF1718, la durée moyenne des épisodes de chômage a varié de façon importante à l'échelle des provinces, augmentant entre autres légèrement en Alberta et en Saskatchewan malgré un taux de chômage inférieur à celui de l'EF1617. En Alberta, la durée moyenne des épisodes de chômage a même surpassé son plus haut niveau jamais enregistré (lors du précédent exercice), atteignant 22,7 semaines et demeurant ainsi la moyenne la plus élevée au pays (voir le tableau 2). La Saskatchewan a également observé une petite hausse et enregistré sa durée moyenne la plus élevée (18,7 semaines) depuis le début des années 2000. En revanche, un plus grand nombre d'occasions d'emploi et des taux de chômage plus faibles au Québec, en Ontario ainsi qu'au Manitoba ont entraîné une diminution modérée de la durée moyenne des épisodes de chômage dans ces régions.

Contrairement aux développements divergents des marchés du travail régionaux présentés ci-dessus, l'ensemble des provinces et territoires ont affiché une hausse de la rémunération hebdomadaire nominale moyenne durant l'EF1718. Les augmentations les plus importantes ont été observées au

Nunavut (+4,2 %) et au Québec (+3,5 %). Toutefois, en prenant en considération l'augmentation de l'indice des prix à la consommation (IPC), uniquement huit provinces et territoires avaient enregistré une augmentation plus importante de la rémunération hebdomadaire par rapport à la hausse de l'IPC, ce qui a, en moyenne, entraîné une baisse du pouvoir d'achat des travailleurs dans les cinq autres régions lors de l'EF1718 (voir le tableau 3)[15].

Tableau 3 - Rémunération hebdomadaire nominale et indice des prix à la consommation selon la province ou le territoire, Canada, EF1617 à EF1718

Province ou territoire	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	1 034	+0,9 %	+1,7 %
Île-du-Prince-Édouard	828	+0,9 %	+1,9 %
Nouvelle-Écosse	863	+1,8 %	+1,3 %
Nouveau-Brunswick	894	+1,9 %	+2,2 %
Québec	912	+3,5 %	+1,2 %
Ontario	1 000	+2,2 %	+1,7 %
Manitoba	917	+2,5 %	+1,7 %
Saskatchewan	1 012	+1,8 %	+2,0 %
Alberta	1 139	+2,1 %	+1,5 %
Colombie-Britannique	950	+2,7 %	+2,1 %
Yukon	1 091	+2,7 %	+1,5 %
Territoires du Nord-Ouest	1 401	+0,3 %	+1,1 %
Nunavut	1 343	+4,2 %	+1,7 %
Canada	**983**	**+2,4 %**	**+1,6 %**

* 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 14-10-0203-01 (pour les données sur la rémunération nominale), et Statistique Canada, Mesure de l'indice des prix à la consommation, Tableau 18-10-0004-01 (pour les données sur l'IPC).

1.2.2 Tendances en matière de mobilité interprovinciale

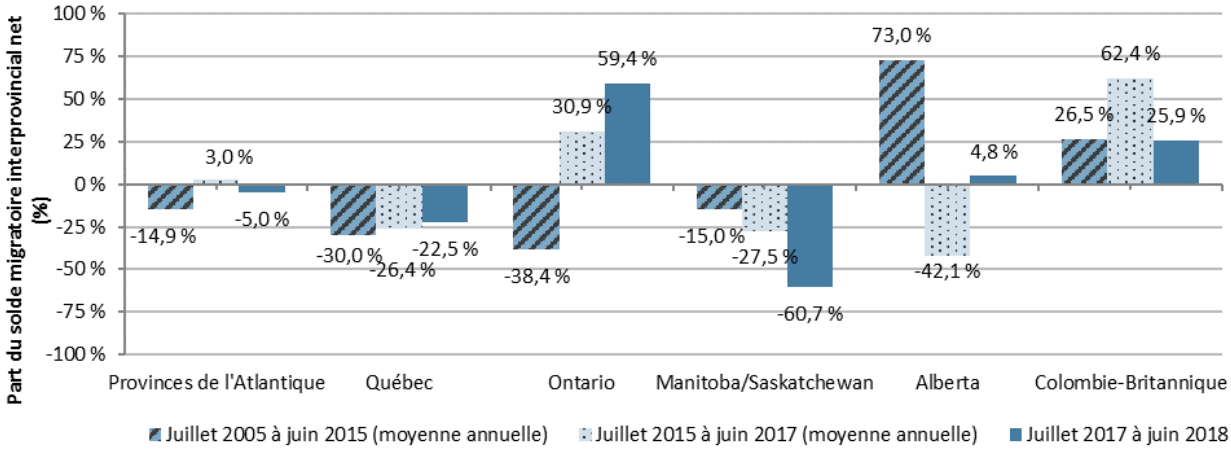
Tous les ans, un grand nombre de Canadiens (285 200 entre le 1er juillet 2017 et le 30 juin 2018) déménagent dans une autre province ou un autre territoire. De ce nombre, près de la moitié (48,7 %) est âgée de 20 à 39 ans[16]. Ces déplacements entre les provinces s'expliquent en partie par le désir de chercher des occasions d'emploi. De plus, ils donnent la possibilité aux travailleurs d'accéder 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 régions 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 occasions d'emploi, des raisons familiales, des études ou un établissement

[15] 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 (par exemple, une augmentation du nombre d'employés dans les industries moins bien rémunérées par rapport au nombre de travailleurs dans les industries mieux rémunérées).
[16] Statistique Canada, Tableau 17-10-0015-01.

d'enseignement), 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, représentent une destination de choix pour une majorité de migrants interprovinciaux canadiens. Toutefois, en raison de la faiblesse 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 l'Ontario et de la Colombie-Britannique (voir le graphique 5).

Graphique 5 - Part du solde migratoire interprovincial net selon la région, Canada, juillet 2005 à juin 2018



Remarque : Annuelle est définie comme la période allant du 1er juillet au 30 juin. Les résultats pour les territoires ne sont pas présentés pour alléger le graphique. Par conséquent, le total du solde migratoire net ne totalise pas zéro.
Source : Statistique Canada, Tableau 17-10-0021-01.

Depuis juillet 2015, les développements des marchés du travail de l'Ontario et de la Colombie-Britannique ont fait de ces provinces une destination de choix pour les migrants interprovinciaux (+13 400 et +17 700 en moyenne par année, respectivement). L'important solde net négatif enregistré en Alberta entre juillet 2015 et juin 2017 s'est estompé de juillet 2017 à juin 2018 tandis qu'il a pris de l'ampleur au Manitoba et en Saskatchewan pendant cette même période. De plus, l'exode migratoire dans les provinces de l'Atlantique est nettement moindre depuis juillet 2015 relativement aux dix dernières années (-1 500 lors de la période de référence comparativement à -4 800 en moyenne par année entre juillet 2005 et juin 2015).

1.3 Tendances du marché du travail liées au régime d'assurance-emploi

Parallèlement aux développements du marché du travail présentés dans la section précédente, des changements touchant d'autres éléments du marché du travail, comme le salaire et les heures travaillées, pourraient également avoir des répercussions sur certaines composantes du régime d'assurance-emploi. Par exemple, la rémunération, qui est généralement une combinaison des salaires horaires et des heures travaillées, permet d'établir le montant des cotisations des employeurs et des employés, ainsi que le niveau de prestations auquel un prestataire a droit. Les heures travaillées sont également importantes pour la gestion du régime d'assurance-emploi puisque le nombre d'heures d'emploi assurable travaillées au cours de l'année précédente est utilisé, en partie, pour établir

l'admissibilité à l'assurance-emploi et le nombre de semaines de prestations auquel un prestataire a droit. De plus, la composition de la population de chômeurs a changé au fil des ans, ce qui pourrait avoir eu des répercussions sur les raisons menant au chômage, soit l'une des principales caractéristiques pour établir l'admissibilité aux prestations.

1.3.1 Salaires

À l'instar de la plupart des pays développés, les tendances à long terme – comme le vieillissement de la population, une transition vers les industries productrices de services et les améliorations technologiques entraînant l'automatisation des tâches manuelles et non cognitives quotidiennes – ont engendré d'importantes transformations au sein du marché du travail canadien. Ces tendances ont eu des répercussions considérables sur l'offre et la demande de travailleurs, ainsi que sur la croissance des salaires.

Les salaires horaires ont augmenté lentement au cours des années 1980 et 1990, avant de grimper plus rapidement pendant une grande partie des années 2000, du moins jusqu'à la récession de 2008. Au fil des ans, l'évolution des salaires a varié selon le groupe d'âge, le sexe, le niveau de scolarité et l'industrie. Les jeunes travailleurs, les hommes et les travailleurs moins scolarisés ont généralement enregistré une croissance des salaires plus faible[17].

Durant l'EF1718, l'économie canadienne a réalisé des progrès considérables en matière de création d'emplois et le taux de chômage a atteint un niveau relativement faible, comme le souligne la section 1.2. Cette conjonction favorable du marché du travail a contribué à la hausse des salaires, mais à un rythme moindre que celui escompté[18]. Comme le démontre le graphique 6, les salaires horaires nominaux moyens ont enregistré une croissance annuelle moyenne de 2,6 % entre l'EF0809 et l'EF1718[19], tandis qu'ils ont augmenté de 2,1 % durant l'EF1718[20]. De même, la croissance des salaires lors des deux exercices précédents a été inférieure à la moyenne. Tout comme au Canada, la croissance des salaires au sein des pays de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) a été sensiblement plus faible qu'avant la Grande Récession malgré des niveaux comparables de chômage, et est même demeurée basse lors de la reprise[21].

[17] René Morissette, Garnett Picot et Yuqian Lu, « Évolution des salaires des Canadiens au cours des trois dernières décennies », Ottawa : Statistique Canada, Division de l'analyse sociale, 2013.

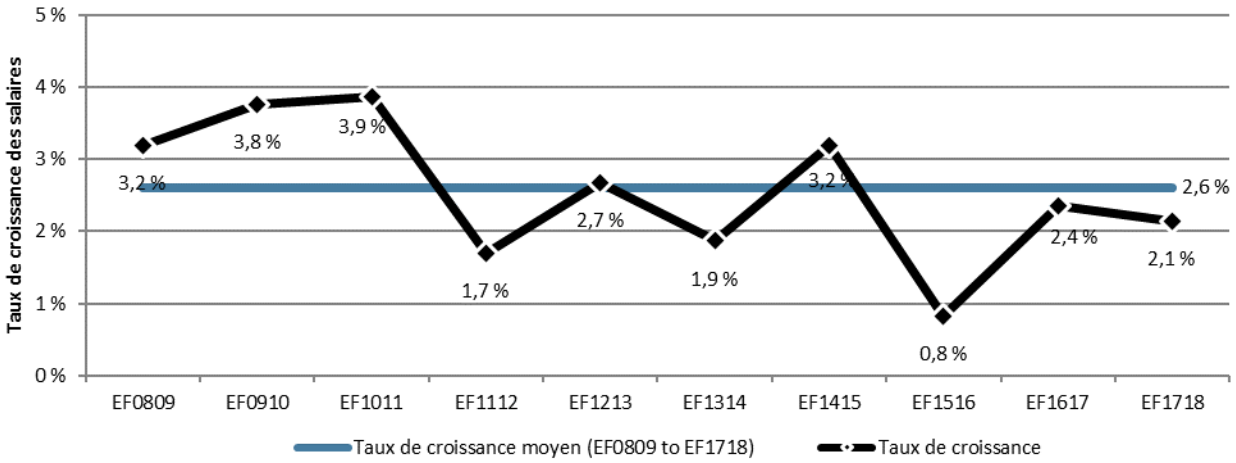
[18] Banque du Canada, « Rapport sur la politique monétaire, avril 2018 », Ottawa : Banque du Canada, 2018.

[19] Lorsque comparé avec l'augmentation de l'indice des prix à la consommation, le taux de croissance moyen réel des salaires horaires était de 1,0 % entre l'EF0809 et l'EF1718.

[20] Les données sur les salaires horaires nominaux moyens à l'échelle nationale, selon le type d'industries et la région, présentées dans cette section s'appuient sur l'Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail (EERH), tandis que les données selon le groupe d'âge, le sexe et le niveau de compétences sont tirées de l'Enquête sur la population active (EPA) puisque l'EERH ne comprend pas de renseignements sur les caractéristiques des travailleurs. Les tendances relativement aux salaires horaires moyens ont divergé ces dernières années entre l'EPA et l'EERH, mais les deux enquêtes présentent des taux de croissance moyens semblables.

[21] Organisation de coopération et de développement économiques, « Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2018 », Publication de l'OCDE, Paris, 2018.

Graphique 6 – Taux de croissance annuelle des salaires horaires nominaux moyens, Canada, EF0809 à EF1718



Source : Statistique Canada, Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail (EERH), Tableau 14-10-0209-01.

La dynamique de la croissance des salaires est liée à plusieurs facteurs, notamment la productivité du travail, le resserrement du marché du travail (mesure dans laquelle des ressources supplémentaires en main-d'œuvre demeurent disponibles) et les anticipations inflationnistes. Les transformations démographiques, les changements structuraux et les augmentations des salaires minimums peuvent également avoir des répercussions sur la croissance globale du salaire.

Après avoir affiché une croissance négative durant l'EF1516 (-1,6 %), la productivité du travail dans les entreprises canadiennes a crû lors de l'EF1617 (+1,1 %) et de l'EF1718 (+1,1 %), appuyant ainsi la croissance des salaires[22]. Selon de récentes analyses, bien que la croissance de la productivité du travail ait été l'un des facteurs ayant contribué à la croissance des salaires pendant cette période, ce ne fut que dans une faible mesure[23].

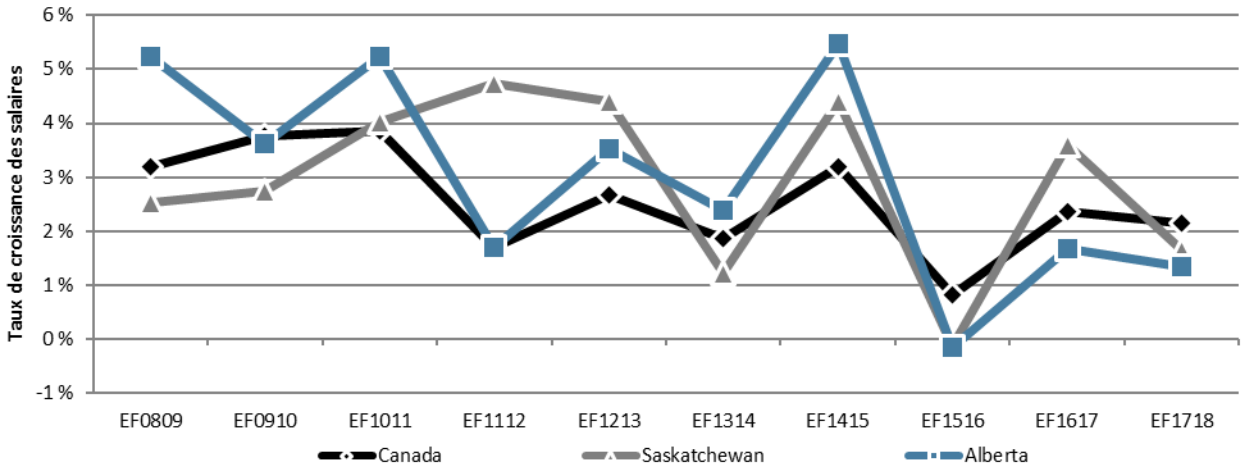
La chute des prix des produits de base a également freiné la croissance des salaires. En effet, l'Alberta, la Saskatchewan (voir le graphique 7A)[24] et les industries productrices de biens (voir le graphique 7B) ont enregistré une croissance négative des salaires durant l'EF1516. Ces régions ont ensuite observé un regain durant l'EF1617 suite au redressement des prix des produits de base, mais cet élan ne fut toutefois pas soutenu durant l'EF1718 et la croissance des salaires est demeurée inférieure à la moyenne nationale.

[22] Statistique Canada, Mesures de la productivité du travail, Tableau 36-10-0206-01.

[23] Banque du Canada (2017), « Wage growth in Canada and the United States: factors behind recent weakness » (en anglais seulement), Ottawa : Banque du Canada, Notes analytiques du personnel 2017-08.

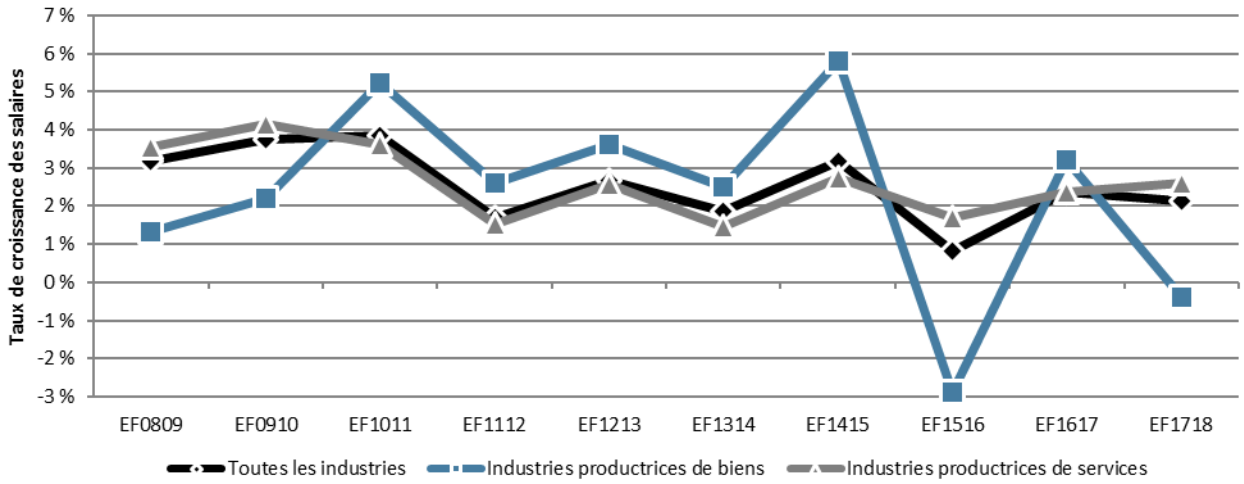
[24] La Nouvelle-Écosse a également affiché une croissance négative des salaires durant l'EF1516, mais il est uniquement question de l'Alberta et de la Saskatchewan puisque leur économie est fortement dépendante des matières premières.

Graphique 7A – Taux de croissance annuelle des salaires horaires moyens, Canada, Saskatchewan et Alberta, EF0809 à EF1718



Source : Statistique Canada, Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail (EERH), Tableau 14-10-0209-01.

Graphique 7B - Taux de croissance annuelle des salaires horaires moyens selon le type d'industries, Canada, EF0809 à EF1718



Source : Statistique Canada, Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail (EERH), Tableau 14-10-0209-01.

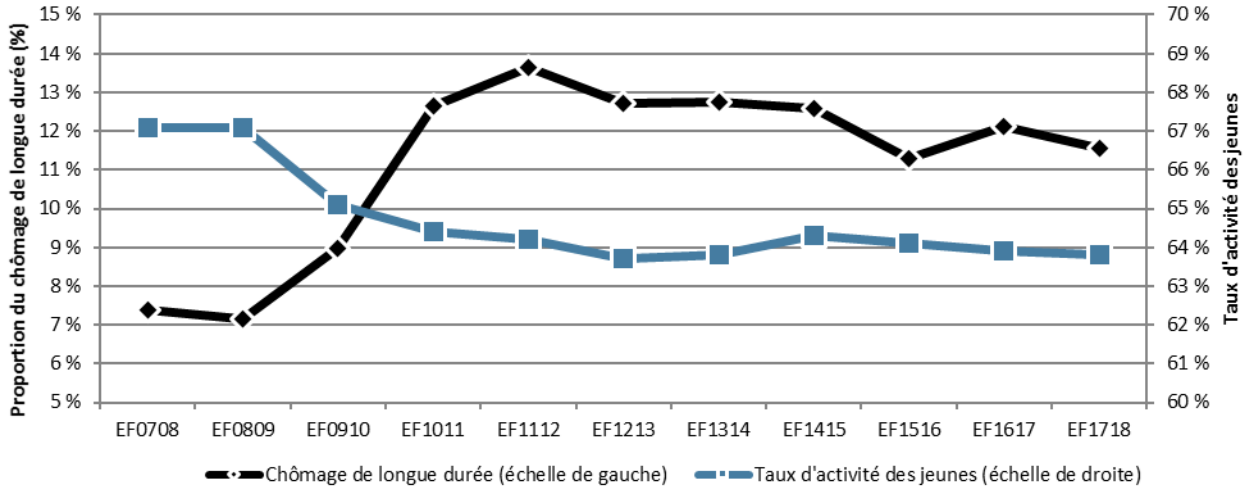
La répercussion relative de la chute des prix des produits de base sur le taux de croissance global des salaires ne dépendait pas uniquement de la mesure dans laquelle les salaires et l'emploi dans ces provinces et industries précises ont évolué, mais également des changements dans la composition globale de l'emploi. Par exemple, bien que la diminution de la rémunération moyenne en Alberta entre 2015 et 2016 puisse être attribuée à la perte d'emplois à haut salaire dans l'industrie d'extraction des ressources, il convient également de noter qu'un changement de composition vers des emplois dans des industries à bas salaire a aussi quelque peu contribué à cette baisse[25]. À l'échelle nationale, la

[25] Andrews Fields et Guy Gellatly, « Incidence de la baisse de la rémunération en Alberta sur la croissance de la rémunération à l'échelle nationale », Ottawa : Statistique Canada, Aperçus économiques, 2016.

redistribution des travailleurs des industries productrices de biens vers les industries productrices de services, où les salaires sont plus faibles, n'a eu que des répercussions limitées sur la croissance des salaires pendant la période durant laquelle les prix des produits de base ont chuté[26].

La main-d'œuvre supplémentaire qui est demeurée disponible en dépit du niveau de chômage relativement faible pendant l'EF1718, semblait être l'un des principaux facteurs contribuant à la hausse des salaires plus lente que ce qui est généralement observé lorsque l'économie fonctionne près de son plein potentiel[27]. Par exemple, au cours de l'exercice financier examiné, le chômage de longue durée est demeuré considérablement supérieur à ce qu'il était avant la récession de 2008, tandis que le taux d'activité des jeunes de 15 à 24 ans est pour sa part demeuré sensiblement plus faible (voir le graphique 8)[28]. Le nombre moyen d'heures travaillées est aussi demeuré un peu plus bas (voir la sous-section 1.3.2).

Graphique 8 – Proportion du chômage de longue durée* et taux d'activité des jeunes, Canada, EF0708 à EF1718



* Le chômage de longue durée est défini comme l'ensemble des chômeurs à la recherche d'un emploi pendant au moins 12 mois consécutifs. Les pourcentages dans ce graphique représentent les chômeurs de longue durée en tant que proportion de tous les chômeurs.
Sources : Statistique Canada, Enquête sur la population active, Tableau 14-10-0056-01 (pour le chômage de longue durée) et Tableau 14-10-0287-01 (pour le taux d'activité des jeunes).

Qui plus est, la composition de la population active canadienne en fonction de l'âge est touchée par une transformation démographique, entre autres par une hausse de la proportion de travailleurs âgés de 55 ans et plus observable depuis les dernières années. Ce changement pourrait avoir contribué à la faible croissance des salaires de deux façons. Premièrement, les travailleurs âgés ont enregistré le plus faible taux de croissance moyen du salaire entre l'EF0809 et l'EF1718 par rapport aux jeunes de 15 à 24 ans et aux travailleurs de 25 à 54 ans. Deuxièmement, les baby-boomers prenant leur retraite occupaient des

[26] Banque du Canada (2017), « Wage growth in Canada and the United States: factors behind recent weakness » (en anglais seulement), Ottawa : Banque du Canada, Notes analytiques du personnel 2017-08.
[27] Banque du Canada, « Rapport sur la politique monétaire, avril 2018 », Ottawa : Banque du Canada, 2018.
[28] Le déclin du taux d'activité des jeunes de 15 à 24 ans observé depuis la récession de 2008 était principalement attribuable au plus faible taux d'activité des étudiants de 15 à 19 ans et au plus grand nombre de jeunes de 20 à 24 ans poursuivant des études.
André Bernard, « L'activité des jeunes sur le marché du travail : 2008 à 2014 », Ottawa : Statistique Canada, Aperçus économiques, 2015.

postes à haut salaire et leur départ pourrait ainsi avoir restreint la croissance. Néanmoins, les travailleurs de 25 à 54 ans représentaient le principal groupe d'âge à l'origine de la faible croissance des salaires pendant l'EF1617 et l'EF1718 (voir le tableau 4).

Tableau 4 – Taux de croissance des salaires horaires moyens selon le sexe, l'âge et le niveau de compétence, Canada, EF0809 à EF1718

Sexe	Taux de croissance annuelle moyen (EF0809 à EF1718)	Taux de croissance durant l'EF1617	Taux de croissance durant l'EF1718
Homme	+2,3 %	+1,3 %	+2,1 %
Femme	+2,7 %	+2,2 %	+2,2 %
Catégorie d'âge			
15 à 24 ans	+2,5 %	+1,7 %	+2,7 %
25 à 54 ans	+2,4 %	+1,4 %	+2,1 %
55 ans et plus	+2,2 %	+2,0 %	+2,1 %
Niveau de compétence*			
Emplois hautement qualifiés	+2,4 %	+2,8 %	+1,5 %
Emplois moyennement qualifiés	+2,2 %	+0,2 %	+2,1 %
Emplois peu qualifiés	+2,4 %	+1,5 %	+3,0 %

Remarque : Les résultats présentés dans ce tableau s'appuient sur les données de l'Enquête sur la population active (EPA). Les données sur le taux de croissance des salaires horaires moyens selon le type d'industries et la région précédemment présentées dans cette sous-section s'appuient sur l'Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail (EERH). Les données selon le groupe d'âge, le sexe et le niveau de compétence sont tirées de l'EPA puisque l'EERH ne comprend pas de renseignements sur les caractéristiques des travailleurs.

* Les emplois hautement qualifiés correspondent aux professions liées à la gestion et aux emplois nécessitant généralement un diplôme universitaire. Les emplois moyennement qualifiés nécessitent généralement un diplôme d'études collégiales, un diplôme d'études secondaires ou encore une formation d'apprenti. Les emplois peu qualifiés nécessitent généralement une formation en cours d'emploi.

Sources : Statistique Canada, Enquête sur la population active, Tableaux 14-10-0065-01 et 14-10-0306-01.

Les jeunes de 15 à 24 ans ont enregistré le taux de croissance des salaires le plus élevé pendant l'EF1718, ce qui pourrait être partiellement attribuable à l'augmentation des salaires minimums[29] (notamment en Ontario), étant donné la grande proportion de jeunes travaillant au salaire minimum (soit environ un jeune de 15 à 19 ans sur deux, et un jeune de 20 à 24 ans sur six en 2013)[30]. De plus, les jeunes travailleurs ont enregistré une croissance moyenne relativement plus forte du salaire entre l'EF0809 et l'EF1718. Cependant, ceci masque des répercussions négatives associées au fait de terminer ses études en pleine récession, comme des préjudices salariaux lors de l'entrée sur le marché du travail et l'incapacité de récupérer les salaires perdus pendant plusieurs années par la suite. Selon certaines études, il est estimé que le déclin continu de la rémunération se situe entre 5 % et 8 % pour ceux ayant reçu leur diplôme au moment de la récession de 2008[31].

Outre la croissance des salaires chez les jeunes travailleurs, les récentes augmentations des salaires minimums ont aussi semblé avoir des répercussions plus importantes sur les salaires des travailleurs occupant des emplois peu qualifiés. Non seulement le taux de croissance moyen du salaire de ces travailleurs lors de l'EF1718 était plus élevé que celui observé depuis la récession de 2008, il était

[29] Lors de l'exercice financier examiné, l'Ontario et l'Alberta ont considérablement augmenté leur salaire minimum, passant de 11,40 $ à 14 $ l'heure en Ontario et de 12,50 $ à 13,60 $ l'heure en Alberta. La plupart des autres provinces et territoires ont également augmenté leur salaire minimum, mais dans une moindre mesure.

[30] Diane Galarneau et Eric Fecteau, « Les hauts et les bas du salaire minimum », Ottawa : Statistique Canada, Regards sur la société canadienne, 2014.

[31] Philip Oreopoulos, Till von Wachter et Andrew Heisz, « The short- and long-term career effects of graduating in a recession » (en anglais seulement), American Economic Journal : Applied Economics 4.1 (2012): pages 1 à 29 ; et Diane Galarneau, Christine Hinchley et Aimé Ntwari, « Résultats sur le marché du travail des diplômés des universités des Provinces maritimes », Ottawa : Statistique Canada, Regards sur la société canadienne, 2017.

également supérieur aux taux des travailleurs occupant des emplois hautement et moyennement qualifiés au cours de l'EF1718 (voir le tableau 4). Ce plus grand impact s'explique en partie par le fait que près de la moitié des emplois peu qualifiés se trouvent dans les industries du commerce de détail et des services d'hébergement et de restauration[32] au sein desquelles les employés sont plus susceptibles de recevoir le salaire minimum[33].

Les récentes hausses des salaires minimums ont également mené à une plus grande proportion de travailleurs gagnant le salaire minimum, passant de 6 % au début de l'année 2017 à 10 % au début de l'année 2018[34]. Lorsque les salaires minimums grimpent, la proportion d'employés le recevant tend également à augmenter puisque les travailleurs qui recevaient auparavant un salaire légèrement supérieur au salaire minimum ont désormais rejoint la population de travailleurs gagnant le salaire minimum, à moins qu'ils n'aient reçu une augmentation correspondante.

Pour ce qui est des distinctions selon le sexe, les hommes gagnaient, en moyenne, un salaire horaire plus élevé (28,24 $) que les femmes (24,46 $) pendant l'EF1718. Le taux de salaire des femmes représentait 86,6 % de celui des hommes[35]. Toutefois, les femmes ont enregistré une croissance moyenne du salaire plus importante (+2,7 %) entre l'EF0809 et l'EF1718 que celle des hommes (+2,3 %), signe que la disparité salariale entre les sexes rétrécit au fil du temps.

Globalement, du point de vue de l'assurance-emploi, les taux de prestations hebdomadaires moyens ont augmenté à un rythme plus lent au cours des derniers exercices (+2,8 %, +0,7 % et +1,6 % lors de l'EF1516, l'EF1617 et l'EF1718, comparativement à +5,8 % et 3,6 % lors de l'EF1314 et l'EF1415). En plus des salaires, d'autres éléments ont eu des répercussions sur les taux de croissance des prestations hebdomadaires moyennes, notamment : des variations touchant le nombre moyen d'heures travaillées par semaine (la rémunération hebdomadaire étant la combinaison des salaires horaires et des heures travaillées par semaine), des différences entre la population active et la population de prestataires d'assurance-emploi, des changements touchant la composition de la population de prestataires, et le fait que le niveau de prestations est calculé en s'appuyant sur la disposition des meilleures semaines variables[36].

1.3.2 Heures travaillées

Le nombre d'heures d'emploi assurable représente l'un des principaux critères d'admissibilité au régime d'assurance-emploi puisque les prestataires doivent avoir travaillé pendant un nombre minimum d'heures assurables au cours du précédent exercice pour avoir le droit de recevoir des prestations. Ce nombre permet également d'établir, de concert avec le taux de chômage régional, le nombre maximal de semaines de prestations auquel le prestataire a droit.

[32] Statistique Canada, Enquête sur la population active, 2017, calculs internes d'Emploi et Développement social Canada.

[33] Diane Galarneau et Eric Fecteau, « Les hauts et les bas du salaire minimum », Ottawa : Statistique Canada, Regards sur la société canadienne, 2014.

[34] René Morissette et Dominique Dionne-Simard, « Changements récents dans la composition des travailleurs touchant le salaire minimum », Ottawa : Statistique Canada, Regards sur la société canadienne, 2018.

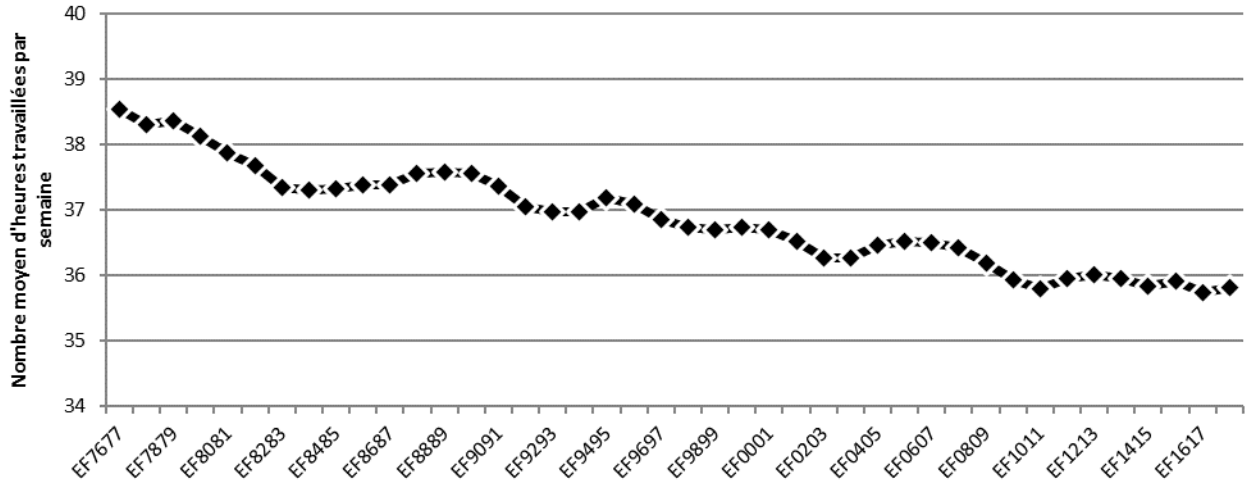
[35] Statistique Canada, Enquête sur la population active, Tableau 14-10-0065-01.

[36] En s'appuyant sur la disposition des meilleures semaines variables, le niveau de prestations auquel un prestataire a droit correspond à 55 % de la rémunération assurable enregistrée pendant les 14 à 22 semaines où celle-ci était la plus élevée (la meilleure) pour la période de référence, jusqu'au taux de prestations hebdomadaires maximum. Le nombre de semaines utilisé pour déterminer le niveau dépend du taux de chômage de la région économique de l'assurance-emploi du prestataire.

Divers facteurs influencent l'évolution du nombre d'heures travaillées. Parmi ceux identifiés dans la littérature pour expliquer les différences et les variations du nombre d'heures de travail il y a, entre autres : le statut syndical, la structure industrielle, les conditions d'emploi, les caractéristiques démographiques, les conditions macroéconomiques, les politiques fiscales créant des mesures incitatives ou des obstacles, les préférences et les différences dans la réglementation du marché du travail[37].

Depuis les quatre dernières décennies, le nombre moyen d'heures travaillées par les Canadiens affiche une tendance à la baisse, ayant décliné de 7,1 % entre l'EF7677 et l'EF1718 (voir le graphique 9)[38]. Au cours des dernières années, en dépit d'une légère diminution observée lors de la chute des prix des produits de base, il est demeuré stable mais sous le niveau enregistré avant la récession de 2008. Pendant l'EF1718, les salariés ont travaillé en moyenne 35,8 heures par semaine. Pour être admissibles aux prestations régulières, les chômeurs doivent avoir accumulé entre 420 et 700 heures d'emploi assurable lors de l'année précédente.

Graphique 9 – Nombre moyen d'heures travaillées par semaine, Canada, EF7677 à EF1718



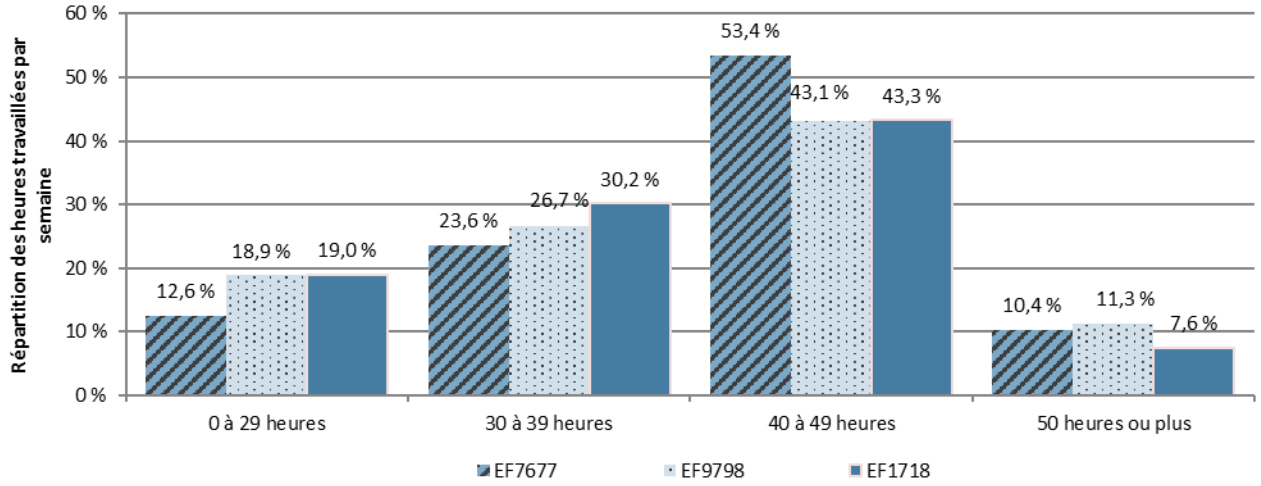
Remarque : Le nombre moyen d'heures travaillées par semaine est le reflet du nombre d'heures habituellement travaillées lors de la semaine de référence de l'Enquête sur la population active par les employés canadiens, dans le cadre de leur emploi principal.
Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, Tableau 14-10-0030-01.

Tout comme le Canada, d'autres pays du G7 ont observé une diminution du nombre d'heures travaillées par semaine depuis le début du 21e siècle. Par exemple, l'Italie et le Japon, où le nombre moyen d'heures travaillées par semaine figurait parmi les plus élevés, ont enregistré les plus importants déclins depuis 2000. Le Canada se situait pour sa part au quatrième rang du nombre moyen d'heures travaillées chaque semaine en 2017[39].

[37] Andrew Heisz et Sébastien LaRochelle-Côté, « Comprendre les différences régionales dans les heures de travail », Ottawa : Statistique Canada, Direction des études analytiques : documents de recherche, 2007.
[38] Le nombre moyen d'heures travaillées par semaine est le reflet du nombre d'heures généralement travaillées lors de la semaine de référence de l'Enquête sur la population active par les employés canadiens, dans le cadre de leur emploi principal.
[39] Organisation de coopération et de développement économiques, Statistiques de l'OCDE de la population active, Heures travaillées, février 2019.

La réduction du nombre moyen d'heures travaillées par semaine au Canada s'explique par un changement dans la répartition des heures de la semaine de travail depuis les années 90, pour toutes les catégories d'heures. Une plus grande proportion de personnes ont travaillé moins de 29 heures par semaine ou de 30 à 39 heures par semaine entre l'EF7677 et l'EF1718, tandis qu'une plus petite proportion de personnes ont travaillé de 40 à 49 heures par semaine ou de plus longues heures (50 ou plus) au cours de cette même période (voir le graphique 10).

Graphique 10 – Répartition du nombre d'heures travaillées par semaine, Canada, EF7677, EF9798 et EF1718



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, Tableau 14-10-0030-01.

Bien que le nombre d'heures travaillées par semaine ait décliné, la grande majorité (81,0 %) des travailleurs canadiens ont continué d'indiquer qu'ils travaillaient à temps plein (soit 30 heures ou plus par semaine) lors de l'EF1718. Toutefois, la proportion d'employés occupant un poste à temps plein a diminué de 6,4 points de pourcentage entre l'EF7677 et l'EF1718[40].

Durant l'EF1718, une plus grande proportion des travailleurs à temps partiel (moins de 30 heures par semaine) avait choisi volontairement de ne pas travailler à temps plein pour poursuivre des études (29,2 %) ou pour des raisons personnelles (28,1 %). La proportion de travailleurs à temps partiel ayant indiqué qu'ils souhaiteraient travailler à temps plein, également connu sous le nom de « taux d'emploi à temps partiel involontaire », était de 23,6 % lors de l'EF1718[41]. Il s'agit du plus faible taux enregistré depuis la fin de la récession de 2008[42].

En moyenne, les femmes travaillaient moins d'heures par semaine que les hommes, soit 32,9 heures par rapport à 38,4 heures lors de l'EF1718, et étaient moins susceptibles de travailler à temps plein, soit 73,9 % comparativement à 87,5 % chez les hommes pendant la période de référence. Les résultats selon

[40] Statistique Canada, Enquête sur la population active, Tableau 14-10-0030-01.

[41] Le taux d'emploi à temps partiel involontaire est défini comme la proportion de personnes qui travaillent à temps partiel puisqu'elles n'ont pas réussi à trouver un travail de 30 heures ou plus par semaine ou en raison de la conjoncture économique, qu'elles aient cherché ou non un travail à temps plein.

[42] Statistique Canada, Enquête sur la population active, Tableau 14-10-0028-01.

l'âge correspondaient à ceux attendus : les travailleurs de 25 à 54 ans travaillaient en moyenne de plus longues heures par semaine (37,7 lors de l'EF1718) comparativement aux jeunes travailleurs (27,2) et aux travailleurs âgés de 55 ans et plus (35,3) (voir le tableau 5). Tous les groupes d'âge ont enregistré une diminution de leur nombre moyen d'heures travaillées au cours des quatre dernières décennies, mais le déclin est encore plus prononcé chez les jeunes de 15 à 24 ans, ceux-ci ayant observé une chute de 22,0 % entre l'EF7677 et l'EF1718. Ce fléchissement peut être attribué au plus grand nombre d'inscriptions à des programmes d'études secondaires et postsecondaires depuis les années 1980 et 1990, ce qui a fait en sorte que davantage de jeunes travaillent à temps partiel alors qu'ils poursuivent leurs études, plutôt que de quitter l'école pour commencer à travailler immédiatement à temps plein.

Tableau 5 – Niveau et variation du nombre moyen d'heures travaillées par semaine selon le sexe, l'âge et l'industrie, Canada, EF7677 à EF1718

Sexe	**Nombre moyen d'heures travaillées par semaine lors de l'EF1718**	**Variation du nombre moyen d'heures travaillées par semaine EF7677 à EF1718**
Hommes	38,4	-7,3 %
Femmes	32,9	-1,9 %
Catégorie d'âge		
15 à 24 ans	27,2	-22,0 %
25 à 54 ans	37,7	-5,5 %
55 ans et plus	35,3	-10,1 %
Industrie		
Industries productrices de biens	40,5	non disponible
Industries productrices de services	34,6	non disponible
Canada	**35,8**	**-7,1 %**

Sources : Statistique Canada, Enquête sur la population active, Tableaux 14-10-0030-01 et 14-10-0034-01.

La proportion de plus en plus importante de travailleurs âgés au sein de la population active, qui a presque doublé entre l'EF7677 et l'EF1718 en passant de 11,7 % à 21,3 %[43], a également eu des répercussions sur le nombre moyen d'heures travaillées. Étant donné que le nombre d'heures travaillées par semaine chez les travailleurs âgés a toujours été généralement plus faible que la moyenne canadienne et qu'il a chuté à un rythme plus rapide que la moyenne nationale pendant les quarante dernières années, la proportion croissante de travailleurs âgés exerce une pression à la baisse sur le nombre moyen d'heures travaillées au fil du temps.

Tout comme la proportion plus importante de travailleurs âgés et le nombre croissant de jeunes inscrits à des études, la proportion grandissante de travailleurs au sein des industries productrices de services, soit 78,9 % lors de l'EF1718 par rapport à 65,5 % lors de l'EF7677[44], a également contribué à la diminution du nombre moyen d'heures travaillées par semaine. Puisque les employés des industries productrices de services travaillent en moyenne moins d'heures par semaine (34,6 heures pendant l'EF1718) que les travailleurs des industries productrices de biens (40,5 heures), le nombre croissant de travailleurs au sein des industries productrices de services a mené à un déclin du nombre moyen d'heures travaillées par semaine depuis les quarante dernières années.

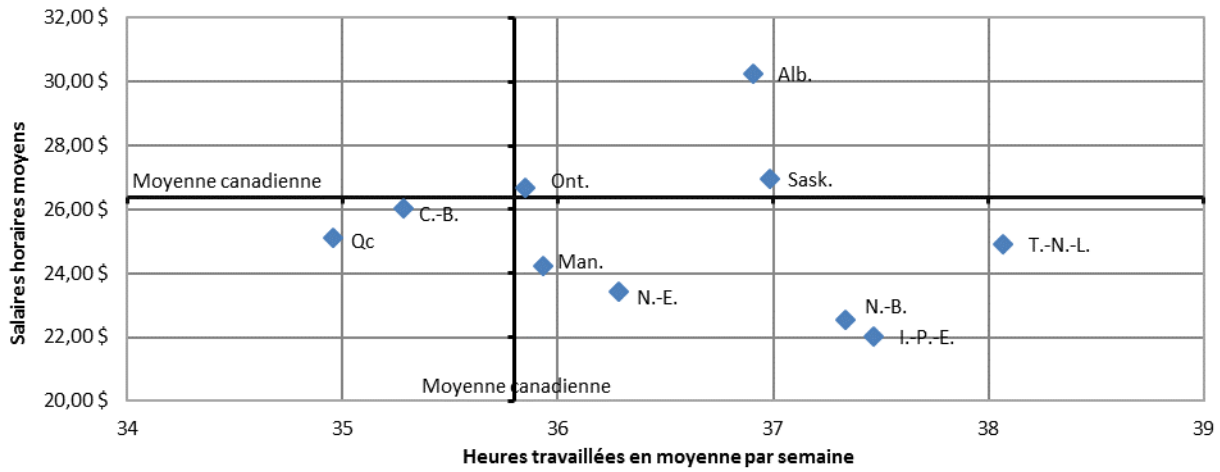
[43] Statistique Canada, Enquête sur la population active, Tableau 14-10-0287-01.
[44] Statistique Canada, Enquête sur la population active, Tableau 14-10-0022-01.

Du point de vue de l'assurance-emploi, le fait que certaines personnes travaillent moins d'heures par semaine que d'autres (par exemple, les femmes et les travailleurs des industries productrices de services comparativement aux hommes et aux travailleurs des industries productrices de biens) fait en sorte qu'elles sont plus susceptibles de ne pas être en mesure d'accumuler le nombre requis d'heures d'emploi assurable pour être admissibles à des prestations. Pour les personnes qui y sont admissibles, elles pourraient recevoir un nombre de semaines de prestations moins élevé en moyenne. De plus, les femmes et les travailleurs des industries productrices de services reçoivent souvent des salaires horaires inférieurs[45], ce qui peut mener à des taux de prestations hebdomadaires plus faibles lorsqu'une demande est établie, et à un total de prestations versées proportionnellement moindre en moyenne.

Lors de l'EF1718, le nombre d'heures travaillées par semaine en Alberta, en Saskatchewan et dans la plupart des provinces de l'Atlantique était généralement plus élevé que la moyenne canadienne, tandis que le nombre d'heures travaillées au Québec et en Colombie-Britannique était plus petit (voir le graphique 11). En ce qui concerne les salaires horaires moyens, l'Alberta était l'unique province à afficher un niveau considérablement supérieur à la moyenne nationale lors de la période de référence, alors que la plupart des provinces de l'Atlantique enregistraient des niveaux inférieurs. Ces différences d'une province à l'autre peuvent être attribuées à des variations régionales importantes au chapitre des conjonctures économiques et des situations du marché du travail, comme des différences entre les secteurs économiques, les caractéristiques du marché du travail et les conditions de l'emploi. Puisque l'admissibilité au régime d'assurance-emploi est sensible à la conjoncture économique et aux conditions du marché du travail dans une région donnée, les provinces affichant un nombre d'heures travaillées supérieur à la moyenne n'ont pas toujours eu des taux élevés d'admissibilité à l'assurance-emploi. C'est notamment le cas, par exemple, de l'Alberta qui a affiché des taux d'admissibilité inférieurs à la moyenne canadienne dans les dernières années (voir la section 2.2). Il est important de noter que l'admissibilité au régime d'assurance-emploi peut aussi varier à l'intérieur même d'une province.

[45] Lors de l'EF1718, le salaire horaire moyen était de 25,89 $ dans les industries productrices de services, et de 28,21 $ dans les industries productrices de biens.

Graphique 11 – Répartition des provinces selon les salaires horaires moyens et le nombre moyen d'heures travaillées par semaine, Canada, EF1718



Sources : Statistique Canada, Enquête sur la population active, Tableau 14-10-0030-01 (pour le nombre d'heures travaillées par semaine) et Tableau 14-10-0065-01 (pour les salaires horaires).

1.3.3 Raisons menant au chômage

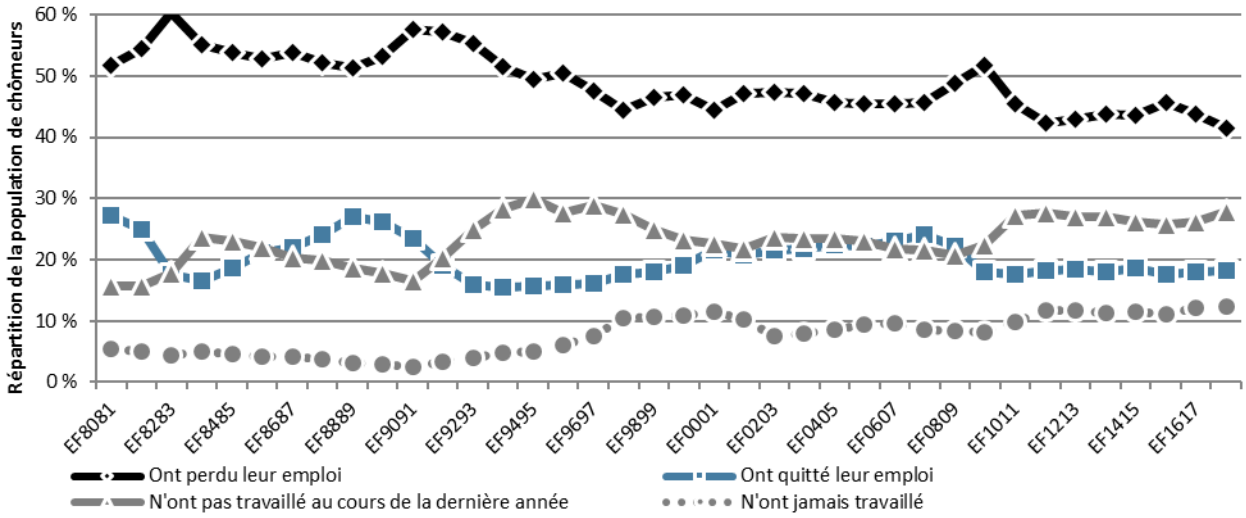
Les changements qui ont touché l'offre et la demande de travail au cours des dernières décennies ont engendré des nouvelles dynamiques de l'emploi et du chômage menant à des changements dans la composition de la population de chômeurs. Par exemple, la proportion de jeunes de 15 à 24 ans parmi l'ensemble de la population de chômeurs a diminué de près de la moitié entre l'EF7677 et l'EF1718, tandis que la proportion de personnes âgées de 55 ans et plus a plus que doublé pendant cette même période[46]. Les événements menant à une cessation d'emploi (comme une mise à pied, un départ à la retraite ou un retour aux études) peuvent être différents entre les deux groupes d'âge. De même, le chômage peut être causé par plusieurs facteurs, et les raisons ayant mené à cette situation représentent l'un des principaux facteurs permettant de déterminer l'admissibilité à l'assurance-emploi[47]. Généralement, les prestations régulières sont uniquement offertes aux personnes ayant perdu leur emploi pour des raisons hors de leur contrôle ou pour un motif valable.

Pendant l'EF1718, les personnes ayant connu une période de chômage après avoir perdu leur emploi représentaient la proportion la plus importante de la population de chômeurs au Canada (41,5 %). Neuf de ces personnes sur dix se sont retrouvées au chômage en raison d'une mise à pied permanente. La proportion de personnes ayant perdu leur emploi a fluctué depuis le début des années 2000, dépassant les 50 % tout juste à la fin de la récession de 2008 et augmentant légèrement lors de la chute des prix des produits de base (voir le graphique 12). Une plus grande proportion d'hommes a indiqué être au chômage après avoir perdu un emploi comparativement aux femmes (soit 46,1 % par rapport à 35,6 % lors de l'EF1718).

[46] Statistique Canada, Enquête sur la population active, Tableau 14-10-0287-01.

[47] Service Canada détermine si la raison fournie par un prestataire pour expliquer sa cessation d'emploi est valide aux termes de l'admissibilité à l'assurance-emploi, conformément à la *Loi sur l'assurance-emploi* et à son Règlement.

Graphique 12 – Répartition de la population de chômeurs selon la catégorie de chômage, Canada, EF8081 à EF1718



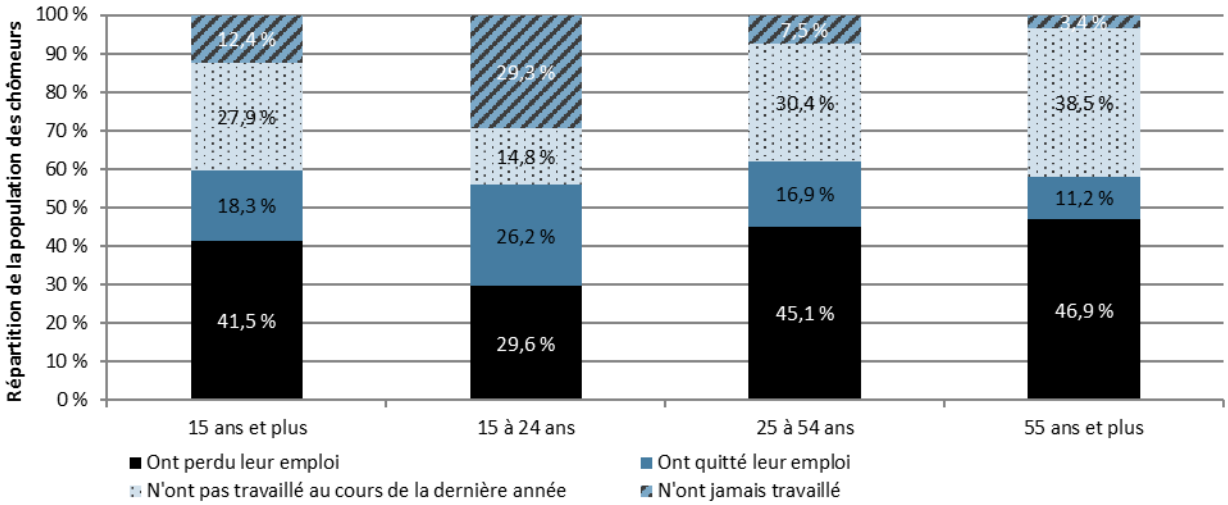
Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, Tableau 14-10-0125-01.

Les personnes ayant connu une période de chômage après avoir quitté leur emploi représentaient 18,3 % de la population de chômeurs pendant l'EF1718. Après la récession de 2008, la proportion de personnes ayant quitté leur emploi a chuté et est demeurée inférieure à 20 %. Lors de périodes de forte croissance économique, les personnes occupant déjà un emploi sont souvent plus disposées à le quitter pour un autre mieux rémunéré[48]. Au cours des précédentes périodes de reprise économique au Canada, la proportion de travailleurs ayant quitté leur emploi a augmenté à des rythmes différents, notamment après la récession du début des années 1980 et celle du début des années 1990. Cette situation n'a toutefois pas été observée après la récession de 2008.

En se penchant sur les statistiques selon l'âge, une proportion beaucoup plus élevée de chômeurs de 15 à 24 ans avait quitté leur emploi comparativement à la proportion de chômeurs de 25 à 54 ans et à celle de chômeurs de 55 ans et plus (voir le graphique 13). Cette situation pourrait être en partie le reflet de la tendance à retourner aux études chez les 15 à 24 ans, de la dynamique des emplois étudiants à temps partiel et des transitions de l'école vers le travail chez les jeunes.

[48] Banque du Canada, « Le marché de l'emploi aujourd'hui et l'avenir du travail », discours donné par Stephen S. Poloz, 13 mars 2018.

Graphique 13 – Catégorie de chômage par groupe d'âge, EF1718



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, Tableau 14-10-0125-01.

En plus de ceux qui ont quitté ou perdu leur emploi, la population de chômeurs comprend également les personnes qui n'ont pas d'expérience de travail récente, soit parce qu'elles n'ont pas travaillé au cours de la dernière année (ou pendant une période encore plus longue) ou parce qu'elles n'ont jamais travaillé[49].

Le premier groupe, soit les personnes qui n'ont pas travaillé au cours de la dernière année, représentait 27,9 % de la population de chômeurs au cours de l'EF1718. Cette proportion a crû de 7,0 points de pourcentage dans les années suivant la récession de 2018, et est demeurée relativement stable par la suite (voir le graphique 12). Pendant l'EF1718, ce groupe comptait une plus grande proportion de femmes que d'hommes. Les personnes âgées de 55 ans et plus étaient aussi plus susceptibles de se retrouver dans cette situation comparativement aux deux autres groupes d'âge (voir le graphique 13).

Qui plus est, les chômeurs de 55 ans et plus étaient plus susceptibles d'être des chômeurs de longue durée (des personnes à la recherche d'un emploi depuis au moins 12 mois consécutifs), affichant un taux de 18,9 % au cours de l'EF1718, comparativement à 5,2 % chez les personnes de 15 à 24 ans et 12,0 % chez celles de 25 à 54 ans[50]. Les personnes plus âgées peuvent être confrontées à des défis lorsqu'elles cherchent un travail, notamment puisqu'elles sont généralement moins scolarisées et moins susceptibles d'avoir récemment poursuivi des études ou suivi une formation liée à l'emploi que leurs homologues plus jeunes[51].

[49] Les données sur les chômeurs qui n'ont pas travaillé au cours de la dernière année et sur ceux qui n'ont jamais travaillé contenues dans cette section s'appuient sur les données de l'Enquête sur la population active. Par conséquent, elles peuvent différer de celles présentées à la sous-section 2.2.2 puisque ces dernières s'appuient sur l'Enquête sur la couverture de l'assurance-emploi.

[50] Statistique Canada, Enquête sur la population active, Tableau 14-10-0056-01. Les estimations excluent les chômeurs dont la durée de la période de chômage est inconnue.

[51] Jungwee Park, « La formation liée à l'emploi chez les travailleurs âgés », Ottawa : Statistique Canada, L'emploi et le revenu en perspective 2012.

Lors de l'EF1718, le Canada affichait toujours la proportion de chômage de longue durée la plus faible parmi les pays du G7[52] (11,6 %). Toutefois, ce chiffre était nettement plus élevé que le taux enregistré au début de la dernière récession (7,1 % pendant l'EF0809). Des périodes de chômage prolongées peuvent nuire aux possibilités de trouver un emploi et avoir un impact négatif sur la rémunération des emplois futurs, ce qui témoigne, entre autres, de la perte de connaissances et de compétences associées à un long épisode de chômage.

Le second groupe parmi les chômeurs n'ayant pas d'expérience de travail récente, ceux n'ayant jamais travaillé, représentait 12,4 % du total de la population de chômeurs durant l'EF1718. Bien que ce groupe représentait moins de 10 % des chômeurs durant les années 2000, sa proportion a augmenté au-delà de ce niveau lors de l'EF1011 et est demeurée relativement stable par la suite (voir le graphique 12). Comme prévu, un grand nombre de chômeurs de 15 à 24 ans se retrouvent dans cette catégorie. Cette situation peut être en partie attribuable à un manque inhérent d'expérience de travail ou à un niveau de scolarité insuffisant. De plus, comme le soulève l'OCDE, ces jeunes pourraient ne pas avoir acquis les compétences relatives à l'employabilité que cherchent les employeurs[53].

Du point de vue de l'assurance-emploi, la plus grande proportion de chômeurs n'ayant pas d'expérience de travail récente a des répercussions sur les indicateurs d'accessibilité et de couverture de l'assurance-emploi. L'admissibilité aux prestations régulières 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 et l'accès aux prestations, 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 touchés par cette tendance.

1.4 Résumé

Au cours des dernières décennies, le marché du travail canadien a connu de nombreux changements. Parmi ceux-ci, une plus grande concentration d'emplois au sein des industries productrices de services et une variation de la composition de la main d'œuvre par âge ont changé la nature du travail et la composition de la population active, ce qui a par la suite eu un impact, dans une certaine mesure, sur la dynamique de la croissance des salaires et les tendances liées au nombre d'heures travaillées. Ces tendances sont pertinentes dans le cadre du régime d'assurance-emploi et sa gestion.

Pendant l'EF1718, l'économie canadienne a été caractérisée par une forte croissance du PIB (+3,0 %), soit la plus importante parmi les pays du G7. De plus, le Canada a enregistré la plus grande croissance du taux d'emploi et la plus importante diminution du taux de chômage relativement aux autres pays du G7. Toutefois, son taux de chômage demeure le troisième en importance.

---

[52] Organisation de coopération et de développement économiques, Statistiques de l'OCDE de la population active, Chômage selon la durée, février 2019.

[53] Organisation de coopération et de développement économiques, « Perspectives de l'OCDE sur les compétences 2015 », Paris : OCDE, 2015. L'OCDE a ciblé des compétences qui importent pour l'employabilité des jeunes et, de façon plus générale, leur succès au sein de la société : les compétences sociales et émotionnelles (telles que la communication et le travail d'équipe) et les compétences cognitives et les compétences spécifiques à un emploi et à une profession. Somme toute, le Canada se situait dans la moyenne de l'OCDE ou au-delà de celle-ci en ce qui concerne les six dimensions de l'employabilité des jeunes élaborées par l'OCDE.

La période de référence a également été marquée par une hausse du nombre de postes vacants ainsi que par un taux de chômage relativement faible au pays, ce qui entraîne généralement une hausse du nombre d'heures d'emploi assurable requis pour être admissible aux prestations régulières de l'assurance-emploi. Néanmoins, d'importantes variations régionales ont été relevées au sein des marchés du travail. Bien que les provinces dépendantes des ressources (Terre-Neuve-et-Labrador, Saskatchewan, Alberta) aient poursuivi leur redressement à des rythmes différents à la suite de la chute des prix des produits de base, 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.

CHAPITRE II

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

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 (a.-e.), 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 total versé, le niveau des prestations, la durée maximale et la durée réelle des prestations, ainsi que 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. Les indicateurs du nombre de demandes de prestations et du niveau de prestations sont présentés pour les demandes de prestations établies au cours de l'exercice financier pour lesquelles au moins un dollar a été versé en prestations d'assurance-emploi. De même, les indicateurs tels que la durée maximale et réelle sont fondés sur les demandes de prestations complétées[1] au cours de l'exercice financier et pour lesquelles au moins un dollar a été versé en prestations d'assurance-emploi. Les indicateurs liés aux montants versés en prestations d'assurance-emploi sont présentés 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 des indicateurs présentés dans le présent chapitre figurent à l'annexe 2.1 de ce rapport.

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 parties du présent chapitre, des données fiscales fournies par l'Agence du revenu du Canada (ARC) relativement aux feuillets T4 pour le revenu d'emploi ou aux déclarations T1 ont été utilisées. L'Enquête sur la population active et l'Enquête sur la couverture de l'assurance-emploi de Statistique Canada constituent le fondement de l'analyse plus approfondie de la couverture, de l'admissibilité aux prestations régulières d'assurance-emploi et de l'accessibilité de ces dernières pour les chômeurs. Tout au long du présent chapitre, les données de l'EF1718 sont comparées à celles des exercices précédents et, dans certains cas, les tendances à long terme sont examinées.

[1] Les demandes de prestations complétées comprennent celles qui sont terminées et celles qui sont dormantes et étaient inactives en date du mois d'août de l'exercice financier suivant.

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 2018.

2.1 Aperçu des prestations d'assurance-emploi

Le régime d'assurance-emploi permet de remplacer partiellement un revenu de travail en offrant un soutien du revenu temporaire aux chômeurs admissibles qui ont cotisé au régime d'a.-e. pendant qu'ils cherchent un nouvel emploi ou qu'ils perfectionnent leurs compétences, et pour ceux qui s'absentent du travail en raison d'événements précis de la vie (maladie; grossesse; soins à un nouveau-né ou à un enfant nouvellement adopté,; soins à un membre de la famille qui est gravement malade ou qui risque de mourir).

Dans le présent chapitre, les prestations d'assurance-emploi comprennent les prestations régulières, les prestations spéciales, les prestations pour pêcheurs et les prestations pour travail partagé. Les prestations spéciales incluent les prestations de maternité, les prestations parentales, les prestations de maladie, les prestations pour proches aidants d'enfants ou d'adultes et les prestations de compassion. Tous les types de prestations d'assurance-emploi correspondent à 55 % de la rémunération hebdomadaire moyenne assurable, exception faite des prestations parentales prolongées, qui sont payées à 33 %. 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'a.-e. par rapport aux cotisations à l'a.-e.

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[1]	De 14 à 45 semaines, selon l'emploi assurable[2]
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[1]	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[3]
Spéciales[4]			
Maternité	Pour les personnes indisponibles pour travailler en raison d'une grossesse ou qui ont accouché récemment	600 heures	15 semaines
Parentales standard	Pour les personnes prenant soin d'un nouveau-né ou d'un enfant récemment adopté	600 heures	35 semaines[5]
Parentales prolongées	Pour les personnes prenant soin d'un nouveau-né ou d'un enfant récemment adopté	600 heures	61 semaines[5] (à un taux de remplacement[6] plus bas)
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
Proches aidants d'enfants (anciennement parents d'enfants gravement malades)[7]	Pour les personnes fournissant des soins et du soutien à un enfant gravement malade ou blessé âgé de moins de 18 ans	600 heures	35 semaines[5]
Proches aidants d'adultes[7]	Pour les personnes fournissant des soins et du soutien à une personne gravement malade ou blessée, âgée de 18 ans ou plus	600 heures	15 semaines[5]
Compassion	Pour les personnes fournissant des soins à une personne en fin de vie, peu importe son âge	600 heures	26 semaines[5]

[1] 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 présentement 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.

[2] En vertu de la *Loi nº 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).

[3] Une mesure temporaire de travail partagé a été annoncée pour soutenir la réintégration au marché du travail dans le secteur de la foresterie et la nécessité d'y apporter des ajustements à long terme. Cette mesure prolonge la durée maximale des accords de travail partagé pour les faire passer de 38 à 76 semaines partout au Canada. Elle est entrée en vigueur le 30 juillet 2017 et le restera jusqu'au 28 mars 2020.

[4] 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 6 888 $ pour les demandes de prestations établies en 2017 et de 6 947 $ pour celles établies en 2018.

[5] Les prestations peuvent être partagées entre les prestataires admissibles (soit les parents ou les membres de la famille).

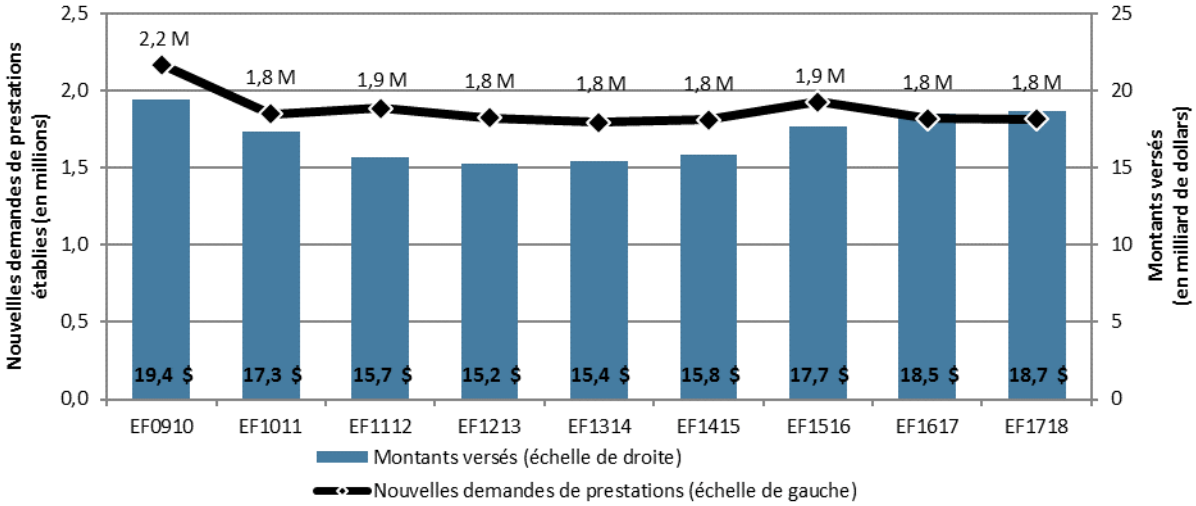
[6] Depuis le 3 décembre 2017, les parents peuvent choisir entre les prestations parentales standard à un taux de remplacement de 55 % et les prestations parentales prolongées, à un taux de remplacement de 33 %.

[7] Depuis le 3 décembre 2017, la prestation d'assurance-emploi pour les proches aidants d'adultes et d'enfants est offerte aux proches aidants qui s'absentent temporairement de leur travail pour prendre soin d'un proche qui est gravement malade ou blessé. Avant cette date, les prestations pour les parents d'enfants gravement malades étaient offertes uniquement aux parents d'enfants de moins de 18 ans.

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

Pour la période commençant le 1er avril 2017 et se terminant le 31 mars 2018 (EF1718), le nombre de nouvelles demandes de prestations d'a.-e. a diminué de 0,2 % (-2 800) et est demeuré à environ 1,8 million de nouvelles demandes. Le total des versements en prestations d'a.-e. a augmenté de 193,7 millions de dollars (+1,0 %) pour atteindre 18,7 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).

Graphique 1 – Demandes de prestations d'assurance-emploi établies et montants versés, Canada, EF0910 à EF1718



Remarque : Comprend toutes les demandes de prestations pour lesquelles au moins 1 $ a été versé en prestations d'assurance-emploi.
Source : Emploi et Développement social Canada (EDSC), données administratives de l'assurance-emploi. Les données reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'assurance-emploi.

Selon Statistique Canada, 773 900 prestataires recevaient des prestations d'a.-e. en moyenne chaque mois durant l'EF1718, soit une diminution de 6,3 % par rapport à la moyenne de 826 300 au cours de l'exercice précédent[2]. Le taux moyen de prestations hebdomadaires a augmenté, passant de 447 $ à l'EF1617 à 454 $ à l'EF1718[3]. La proportion de prestataires recevant le taux maximal de prestations hebdomadaires a légèrement augmenté, passant de 45,6 % durant l'EF1617 à 46,5 % pour l'EF1718.

Nouvelles demandes de prestations d'assurance-emploi établies

La légère diminution du nombre de nouvelles demandes de prestations d'a.-e. observée durant la période à l'étude est en grande partie attribuable aux demandes de prestations régulières et aux

[2] Statistique Canada, Statistique de l'assurance-emploi, tableau 14-10-0009-01. Cette mesure représente le nombre de prestataires d'a.-e. qui ont reçu au moins 1 $ en prestations d'a.-e. 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'a.-e. et du nombre de prestataires d'a.-e. cessant de recevoir des prestations, principalement en raison d'un épuisement du nombre de semaines de prestations auxquelles ils avaient droit ou d'un retour au travail.

[3] Le taux maximal de prestations hebdomadaires auquel a droit un prestataire d'a.-e. 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, 2017). Le MRA était 51 300 $ en 2017 et 51 700 $ en 2018. Par conséquent, les prestations hebdomadaires maximales s'élevaient à 543 $ en 2017 et à 547 $ en 2018.

demandes de prestations pour travail partagé, et elle est en partie compensée par l'augmentation du nombre de demandes de prestations de maladie (voir le tableau 2).

Tableau 2 – Demandes de prestations d'assurance-emploi par type de prestations, Canada, EF1617 à EF1718

Type de prestations d'assurance-emploi	Nouvelles demandes de prestations établies		
	EF1617	EF1718	Variation (%)
Régulières	1 321 130[r]	1 299 710	-21 420 (-1,6 %)
Pêcheurs	28 934	30 055	+ 1 121 (+3,9 %)
Travail partagé	11 936	3 708	-8 228 (-68,9 %)
Spéciales	563 380	597 090	+33 710 (+6,0 %)
Maternité	170 330	171 470	+ 1 140 (+0,7 %)
Parentales	195 960	198 050	+ 2 090 (+1,1 %)
Maladie	378 700	411 870	+33 170 (+8,8 %)
Parents d'enfants gravement malades/Proches aidants d'enfants[*]	4 238	4 903	+665 (+15,7 %)
Proches aidants d'adultes[*]	S.O.	2 635	S.O.
Compassion	10 193	11 010	+ 817 (8,0 %)
Canada	**1 818 340**	**1 815 540**	**-2 800 (-0,2 %)**

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

[r] Données révisées.

[*] Depuis le 3 décembre 2017, la prestation d'assurance-emploi pour les proches aidants d'adultes et d'enfants est offerte aux proches aidants qui s'absentent temporairement de leur travail pour prendre soin d'un proche qui est gravement malade ou blessé. Avant cette date, les prestations pour les parents d'enfants gravement malades étaient offertes uniquement aux parents d'enfants de moins de 18 ans.

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 pour pêcheurs, pour proches aidants, les prestations de travail partagé et les prestations de compassion (100 %).

À la suite d'une diminution du nombre de nouvelles demandes de prestations d'a.-e. établies partout au Canada au cours de l'EF1516 et l'EF1617, on a enregistré des hausses modestes dans l'ensemble des provinces et des territoires, exception faite du Québec (-700), du Yukon (-100) et de l'Alberta, où une diminution plus marquée a été constatée (-31 300) (voir le tableau 3).

Tableau 3 – Demandes de prestations d'assurance-emploi par province ou territoire, sexe, âge et catégorie de prestataires, Canada, EF1617 à EF1718

Province ou territoire	Nouvelles demandes de prestations établies		
	EF1617	EF1718	Variation (%)
Terre-Neuve-et-Labrador	74 000	81 090	+9,6 %
Île-du-Prince-Édouard	22 540	22 720	+0,8 %
Nouvelle-Écosse	82 710	85 300	+3,1 %
Nouveau-Brunswick	88 910	91 130	+2,5 %
Québec	483 700	482 990	-0,1 %
Ontario	552 030	562 570	+1,9 %
Manitoba	59 250	61 440	+3,7 %
Saskatchewan	49 850	51 250	+2,8 %
Alberta	201 610	170 270	-15,5 %
Colombie-Britannique	197 770	200 820	+1,5 %
Yukon	2 300	2 200	-4,3 %
Territoires du Nord-Ouest	2 380	2 420	+1,7 %
Nunavut	1 290	1 340	+3,9 %
Sexe			
Hommes	984 150	974 660	-1,0 %
Femmes	834 190	840 880	+0,8 %
Catégorie d'âge			
24 ans et moins	178 010	172 810	-2,9 %
25 à 44 ans	883 950	876 270	-0,9 %
45 à 54 ans	370 360	363 410	-1,9 %
55 ans et plus	386 020	403 050	+4,4 %
Catégorie de prestataires			
Travailleurs de longue date	543 960	525 560	-3,4 %
Prestataires occasionnels	960 300	970 360	+1,0 %
Prestataires fréquents	314 080	319 620	+1,8 %
Canada	**1 818 340**	**1 815 540**	**-0,2 %**

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

Le nombre de nouvelles demandes de prestations établies par des hommes a légèrement diminué (-9 500 ou -1,0 %) au cours de l'EF1718, ce qui représente 53,7 % de toutes les nouvelles demandes de prestations établies. Le nombre de nouvelles demandes de prestations a diminué pour chaque groupe d'âge, sauf pour les travailleurs âgés (55 ans et plus). Plus de la moitié de toutes les nouvelles demandes de prestations d'a.-e. ont été établies par des prestataires occasionnels[4].

Montants versés en prestations d'assurance-emploi

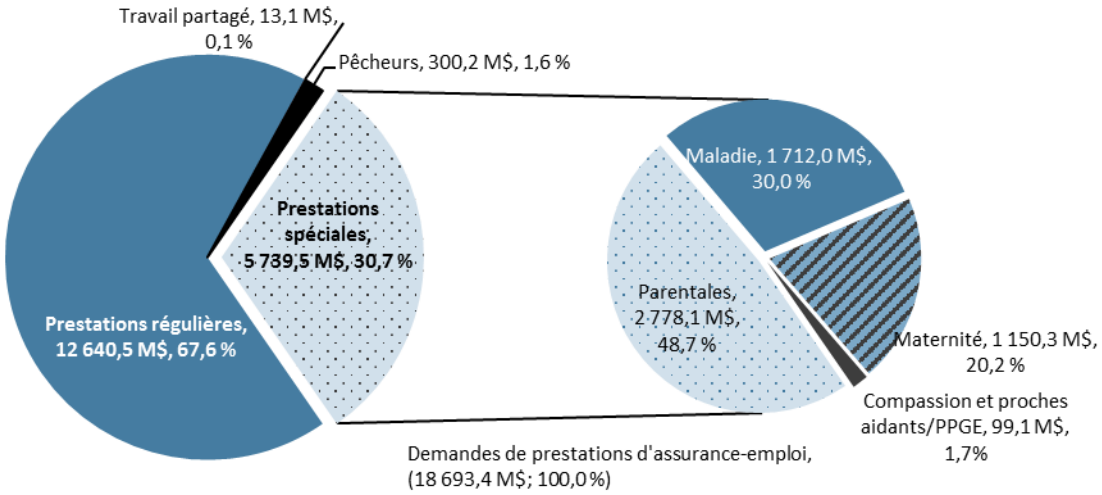
La faible hausse des montants versés en prestations d'a.-e. (+0,2 milliard de dollars ou +1,0 %) au cours de l'exercice financier visé par le rapport, pour atteindre un total de 18,7 milliards de dollars, est principalement attribuable à l'augmentation des montants versés en prestations de maladie (+144,6 millions de dollars). L'augmentation pourrait aussi être, en partie, attribuable au changement législatif qui a réduit le délai de carence de deux semaines à une semaine à compter du 1er janvier 2017. Suite à ce changement, comme les prestataires admissibles doivent attendre une semaine de moins avant que les prestations commencent à être versées, des prestataires ont reçu une semaine

[4] Consulter l'annexe 2.1 pour connaître la définition de prestataires occasionnels.

additionnelle de prestations[5]. Une étude récente[6] réalisée par le ministère a examiné les répercussions préliminaires de la réduction du délai de carence. L'étude a estimé que, parmi les demandes de prestations qui ont observé le délai de carence, 65,8 % des demandes de prestations régulières, 71,1 % des demandes de prestations spéciales et 61,6 % des demandes de prestations pour pêcheurs ont bénéficié de la mesure en recevant une semaine supplémentaire de prestations.

La proportion des prestations d'a.-e. versées par types de prestations demeure relativement inchangée par rapport à la période précédente. Les prestations régulières (67,6 %) et les prestations spéciales (30,7 %) représentaient 98,3 % du total des prestations d'a.-e. versées, tandis que les prestations pour pêcheurs et les prestations pour travail partagé représentaient moins de 2,0 % du total des prestations versées (voir le graphique 2).

Graphique 2 – Montants versés en prestations d'assurance-emploi*, par type de prestations, Canada, EF1718



*Le total des montants versés indiqué dans le graphique 2 ne correspond pas au total indiqué dans le tableau 4, car les données sur les prestations de compassion et les prestations pour proches aidants peuvent seulement 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 pour proches aidants, les prestations de travail partagé et les prestations de compassion (100 %).

Les montants versés en prestations d'a.-e. ont augmenté dans l'ensemble des provinces et des territoires, sauf en Alberta (-15,9 %); en effet, on a observé dans la province la première diminution des prestations d'a.-e. versées depuis l'EF1213 (voir le tableau 4). Le Nunavut a enregistré la plus forte hausse des prestations d'a.-e. versées, suivi de Terre-Neuve-et-Labrador.

[5] La réduction du délai de carence n'a pas d'incidence sur le nombre maximal de semaines de prestations qu'un prestataire peut recevoir, mais fait en sorte qu'il faut attendre une semaine de moins avant que les prestations commencent à être versées. Pour les prestataires qui n'utilisent pas toutes les semaines de prestations auxquelles ils ont droit, ils reçoivent généralement une semaine de plus de prestations qu'avant le changement. Par exemple, un prestataire qui aurait droit à 20 semaines de prestations régulières d'a.-e. et qui serait au chômage pendant 10 semaines recevrait 9 semaines de prestations avec la réduction du délai de carence, tandis qu'il aurait reçu 8 semaines de prestations sous l'ancien délai de carence de deux semaines.
[6] EDSC. Réduction du délai de carence de l'assurance-emploi : de 2 semaines à une semaine. (Ottawa : EDSC, Direction de la politique de l'assurance-emploi, 2019). Les résultats présentés dans cette étude sont préliminaires et pourraient changer une fois que des données plus matures deviendront disponibles.

Tableau 4 – Montants versés en prestations d'assurance-emploi* par province ou territoire, sexe, âge et catégorie de prestataires, Canada, EF1617 à EF1718

Province ou territoire	Montants versés (en millions de dollars)		
	EF1617	EF1718	Variation (%)
Terre-Neuve-et-Labrador	1 040,2 $	1 185.2 $	+13,9 %
Île-du-Prince-Édouard	230,7 $	248,1 $	+7,5 %
Nouvelle-Écosse	841,3 $	892,2 $	+6,0 %
Nouveau-Brunswick	919,0 $	954,0 $	+3,8 %
Québec	3 430,7 $	3 558,2 $	+3,7 %
Ontario	5 443,2 $	5 657,7 $	+3,9 %
Manitoba	587,3 $	631,3 $	+7,5 %
Saskatchewan	671,5 $	700,9 $	+4,4 %
Alberta	3 158,3 $	2 655,3 $	-15,9 %
Colombie-Britannique	2 064,2 $	2 089,5 $	+1,2 %
Yukon	27,3 $	27,8 $	+1,6 %
Territoires du Nord-Ouest	29,9 $	30,9 $	+3,2 %
Nunavut	17,6 $	23,6 $	+33,9 %
Sexe			
Hommes	9 868,8 $	9 678,0 $	-1,9 %
Femmes	8 592,2 $	8 976,6 $	+4,5 %
Catégorie d'âge			
24 ans et moins	1 522,2 $	1 443,0 $	-5,2 %
25 à 44 ans	9 869,4 $	9 908,0 $	+0,4 %
45 à 54 ans	3 450,0 $	3 431,5 $	-0,5 %
55 ans et plus	3 619,4 $	3 872,1 $	+7,0 %
Catégorie de prestataires			
Travailleurs de longue date	9 048,8 $	9 277,6 $	+2,5 %
Prestataires occasionnels	3 191,8 $	3 476,3 $	+8,9 %
Prestataires fréquents	6 220,4 $	5 890,2 $	-5,3 %
Canada	**18 461,0 $**	**18 654,7 $**	**+1,0 %**

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

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

Du côté des femmes, les montants versés en prestations d'a.-e. ont augmenté alors qu'ils ont diminué du côté des hommes. Ils ont également augmenté chez les prestataires âgés de 55 ans et plus et ceux âgés de 25 à 44 ans tandis qu'ils ont diminué chez les jeunes prestataires et les prestataires âgés de 45 à 54 ans.

Niveau de prestations

Pour l'ensemble des demandes, le taux moyen de prestations hebdomadaires a augmenté de 1,5 % à l'échelle nationale pour s'établir à 454 $ au cours de la période à l'étude.

Dans environ la moitié des provinces, l'augmentation était de 5 $ ou moins; les augmentations les plus élevées ont été enregistrées à Terre-Neuve-et-Labrador (+11 $), au Québec (+10 $) et au Nunavut (+20 $). Les Territoires du Nord-Ouest affichaient toujours la proportion la plus élevée de prestataires recevant le taux maximal de prestations (80,6 %), suivis du Nunavut, du Yukon et de l'Alberta (78,4 %, 69,5 % et 64,6 %, respectivement). Le Nouveau-Brunswick affichait toujours la proportion la plus faible de prestataires recevant le taux maximal de prestations (35,2 %).

Le taux moyen de prestations hebdomadaires a augmenté, atteignant 480 $ chez les prestataires masculins et 423 $ chez les prestataires féminins. Environ 57,8 % des demandes de prestations établies par des hommes ont reçu le taux maximal de prestations hebdomadaires, alors que seulement 33.5 % des demandes de prestations établies par des femmes l'ont reçu. Les prestataires âgés de 45 à 54 ans ont connu la plus forte hausse du taux moyen de prestations, qui s'élève à 460 $, alors que les prestataires âgés de 25 à 44 ans recevaient toujours le taux moyen de prestations hebdomadaires le plus élevé (468 $) et étaient plus susceptibles de recevoir le taux maximal de prestations hebdomadaires (51,3 %). Les prestataires de moins de 25 ans recevaient le montant le moins élevé de prestations hebdomadaires, soit 403 $, et étaient seulement 27,6 % à recevoir le taux maximal de prestations hebdomadaires.

Le taux moyen de prestations hebdomadaires était le plus élevé chez les travailleurs de longue date (490 $), qui étaient d'ailleurs la catégorie de prestataires la plus susceptible de recevoir le taux maximal de prestations hebdomadaires (61,6 %). Les prestataires fréquents recevaient en moyenne 467 $ en prestations hebdomadaires et à peine un peu plus de la moitié recevaient le taux maximal de prestations, tandis que les prestataires occasionnels recevaient en moyenne 429 $, et 37,1 % recevaient le taux maximal.

Remarque : Meilleures semaines variables

En vertu de la disposition des meilleures semaines variables, 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*.

Taux de chômage	Nombre de semaines
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

La disposition relative au supplément familial, qui cible les familles à faible revenu, fournit des prestations supplémentaires aux prestataires de l'a.-e. ayant des enfants (de moins de 18 ans) et dont le revenu familial net par année est de 25 921 $ ou moins. Le prestataire doit également recevoir

l'Allocation canadienne pour enfants. 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 maximales. Le supplément 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.

Environ 76 000 prestataires ont reçu le supplément familial au cours de l'EF1718, ce qui représente une diminution de 4,4 % par rapport à l'EF1617. Le nombre de prestataires de l'a.-e. recevant le supplément familial est à la baisse depuis 16 années consécutives; un sommet de 187 300 prestataires avait été atteint au cours de l'EF0102. Les femmes (79,1 %), les prestataires âgés de 25 à 44 ans (71,2 %) et les prestataires occasionnels (84,6 %) sont demeurés les principaux groupes démographiques profitant de la disposition relative au supplément familial.

Au cours de l'EF1718, les familles à faible revenu touchaient un total de 89,7 millions de dollars en prestations supplémentaires par l'intermédiaire du supplément familial. Le supplément familial s'élevait en moyenne à 44 $ par semaine et est demeuré relativement inchangé depuis l'EF0001. Cependant, l'indice des prix à la consommation a augmenté de 36,5 %[7] entre l'EF0001 et l'EF1718, diminuant le pouvoir d'achat associé à la valeur moyenne du supplément. En outre, comme il est mentionné dans une étude[8], 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 (seulement 2,9 % des demandes pour l'EF1718).

Estimation de l'effet anti-pauvreté du régime d'assurance-emploi

Une récente étude d'EDSC[*] a examiné la mesure dans laquelle le régime d'assurance-emploi aidait à prévenir les situations de faible revenu chez les prestataires d'a.-e. et leur famille respective.

Selon l'étude, il existe un écart de 15 points de pourcentage entre le taux de faible revenu des prestataires d'a.-e. qui ont reçu au moins 4 000 $ de prestations d'a.-e. et les chômeurs qui n'ont pas reçu de prestations d'a.-e. en 2015. De plus, les prestataires d'a.-e. (qui avaient reçu au moins 4 000$ de prestations) avaient un index d'écart de pauvreté (26 %) plus faible que les chômeurs qui n'avaient pas reçu de prestations d'a.-e. (45 %) en 2015. Les chiffres indiquent aussi que les effets de l'a.-e. étaient plus importants durant la récession de 2009, ce qui pourrait être en partie attribuable à la mesure de la durée prolongée des prestations régulières d'a.-e., qui prolongeait alors de 5 semaines la durée de la période d'admissibilité.

[*] EDSC. Évaluation de l'effet anti-pauvreté du régime de l'assurance-emploi. (Ottawa : EDSC, Direction de la politique sociale, 2019)

[7] Selon l'Indice d'ensemble des prix à la consommation, Statistique Canada, tableau 18-10-0004-01.
[8] EDSC, Seuil d'inflation et seuil monétaire fixe : le supplément familial de l'assurance-emploi. (Ottawa, EDSC, Direction de l'évaluation, 2014).

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 prestations[9]. Une demande de prestations « pure » est une demande pour laquelle un prestataire d'a.-e. touche un seul type de prestations, tandis qu'une demande de prestations « combinée » est une demande pour laquelle un prestataire touche plus d'un type de prestations[10]. Les demandes de prestations pures représentaient 82,0 % de toutes les demandes complétées durant l'EF1718 (voir le tableau 5).

Tableau 5 – Demandes complétées de prestations d'assurance-emploi pures et combinées par type de prestations, Canada, EF1718

Type de prestations*	Total des demandes	Demandes pures		Demandes combinées		Type de prestation le plus souvent combiné avec un type de prestation donné (proportion de demandes combinées)
	(en milliers)	(en milliers)	Proportion (%)	(en milliers)	Proportion (%)	
Régulières	1 498,3	1 312,3	87,6 %	186,0	12,4 %	Maladie (91,8 %)
Pêcheurs	30,6	26,6	86,9 %	4,0	13,1 %	Maladie (82,5 %)
Travail partagé	11,3	8,5	74,9 %	2,8	25,1 %	Régulières (82,0 %)
Maternité	174,0	2,6	1,5 %	171,4	98,5 %	Parentales (98,3 %)
Parentales**	204,3	30,7	15,0 %	173,6	85,0 %	Maternité (97,1 %)
Maladie	435,6	232,6	53,4 %	203,0	46,6 %	Régulières (84,1 %)
Compassion	12,3	7,2	58,9 %	5,1	41,1 %	Maladie (59,5 %)
Toutes les demandes	**1 976,8**	**1 620,5**	**82,0 %**	**746,9**	**18,0 %**	**S.O.**

Remarque : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre aux totaux indiqués. Comprend les demandes de prestations pour lesquelles au moins 1 $ a été versé en prestations d'assurance-emploi. 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 et les prestations pour proches aidants.

**Les prestations parentales incluent les prestations pour les parents biologiques et pour les parents adoptifs.

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. C'est pourquoi le nombre total de demandes diffère ici du nombre total de demandes dans le graphique 1.

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 femmes étaient presque trois fois plus susceptibles de demander plus d'un type de prestations (28,0 %) que les hommes (9,8 %), principalement en raison de leur probabilité élevée de demander à la fois des prestations de maternité et des prestations parentales. Les prestations de maternité étaient susceptibles d'être combinées avec d'autres types de prestations, le plus souvent avec des prestations parentales. Cependant, une proportion élevée a demandé des prestations de maladie en plus des prestations de maternité, d'où le fait que les prestataires quittaient le travail avant d'être admissibles aux prestations de maternité, puisque les prestations de maternité ne sont accessibles que jusqu'à 12 semaines avant la date prévue de la naissance de l'enfant[11]. La combinaison de prestations de maternité, de prestations parentales et de prestations de maladie était la plus fréquente parmi les

[9] La seule exception est la combinaison des prestations régulières d'a.-e. avec les prestations pour pêcheurs, puisque ces deux types de prestations ne peuvent pas être combinées dans le cadre d'une même demande de prestations, ce qui tient compte du fait que ces prestations sont offertes pour répondre à des périodes de chômage.

[10] Le Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi de l'EF1516 présentait une nouvelle méthode pour déterminer les demandes de prestations combinées, fondée sur les demandes de prestations complétées au cours de la période à l'étude. La méthode précédente 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.

[11] Depuis le 3 décembre 2017, les travailleuses enceintes peuvent recevoir des prestations de maternité jusqu'à 12 semaines avant la date prévue d'accouchement (avant, ce délai était fixé à 8 semaines).

demandes dans lesquelles trois types de prestations ou plus étaient demandées (25 900 durant l'EF1718).

Les demandes de prestations parentales étaient combinées à un taux légèrement inférieur à celui des prestations de maternité, puisque seulement 12,7 % des hommes qui ont demandé des prestations parentales ont également reçu un autre type de prestations. Parmi ces prestataires de sexe masculin, 86,9 % ont reçu des prestations régulières et 14,6 % ont demandé des prestations de maladie. Chez les femmes, 99,4 % d'entre elles ont demandé des prestations parentales combinées à des prestations de maternité alors que 15,4 % des femmes ont demandé des prestations parentales combinées à des prestations de maternité en plus de demander des prestations de maladie.

Les prestations de maladie arrivaient au troisième rang des types de prestations qui avaient le plus de probabilités d'être combinés avec d'autres types de prestations, le plus souvent avec des prestations régulières. Les hommes ont combiné leurs prestations de maladie principalement avec des prestations régulières (96,5 %), alors que les femmes ont combiné leurs prestations de maladie surtout avec des prestations régulières (72,1 %), mais aussi avec des prestations de maternité (26,5 %) et des prestations parentales (25,3 %). Les prestations de maladie représentaient également la plus grande proportion de demandes de prestations régulières combinées.

Le quart des demandes de prestations pour travail partagé ont été combinées avec d'autres types de prestations, essentiellement avec des prestations régulières. Cela est attribuable au fait que les deux types de prestations sont habituellement demandés en raison d'un ralentissement des activités d'une entreprise, 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, à la suite de la réduction des activités d'une entreprise participante, provoquant une réduction des effectifs de l'entreprise.

Les prestations de compassion sont plus souvent combinées avec des prestations de maladie ou des prestations régulières (51,8 %). Les hommes avaient plus souvent tendance à combiner les prestations de compassion avec les prestations régulières (71,0 %) que les femmes (44,6 %). Les femmes étaient plus susceptibles de combiner les prestations de compassion avec les prestations de maladie (66,0 %) par comparaison aux hommes (42,0 %).

Bien que les pêcheurs aient la possibilité de combiner les prestations pour pêcheurs avec d'autres types de prestations (selon certaines restrictions), seulement 13,1 % des demandes de prestations pour pêcheurs ont été combinées avec d'autres types de prestations. Au total, 82,5 % des prestations ont été combinées avec des prestations de maladie. Aucune demande de prestations pour pêcheurs n'a été combinée avec des demandes de prestations de maternité, des prestations parentales, des prestations de compassion ou des prestations de travail partagé durant la période à l'étude.

2.1.3 Ratio prestations-cotisations

Le ratio prestations-cotisations est une mesure des prestations de revenu versées par le régime en tant que proportion des cotisations payées, ce qui donne une estimation du recours au régime d'a.-e. par les prestataires par rapport aux cotisations 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 l'année 2016[12]. Puisque les cotisations d'a.-e. ne sont pas attribuées à un type de prestations en particulier, le ratio prestations régulières-cotisations tient compte de la diminution des cotisations d'a.-e. en lien avec les prestations spéciales[13].

Au Canada, les prestations totales d'a.-e. versées en tant que proportion des cotisations totales d'a.-e. versées ont augmenté, passant d'un ratio de 0,72 en 2015 à un ratio de 0,77 en 2016 (ratio non rajusté prestations totales-cotisations). Le ratio non rajusté prestations régulières-cotisations a également augmenté, passant de 0,43 en 2015 à 0,47 en 2016. Ces deux ratios sont normalisés à 1,0 dans le graphique 3 et dans le tableau 6 et servent de fondement au calcul des ratios rajustés prestations-cotisations pour chaque groupe démographique.

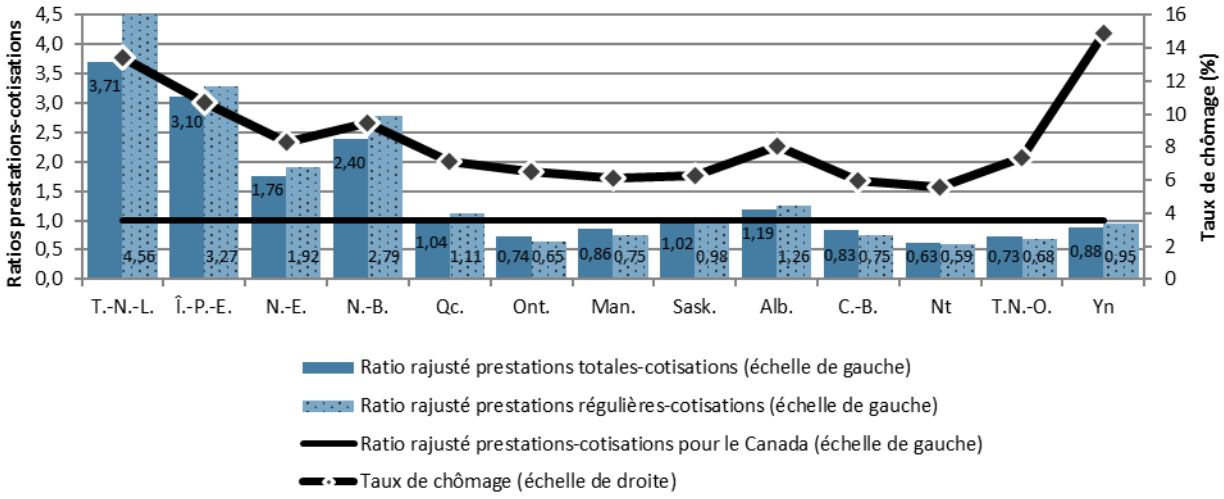
Note méthodologique : Ratios rajustés prestations-cotisations

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. Un ratio rajusté supérieur à 1,0 signifie que la sous-population sous-jacente (par exemple la province, le territoire ou l'industrie) est un bénéficiaire net du régime d'assurance-emploi, tandis que celle dont le ratio rajusté est inférieur à 1,0 est un cotisant net au régime par rapport au Canada dans son ensemble.

En général, les ratios rajustés prestations totales-cotisations dans les provinces[14] comptant de nombreux prestataires saisonniers sont généralement supérieurs à la moyenne nationale. En 2016, Terre-Neuve-et-Labrador, l'Île-du-Prince-Édouard, la Nouvelle-Écosse et le Nouveau-Brunswick ont reçu plus de prestations d'a.-e. que le montant des cotisations d'a.-e. versées, comparativement à la moyenne nationale (voir le graphique 3), indiquant que ces provinces ont plus souvent recours aux prestations régulières que d'autres régions. En revanche, l'Ontario, le Manitoba, la Colombie-Britannique et les territoires ont reçu moins de prestations d'a.-e. et de prestations régulières par dollar versé en cotisations que la moyenne nationale.

[12] Le ratio rajusté prestations totales-cotisations examine le montant des cotisations d'a.-e. 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 2016).
[13] Le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) réduit le taux de cotisation à l'a.-e. 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 de court terme qui répond à certaines exigences établies par la Commission de l'assurance-emploi du Canada. Les ratios prestations régulières-cotisations ont été calculés selon une estimation des cotisations d'a.-e. qui auraient été versées par les employés et les employeurs en l'absence du PRTC et du RQAP.
[14] 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, 2016



Sources : Agence de 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); et Statistique Canada, Enquête sur la population active, tableau 14-10-0090-01 (pour les données sur les taux de chômage). Les données de l'ARC reposent sur un échantillon de 10 % des relevés T4 comprenant le revenu d'emploi, et les données d'EDSC reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'assurance-emploi.

En 2016, les femmes ont continué de recevoir plus de prestations d'a.-e. que ce qu'elles ont versé en cotisations comparativement aux hommes, les ratios rajustés prestations-cotisations étant de 1,03 et 0,98, respectivement (voir le tableau 6). Les femmes âgées de 25 à 44 ans en particulier ont reçu plus de prestations que ce qu'elles ont cotisé, le ratio rajusté prestations-cotisations s'établissant à 1,42, comparativement aux femmes âgées de 45 à 54 ans, dont le ratio était de 0,63 (le plus bas chez les femmes). Ceci est probablement dû au fait que les femmes âgées de 25 à 44 ans demandent des prestations de maternité ou des prestations parentales – leur ratio rajusté prestations régulières-cotisations est donc beaucoup plus bas et s'établit à 0,66.

Tableau 6 – Ratio rajusté prestations-cotisations par sexe et âge, Canada, 2016

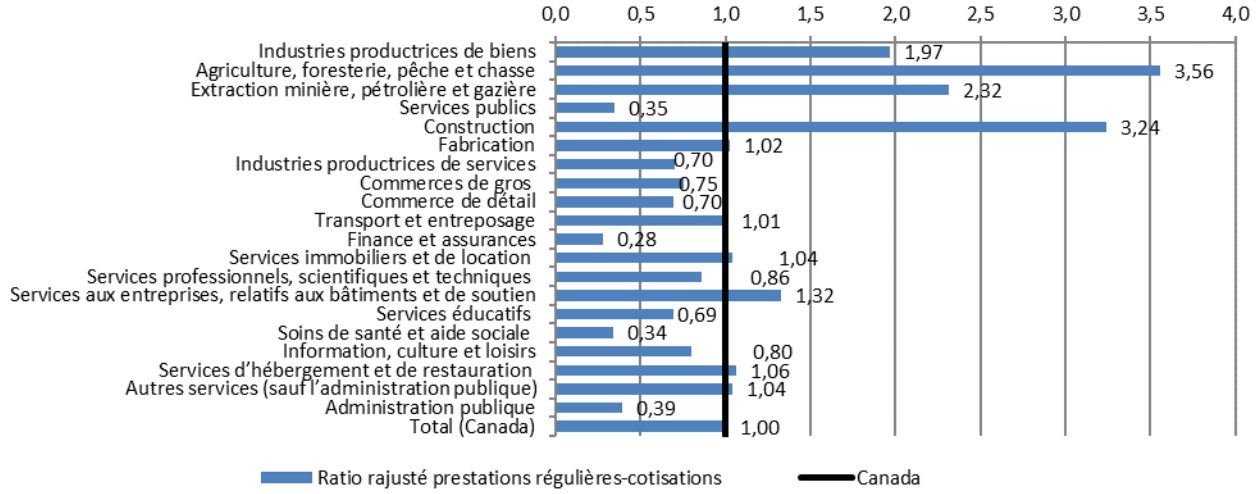
Catégorie d'âge	Ratio rajusté prestations totales-cotisations			Ratio rajusté prestations régulières-cotisations		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
24 ans et moins	1,31	0,85	1,10	1,60	0,51	1,12
25 à 44 ans	0,91	1,42	1,14	1,13	0,66	0,92
45 à 54 ans	0,86	0,63	0,75	1,11	0,76	0,95
55 ans et plus	1,14	0,71	0,95	1,48	0,86	1,21
Total	**0,98**	**1,03**	**1,00**	**1,23**	**0,71**	**1,00**

Sources : Agence de 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.

En ce qui touche les ratios prestations régulières-cotisations, l'écart entre les sexes est inversé : les hommes obtiennent un ratio de 1,23, les femmes, de 0,71. Pour les prestations régulières, le ratio rajusté prestations régulières-cotisations des hommes de tous les groupes d'âge est supérieur à la moyenne nationale, ce qui signifie qu'ils sont plus susceptibles que les femmes prestataires de recevoir plus de prestations que ce qu'ils ont versé en cotisations.

Pour les prestataires d'a.-e. qui travaillent dans les industries productrices de biens, le ratio rajusté prestations régulières-cotisations moyen était de 1,97, ce qui est supérieur à la moyenne nationale. En revanche, celui des industries productrices de services (0,67) était inférieur à la moyenne nationale (voir le graphique 4). Le recours dans une plus grande mesure aux prestations régulières d'a.-e. 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'emplois saisonniers dans ces industries, notamment associés aux industries de la construction (ratios rajustés prestations régulières-cotisations de 3,24 en 2016) et de l'agriculture, de la foresterie, de la pêche et de la chasse (ratios rajustés prestations régulières-cotisations de 3,56 en 2016).

Graphique 4 – Ratio rajusté prestations régulières-cotisations, par industrie, Canada, 2016



Sources : Agence de 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 reposent sur un échantillon de 10 % des relevés T4 comprenant le revenu d'emploi, et les données d'EDSC reposent 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'a.-e. 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 découlant de la réception de prestations d'a.-e.[**] a révélé que le régime d'a.-e. 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 (a.-e.) sont destinées à fournir 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 d'a.-e., les personnes sans emploi doivent satisfaire à certaines exigences que voici : elles doivent avoir versé des cotisations d'a.-e. au cours de leur période de référence (définie comme étant la période de 52 semaines précédant immédiatement le début de la nouvelle demande ou la période écoulée depuis le début de la demande précédente, la période la plus courte étant retenue), elles doivent avoir été sans emploi et sans revenu pendant au moins sept jours consécutifs et doivent avoir accumulé entre 420 et 700 heures d'emploi assurable pendant la période de référence (selon le taux de chômage de la région économique de l'a.-e. où elles résident au moment de l'établissement de la demande). Les prestataires doivent également être disponibles pour travailler et chercher activement un emploi convenable tout en réclamant des prestations[15].

Aux fins de la présente section, les demandes de prestations régulières d'a.-e. désignent celles pour lesquelles au moins un dollar en prestations régulières a été versé.

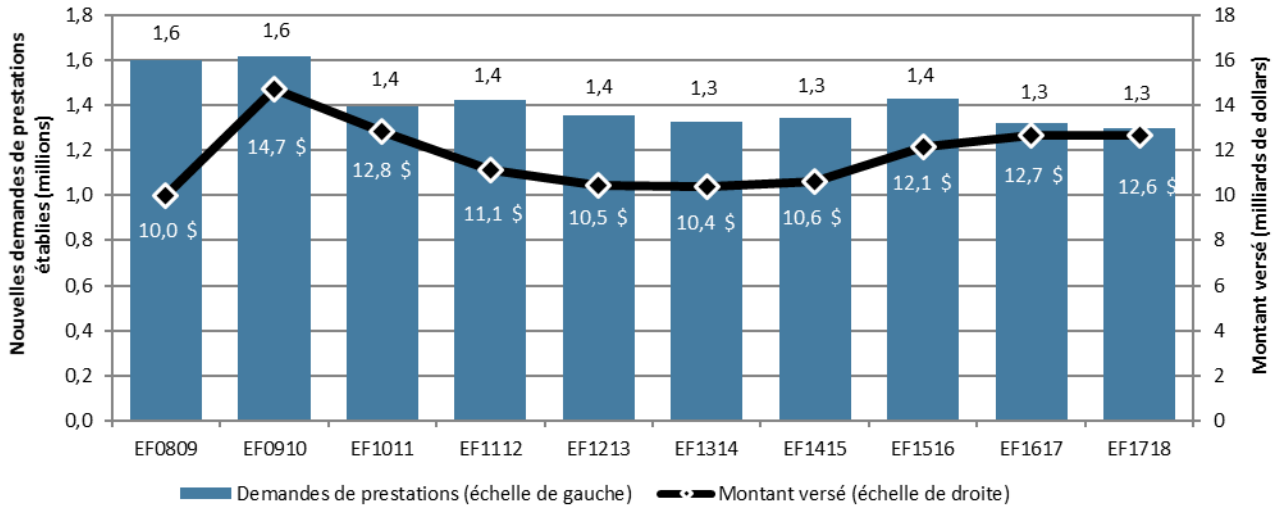
2.2.1 Demandes de prestations régulières d'assurance-emploi et montants versés

Le nombre de nouvelles demandes de prestations régulières établies a baissé de 1,6 %, passant de 1,32 million pour l'EF1617 à 1,30 million au cours de l'EF1718. Cette baisse est en grande partie attribuable à la diminution notable du nombre de nouvelles demandes de prestations établies en Alberta (-20,4 %), qui reflète la légère reprise de l'emploi observée dans cette province.

Le montant total des prestations régulières d'a.-e. versées au cours de l'EF1718 a baissé de 0,2 %, passant de 12,7 milliards de dollars pour l'EF1617 à 12,6 milliards de dollars au cours de l'EF1718. Comme l'illustre le graphique 5, on constate une diminution du montant total versé au cours de l'EF1718 après avoir augmenté au cours des trois années consécutives précédentes.

[15] À l'exception des personnes qui suivent une formation ayant fait l'objet d'une recommandation.

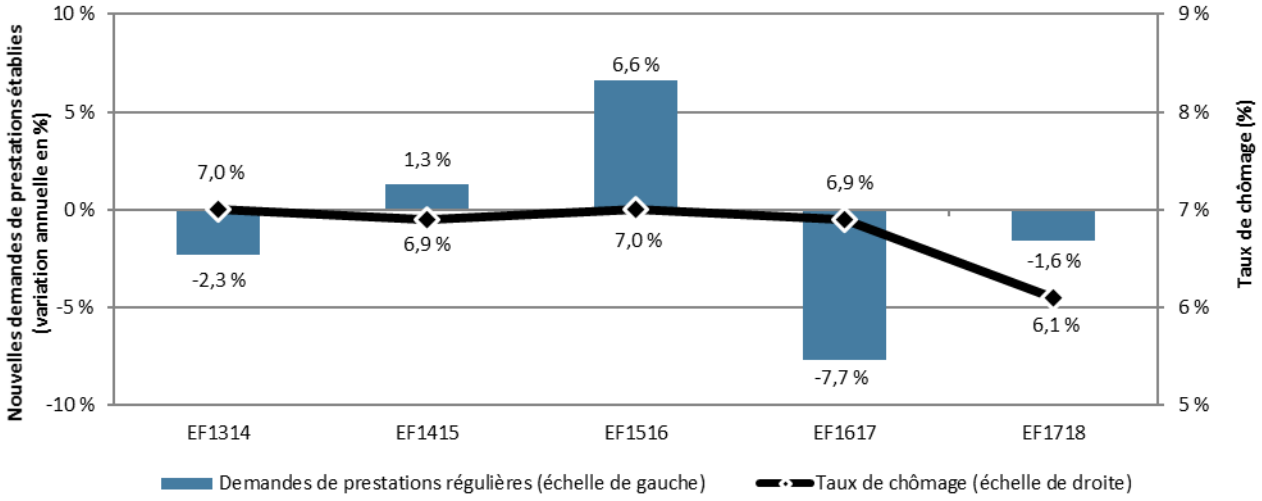
Graphique 5 – Demandes de prestations régulières d'assurance-emploi et montant versé, Canada, EF0809 à EF1718



Remarque : Comprend les demandes pour lesquelles au moins 1 $ en prestations régulières d'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 nouvelles demandes de prestations établies répond généralement aux conditions du marché du travail et à la conjoncture économique dans son ensemble, en ce sens que les prestations régulières d'a.-e. visent à fournir un soutien du revenu temporaire aux prestataires admissibles pendant les périodes de chômage. Au cours des périodes de croissance économique et de vigueur du marché du travail, moins de demandes de prestations régulières d'a.-e. sont établies, alors que c'est l'inverse qui se produit en période de stagnation économique et de conditions défavorables du marché du travail. C'est ce qui ressort clairement du graphique 5 : le nombre de nouvelles demandes de prestations établies a atteint un sommet de 1,6 million au cours de l'EF0910 après la récession de l'EF0809. Comme nous l'avons vu au chapitre 1, l'économie canadienne a connu une forte croissance au cours de l'EF1718, le PIB ayant augmenté de 3,0 % par rapport à l'exercice précédent, tandis que la population active a augmenté de 1,0 % pendant la même période. Le taux de chômage national est passé de 6,9 % pour l'EF1617 à 6,1 % pour l'EF1718, le nombre de chômeurs ayant diminué de 10,0 % au cours de la même période, ce qui a entraîné une diminution correspondante du nombre de nouvelles demandes de prestations régulières d'a.-e. (-1,6 %) (voir graphique 6).

Graphique 6 – Demandes de prestations régulières d'assurance-emploi et taux de chômage, Canada, EF1314 à EF1718



Remarque : Comprend les demandes pour lesquelles au moins 1 $ en prestations régulières d'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.

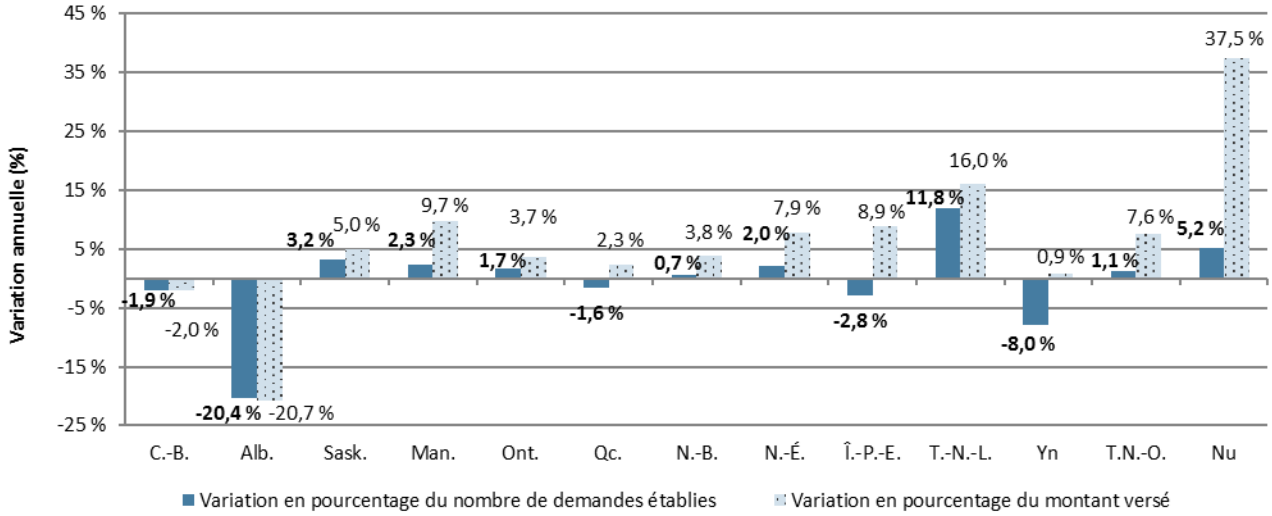
Au cours de l'EF1718, 511 800 prestataires en moyenne ont reçu des prestations régulières d'a.-e. chaque mois, comparativement à 566 000 l'année précédente[16], soit une diminution de 9,6 %. Comme le nombre de bénéficiaires est fondé sur les demandes de prestations déjà établies, ces deux mesures tendent à évoluer dans des directions similaires, le nombre de bénéficiaires étant le plus souvent inférieur au nombre de nouvelles demandes de prestations établies. Supposons, par exemple, que le nombre de demandes de prestations régulières d'a.-e. augmente à la suite d'un choc économique. Le nombre de bénéficiaires augmentera à la suite de l'augmentation des demandes. Toutefois, il est possible que le nombre de bénéficiaires demeure élevé, même après que le volume des nouvelles demandes de prestations ait diminué suite à une amélioration des conditions du marché du travail, car les versements continuent d'être effectués sur les demandes de prestations établies antérieurement jusqu'à ce que les prestations soient épuisées ou que les prestataires aient trouvé un emploi.

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

Comme l'indique le graphique 7, le nombre de demandes de prestations régulières d'a.-e. établies a augmenté dans 6 des 10 provinces, et dans 2 des 3 territoires. Du côté des provinces, le nombre de demandes de prestations a considérablement augmenté en importance à Terre-Neuve-et-Labrador (+6 580 demandes ou +11,8 %). La plus importante diminution du nombre de demandes a été observée en Alberta (-28 740 demandes ou -20,4 %).

[16] Source : Statistique Canada, diffusion mensuelle des statistiques de l'assurance-emploi, tableau 14-10-0010-01. 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 15e journée d'un mois donné) et est influencé par l'afflux de nouvelles demandes de prestations d'assurance-emploi et par le départ des bénéficiaires de prestations régulières qui ont cessé de recevoir des prestations en raison de l'épuisement de leurs prestations ou de leur retour sur le marché du travail.

Graphique 7 – Variation en pourcentage des demandes de prestations régulières d'assurance-emploi et du montant versé par province ou territoire, Canada, EF1617 à EF1718



Remarque : Comprend les demandes pour lesquelles au moins 1 $ en prestations régulières d'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.

Quant au montant total des prestations régulières d'a.-e. versées au cours de l'EF1718, il a augmenté dans toutes les provinces et tous les territoires (voir le graphique 7) par rapport à l'exercice précédent, sauf en Alberta (-20,7 %) et en Colombie-Britannique (-2,0 %). En revanche, c'est au Nunavut (+37,5 %), suivi de Terre-Neuve-et-Labrador (+16,0 %), que l'on a constaté la plus forte augmentation en pourcentage des montants versés. Même si l'augmentation en pourcentage des prestations versées était modérée en Ontario et au Québec, ces deux provinces ont continué de recevoir la moitié (49,3 %) de toutes les prestations régulières d'a.-e. versées au cours de l'EF1718.

Le tableau 7 indique le nombre de demandes de prestations régulières d'a.-e. établies et le montant versé selon le sexe et le groupe d'âge. Le nombre de demandes de prestations établies par des hommes et des femmes a diminué au cours de la période considérée par rapport à l'exercice précédent (-2,2 % et -0,7 %, respectivement). La part des demandes de prestations établies selon le sexe est demeurée stable d'une année à l'autre.

Pour ce qui est du montant total versé en prestations régulières d'a.-e., les hommes représentaient 66,1 % du total des prestations versées au cours de l'EF1718, en baisse comparativement à 68,0 % au cours de l'exercice précédent. Par conséquent, la part des prestations versées aux femmes est passée de 32,0 % pour l'EF1617 à 33,9 % pour l'EF1718.

Tableau 7 – Demandes de prestations régulières d'assurance-emploi et montant versé selon le sexe et l'âge, Canada, EF1617 à EF1718

Sexe	Nombre de demandes			Montant versé		
	EF1617	EF1718	Variation (%)	EF1617	EF1718	Variation (%)
Hommes	806 660	788 880	-2,2 %	8 612,3 $	8 359,3 $	-2,9 %
Femmes	514 470	510 830	-0,7 %	4 057,8 $	4 281,2 $	+5,5 %
Catégorie d'âge						
24 ans et moins	126 880	118 750	-6,4 %	1 158,1 $	1 076,1 $	-7,1 %
25 à 44 ans	588 420	571 930	-2,8 %	5 548,9 $	5 449,7 $	-1,8 %
45 à 54 ans	298 500	289 420	-3,0 %	2 921,7 $	2 876,7 $	-1,5 %
55 ans et plus	307 330	319 610	+4,0 %	3 041,3 $	3 238,0 $	+6,5 %
Canada	**1 321 130**	**1 299 710**	**-1,6 %**	**12 670,1 $**	**12 640,5 $**	**-0,2 %**

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.
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 demandes de prestations établies et le montant versé en prestations régulières d'a.-e. ont diminué pour tous les groupes d'âge au cours de la période de référence par rapport à l'exercice précédent, sauf pour les prestataires âgés de 55 ans et plus. Les prestataires âgés de 25 à 44 ans ont continué de représenter la plus grande part des demandes de prestations régulières au cours de l'EF1718, tandis que la part la plus faible se rapportait aux jeunes prestataires âgés de moins de 25 ans.

Une tendance marquante observée au cours des dernières années montre que, bien que la part des nouvelles demandes de prestations établies par différents groupes d'âge ait été relativement stable, la part des nouvelles demandes de prestations établies par des prestataires âgés de 55 ans et plus a augmenté lentement mais régulièrement au cours des dernières années. Les tendances observées chez les prestataires plus âgés sont sans doute attribuables en partie au vieillissement de la population canadienne et à la composition de la population active. Les personnes de cette catégorie d'âge représentaient 21,1 % de la population active au cours de l'EF1718, en hausse comparativement à 14,9 % au cours de l'EF0708 (+6,2 points de pourcentage)[17].

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

Pour l'EF1718, le nombre de nouvelles demandes établies pour les prestations régulières d'a.-e. a légèrement augmenté par rapport à l'exercice précédent dans les industries productrices de biens (+17 360 demandes ou +3,6 %), alors qu'il est demeuré stable dans les industries productrices de services, comme le montre le tableau 8. Parmi les industries productrices de biens, l'industrie de la construction représentait plus de la moitié (57,5 %) de toutes les demandes de prestations établies et a affiché la plus forte augmentation au cours de l'EF1718, par rapport à l'exercice précédent. En revanche, la baisse la plus importante a été relevée dans l'industrie de l'extraction minière, pétrolière et gazière, où le nombre de demandes de prestations a diminué de 12,6 %. Parmi les industries productrices de services, l'industrie des services d'enseignement a représenté la plus grande part des demandes de prestations au cours de l'EF1718 (20,6 %). D'une année à l'autre, la plus forte augmentation en pourcentage du nombre de demandes de prestations établies pour les industries productrices de services a été observée dans l'industrie de la finance et de l'assurance (+6,7 %), tandis que la plus forte diminution a été enregistrée dans l'industrie de la vente en gros (-8,7 %).

[17] Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, tableau 14-10-0017-01.

Le montant des prestations versées aux prestataires des industries productrices de biens a diminué de 54,1 millions de dollars (-1,0 %) au cours de la période de référence par rapport à l'exercice précédent, alors que dans les industries productrices de services, il a augmenté de 310,9 millions de dollars (+4,6 %). La baisse des montants versés dans les industries productrices de biens est principalement attribuable à la forte diminution (-138,8 millions de dollars ou -30,9 %) dans l'industrie de l'extraction minière, pétrolière et gazière. Cette baisse a été compensée par des hausses dans le secteur des services publics (+14,3 %) et dans le secteur de l'agriculture, foresterie, pêche et chasse (+12,2 %).

Le montant total des prestations régulières d'a.-e. versées aux prestataires des industries productrices de services a augmenté de 310,9 millions de dollars (+4,6 %) au cours de l'EF1718, par rapport à l'exercice précédent. Cette augmentation est principalement attribuable au secteur des services d'enseignement où les prestataires ont reçu 154,9 millions de dollars (+22,3 %) de plus pour l'EF1718 que pour l'exercice précédent. Les secteurs des services d'hébergement et de restauration et des services d'information, de culture et de loisirs ont également connu des augmentations importantes du montant des prestations régulières d'a.-e. (+12,8 % et +12,0 %, respectivement). En revanche, c'est dans le secteur des services professionnels, scientifiques et techniques (-9,8 % ou -65,4 millions de dollars) que l'on a observé la plus forte baisse en pourcentage des montants versés au cours de l'année visée par le rapport.

Tableau 8 – Demandes de prestations régulières d'assurance-emploi et montant versé selon l'industrie, Canada, EF1617 à EF1718

Industrie	Nombre de demandes (part en pourcentage de toutes les demandes)			Montant versé (en millions de dollars) (part en pourcentage du montant versé)		
	EF1617	EF1718	Variation (%)	EF1617	EF1718	Variation (%)
Industries productrices de biens	**484 720 (36,7 %)**	**502 080 (38,6 %)**	**+3,6 %**	**5 397,7 $ (42,6 %)**	**5 343,6 $ (42,3 %)**	**-1,0 %**
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	51 910 (3,9 %)	53 760 (4,1 %)	+3,6 %	515,6 $ (4,1 %)	578,2 $ (4,6 %)	+12,2 %
Extraction minière, pétrolière et gazière	24 430 (1,8 %)	21 340 (1,6 %)	-12,6 %	448,8 $ (3,5 %)	310,0 $ (2,5 %)	-30,9 %
Services publics	3 980 (0,3 %)	4 150 (0,3 %)	+4,3 %	42,2 $ (0,3 %)	48,2 $ (0,4 %)	+14,3 %
Construction	273 380 (20,7 %)	288 870 (22,2 %)	+5,7 %	3 001,5 $ (23,7 %)	3 113,4 $ (24,6 %)	+3,7 %
Fabrication	131 020 (9,9 %)	133 960 (10,3 %)	+2,2 %	1 389,6 $ (11,0 %)	1 293,7 $ (10,2 %)	-6,9 %
Industries productrices de services	**762 630 (57,7 %)**	**764 150 (58,8 %)**	**+0,2 %**	**6 687,7 $ (52,8 %)**	**6 998,6 $ (55,4 %)**	**+4,6 %**
Vente en gros	43 600 (3,3 %)	39 790 (3,1 %)	-8,7 %	515,1 $ (4,1 %)	492,3 $ (3,9 %)	-4,4 %
Commerce de détail	76 300 (5,8 %)	79 090 (6,1 %)	+3,7 %	712,3 $ (5,6 %)	763,4 $ (6,0 %)	+7,2 %
Transport et entreposage	59 470 (4,5 %)	60 190 (4,6 %)	+1,2 %	556,8 $ (4,4 %)	533,3 $ (4,2 %)	-4,2 %
Finance et assurance	14 080 (1,1 %)	15 020 (1,2 %)	+6,7 %	177,9 $ (1,4 %)	193,9 $ (1,5 %)	+8,9 %
Immobilier et location	18 640 (1,4 %)	17 720 (1,4 %)	-4,9 %	208,1 $ (1,6 %)	207,3 $ (1,6 %)	-0,4 %
Services professionnels, scientifiques et techniques	54 190 (4,1 %)	52 690 (4,1 %)	-2,8 %	666,4 $ (5,3 %)	601,1 $ (4,8 %)	-9,8 %
Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien*	88 740 (6,7 %)	86 380 (6,6 %)	-2,7 %	876,9 $ (6,9 %)	871,4 $ (6,9 %)	-0,6 %
Services d'enseignement	153 460 (11,6 %)	157 110 (12,1 %)	+2,4 %	695,1 $ (5,5 %)	850,0 $ (6,7 %)	+22,3 %
Soins de santé et assistance sociale	45 740 (3,5 %)	46 590 (3,6 %)	+1,9 %	389,6 $ (3,1 %)	424,0 $ (3,4 %)	+8,8 %
Services d'information, de culture et de loisirs**	38 030 (2,9 %)	39 080 (3,0 %)	+2,8 %	337,1 $ (2,7 %)	377,7 $ (3,0 %)	+12,0 %
Hébergement et services de restauration	60 630 (4,6 %)	63 840 (4,9 %)	+5,3 %	496,3 $ (3,9 %)	559,9 $ (4,4 %)	+12,8 %
Autres services (excluant les administrations publiques)	42 020 (3,2 %)	40 340 (3,1 %)	-4,0 %	424,4 $ (3,3 %)	421,5 $ (3,3 %)	-0,7 %
Administration publique	67 730 (5,1 %)	66 310 (5,1 %)	-2,1 %	631,5 $ (5,0 %)	702,7 $ (5,6 %)	+11,3 %
Non classifié	**73 780 (5,6 %)**	**33 480 (2,6 %)**	**-54,6 %**	**584,7 $ (4,6 %)**	**298,4 $ (2,4 %)**	**-49,0 %**
Canada	**1 321 130 (100,0 %)**	**1 299 710 (100,0 %)**	**-1,6 %**	**12 670,1 $ (100,0 %)**	**12 640,5 $ (100,0 %)**	**-0,2 %**

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.

* Ce secteur d'activité comprend les industries ayant 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).

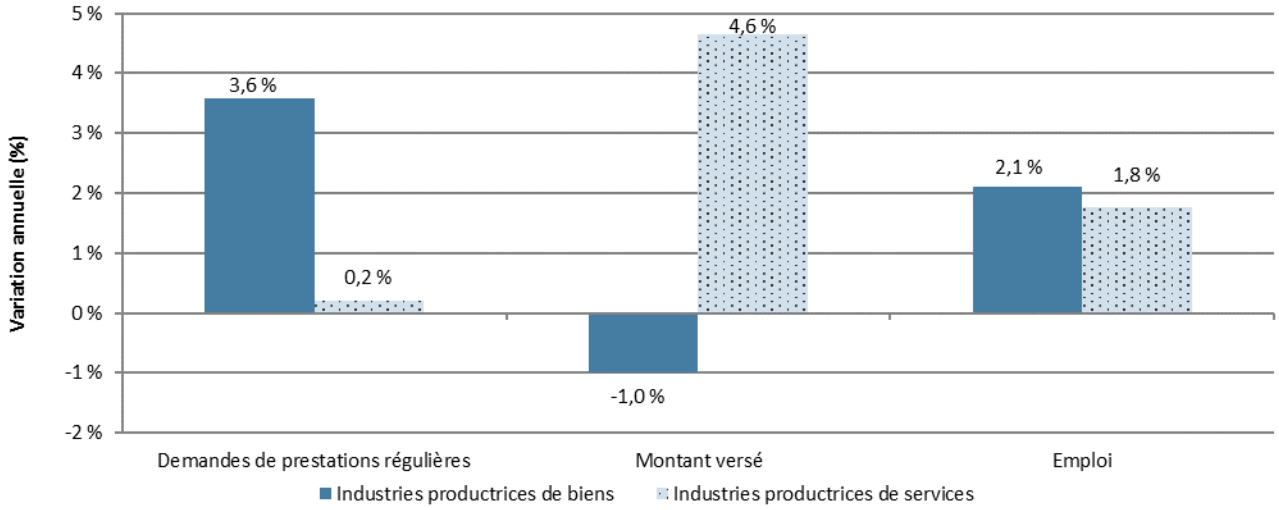
** Ce secteur d'activité comprend les industries ayant les codes 51 (Industrie de l'information et industrie culturelle) et 71 (Arts, spectacles et loisirs).

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 graphique 8 illustre les variations en pourcentage du nombre de nouvelles demandes de prestations régulières, du montant versé et de l'emploi par groupe d'industries au cours de l'EF1718 par rapport à l'exercice précédent. Les gains d'emplois dans les industries productrices de biens ont été légèrement

supérieurs à celles des industries productrices de services, tandis que l'augmentation des demandes de prestations dans les industries productrices de biens a été plus importante que dans les industries productrices de services. Les variations des montants versés dans les industries productrices de biens et de services ont emprunté une direction opposée : les prestataires des industries productrices de biens ont reçu 1,0 % de moins en prestations régulières d'a.-e. au cours de l'EF1718 par rapport à l'exercice précédent, alors que ceux des industries productrices de services ont reçu 4,6 % de plus en versements de prestations.

Graphique 8 – Variation annuelle du nombre de demandes de prestations régulières d'assurance-emploi, du montant versé et de l'emploi, selon le groupe d'industries, Canada, EF1617 à EF1718



Remarque : Comprend 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.). Les données reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'a.-e. Statistique Canada, Enquête sur la population active, tableau 14-10-0022-01.

Prestations régulières d'assurance-emploi et entreprises

Selon les données fiscales de 2016[18] provenant de l'Agence du revenu du Canada (ARC), le nombre d'entreprises actives au Canada est demeuré stable (augmentation de 0,4 %) par rapport à 2015. Sur les 1,2 million d'entreprises, 311 600 (représentant 26,0 % de toutes les entreprises) comptaient au moins un employé qui avait reçu des prestations régulières d'a.-e.

Le tableau 9 indique le nombre d'entreprises, d'emplois et de prestataires réguliers d'a.-e. selon la taille des entreprises[19]. La proportion d'entreprises qui comptaient au moins un employé touchant des prestations régulières d'a.-e. varie grandement selon la taille de l'entreprise, les petites entreprises étant moins susceptibles d'être le dernier employeur d'un prestataire. En 2016, par exemple, 20,5 % des petites entreprises comptaient au moins un ancien employé ayant reçu des prestations régulières

[18] Les sources de données utilisées dans cette section portant sur l'analyse des entreprises proviennent des données administratives de l'assurance-emploi et de l'Agence du revenu du Canada (ARC). Les données de l'ARC pour 2016 sont les plus récentes données disponibles pour l'année d'imposition et sont sujettes à changement.
[19] 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 entreprises comptant 500 employés ou plus sont considérées comme des grandes entreprises.

d'a.-e., comparativement à 75,3 % pour les entreprises de petite à moyenne taille, à 95,2 % pour les entreprises de moyenne à grande taille et à 99,6 % pour les grandes entreprises.

Cependant, lorsqu'on compare le nombre de prestataires touchant des prestations régulières d'a.-e. à la répartition de la main-d'œuvre selon la taille de l'entreprise, on constate que les employés des petites entreprises sont surreprésentés chez les prestataires réguliers de l'a.-e. Comme le fait ressortir le tableau 9, les petites entreprises représentaient 21,7 % de l'effectif total, alors qu'elles comptaient 26,3 % de l'ensemble des prestataires réguliers de l'a.-e. en 2016. De même, les employés des entreprises de petite à moyenne taille étaient également surreprésentés parmi les prestataires réguliers de l'a.-e. Ces entreprises représentaient 19,7 % du nombre total d'employés et 24,7 % du nombre total de prestataires réguliers de l'a.-e. Cet écart entre la part de l'emploi et la part des prestataires réguliers de l'a.-e. se rétrécit pour les entreprises de moyenne à grande taille. Par contre, dans le cas des grandes entreprises, on a observé le contraire. Ces entreprises comptaient 42,6 % de la main-d'œuvre totale au Canada en 2016, mais seulement 31,3 % du nombre total de prestataires réguliers de l'a.-e. La proportion plus élevée des employés des petites entreprises ayant recours aux prestations régulières d'a.-e. donne à penser que les petites entreprises sont plus vulnérables aux conjonctures économiques ou commerciales difficiles que les grandes entreprises et doivent donc faire des ajustements plus importants dans leurs effectifs, se traduisant par un pourcentage accru de leurs salariés demandant des prestations régulières d'a.-e. en raison 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 dans les petites entreprises plus susceptibles, en général, de recourir à l'a.-e., relativement à la moyenne nationale dans certaines industries[20].

[20] Par exemple, les employés des secteurs de la construction et de l'agriculture travaillant dans de petites entreprises représentaient respectivement 50,9 % et 66,8 % de l'ensemble des travailleurs de ces secteurs en 2016. Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, tableau 14-10-0068-01.

Tableau 9 – Entreprises, emploi et bénéficiaires de prestations régulières d'assurance-emploi selon la taille des entreprises*, Canada, 2016

Taille de l'entreprise	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		
Petite	1 086 990	222 730	21,7 %	26,3 %
Petite à moyenne	93 840	70 640	19,7 %	24,7 %
Moyenne à grande	15 770	15 020	15,9 %	17,8 %
Grande	3 210	3 190	42,6 %	31,3 %
Canada	**1 199 800**	**311 590**	**100,0 %**	**100,0 %**

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

* 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. Les entreprises de moyenne à grande taille comptent de 100 à 499 employés. Les grandes entreprises emploient 500 travailleurs ou plus.

** Le nombre de travailleurs dans une entreprise correspond au nombre de personnes auxquelles l'entreprise verse un revenu d'emploi selon un relevé T4. Le nombre de travailleurs est rajusté afin que chaque membre de la population active ne soit compté qu'une fois et que l'on tienne compte des personnes qui ont travaillé pour plus d'une entreprise. Par exemple, si un employé a gagné 25 000 $ dans l'entreprise 1 et 25 000 $ dans l'entreprise 2, il est alors compté comme 0,5 employé dans la première, et comme 0,5 employé dans la seconde.

*** Ces données se fondent sur le nombre de personnes recevant des prestations régulières d'assurance-emploi en 2016.

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. Agence du revenu du Canada, 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 de l'assurance-emploi

Le tableau 10 indique le nombre de demandes de prestations régulières d'a.-e. établies et le montant versé par catégorie de prestataires d'a.-e.[21] Le nombre de demandes de prestations établies par les travailleurs de longue date a diminué de 5,8 % au cours de la période examinée par rapport à l'exercice précédent. Au cours de la même période, le montant total versé aux travailleurs de longue date a diminué de 9,2 %, pour se fixer à 3 343,6 millions de dollars. Par contre, le nombre de demandes de prestations établies par les prestataires occasionnels et le montant qui leur a été versé ont légèrement changé au cours de l'EF1718 par rapport à l'exercice précédent. Enfin, le nombre de demandes de prestations établies par les prestataires fréquents a légèrement augmenté au cours de la période à l'étude, tandis que le montant total versé aux prestataires de cette catégorie a augmenté de façon plus marquée (+256,0 millions de dollars ou +9,2 %).

Le tableau 10 montre également que les travailleurs de longue date, qui sont plus susceptibles d'avoir contribué de façon importante au régime d'a.-e. grâce à leurs cotisations, continuent proportionnellement de bénéficier davantage des prestations régulières d'a.-e. Au cours de l'EF1718, ils représentaient 23,9 % de toutes les nouvelles demandes de prestations régulières établies, alors qu'ils recevaient 26,5 % du montant total versé. Par contre, les prestataires occasionnels ont proportionnellement moins reçu. Ils représentaient 53,8 % de toutes les nouvelles demandes établies au cours de l'EF1718, mais ils ont reçu 49,6 % du montant total versé. Les prestataires fréquents représentaient 22,3 % du total des nouvelles demandes de prestations régulières au cours de l'année visée par le rapport et ont reçu 23,9 % du montant total versé.

[21] Consulter l'annexe 2.1 pour les définitions des catégories de prestataires d'a.-e.

Tableau 10 – Demandes de prestations régulières d'assurance-emploi et montant versé selon la catégorie de prestataires*, Canada, EF1617 à EF1718

Catégorie de prestataires	Nombre de demandes (part en pourcentage de toutes les demandes de prestations régulières d'a.-e.)			Montant versé (part en pourcentage du montant total versé en prestations régulières d'a.-e.)		
	EF1617	EF1718	Variation (%)	EF1617	EF1718	Variation (%)
Travailleurs de longue date	329 290 (24,9 %)	310 270 (23,9 %)	-5,8 %	3 681,5 $ (29,1 %)	3 343,6 $ (26,5 %)	-9,2 %
Prestataires occasionnels	706 150 (53,5 %)	699 370 (53,8 %)	-1,0 %	6 220,2 $ (49,1 %)	6 272,5 $ (49,6 %)	+0,8 %
Prestataires fréquents	285 690 (21,6 %)	290 070 (22,3 %)	+1,5 %	2 768,4 $ (21,9 %)	3 024,4 $ (23,9 %)	+9,2 %
Canada	**1 321 130 (100,0 %)**	**1 299 710 (100,0 %)**	**-1,6 %**	**12 670,1 $ (100,0 %)**	**12 640,5 $ (100,0 %)**	**-0,2 %**

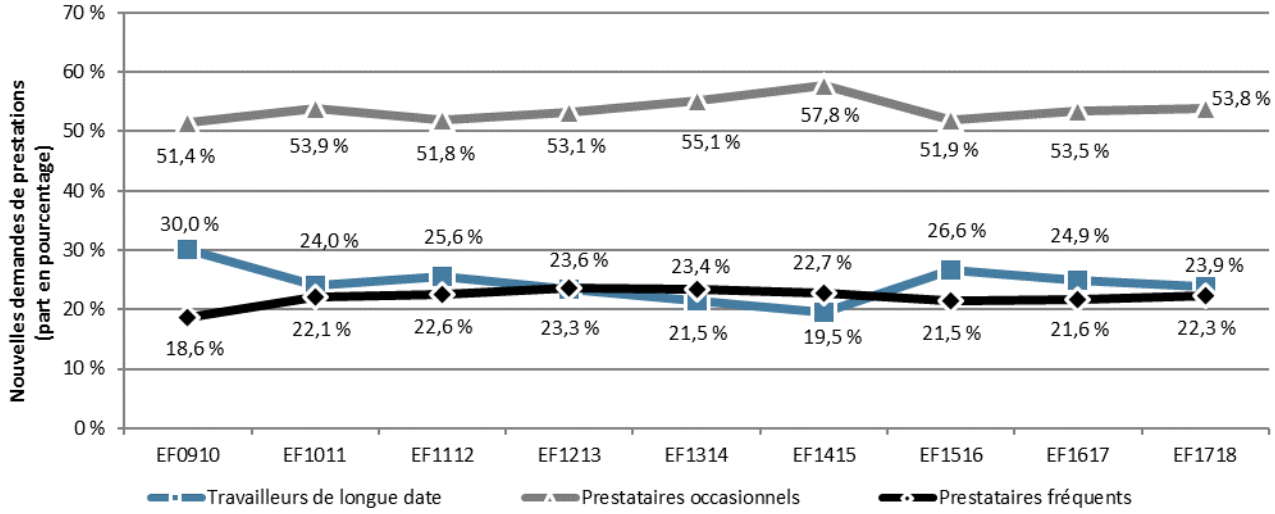
Remarque : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre aux totaux indiqués. Les variations en pourcentage sont basées sur des chiffres non arrondis. Comprend toutes les demandes pour lesquelles au moins 1 $ en prestations régulières de l'a.-e. a été versé.

* Consulter l'annexe 2.1 pour connaître la définition des catégories de prestataires d'a.-e. 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.

Les graphiques 9 et 10 présentent les parts des demandes de prestations régulières d'a.-e. établies et le montant total versé par catégorie de prestataires pour les EF0910 à EF1718.

Graphique 9 – Parts des demandes de prestations régulières d'assurance-emploi selon la catégorie de prestataires*, Canada, EF0910 à EF1718

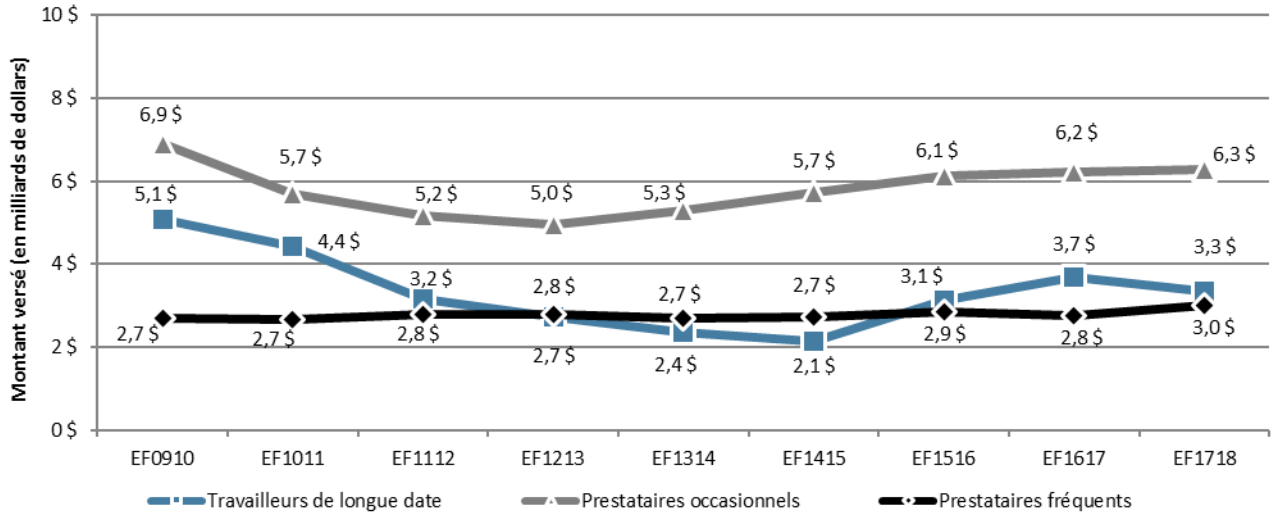


Remarque : Comprend les demandes pour lesquelles au moins 1 $ en prestations régulières d'a.-e. a été versé.

* Consulter l'annexe 2.1 pour connaître la définition des catégories de prestataires d'a.-e. 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, EF0910 à EF1718



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

* Consulter l'annexe 2.1 pour connaître la définition des catégories de prestataires d'a.-e. 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

L'une des conditions d'admissibilité aux prestations régulières d'a.-e. est l'accumulation d'un nombre suffisant d'heures d'emploi assurable pendant la période de référence. Le nombre d'heures requises dépend du taux de chômage dans la région économique de l'a.-e. où la demande a été établie, soit la norme variable d'admissibilité (NVA). Plus le taux de chômage est élevé dans une région donnée, moins le nombre d'heures nécessaires pour être admissible aux prestations régulières d'a.-e. est élevé (consulter l'annexe 2.2 pour la ventilation complète du nombre d'heures requises d'emploi assurable et le taux de chômage régional correspondant). La sous-section 2.2.2 traite en détail de l'admissibilité et de l'accès aux prestations régulières d'a.-e.

Norme variable d'admissibilité

Pour être admissible aux prestations régulières d'a.-e., un travailleur doit accumuler entre 420 et 700 heures d'emploi assurable au cours de la période de référence selon le taux de chômage régional applicable où la demande a été établie. Comme il est indiqué ci-dessous, un taux de chômage régional plus élevé correspond à un nombre d'heures d'emploi assurable requis moins élevé.

Taux de chômage	Norme d'admissibilité
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

Le tableau 11 présente la répartition des demandes de prestations régulières d'a.-e. pour les cinq dernières années selon le nombre d'heures d'emploi assurable au cours de la période de référence. Comme pour les exercices précédents, les prestataires qui ont accumulé plus de 1 820 heures d'emploi assurable représentaient la plus grande part (25,5 %) du total des nouvelles demandes de prestations régulières d'a.-e. établies au cours de l'EF1718. Cette proportion est demeurée relativement inchangée par rapport à l'exercice précédent. En revanche, les prestataires ayant moins de 700 heures d'emploi assurable représentaient la plus faible proportion (5,1 %), soit 0,7 point de pourcentage de moins que l'exercice précédent. Toutes les catégories présentées dans le tableau 11 ont connu une variation de moins de 1,0 point de pourcentage dans leur part au cours de l'EF1718 par rapport à l'exercice précédent.

Tableau 11 – Répartition des demandes de prestations régulières d'assurance-emploi selon le nombre d'heures d'emploi assurable, Canada, EF1314 à EF1718

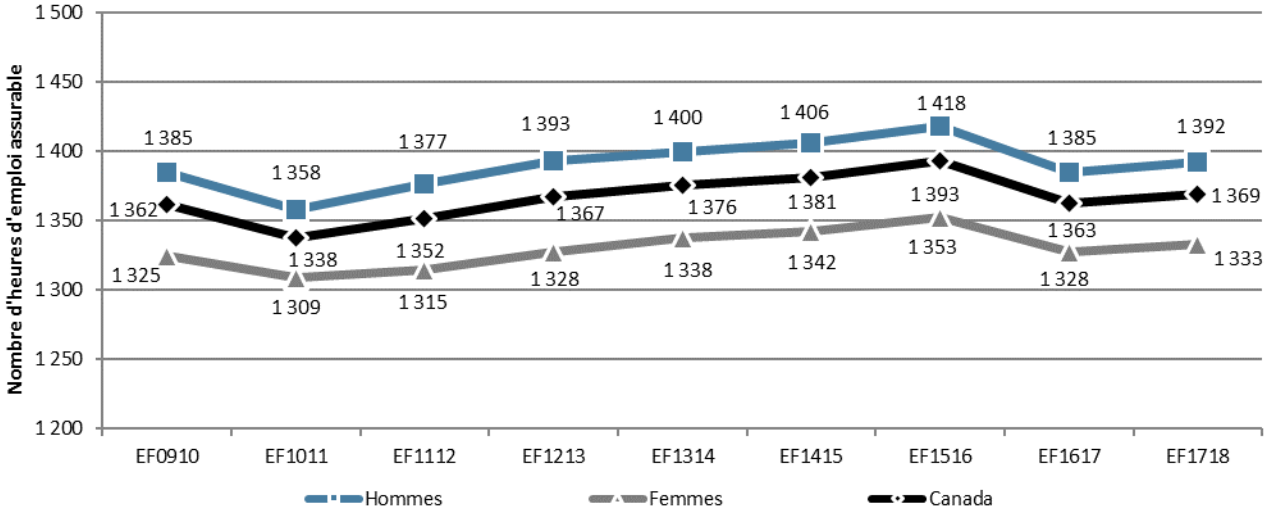
Nombre d'heures d'emploi assurable au cours de la période d'admissibilité	EF1314	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718
Moins de 700 heures	68 880 (5,2 %)	64 390 (4,8 %)	67 170 (4,7 %)	76 340 (5,8 %)	66 150 (5,1 %)
700 à 979 heures	201 280 (15,2 %)	203 690 (15,2 %)	207 610 (14,5 %)	216 650 (16,4 %)	215 600 (16,6 %)
980 à 1 259 heures	252 600 (19,1 %)	256 210 (19,1 %)	264 500 (18,5 %)	242 610 (18,4 %)	234 850 (18,1 %)
1 260 à 1 539 heures	244 230 (18,4 %)	245 530 (18,3 %)	260 870 (18,2 %)	239 030 (18,1 %)	239 600 (18,4 %)
1 540 à 1 819 heures	219 660 (16,6 %)	218 840 (16,3 %)	235 120 (16,4 %)	207 440 (15,7 %)	211 880 (16,3 %)
1 820 heures et plus	339 150 (25,6 %)	353 950 (26,4 %)	395 820 (27,7 %)	339 060 (25,7 %)	331 630 (25,5 %)
Canada	**1 325 810 (100,0 %)**	**1 342 610 (100,0 %)**	**1 431 090 (100,0 %)**	**1 321 130 (100,0 %)**	**1 299 710 (100,0 %)**

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.

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 graphique 11 présente le nombre moyen d'heures d'emploi assurable par demande de prestations régulières d'a.-e. établies pour les EF0910 à EF1718 selon le sexe. Au cours de la période examinée, en moyenne au Canada, les prestataires avaient accumulé 1 369 heures d'emploi assurable au cours de leur période de référence, en hausse par rapport aux 1 363 heures pour l'EF1617. La différence entre le nombre moyen d'heures d'emploi assurable chez les hommes et chez les femmes s'est maintenue à environ 60 heures au fil des ans. Au cours de l'EF1718, les hommes avaient en moyenne 59 heures d'emploi assurable de plus que les femmes. Cela peut s'expliquer par le fait qu'une proportion plus élevée de femmes que d'hommes occupent des emplois à temps partiel ou temporaires et accumulent donc moins d'heures d'emploi assurable en moyenne.

Graphique 11 – Nombre moyen d'heures d'emploi assurable pour les demandes de prestations régulières, selon le sexe, Canada, EF0910 à EF1718.



Remarque : Comprend les demandes pour lesquelles au moins 1 $ en prestations régulières d'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.

Au cours de l'EF1718, les prestataires âgés de 25 à 44 ans ont accumulé le plus grand nombre d'heures d'emploi assurable pendant leur période de référence (1 401 heures), suivis de ceux âgés de 45 à 54 ans (1 397 heures). Par contre, les jeunes prestataires âgés de moins de 25 ans ont accumulé le plus petit nombre d'heures d'emploi assurable (1 304 heures) pendant l'EF1718, suivis de près par les prestataires âgés de plus de 55 ans (1 309 heures).

De plus, le nombre moyen d'heures d'emploi assurable par demande de prestations durant la période de référence variait également selon la province et le territoire pour l'EF1718. En général, le nombre d'heures d'emploi assurable par demande dans les provinces de l'Atlantique et les territoires tend à être inférieur à celui des autres régions. Cette tendance s'est poursuivie au cours de la période examinée. La plus faible moyenne d'heures d'emploi assurable par demande parmi toutes les provinces et territoires a été observée à Terre-Neuve-et-Labrador (1 165 heures), suivie de l'Île-du-Prince-Édouard (1 170 heures) et du Nouveau-Brunswick (1 226 heures). En revanche, la moyenne d'heures d'emploi assurable par demande la plus élevée pendant l'EF1718 a été observée en Alberta (1 456 heures), suivie de l'Ontario (1 441 heures) et de la Colombie-Britannique (1 400 heures).

Le tableau 12 présente le nombre et la distribution des nouvelles demandes établies pour des prestations régulières, ainsi que la population active et la population de chômeurs, selon le taux de chômage régional. La proportion des nouvelles demandes de prestations régulières établies dans les régions économiques de l'assurance-emploi où le taux de chômage se situait entre 0,1 % et 7,0 % était plus élevée durant l'EF1718 que les exercices financiers précédents. Ceci peut être principalement dû à la baisse, en moyenne, des taux de chômage enregistrés dans plusieurs régions au cours l'EF1718 comparativement à l'EF1617. Le tableau 12 démontre aussi que pour l'EF1718 les demandes de prestations régulières et la population de chômeurs sont réparties de façon assez similaire à travers les différentes catégories de taux de chômage régionaux.

Tableau 12 – Nombre et proportion des demandes de prestations régulières d'assurance-emploi selon le taux de chômage régional*, Canada, EF1314 à EF1718

Taux de chômage	Demandes de prestations régulières d'assurance-emploi établies (part en pourcentage de toutes les demandes de prestations)					Population active (part en % de la population active)	Nombre de chômeurs (part en % des chômeurs)
	EF1314	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718	EF1718	EF1718
0,1 % à 6,0 %	187 910 (14,2 %)	273 380 (20,4 %)	218 020 (15,2 %)	171 350 (13,0 %)	384 230 (29,6 %)	8 882 360 (44,6 %)	468 280 (35,0 %)
6,1 % à 7,0 %	196 410 (14,8 %)	158 060 (11,8 %)	363 660 (25,4 %)	363 170 (27,5 %)	425 580 (32,7 %)	6 089 130 (30,6 %)	394 250 (29,5 %)
7,1 % à 8,0 %	259 710 (19,6 %)	329 870 (24,6 %)	279 030 (19,5 %)	299 000 (22,6 %)	134 750 (10,4 %)	2 011 030 (10,1 %)	151 870 (11,4 %)
8,1 % à 9,0 %	327 910 (24,7 %)	236 460 (17,6 %)	216 290 (15,1 %)	169 290 (12,8 %)	110 860 (8,5 %)	1 567 150 (7,9 %)	133 120 (10,0 %)
9,1 % à 10,0 %	45 870 (3,5 %)	78 450 (5,8 %)	75 660 (5,3 %)	65 480 (5,0 %)	31 660 (2,4 %)	247 730 (1,2 %)	23 660 (1,8 %)
10,1 % à 11,0 %	84 810 (6,4 %)	55 950 (4,2 %)	50 430 (3,5 %)	35 420 (2,7 %)	7 990 (0,6 %)	102 670 (0,5 %)	10 780 (0,8 %)
11,1 % à 12,0 %	52 390 (4,0 %)	44 380 (3,3 %)	16 740 (1,2 %)	21 420 (1,6 %)	60 140 (4,6 %)	465 500 (2,3 %)	53 040 (4,0 %)
12,1 % à 13,0 %	10 030 (0,8 %)	7 660 (0,6 %)	43 880 (3,1 %)	35 300 (2,7 %)	13 420 (1,0 %)	39 290 (0,2 %)	4 920 (0,4 %)
13,1 % à 14,0 %	6 620 (0,5 %)	470 (0,0 %)	16 910 (1,2 %)	11 350 (0,9 %)	28 240 (2,2 %)	71 570 (0,4 %)	9 800 (0,7 %)
14,1 % à 15,0 %	20 030 (1,5 %)	25 870 (1,9 %)	23 650 (1,7 %)	38 190 (2,9 %)	24 020 (1,8 %)	69 490 (0,3 %)	9 900 (0,7 %)
15,1 % à 16,0 %	57 470 (4,3 %)	25 100 (1,9 %)	31 980 (2,2 %)	25 370 (1,9 %)	10 270 (0,8 %)	24 400 (0,1 %)	3 780 (0,3 %)
16,0 % ou plus	76 650 (5,8 %)	106 960 (8,0 %)	94 870 (6,6 %)	85 790 (6,5 %)	68 550 (5,3 %)	340 380 (1,7 %)	73 230 (5,5 %)
Canada	**1 325 810 (100,0 %)**	**1 342 610 (100,0 %)**	**1 431 090 (100,0 %)**	**1 321 130 (100,0 %)**	**1 299 710 (100,0 %)**	**19 910 700 (100,0 %)**	**1 336 630 (100,0 %)**

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.

Source : 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.

Obligation du prestataire de chercher et d'accepter un emploi convenable

En vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*, les bénéficiaires de prestations régulières d'a.-e. doivent généralement être prêts et disponibles pour un emploi convenable, et ils doivent le démontrer en effectuant des recherches et en acceptant les occasions d'emplois convenables afin de pouvoir toucher des prestations régulières d'a.-e.

Tel que stipulé à la section 27 de la *Loi sur l'assurance-emploi*, un prestataire est exclu du bénéfice des prestations régulières d'a.-e. dans le cas où il n'a pas postulé à un emploi convenable après avoir appris que cet emploi était vacant, ou a refusé un tel emploi lorsqu'il lui a été offert; il n'a pas profité d'une occasion d'obtenir un emploi convenable; ou s'il n'a pas suivi toutes les instructions écrites que lui avait données la Commission de l'assurance-emploi du Canada en vue de l'aider à trouver un emploi convenable.

Le gouvernement a apporté des modifications législatives et réglementaires en juillet 2016 afin de simplifier les responsabilités en matière de recherche d'emploi pour les prestataires touchant des prestations régulières d'a.-e. Les critères suivants ont permis de déterminer ce qui constituait un emploi convenable au cours de la période à l'étude :

(a) l'état de santé et les capacités physiques du prestataire lui permettent de se rendre au lieu de travail et d'y effectuer le travail;

(b) les heures de travail ne sont pas incompatibles avec les obligations familiales ou les croyances religieuses du prestataire;

(c) la nature du travail n'est pas contraire aux convictions morales ou religieuses du prestataire.

Bien que les prestataires doivent faire tous les efforts habituels et raisonnables pour trouver un emploi convenable, ils ne sont pas tenus de chercher un emploi qui n'est pas convenable. La section 6(4) de la *Loi sur l'assurance-emploi* résume ce qui constitue un emploi considéré comme non convenable pour un prestataire:

(a) soit un emploi inoccupé du fait d'un arrêt de travail dû à un conflit collectif;

(b) soit un emploi dans le cadre de son occupation ordinaire 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, à défaut de convention, admis par les bons employeurs;

(c) soit un emploi d'un genre différent de celui qu'il exerce dans le cadre de son occupation ordinaire, à un taux de rémunération plus bas ou à des conditions moins favorables que le taux ou les conditions qu'il pourrait raisonnablement s'attendre à obtenir, eu égard aux conditions qui lui étaient habituellement faites dans l'exercice de son occupation ordinaire ou qui lui auraient été faites s'il avait continué à exercer un tel emploi.

Avant le changement législatif en juillet 2016, c'est l'initiative Jumeler les Canadiens et les Canadiennes aux emplois disponibles (JCED), qui avait commencé le 6 janvier 2013, qui était en vigueur. Un récent rapport d'évaluation[22] fait par le ministère a trouvé que le nombre d'exclusions et d'inadmissibilités liées au défaut de chercher un emploi ou au refus d'un emploi convenable a augmenté au cours de la période durant laquelle l'initiative JCED était en vigueur (de janvier 2013 à juillet 2016), mais est resté relativement faible parmi le nombre total d'exclusions et d'inadmissibilités. Ceci peut indiquer une amélioration de la surveillance des prestataires effectuée par Service Canada.

Le tableau 13 présente le nombre d'exclusions et d'inadmissibilités à la suite d'une négligence à chercher un emploi et d'un refus d'accepter un emploi au cours des cinq derniers exercices financiers. Pour l'EF1718, on a relevé un total de 1 730 exclusions et inadmissibilités liées au défaut de chercher du travail, comparativement à 1 340 incidents pour l'exercice précédent. En revanche, on a relevé un total de 130 exclusions et inadmissibilités liées au refus d'un emploi convenable au cours de l'EF1718,

[22] EDSC, Évaluation de l'initiative jumeler les canadiens et les canadiennes aux emplois disponibles. (Ottawa : ESDC, Direction générale des politiques stratégiques et de services, 2018).

comparativement à 170 incidents l'année précédente. Toutefois, ces deux facteurs ne représentent qu'une fraction (0,2 %) de toutes les exclusions et inadmissibilités au cours de l'EF1718 et ne tiennent pas compte du fait que les prestations sont généralement rétablies dans certaines situations une fois que les prestataires ont démontré qu'ils s'acquittaient de leurs responsabilités.

Tableau 13 – Nombre d'exclusions et d'inadmissibilités à l'assurance-emploi liées au défaut de chercher un emploi et au refus d'un emploi, Canada, EF1314 à EF1718

Type d'exclusion ou d'inadmissibilité	EF1314	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718	Variation (en %) EF1617 à EF1718
Refuser un emploi convenable	220	190	180	170	130	-23,5 %
Ne pas chercher un emploi	860	940	1 020	1 340	1 730	+29,1 %

Source : Statistique Canada, données mensuelles Exclusions et inadmissibilités à l'assurance-emploi, tableau 14-10-0004-01.

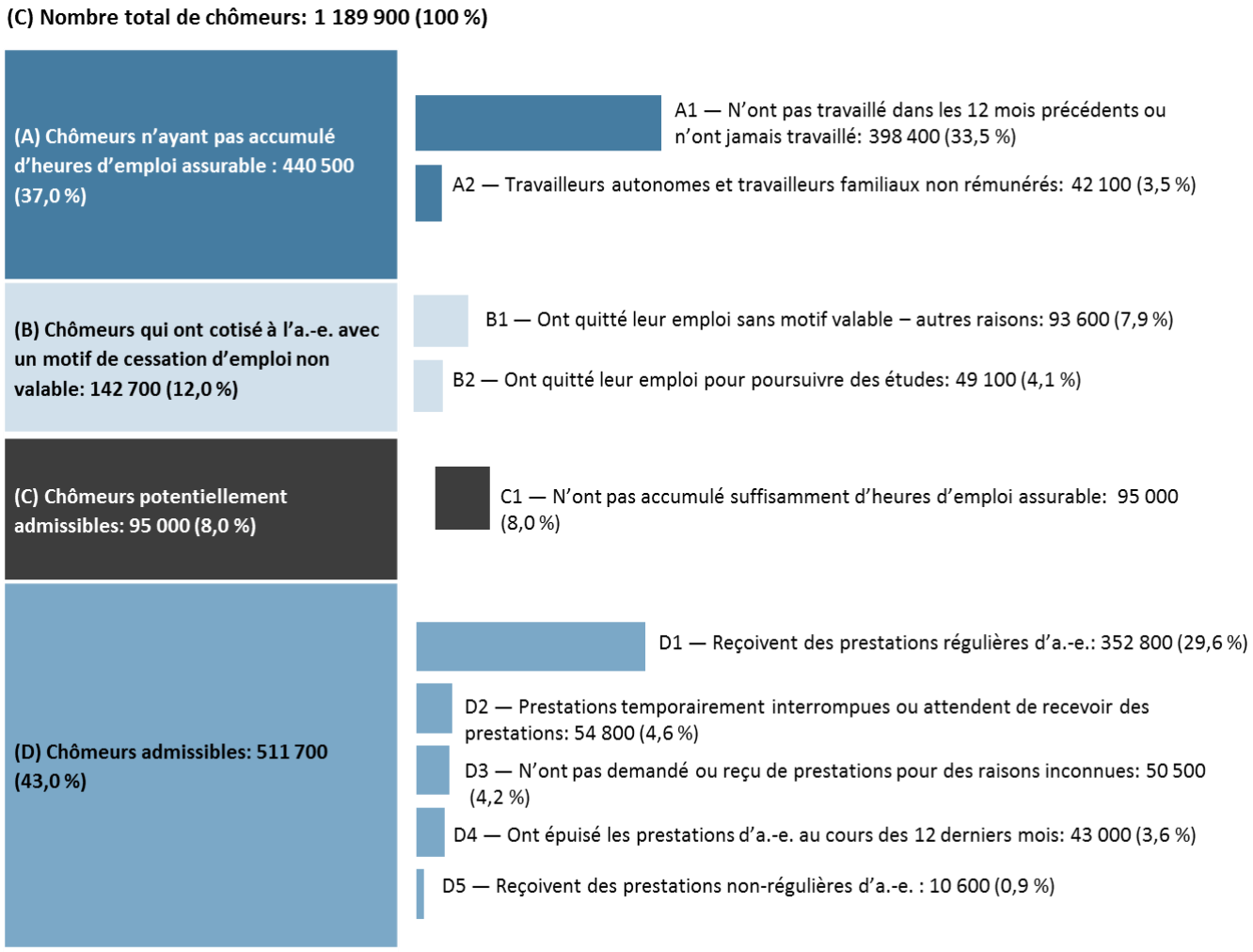
2.2.2 Prestations régulières d'assurance-emploi : couverture, admissibilité et accès

Tel que mentionné au début de la section 2.2, il y a trois critères d'admissibilité pour se qualifier pour des prestations régulières d'a.-e. : 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*, et le prestataire doit avoir travaillé un nombre minimum d'heures d'emploi assurable (variant entre 420 et 700 heures selon le taux de chômage régional) 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). Cette sous-section donne un aperçu de ces trois critères en 2017 en utilisant l'Enquête sur la couverture de l'assurance-emploi (ECAE)[23] publiée annuellement par Statistique Canada. L'enquête présente des statistiques sur les cotisants et les non-cotisants au régime de l'a.-e. parmi les chômeurs, de même que sur les bénéficiaires admissibles et les personnes qui ne sont pas admissibles aux prestations régulières d'a.-e. De plus, l'ECAE fournit des renseignements sur le recours aux prestations de maternité et aux prestations parentales au Canada (voir la sous-section 2.6.2).

Le graphique 12 illustre les caractéristiques de la population de chômeurs canadiens en 2017 selon les critères d'admissibilité aux prestations régulières d'a.-e. au moyen d'estimations provenant de l'ECAE. Selon l'ECAE, il y avait en moyenne 1 189 900 chômeurs par mois au Canada en 2017. Parmi ces personnes, 440 500 n'ont pas cotisé au régime de l'a.-e. Ces personnes comprennent celles qui n'ont pas travaillé dans les 12 mois précédents ou qui n'ont jamais travaillé (398 400 personnes représentant 33,5 % de tous les chômeurs) ainsi que les travailleurs autonomes et les travailleurs familiaux non rémunérés (42 100 personnes représentant 3,5 % de tous les chômeurs). D'autre part, on estime que 749 400 personnes ont versé des cotisations d'a.-e. dans les 52 semaines précédant leur épisode de chômage en 2017. Ces personnes représentent 63,0 % de tous les chômeurs, légèrement en baisse par rapport à 2016 (65,3 %). Parmi les travailleurs qui ont cotisé à l'a.-e., 142 700 d'entre eux n'étaient pas admissibles à toucher de prestations d'a.-e. en raison d'un motif de cessation d'emploi non valable – 93 600 personnes ont quitté leur emploi pour des motifs qui ne sont pas acceptables dans le cadre du régime de l'a.-e., alors que 49 100 d'entre eux ont quitté leur emploi pour poursuivre des études. Au total, 606 700 travailleurs ont cotisé au régime de l'a.-e. et avaient un motif de cessation d'emploi valable, représentant 51,0 % de tous les chômeurs, en baisse de 2,4 points de pourcentage par rapport à 2016 (53,4 %). De ce nombre, on estime que 511,700 personnes avaient accumulé un nombre suffisant d'heures d'emploi assurable au cours de leur période de référence (43,0 % de tous les chômeurs), en baisse par rapport aux 593 500 personnes en 2016 (45,6 % de tous les chômeurs). Ces personnes étaient admissibles aux prestations d'a.-e. parce qu'elles satisfaisaient aux trois principaux critères d'admissibilité au régime de l'a.-e.

[23] 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 (à savoir en avril-mai, en juillet-août, en novembre-décembre et en janvier-février). Les résidents du Yukon, des Territoires du Nord-Ouest, du Nunavut, les personnes âgées de plus de 70 ans, 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. 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

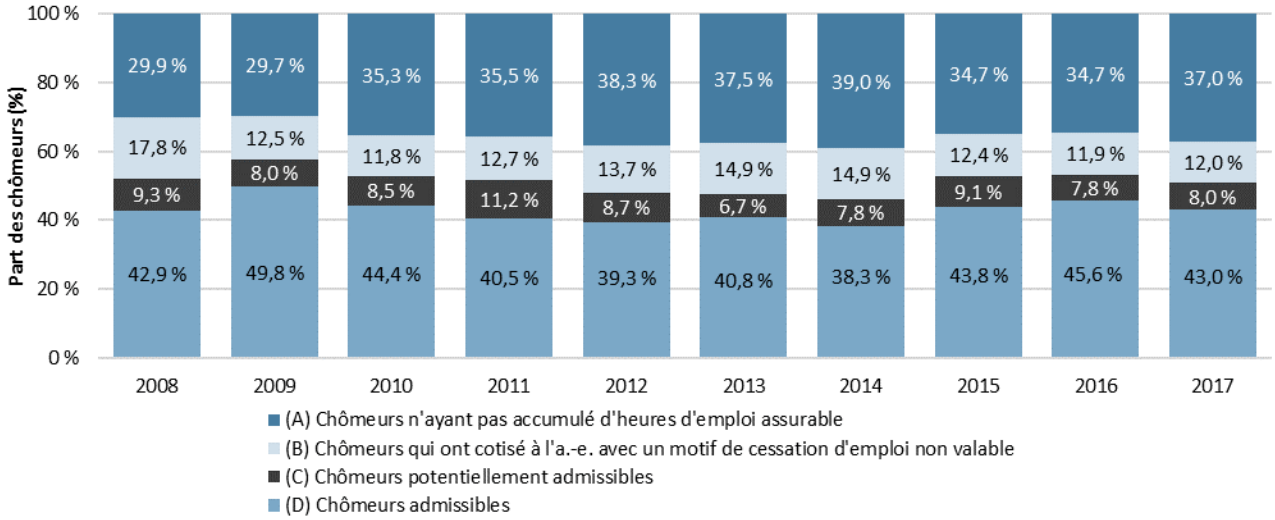
Graphique 12 – Répartition de la population de chômeurs et admissibilité aux prestations régulières d'assurance-emploi, 2017



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, 2017.

Le graphique 13 illustre la proportion de chômeurs selon les critères d'admissibilité aux prestations régulières d'a.-e. au cours des 10 dernières années. Suite à la récession de l'EF0809 et à la baisse des prix des produits de base en 2015, la proportion des chômeurs admissibles a augmenté. La part des chômeurs qui n'avaient pas accumulé d'heures d'emploi assurable a connu une tendance à la hausse dans le temps. La proportion des chômeurs qui avaient cotisé à l'a.-e. mais qui n'avaient pas un motif de cessation d'emploi valable a diminué avec les années, tandis que celle des chômeurs potentiellement admissibles mais qui avaient un nombre insuffisant d'heures d'emploi assurable est restée sensiblement la même.

Graphique 13 – Répartition de la population de chômeurs selon leur admissibilité aux prestations régulières d'assurance-emploi, Canada, 2008 à 2017



Source : Statistique Canada, Enquête sur la couverture de l'assurance emploi, 2008 à 2017.

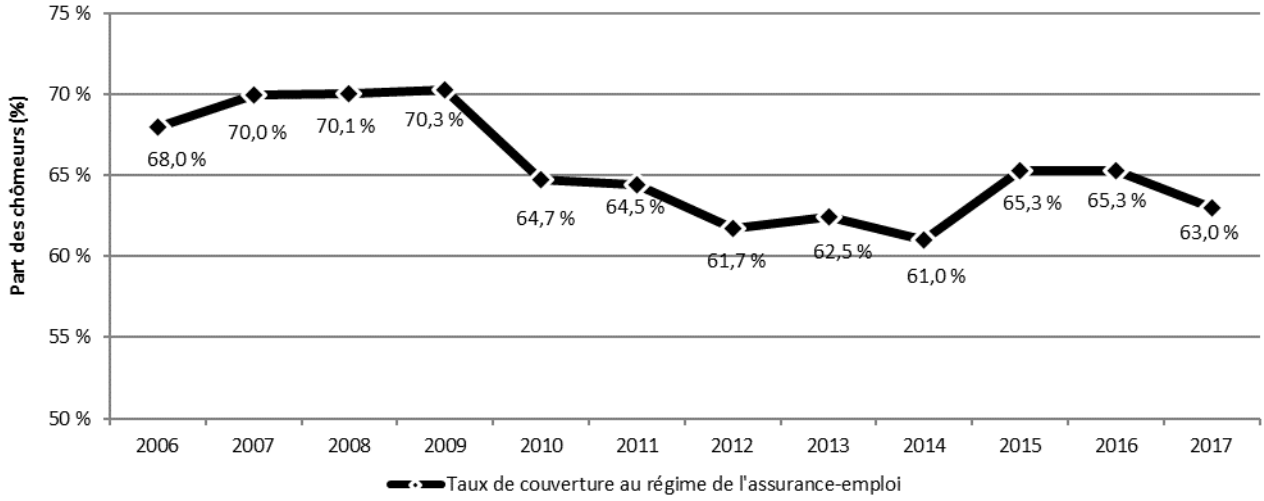
Couverture des prestations régulières d'assurance-emploi

Cette section examine la couverture des prestations régulières d'a.-e. laquelle est exprimée en proportion des chômeurs cotisants à l'a.-e.—les chômeurs qui avaient des heures d'emploi assurable et qui ont cotisé au régime de l'a.-e. en versant des cotisations au cours des 52 semaines précédentes—parmi tous les chômeurs au Canada. Comme mentionné ci-dessus, étant donné que les bénéficiaires de prestations régulières d'a.-e. doivent répondre à trois principaux critères d'admissibilité, le nombre de chômeurs ayant accumulé un nombre suffisant d'heures d'emploi assurable et qui ont versé des cotisations au régime de l'a.-e. 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 14 illustre la couverture des prestations régulières d'a-e. au Canada au cours des 12 dernières années. Les taux de couverture de l'a.-e. 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. Au cours des 12 dernières années, les taux de couverture ont atteint un sommet en 2008 et en 2009, ce qui correspond à la récession de l'EF0809. Après avoir oscillé entre 61,0 % en 2014 et 64,7 % en 2010, les taux de

couverture sont passés à 65,3 % en 2015 et sont demeurés inchangés en 2016, pendant la période de ralentissement de la croissance économique causée par la baisse des prix des produits de base pendant ces deux années. Comme l'économie canadienne s'est redressée en 2017, le taux de couverture est redescendu à 63,0 %.

Graphique 14 – Couverture des prestations régulières d'assurance-emploi, Canada, 2006 à 2017



Source : Statistique Canada, Enquête sur la couverture de l'assurance emploi, 2006 à 2017.

Le tableau 14 illustre les taux de couverture des prestations régulières de l'a.-e. selon la province, le sexe, l'âge et le régime de travail en 2017. Terre-Neuve-et-Labrador a affiché la proportion la plus élevée de chômeurs (87,4 %) ayant versé des cotisations d'a.-e. dans les 52 semaines précédentes, alors que l'Alberta y affichait la plus faible proportion (55,8 %). Au fil des ans, les provinces de l'Atlantique affichent des taux de couverture plus élevés que dans le reste du pays, ce qui peut s'expliquer par la prévalence des emplois saisonniers dans cette région[24,25,26]. Lorsque les données sont observées en fonction du sexe, il y a une plus grande proportion de chômeurs (66,8 %) que de chômeuses (58,1 %) qui ont cotisé au régime de l'a.-e. Le faible taux de cotisation chez les femmes peut s'expliquer par le fait que ces dernières sont plus susceptibles que les hommes de connaître de fréquentes interruptions de leur carrière, et ce, pendant de plus longues périodes[27].

[24] Un emploi saisonnier fournit du travail temporaire qui devrait se terminer à la fin d'une « saison », qui est la période durant laquelle les services sont en demande.

[25] Durant l'EF1718, l'Île-du-Prince-Édouard affichait la plus forte proportion de travailleurs saisonniers (8,7 %) parmi toutes les provinces, suivie de Terre-Neuve-et-Labrador (7,1 %) et du Nouveau-Brunswick (6,1 %). La proportion de travailleurs saisonniers variait entre 2,1 % en Colombie-Britannique et 2,9 % en Saskatchewan, avec une moyenne nationale de 2,7 %. Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, tableau 14-10-0071-01.

[26] Les chômeurs qui occupaient des emplois saisonniers affichent généralement des taux de couverture à l'a.-e. plus élevés que ceux qui travaillaient dans des emplois non saisonniers dû à la tendance cyclique de leur emploi faisant en sorte qu'il est plus probable pour eux de verser des cotisations d'a.-e. au cours des 52 dernières semaines que des chômeurs qui travaillaient dans des emplois non saisonniers. En 2017, le taux de couverture de l'a.-e. pour les travailleurs saisonniers était de 90,2 %, comparativement à celui des travailleurs non saisonniers qui était de 69,0 %.

[27] Selon l'Enquête sur la population active (EPA) de 2015, 30 % des femmes étaient absentes du travail au cours de la semaine de référence, par rapport à 23,9 % des hommes. Parmi ces employés, 21,7 % des femmes ont invoqué des raisons personnelles ou familiales justifiant leur absence, par rapport à 9,3% des hommes. Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, totalisations personnalisées.

Lorsque les chômeurs sont classés selon leur régime de travail antérieur, on peut constater qu'une proportion moins élevée de chômeurs qui occupaient des emplois permanents ont versé des cotisations d'a.-e. (68,8 %) que les chômeurs qui occupaient des emploi non permanents (77,6 %). Cela peut s'expliquer par le fait que la proportion de travail saisonnier parmi les chômeurs qui avaient un emploi non permanent est élevée. Étant donné que ces personnes travaillent pour quelques semaines ou mois selon un régime cyclique au cours d'une année, elles sont plus susceptibles d'avoir versé des cotisations d'a.-e. dans les 52 semaines précédentes que les personnes qui avaient un emploi permanent et qui peuvent être sans emploi depuis plus d'un an. Parmi les chômeurs qui avaient des emplois permanents, le taux de couverture de ceux qui occupaient des postes à temps plein était plus élevé (70,6 %) que celui des chômeurs occupant des postes à temps partiel (65,9 %). En revanche, parmi les chômeurs qui avaient des emplois non permanents, le taux de couverture de ceux qui détenaient un emploi saisonnier était beaucoup plus élevé (90,2 %) que celui des chômeurs occupant un autre type d'emploi rémunéré non permanent (69,0 %).

Tableau 14 - Taux de couverture des prestations régulières de l'assurance-emploi selon la province, le sexe, l'âge et le régime de travail, Canada, 2017

Province	**Taux de couverture (chômeurs ayant cotisé au régime d'assurance-emploi en proportion du total des chômeurs)**
Terre-Neuve-et-Labrador	87,4 %
Île-du-Prince-Édouard	78,8 %
Nouvelle-Écosse	69,3 %
Nouveau-Brunswick	80,8 %
Québec	65,0 %
Ontario	57,9 %
Manitoba	60,9 %
Saskatchewan	72,5 %
Alberta	55,8 %
Colombie-Britannique	69,8 %
Sexe	
Hommes	66,8 %
Femmes	58,1 %
Catégorie d'âge	
24 ans et moins	50,9 %
25 à 44 ans	65,7 %
45 ans et plus	67,1 %
Régime de travail	
Permanent	68,8 %
Temps plein	70,6 %
Temps partiel	65,9 %
Non permanent	77,6 %
Saisonnier*	90,2 %
Autre atypique**	69,0 %
Canada	**63,0 %**

* Un emploi saisonnier fournit du travail temporaire qui devrait se terminer à la fin d'une « saison », qui est la période durant laquelle les services sont en demande.
** « 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, 2017.

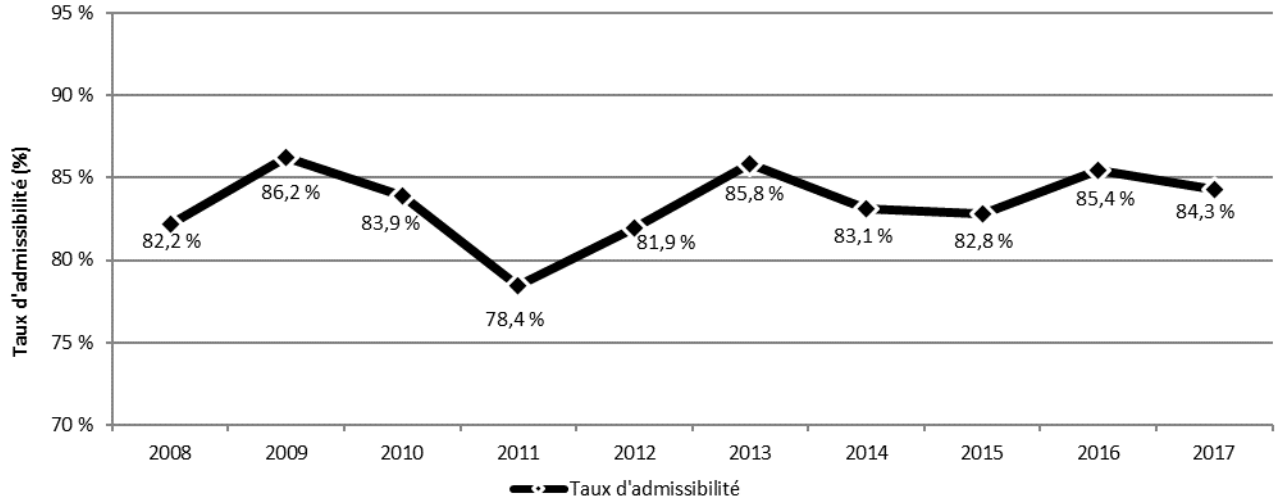
Admissibilité aux prestations régulières d'assurance-emploi

Parmi les 749 400 chômeurs ayant cotisé à l'a.-e. en 2017, on estime que 606 700 d'entre eux avaient des motifs de cessation d'emploi valables, les rendant potentiellement admissibles aux prestations d'a.-e. Le nombre de chômeurs ayant cotisé à l'a.-e. qui avaient des motifs de cessation d'emploi valables en 2017 représente une baisse de 88 100 par rapport à l'année précédente. Sur ces cotisants

potentiellement admissibles, 511 700 d'entre eux avaient accumulé un nombre suffisant d'heures d'emploi assurable durant leur période de référence, les rendant admissibles aux prestations régulières d'a.-e.

Le taux d'admissibilité aux prestations régulières d'a.-e., exprimé en proportion de la population en chômage potentiellement admissible ayant accumulé un nombre suffisant d'heures d'emploi assurable pour être admissible à des prestations régulières d'a.-e. (511 700 divisé par 606 700), a diminué, passant de 85,4 % en 2016 à 84,3 % en 2017. Comme l'illustre le graphique 15, au cours des 10 dernières années, le taux d'admissibilité au Canada a varié de 86,2 % à 78,4 %.

Graphique 15 – Taux d'admissibilité aux prestations régulières d'assurance-emploi, Canada, 2008 à 2017

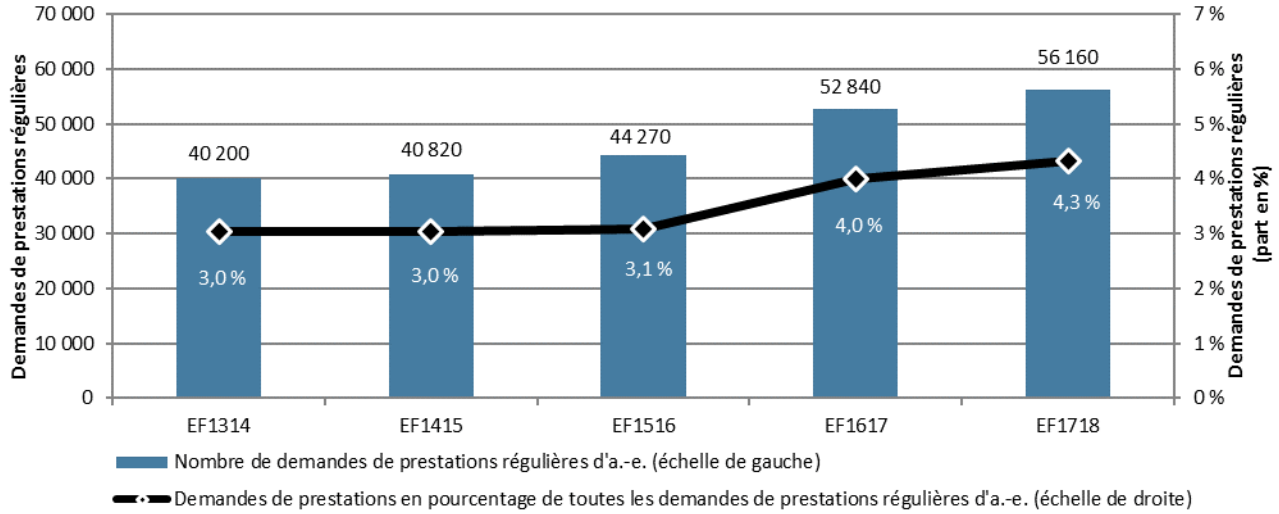


Source : Statistique Canada, Enquête sur la couverture de l'assurance emploi, 2008 à 2017.

Comme il a été mentionné précédemment, les demandeurs qui présentent une demande de prestations régulières d'a.-e. doivent avoir travaillé un nombre minimal d'heures d'emploi assurable (entre 420 et 700 heures, selon le taux de chômage régional), au cours de leur période de référence pour être admissibles aux prestations – en vertu de la disposition sur la norme variable d'admissibilité (NVA). En vertu de la NVA, les prestataires d'a.-e. des régions où le taux de chômage est plus élevé ont besoin de moins d'heures d'emploi assurable pour être admissibles à l'a.-e. que les demandeurs des régions où le taux de chômage est plus faible, parce qu'il est plus difficile d'accumuler des heures d'emploi dans les régions où le taux de chômage est plus élevé. Un élément important à considérer quant à l'admissibilité aux prestations régulières d'a.-e. est que les prestataires accumulent des nombres d'heures d'emploi assurable différents. Comme le montrent les données administratives de l'a.-e., la plupart des prestataires qui reçoivent des prestations régulières d'a.-e. accumulent généralement un nombre d'heures d'emploi assurable bien supérieur à la norme minimale en vertu de la NVA, dans leurs régions respectives. Toutefois, la proportion de bénéficiaires de prestations régulières d'a.-e. qui étaient admissibles en ayant accumulé un nombre d'heures d'emploi assurable près de la norme minimale d'admissibilité, définie comme étant dans les 70 heures relativement à la NVA, a augmenté au cours des deux derniers exercices financiers.

Le graphique 16 illustre le nombre et la proportion de demandes de prestations régulières d'a.-e. se qualifiant avec tout au plus 70 heures d'emploi assurable au-dessus de la norme minimale d'admissibilité au cours des cinq derniers exercices. On peut constater que le nombre de ces demandes a augmenté régulièrement, alors que la proportion de ces demandes par rapport au nombre total de demandes de prestations régulières d'a.-e. a augmenté au cours des trois dernières années. Pour l'EF1718, le nombre de demandes de prestations régulières qui se qualifiaient avec tout au plus 70 heures d'emploi assurable au-dessus de la norme minimale d'admissibilité a connu une augmentation pour atteindre 56 160 demandes par rapport aux 52 840 demandes présentées durant l'EF1617. La proportion de ces demandes représentait 4,3 % du nombre total de demandes de prestations régulières, en hausse par rapport au 4,0 % de l'EF1617. 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 plus élevés (d'au moins 12,1 %)[28]. Cette situation pourrait être partiellement attribuable à l'importance de l'emploi saisonnier dans ces régions et à la courte période dont disposent les travailleurs de ces secteurs pour accumuler un nombre suffisant d'heures d'emploi assurable pour être admissibles aux prestations régulières d'a.-e.

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, EF1314 à EF1718



Remarque : Comprend toutes les demandes pour lesquelles au moins 1 $ en prestations régulières d'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.

[28] Pour l'EF1718, la proportion de demandes de prestations régulières établies par les prestataires admissibles se situant tout au plus à 70 heures de leur NVA par rapport au nombre total de demandes de prestations régulières était de 4,0 % dans les régions économiques présentant des taux de chômage moins élevés (12,0 % ou moins), alors que dans les régions affichant des taux de chômage plus élevés (au moins 12,1 %), cette proportion était de 6,9 %.

Une approche alternative pour mesurer l'admissibilité

Une étude ministérielle récente[*] s'est fondée sur les données des relevés d'emploi (RE)[**] de 2001 à 2017 pour évaluer la proportion de personnes ayant subi une cessation d'emploi qui satisfaisaient au nombre requis d'heures d'emploi assurable pour être admissibles aux prestations régulières d'a.-e. La proportion de chômeurs mis à pied (le motif de la cessation d'emploi était une pénurie de travail) qui avaient accumulé un nombre suffisant d'heures dans les 52 semaines précédentes pour répondre à la NVA avait diminué au fil du temps (passant de 75,4 % en 2001, à 68,2 % en 2017) – la proportion la plus basse observée au cours de cette période. La probabilité d'accumuler suffisamment d'heures augmentait en fonction du taux de chômage régional (de 70,4 % à 85,2 %). Il convient de noter que cela peut ne pas refléter pleinement l'admissibilité potentielle s'il n'y a pas eu de RE émis pour un emploi antérieur. Cette situation est appuyée par une autre étude ministérielle[***] qui a examiné dans quelle mesure un RE était soumis lors d'une interruption de rémunération. L'étude a démontré que près d'un tiers (30,2 %) des interruptions de rémunération en 2014 n'étaient pas associées à un RE.

[*] EDSC, Les mesures de l'admissibilité à l'assurance-emploi fondées sur le relevé d'emploi : Mise à jour 2001-2017 (EDSC, Direction de l'évaluation, Ottawa, 2019)
[**] Un relevé d'emploi (RE) est un formulaire rempli par l'employeur lorsqu'un employé cesse de travailler. Il contient des renseignements sur les antécédents d'emploi, et constitue le document le plus important utilisé par l'employé dans sa demande de prestations d'assurance-emploi.
[***] 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, le sexe et l'âge

Les taux d'admissibilité aux prestations régulières d'a.-e. dépendent largement des conditions économiques et 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. De fait, les caractéristiques régionales et démographiques de la population active montrent d'importantes variations dans les résultats liés à l'admissibilité.

Le tableau 15 donne un aperçu des taux d'admissibilité aux prestations régulières d'a.-e. selon la province, le sexe et l'âge au cours des 5 dernières années. Parmi toutes les provinces, en 2017, le taux d'admissibilité le plus élevé a été observé à Terre-Neuve-et-Labrador (96,7 %) et le taux le plus bas, en Saskatchewan (69,7 %). Par rapport à l'année précédente, le taux d'admissibilité a baissé dans six provinces et a augmenté dans les quatre autres provinces en 2017. De façon générale, 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. Cette tendance s'est poursuivie en 2017.

Historiquement, les hommes ont des taux d'admissibilité plus élevés que les femmes, ce qui peut être attribuable au fait qu'une proportion plus importante d'hommes occupent des postes à temps plein ou permanents, tandis qu'une plus grande proportion de femmes travaillent à temps partiel ou occupent des emplois temporaires. En 2017, le taux d'admissibilité chez les hommes était de 85,8 % par rapport à celui chez les femmes, qui était de 82,1 %.

En ce qui concerne les groupes d'âge, en 2017, les jeunes chômeurs de moins de 24 ans affichaient le taux d'admissibilité le plus bas[29] (40,7 %) par rapport à ceux âgés de 25 à 44 ans (89,4 %) et à ceux de 45 ans et plus (90,2 %). L'écart le plus important dans les taux d'admissibilité en 2017 par rapport à ceux de l'année précédente a été observé chez les jeunes chômeurs (-10,1 points de pourcentage), tandis que le taux d'admissibilité des chômeurs dans les deux autres groupes d'âge affichait peu de changements. La baisse importante du taux d'admissibilité des jeunes chômeurs peut s'expliquer en partie par la forte croissance économique observée en 2017, qui a entraîné une baisse du taux de chômage[30], faisant en sorte que les prestataires d'a.-e. devaient accumuler plus d'heures d'emploi assurable pour être admissibles aux prestations régulières d'a.-e. Cette situation a été particulièrement difficile pour les jeunes chômeurs, surreprésentés dans les emplois saisonniers et à temps partiel.

Parmi les travailleurs âgés de 25 à 44 ans, le taux d'admissibilité chez les hommes (92,5 %) était plus élevé que chez les femmes (84,0 %); toutefois, ce taux s'est inversé chez les travailleurs âgés de 45 ans et plus – il était de 87,7 % chez les hommes et de 94,2 % chez les femmes.

Tableau 15 - Taux d'admissibilité aux prestations régulières d'assurance-emploi selon la province, le sexe et l'âge, Canada, 2013 à 2017

Province	2013	2014	2015	2016	2017
Terre-Neuve-et-Labrador	93,9 %	94,1 %	93,7 %	95,9 %	96,7 %
Île-du-Prince-Édouard	94,4 %	93,4 %	92,7 %	98,5 %	94,3 %
Nouvelle-Écosse	94,8 %	81,2 %	82,3 %	93,3 %	86,0 %
Nouveau-Brunswick	96,4 %	90,5 %	96,2 %	94,6 %	93,1 %
Québec	86,1 %	84,3 %	81,5 %	86,7 %	85,1 %
Ontario	83,1 %	81,0 %	84,8 %	81,3 %	79,6 %
Manitoba	85,6 %	91,4 %	82,9 %	75,3 %	84,9 %
Saskatchewan	82,3 %	85,4 %	89,9 %	78,9 %	69,7 %
Alberta	87,9 %	80,4 %	78,6 %	84,9 %	85,2 %
Colombie-Britannique	81,5 %	77,3 %	75,2 %	87,3 %	90,0 %
Sexe					
Hommes	89,8 %	84,0 %	82,0 %	87,2 %	85,8 %
Femmes	80,0 %	81,3 %	84,3 %	81,6 %	82,1 %
Catégorie d'âge					
24 ans et moins	54,5 %	44,0 %	54,0 %	50,8 %	40,7 %
25 à 44 ans	89,7 %	86,9 %	82,1 %	88,4 %	89,4 %
45 ans et plus	90,8 %	88,8 %	90,7 %	94,0 %	90,2 %
Canada	**85,8 %**	**83,1 %**	**82,8 %**	**85,4 %**	**84,3 %**

Source : Statistique Canada, Enquête sur la couverture de l'assurance emploi, 2013 à 2017.

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

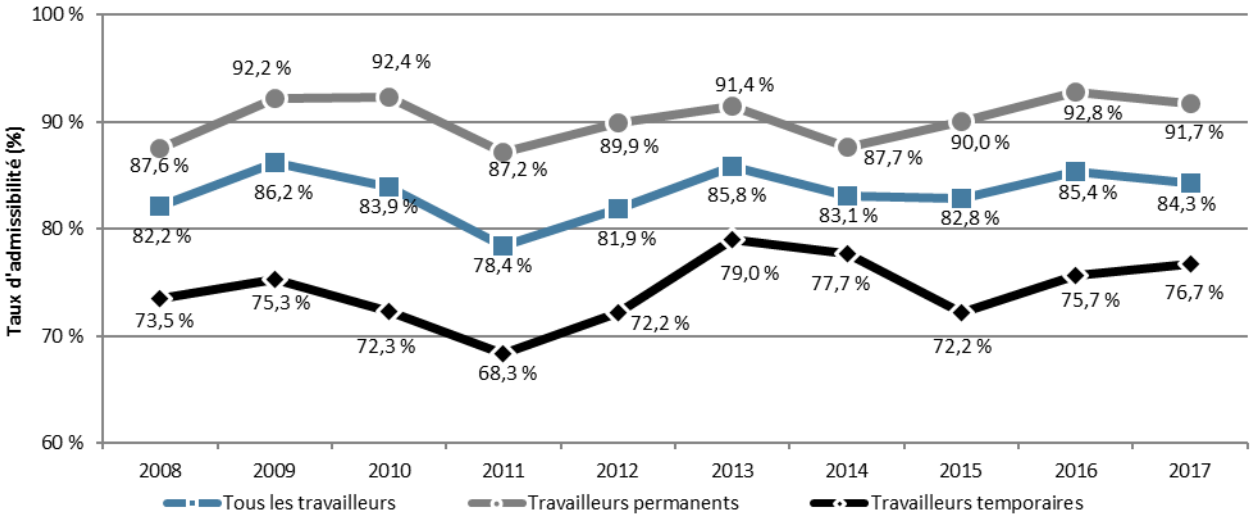
Comme mentionné ci-dessus, pour être admissible aux prestations régulières d'a.-e., une personne doit avoir accumulé un nombre minimal d'heures d'emploi assurable, selon le taux de chômage régional, dans les 52 semaines avant le début de sa demande, ou depuis le début de sa dernière demande, selon la plus courte de ces deux périodes. Intuitivement, les travailleurs 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. De même, ceux

[29] Ces résultats doivent être interprétés avec prudence, étant donné que le nombre de jeunes visés par cette enquête est faible; les résultats peuvent par conséquent contenir des erreurs d'échantillonnage.
[30] Au Canada, le taux de chômage global a baissé, passant de 7,0 % en 2016 à 6,3 % en 2017. Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, tableau 14-10-0018-01.

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 aux prestations régulières d'a.-e. selon les caractéristiques de l'emploi précédent, depuis les 10 dernières années. Au cours de cette période, le taux d'admissibilité des travailleurs permanents variait entre 92,8 % et 87,2 %, tandis que celui des travailleurs temporaires oscillait entre 79,0 % et 68,3 %. À titre de comparaison, au cours de cette période, les taux d'admissibilité des travailleurs temporaires présentaient une plus grande variabilité que ceux des travailleurs permanents.

Graphique 17 – Taux d'admissibilité aux prestations régulières d'assurance-emploi selon les caractéristiques de l'emploi précédent, Canada, 2008 à 2017



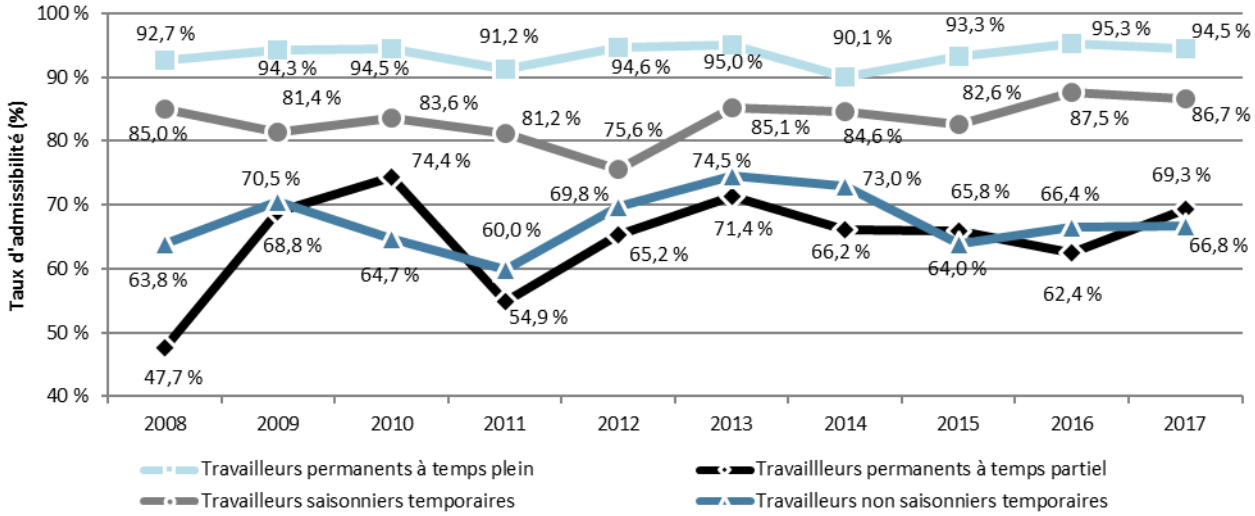
Source : Statistique Canada, Enquête sur la couverture de l'assurance emploi, 2008 à 2017.

Quant au régime de travail antérieur, les travailleurs permanents peuvent également être classés dans deux catégories, soit celles des travailleurs qui occupaient des postes à temps plein et celle des travailleurs qui occupaient des postes à temps partiel. Les travailleurs temporaires peuvent également être classés dans deux catégories, soit celle des travailleurs saisonniers et celle des travailleurs dont l'emploi précédent n'était pas un emploi saisonnier[31]. Le graphique 18 illustre les taux d'admissibilité aux prestations régulières d'a.-e. selon le régime de travail antérieur, depuis les 10 dernières années. Les taux d'admissibilité des travailleurs permanents à temps plein présentent peu de variabilité au cours de cette période, tandis que les taux d'admissibilité des travailleurs permanents à temps partiel et des travailleurs non saisonniers temporaires présentent une plus grande variabilité. Le taux d'admissibilité des travailleurs permanents à temps plein a légèrement diminué, passant de 95,3 % en 2016 à 94,5 % en 2017, tandis que le taux d'admissibilité des travailleurs permanents à temps partiel a augmenté de façon importante, passant de 62,4 % en 2016 à 69,3 % en 2017. Parmi les travailleurs temporaires, le taux d'admissibilité des travailleurs saisonniers temporaires a légèrement diminué, passant de 87,5 % en

[31] Ces emplois non saisonniers temporaires font référence aux emplois rémunérés non permanents qui étaient soit temporaires, à durée déterminée, contractuels, occasionnels ou tout autre emploi non permanent. Les travailleurs autonomes sont exclus.

2016 à 86,7 % en 2017, tandis que le taux d'admissibilité des travailleurs non saisonniers temporaires a légèrement augmenté, passant de 66,4 % en 2016 à 66,8 % en 2017.

Graphique 18 – Taux d'admissibilité aux prestations régulières d'assurance-emploi selon le régime de travail antérieur, Canada, 2008 à 2017



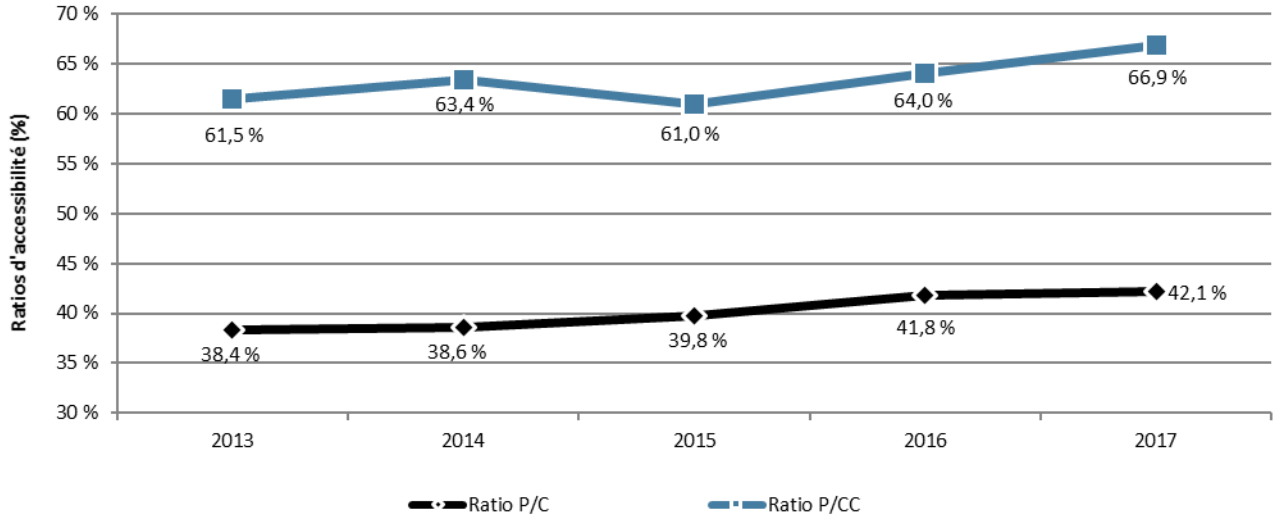
Source : Statistique Canada, Enquête sur la couverture de l'assurance emploi, 2008 à 2017.

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 de l'a.-e. répond aux besoins des chômeurs canadiens en facilitant leur transition vers un nouvel emploi. Pour les besoins du 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'a.-e. Le graphique 19 illustre les deux principaux ratios utilisés pour mesurer l'accessibilité, soit le ratio prestataires-chômeurs (P/C) et le ratio prestataires-chômeurs ayant cotisé à l'assurance-emploi (P/CC), de 2013 à 2017.

En 2017, le ratio P/C et le ratio P/CC étaient respectivement de 42,1 % et 66,9 %. On peut constater qu'alors que le ratio P/C a très peu changé en 2017 par rapport à l'année précédente (+0.3 point de pourcentage), l'augmentation du ratio P/CC était plus importante (+2.9 points de pourcentage) au cours de cette période. Cette situation tient du fait que la diminution du nombre de chômeurs (-112 100) de 2016 à 2017 était plus importante que celle du nombre de chômeurs ayant cotisé à l'a.-e. (-100 900) pendant la même période.

Graphique 19 – Ratios d'accessibilité à l'assurance-emploi, Canada, 2013 à 2017



Sources : Statistique Canada, Enquête sur la couverture de l'assurance-emploi (pour des données sur les chômeurs (C) et sur les chômeurs cotisants (CC)); et la publication mensuelle de Statistique Canada sur l'assurance-emploi, tableau 14-10-0010-01 (pour les données sur les prestataires réguliers (P)).

Le ratio prestataires/chômeurs (P/C)

Le ratio prestataires-chômeurs (P/C) est calculé selon le nombre moyen de chômeurs qui ont touché des prestations régulières d'a.-e. au cours de la semaine de référence de l'ECAE, exprimé en proportion de la population de chômeurs correspondante[32]. Par conséquent, il comprend un important segment de la population considérée comme étant inadmissible à des prestations régulières d'a.-e. (comme les chômeurs n'ayant pas travaillé au cours de l'année précédente ou n'ayant jamais travaillé, qui n'avaient pas un motif valable de cessation d'emploi ou qui étaient travailleurs autonomes). Pour cette raison le ratio P/C est très sensible aux changements de la composition de la population de chômeurs et à la proportion de chômeurs ne faisant pas partie de l'étendue de la couverture du régime de l'a.-e. Ce ratio n'est pas le mieux placé pour mesurer l'accessibilité aux prestations régulières d'a.-e.

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

Le ratio prestataires-chômeurs ayant cotisé à l'a.-e. (P/CC) est calculé selon le nombre moyen de bénéficiaires de prestations régulières d'a.-e. exprimé en proportion des chômeurs qui ont cotisé au régime de l'a.-e. au cours des 12 mois précédents. Ce ratio considère une population cible plus restreinte que le ratio P/C. Étant donné 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 qu'il exclut les chômeurs qui n'ont pas cotisé à l'a.-e. au cours de leur dernière période d'emploi ou qui ont une participation plus faible à la population active, ce ratio peut fournir une meilleure évaluation de l'accessibilité aux prestations régulières d'a.-e.

[32] Les ratios P/C et P/CC sont calculés à l'aide des données provenant de deux sources distinctes : le nombre de prestataires (P) de prestations régulières d'a.-e. 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) et de chômeurs ayant cotisé à l'a.-e.(CC) 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.

Chômeurs admissibles aux prestations d'a.-e. qui n'ont pas présenté une demande

Une étude récente[*] d'EDSC s'est penchée sur les caractéristiques des chômeurs qui étaient admissibles aux prestations régulières et spéciales d'a.-e. mais qui n'ont pas présenté une demande, de même que sur les raisons motivant leur décision de ne pas présenter une demande. L'étude a révélé que la proportion de personnes qui ont rapporté être admissibles mais qui n'ont pas présenté de demande était plus élevée pour les prestations spéciales d'a.-e. que pour les prestations régulières d'a.-e.

Les raisons les plus fréquemment invoquées pour expliquer le fait de ne pas avoir présenté une demande de prestations régulières étaient d'avoir trouvé immédiatement un nouvel emploi (30 % des répondants) suivi par le fait de présumer de la non-admissibilité aux prestations (25 % des répondants) et la non-nécessité d'avoir recours aux prestations (21 % des répondants). Ces estimations étaient généralement les mêmes chez les hommes et les femmes, sauf pour la raison de non-nécessité d'avoir recours aux prestations (23 % des femmes par rapport à 18 % des hommes).

D'autre part, les raisons les plus fréquemment invoquées pour expliquer le fait de ne pas avoir présenté une demande de prestations spéciales étaient la non-nécessité d'avoir recours aux prestations (33 % des répondants) suivi par le fait d'avoir trouvé immédiatement un nouvel emploi (26 % des répondants) et du fait de présumer de la non-admissibilité aux prestations (18 % des répondants).

Tant la probabilité que les raisons de ne pas avoir présenté une demande variaient selon les groupes d'âge, le niveau de scolarité, les régions géographiques, la prévalence de l'incapacité ou les problèmes de santé, la durée du chômage, le régime de travail antérieur, le secteur d'emploi et le revenu net des répondants. Par exemple, une plus grande proportion de non applicants aux prestations régulières a été trouvée parmi les personnes admissibles qui étaient jeunes (âgées de 24 ans ou moins), qui avaient plus qu'un diplôme d'études secondaires, qui habitaient dans les Prairies, qui avaient été sans emploi pour un à deux mois, et qui avaient travaillé dans les industries productrices de services. À l'inverse, les personnes admissibles qui avaient déclaré une incapacité ou un mauvais état de santé lors de la cessation d'emploi, ou qui s'identifiaient comme faisant partie d'une minorité visible étaient légèrement plus susceptibles de demander des prestations régulières ou spéciales d'a.-e.

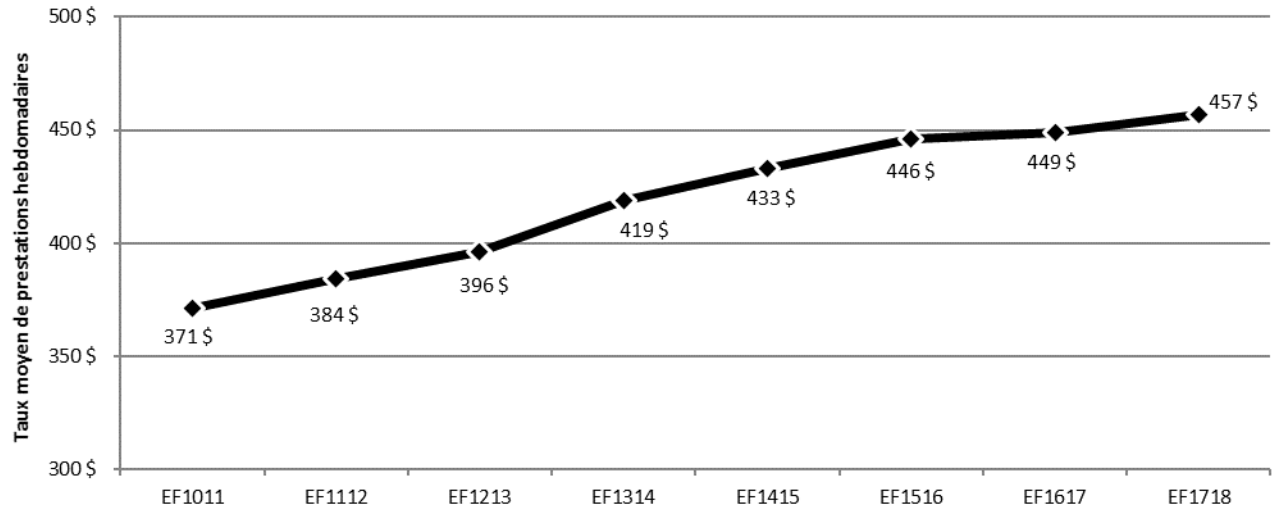
[*]EDSC, Travailleurs ayant subi une cessation d'emploi admissibles à l'assurance-emploi qui n'établissent pas de demande : caractéristiques des non demandeurs. (Ottawa : EDSC, Direction de l'évaluation, 2019)

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 ont droit les prestataires admissibles, est calculé comme étant 55 % de leur rémunération assurable pendant les semaines où celle-ci était la plus élevée au cours de la période de référence (meilleures semaines) en vertu de la disposition des meilleures semaines variables. Le nombre de semaines utilisées pour déterminer ce taux varie de 14 à 22, selon le taux de chômage mensuel de la région économique de l'a.-e. où réside le prestataire. De plus, les prestataires provenant d'une famille à faible revenu et ayant des enfants âgés de moins de 18 ans peuvent être admissibles à des prestations offertes en vertu de la disposition relative au supplément familial, qui pourrait augmenter leur niveau de prestations pour les faire passer de 55 % à un maximum de 80 %, sous réserve du taux de prestations hebdomadaires maximales (voir la sous-section 2.1.1 pour une analyse plus détaillée).

Le graphique 20 illustre le taux moyen des prestations régulières hebdomadaires d'a.-e. qu'ont touchées les prestataires au cours des huit dernières années. Au cours de la période examinée, le taux moyen de prestations régulières d'a.-e. était de 457 $, ce qui représente une augmentation d'environ 8 $ (+1,6 %) par rapport au taux de prestations de l'exercice précédent (449 $). D'une année à l'autre, le taux moyen de prestations hebdomadaires a enregistré une hausse constante.

Graphique 20 – Taux moyen de prestations hebdomadaires pour les prestations régulières de l'a.-e., Canada, EF1011 à EF1718



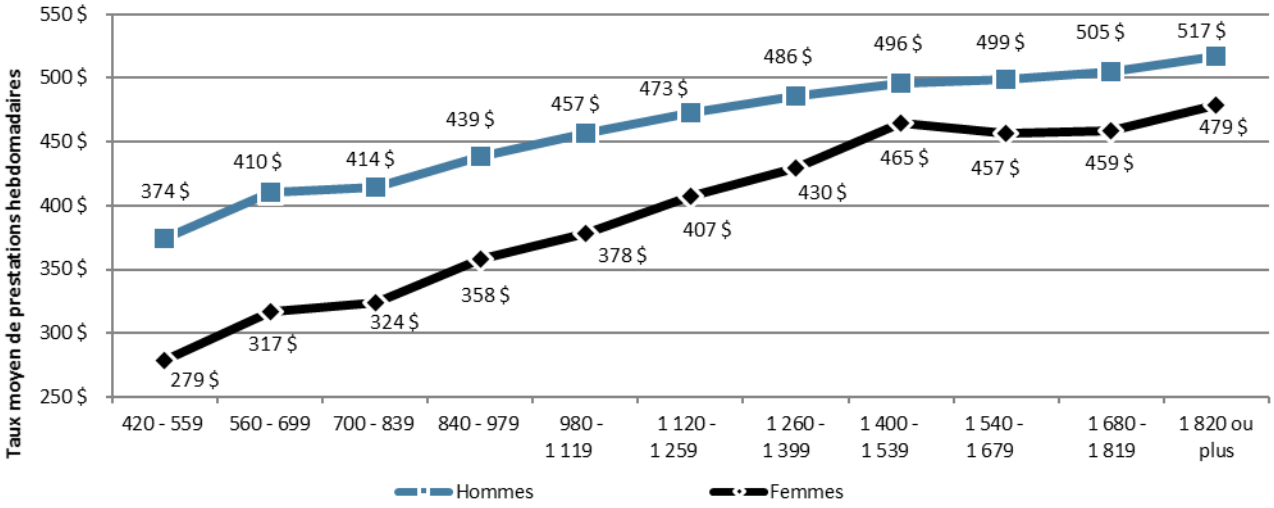
Remarque : Comprend toutes les demandes de prestations pour lesquelles au moins 1 $ en prestations régulières a été versé.
Source : Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi (a.-e.). Les données reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'a.-e.

Parmi les provinces et territoires, le taux moyen de prestations régulières hebdomadaires a augmenté dans toutes les régions au cours de l'EF1718, à l'exception du Yukon, comparativement à l'exercice précédent. Le Nunavut a enregistré le taux de croissance le plus élevé (+5,8 %), suivi de Terre-Neuve-et-Labrador et des Territoires du Nord-Ouest (+3,1 %). Au cours de la période examinée, le taux moyen de prestations régulières hebdomadaires variait d'une région à l'autre, de 527 $ dans les Territoires du

Nord-Ouest, le niveau le plus élevé, à 419 $ à l'Île-du-Prince-Édouard, le niveau le plus bas. 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.

Le taux moyen de prestations régulières hebdomadaires pour l'EF1718 était bien plus élevé chez les hommes (481 $) que chez les femmes (419 $), une tendance qui se poursuit au cours des années (voir l'annexe 2.5.3 pour consulter le taux moyen de prestations régulières hebdomadaires selon le sexe au cours des cinq dernières années). Cet écart 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, comme le décrit le graphique 21. Au niveau le plus faible d'activité sur le marché du travail (comme indiqué par le nombre d'heures d'emploi assurable), le taux moyen de prestations régulières hebdomadaires des femmes (279 $) pour l'EF1718 correspondait à environ 74,6 % de celui des hommes (374 $), alors que le taux moyen de prestations hebdomadaires des femmes ayant le niveau d'activité le plus haut sur le marché du travail (479 $) était d'environ 92,6 % de celui des hommes (517 $). Toutefois, l'écart le moins grand a été enregistré chez les prestataires qui avaient accumulé entre 1 400 et 1 539 heures d'emploi assurable au cours de leur période d'admissibilité.

Graphique 21 – Taux moyen de prestations régulières hebdomadaires selon le sexe et le nombre d'heures assurables travaillées, Canada, EF1718



Remarque : Comprend toutes les demandes de 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.

Le tableau 16 décrit le taux moyen de prestations régulières hebdomadaires, par groupe d'âge, pour les hommes et les femmes pour la période examinée et l'année précédente. Comme on peut le constater, les données montrent que les prestataires âgés de 25 à 44 ans avaient le taux de moyen de prestations régulières hebdomadaires le plus élevé (470 $) au cours de l'EF1718, tandis que les prestataires âgés de 24 ans et moins avaient le taux le plus bas (416 $). Les prestataires âgés de 45 à 54 ans sont ceux ayant connu la plus importante croissance du taux moyen de prestations régulières moyennes hebdomadaires au cours de l'EF1718 comparativement à l'exercice précédent (+1,8 % ou +9 $). Lorsque les prestataires sont classés par groupe d'âge et par sexe, on constate qu'au cours de l'EF1718, les hommes âgés de 45 à

54 ans (496 $) avaient le taux moyen de prestations régulières hebdomadaires le plus élevé, tandis que chez les femmes, le taux le plus élevé a été enregistré chez les prestataires âgées de 25 à 44 ans (436 $).

Tableau 16 – Taux moyen de prestations régulières hebdomadaires, selon l'âge et le sexe, Canada, EF1617 et EF1718

Groupe d'âge	Hommes		Femmes		Total	
	EF1617	EF1718	EF1617	EF1718	EF1617	EF1718
24 ans et moins	429 $	436 $	364 $	367 $	412 $	416 $
25 à 44 ans	484 $	491 $	427 $	436 $	462 $	470 $
45 à 54 ans	488 $	496 $	414 $	422 $	454 $	463 $
55 ans et plus	463 $	471 $	392 $	399 $	435 $	442 $
Canada	**474 $**	**481 $**	**412 $**	**419 $**	**449 $**	**457 $**

Remarque : Comprend toutes les demandes de 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.

Le tableau 17 montre les taux moyens de prestations régulières hebdomadaires par catégorie de prestataires d'a.-e. Pour la période examinée, le taux moyen de prestations régulières hebdomadaires a augmenté pour toutes les catégories de prestataires comparativement à l'exercice précédent. L'augmentation la plus notable a été observée chez les prestataires fréquents (+2,3 % ou 11 $). Au cours de l'EF1718, les travailleurs de longue date sont ceux ayant reçu les prestations régulières hebdomadaires les plus élevées (495 $), suivis des prestataires fréquents (464 $). Les prestataires occasionnels ont reçu les prestations régulières hebdomadaires les moins élevés (437 $), à environ 20 $ sous la moyenne nationale.

Tableau 17 – Taux moyen de prestations régulières hebdomadaires, par catégorie de prestataires[*], Canada, EF1617 et EF1718

Catégorie de prestataires d'a.-e.	Taux moyen de prestations régulières hebdomadaires ($)		
	EF1617	EF1718	Variation (%)
Travailleurs de longue date	489 $	495 $	+1,1 %
Prestataires occasionnels	429 $	437 $	+1,8 %
Prestataires fréquents	453 $	464 $	+2,3 %
Canada	**449 $**	**457 $**	**+1,6 %**

Remarque : Comprend toutes les demandes de prestations pour lesquelles au moins 1 $ en prestations régulières 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.

Le taux de prestations hebdomadaires pour les prestations régulières d'assurance-emploi est plafonné à un maximum fondé sur le maximum de rémunération assurable (MRA). Le MRA était de 51 300 $ en 2017 et de 51 700 $ en 2018. Le taux de prestations régulières hebdomadaires étant fixé à 55 % de la rémunération moyenne hebdomadaire, le taux maximal de prestations régulières hebdomadaires était de 543 $ en 2017 et de 547 $ en 2018. Le tableau 18 présente la proportion de prestataires ayant reçu le taux maximal de prestations.

Tableau 18 – Proportion de prestataires recevant le taux maximal de prestations régulières hebdomadaires, selon le sexe, l'âge et la catégorie de prestataires [*], Canada, EF1617 et EF1718

Sexe	Proportion de prestataires ayant reçu le taux maximal de prestations hebdomadaires	
	EF1617	EF1718
Hommes	56,9 %	58,4 %
Femmes	29,2 %	30,2 %
Groupe d'âge		
24 ans et moins	30,4 %	30,6 %
25 à 44 ans	50,7 %	51,8 %
45 à 54 ans	48,0 %	49,8 %
55 ans et plus	42,1 %	43,3 %
Catégorie de prestataires		
Travailleurs de longue date	63,7 %	63,7 %
Prestataires occasionnels	38,1 %	39,5 %
Prestataires fréquents	45,7 %	48,5 %
Canada	**46,1 %**	**47,3 %**

Remarque : Comprend toutes les demandes de prestations pour lesquelles au moins 1 $ en prestations régulières 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.

Remboursement des prestations au cours de l'année d'imposition 2016*

En vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*, les prestataires de l'a.-e. doivent rembourser un pourcentage des prestations qu'ils ont touchées si leur revenu net** excède 1,25 fois le maximum de rémunération annuelle assurable. Au cours de l'année d'imposition 2016, les prestataires devaient rembourser 30 % de leur revenu net qui dépassait 63 500 $ ou 30 % des prestations régulières ou pour pêcheurs touchées au cours de l'année, 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 pour pêcheurs au cours des dix années d'imposition précédentes étaient exemptées de l'exigence relative au remboursement des prestations.

Pour l'année d'imposition 2016, environ 169 300 prestataires ont remboursé un total de 250,6 millions de dollars en prestations d'a.-e., ce qui a légèrement changé comparativement à l'année précédente. Le nombre de prestataires ayant remboursé des prestations a diminué (-1,7 %) tandis que le montant total remboursé a augmenté (+1,3 %). Chaque prestataire d'a.-e. assujetti à la disposition de remboursement des prestations a remboursé en moyenne 1 480 $ en 2016, comparativement à 1 437 $ remboursés en 2015 (+43 $ ou +3,0 %). Ces prestataires ont reçu en moyenne 6 381 $ en prestations (tout type de prestations d'a.-e., y compris les prestations spéciales d'a.-e. et les prestations pour pêcheurs) en 2016, comparativement à 6 185 $ en 2015.

Au courant des cinq années fiscales de 2012 à 2016, il y a eu différentes variations du nombre de prestataires qui ont remboursé des prestations et du montant total remboursé. Le nombre de prestataires ayant remboursé a diminué en 2013 et 2016 mais a augmenté durant les autres années. À l'inverse, le montant total de prestations remboursées a augmenté à chacune des années, à l'exception de 2013 où il a baissé de 1,7 % par rapport à l'année précédente.

Le remboursement des prestations varie aussi selon les industries. Près des deux tiers (66,5 %) des personnes qui ont remboursé des prestations en 2016 avaient travaillé dans les industries productrices de biens et représentaient 68,0 % du montant total remboursé. Les industries productrices de services regroupaient 28,7 % des prestataires et 28,8 % du montant total des prestations repayées. Ces proportions sont restées stables au cours des dernières années (2012 à 2016).

* 2016 est l'année la plus récente pour laquelle des données sont disponibles.

** Le revenu net comprend le revenu d'emploi et les prestations d'a.-e. reçues au cours de l'année d'imposition.

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 freiné la croissance économique aux quatre coins du globe, et le Canada n'a pas été épargné. Lors de l'EF1516, la croissance annuelle du produit intérieur brut (PIB) réel au pays a ralenti à un point tel qu'elle a atteint le plus bas niveau jamais observé depuis l'EF0910 suite à la récession de l'EF0809[33]. Le ralentissement économique a entraîné des bouleversements marqués et prolongés sur l'emploi partout au Canada, tout particulièrement dans les régions où l'économie est axée sur les produits de base. Afin de fournir un soutien financier supplémentaire aux travailleurs déplacés dans les 15 régions économiques de l'a.-e.[34] les plus durement touchées par cet événement, le gouvernement du Canada a mis en place des mesures temporaires[35] afin d'offrir aux travailleurs admissibles des semaines supplémentaires de prestations régulières d'a.-e.

Cette mesure temporaire prévoyait une prolongation de cinq semaines (jusqu'à concurrence de 50) du nombre de semaines de prestations régulières de d'a.-e. pour tous les prestataires admissibles qui demeuraient dans les 15 régions économiques ciblées, avaient établi une demande entre le 4 janvier 2015 et le 8 juillet 2017, et étaient toujours au chômage. Les travailleurs de longue date avaient droit à 20 semaines supplémentaires, jusqu'à concurrence de 70[36,37]. Ces prestations supplémentaires ont été offertes pendant un an, à compter du 3 juillet 2016. Pour permettre aux bénéficiaires admissibles de demander ces semaines supplémentaires de prestations régulières, leur période de prestations a été prolongée de 12 semaines, en plus du nombre de semaines supplémentaires auxquelles ils avaient droit[38]. Par exemple, la période de prestations d'un bénéficiaire admissible à cinq semaines supplémentaires de prestations régulières en vertu cette mesure était prolongée de 17 (12+5). En ce qui concerne la période de prestations des travailleurs de longue date qui avaient droit à 20 semaines supplémentaires de prestations régulières (pour un total de 25), elle était prolongée de 12 semaines, tout comme chez les prestataires qui n'étaient pas des travailleurs de longue date. Les travailleurs de longue date avaient donc droit à une période prolongée de prestations de 37 semaines (12+25).

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

Les répercussions de cette mesure sur les demandes de prestations admissibles différaient selon la date à laquelle les demandes avaient été établies. Bien que cette mesure soit entrée en vigueur le 3 juillet 2016, les demandes établies à compter du 4 janvier 2015 pouvaient en bénéficier. Selon la date

---

[33] Source : Statistique Canada, Produit intérieur brut, en termes de dépenses, Canada, Tableau 36-10-0104-01.

[34] Ces régions sont les suivantes : Terre-Neuve-et-Labrador, Sudbury, Nord de l'Ontario, Nord du Manitoba, Saskatoon, Sud de la Saskatchewan, Nord de la Saskatchewan, Calgary, Edmonton, Nord de l'Alberta, Sud de l'Alberta, Sud intérieur de la Colombie-Britannique, Nord de la Colombie-Britannique, Whitehorse et Nunavut.

[35] Ces mesures étaient comprises dans la *Loi nº 1 d'exécution du budget de 2016*.

[36] Consultez l'annexe 2.1 pour obtenir la définition de travailleur de longue date.

[37] Les 20 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 20 à 12 pour les demandes de prestations des travailleurs de longue date établies entre le 30 octobre 2016 et le 25 février 2017, et à 5 pour les demandes de prestations établies entre le 26 février 2017 et le 8 juillet 2017.

[38] 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).

d'établissement, les demandes admissibles aux semaines supplémentaires de prestations régulières pouvaient être classées en trois catégories : les anciennes demandes réadmissibles, les demandes actives et les nouvelles demandes. Les différences entre celles-ci sont présentées ci-dessous.

Dans les régions touchées, certaines des demandes établies à compter du 4 janvier 2015 qui auraient pu être admissibles aux semaines supplémentaires de prestations régulières avaient déjà pris fin[39] lors de l'entrée en vigueur de la mesure le 3 juillet 2016. Pour aider les prestataires qui étaient toujours au chômage le 3 juillet 2016, il fut jugé que les périodes de prestations de ces demandes n'avaient pas pris fin. Ainsi, les prestataires étaient admissibles aux semaines supplémentaires de prestations régulières d'a.-e. Ces demandes étaient appelées « anciennes demandes réadmissibles ».

En plus de ces anciennes demandes réadmissibles, des demandes établies à compter du 4 janvier 2015 étaient toujours en cours[40] lors de l'entrée en vigueur de la mesure le 3 juillet 2016. Ces demandes étaient appelées des « demandes actives ».

Finalement, puisque la mesure temporaire permettant d'offrir des prestations supplémentaires fut mise en place pour un an, la date limite à laquelle un prestataire pouvait devenir admissible était le 8 juillet 2017. Les demandes établies entre la date d'entrée en vigueur de la mesure temporaire, soit le 3 juillet 2016, et cette date limite du 8 juillet 2017 étaient appelées des « nouvelles demandes ».

Comme susmentionné, bien que les trois catégories de demandes étaient admissibles aux semaines supplémentaires de prestations régulières, il importe de les différencier puisque les répercussions de la prolongation de la période de prestations étaient différentes pour chacune. Par exemple, les bénéficiaires associés aux anciennes demandes de prestations réadmissibles avaient droit à une nouvelle période de prestations leur permettant de recevoir les semaines supplémentaires puisque leur demande originale avait déjà pris fin lors de l'entrée en vigueur de la mesure. Par conséquent, ils ne pouvaient réclamer les prestations régulières d'a.-e. qu'ils n'avaient pas touchées lors de leur ancienne période de prestations de 52 semaines[41]. À l'inverse, 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, les semaines de prestations régulières ou de prestations spéciales auxquelles ils avaient droit au cours de leur période de prestations originale et qu'ils n'avaient pas réclamées.

Nouvelles demandes établies pour les semaines supplémentaires de prestations régulières de l'assurance-emploi dans les régions touchées par la baisse des prix des produits de base

Au cours de de l'exercice financier examiné, 283 600 demandes de prestations régulières d'a.-e. furent établies dans les 15 régions économiques de l'a.-e. touchées par le ralentissement économique. De ces demandes, 76 000 pouvaient potentiellement être admissibles à des prestations supplémentaires.

[39] 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.
[40] Une demande en cours est une demande pour laquelle le prestataire touche des prestations d'a.-e. ou pourrait toujours en toucher.
[41] Toutefois, les prestataires admissibles pouvaient demander des prestations spéciales, jusqu'au nombre maximal de semaines de prestations autorisé. Si le nouveau nombre de semaines de prestations auxquelles le prestataire a droit (nombre original en plus de la prolongation) était de 45 semaines ou moins, le nombre maximal de semaines combinées était de 50. Si ce nouveau nombre de semaines d'admissibilité était de plus de 45 semaines, alors le nombre maximal de semaines combinées représentait le nouveau nombre plus cinq semaines.

Comme le démontre le tableau 19, 29 800 demandes comportaient des semaines supplémentaires de prestations régulières lors de l'EF1718. Puisque la mesure était en vigueur jusqu'au 8 juillet 2017, uniquement les demandes établies pour des prestations régulières avaient été établie dans ces régions en avril, mai, juin et au cours de la première semaine de juillet 2017 étaient admissibles aux semaines supplémentaires, ce qui explique l'important écart entre le nombre de demandes ayant bénéficié de cette mesure au cours de l'EF1617 et le nombre de demandes ayant bénéficié de la mesure au cours de l'EF1718.

Tableau 19 – Demandes comportant des semaines supplémentaires de prestations par province ou territoire, sexe, âge et catégorie de prestataires, Canada, EF1415 à EF1718

Province ou territoire*	Nombre de demandes comportant des semaines de prestations supplémentaires		Part des demandes comportant des prestations supplémentaires parmi les demandes potentiellement admissibles (%)		Distribution des demandes parmi toutes celles comportant des prestations supplémentaires (part en %)		Demandes de prestations établies entre le 4 janvier 2015 et le 31 mars 2018		
	EF1617[r]	EF1718	EF1617[r]	EF1718	EF1617[r]	EF1718	Nombre de demandes comportant des semaines de prestations supplémentaires	Part des demandes comportant des prestations supplémentaires parmi les demandes potentiellement admissibles (%)	Distribution des demandes parmi toutes celles comportant des prestations supplémentaires (%)
Terre-Neuve-et-Labrador	26 710	6 220	60,5 %	45,3 %	18,9 %	20,9 %	64 910	57,5 %	18,3 %
Ontario	13 160	3 380	47,0 %	44,4 %	9,3 %	11,4 %	34 390	46,4 %	9,7 %
Manitoba	3 510	1 040	49,1 %	45,8 %	2,5 %	3,5 %	8 550	47,8 %	2,4 %
Saskatchewan	13 890	3 090	46,7 %	38,1 %	9,8 %	10,4 %	34 010	44,7 %	9,6 %
Alberta	63 270	12 000	42,1 %	35,6 %	44,8 %	40,3 %	161 640	42,1 %	45,6 %
Colombie-Britannique	19 710	3 850	45,5 %	37,9 %	14,0 %	12,9 %	48 890	43,4 %	13,8 %
Yukon	590	80	60,8 %	57,1 %	0,4 %	0,3 %	1 160	48,7 %	0,3 %
Nunavut	350	100	51,5 %	37,0 %	0,2 %	0,3 %	890	54,3 %	0,3 %
Sexe									
Hommes	86 540	17 290	44,6 %	40,5 %	61,3 %	58,1 %	221 960	43,2 %	62,6 %
Femmes	54 650	12 470	49,5 %	37,5 %	38,7 %	41,9 %	132 480	49,5 %	37,4 %
Catégorie d'âge									
24 ans et moins	14 220	2 630	36,5 %	36,1 %	10,1 %	8,8 %	33 440	33,5 %	9,4 %
25 à 44 ans	58 320	12 240	42,3 %	36,0 %	41,3 %	41,1 %	145 620	41,1 %	41,1 %
45 à 54 ans	31 450	6 630	48,3 %	38,3 %	22,3 %	22,3 %	81 540	48,6 %	23,0 %
55 ans et plus	37 200	8 260	59,6 %	47,3 %	26,3 %	27,8 %	93 840	58,8 %	26,5 %
Catégorie de prestataires de l'a.-e. *									
Travailleur de longue date	33 730	5 670	39,3 %	28,9 %	23,9 %	19,1 %	94 830	40,6 %	26,8 %
Prestataire qui n'est pas un travailleur de longue date	107 460	24 090	49,2 %	42,7 %	76,1 %	80,9 %	259 610	47,4 %	73,2 %
État de la demande									
Ancienne demande de prestations réadmissible	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	77 090	50,1 %	21,7 %
Active ou nouvelle	141 190	29 760	46,4 %	39,2 %	100,0 %	100,0 %	277 350	44,2 %	78,3 %
Canada	**141 190**	**29 760**	**46,4 %**	**39,2 %**	**100,0 %**	**100,0 %**	**354 440**	**45,4 %**	**10,0 %**

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.

[r] Données révisées.

* Aucune des régions économiques de l'a.-e. de l'Île-du-Prince-Édouard, de la Nouvelle-Écosse, du Nouveau-Brunswick, du Québec et des Territoires du Nord-Ouest n'a été touchée.

** Consultez l'annexe 2.1 pour obtenir la définition des catégories de prestataires 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 10 % des données administratives de l'a.-e.

Au cours de l'EF1718, l'Alberta et Terre-Neuve-et-Labrador comptaient les plus grandes parts des demandes comprenant des semaines supplémentaires de prestations régulières, du fait que la majorité des industries canadiennes axées sur les produits de base sont concentrées dans ces provinces. En

termes de sexe et de groupe d'âge, une plus grande part des demandes était établie par les hommes (58,1 %) et les prestataires âgés de 25 à 44 ans (41,1 %). Les prestataires qui n'étaient pas des travailleurs de longue date ont continué d'établir la majorité des demandes. Le tableau 19 présente également la proportion de demandes comportant des prestations régulières supplémentaires parmi l'ensemble des demandes admissibles. Au cours de l'EF1718, à l'échelle nationale, 39,2 % des demandes admissibles comprenaient des semaines supplémentaires dans le cadre de la mesure, une diminution par rapport à 46,4 % pendant l'EF1617.

Le tableau 19 présente également le nombre et la proportion de demandes comportant des semaines supplémentaires de prestations régulières depuis l'entrée en vigueur de la mesure le 4 janvier 2015. En date du 31 mars 2018, 354 440 demandes comportaient des semaines supplémentaires, ce qui représentait 45,4 % de l'ensemble des demandes potentiellement admissibles. De ce nombre, 77 090 étaient des anciennes demandes de prestations réadmissibles (21,7 % du nombre total) tandis que 277 350 étaient des demandes actives ou de nouvelles demandes (78,3 % du nombre total).

Même si certains prestataires admissibles n'ont pas eu recours aux semaines supplémentaires offertes dans le cadre de la mesure d'aide temporaire, ils 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'EF1718, près de 134 700 respectaient ces critères (voir le tableau 20). De plus, en date du 31 mars 2018, près de 74 800 demandes étaient associées à la fois aux semaines supplémentaires de prestations de l'a.-e. offertes par la mesure, et à des semaines de prestations régulières non demandées au cours de la période de prestations originale ou encore à des semaines de prestations spéciales demandées au cours de la prolongation de la période de prestations, ou encore les deux, depuis l'entrée en vigueur de cette mesure le 4 janvier 2015.

Tableau 20 – Demandes de prestations d'assurance-emploi 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, EF1415 à EF1718

Type de prestations versées en vertu de la mesure de soutien temporaire	Nombre de demandes de prestations établies		En tant que proportion des demandes admissibles établies (%)		Demandes de prestations établies entre le 4 janvier 2015 et le 31 mars 2018	
	EF1617[r]	EF1718	EF1617[r]	EF1718	Nombre de demandes de prestations	En tant que proportion des demandes admissibles établies (%)
Semaines supplémentaires de prestations régulières d'a.-e. seulement	110 330	25 380	36,2 %	33,4 %	279 600	35,8 %
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	30 860	4 380	10,1 %	5,8 %	74 840	9,6 %
Sous-total de demandes comportant au moins une semaine supplémentaire de prestations régulières d'a.-e.	141 190	29 760	46,4 %	39,2 %	354 440	45,4 %
Seulement des semaines de la période originale ou semaines de prestations spéciales pendant la prolongation de la période de prestations	57 080	20 020	18,8 %	26,3 %	134 710	17,2 %
Canada	**198 270**	**49 780**	**65,1 %**	**65,5 %**	**489 150**	**62,6 %**

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

[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.

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

Des 489 200 demandes ayant bénéficié de la prolongation temporaire des prestations régulières d'a.-e. dans les 15 régions économiques de l'a.-e. depuis l'entrée en vigueur de la mesure, 221 000 ont été complétées[42] au cours de l'exercice financier examiné, comparativement à 202 600 l'année précédente. Durant l'EF1718, la majorité de ces demandes provenaient de l'Alberta (43,8 %), puis de Terre-Neuve-et-Labrador (18,9 %) et de la Colombie-Britannique (14,0 %). La durée moyenne de ces demandes était de 38,0 semaines (27,7 semaines en excluant les semaines associées à la mesure de soutien temporaire) — voir le tableau 21.

Les demandes de prestations régulières d'a.-e. qui ont bénéficié de de la mesure temporaire avaient un taux de prestations hebdomadaire moyen de 465 $ au cours de l'EF1718, soit une légère augmentation par rapport au taux de 461 $ de l'exercice précédent. Ce montant se compare à celui de 479 $ pour les demandes de prestations régulières établies dans les régions touchées qui n'ont pas bénéficié de la

[42] 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.

mesure de soutien. Les demandes de prestations régulières complétées au cours de l'EF1718 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 ont reçu en moyenne 16 654 $ pendant toute leur durée. En excluant les semaines de prestations reçues en raison de la mesure d'aide temporaire, ces demandes ont reçu en moyenne 11 966 $ en prestations d'a.-e. En comparaison, les demandes de prestations régulières d'a.-e. établies dans les régions qui n'ont pas bénéficié de la mesure de soutien ont reçu en moyenne 7 532 $ au cours de l'EF1718.

Tableau 21 – Demandes complétées d'assurance-emploi 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, EF1617 à EF1718

Province ou territoire*	Excluant les semaines de prestations versées en vertu de la mesure de soutien temporaire				Comprenant les semaines de prestations versées en vertu de la mesure de soutien temporaire			
	Durée moyenne de la demande (en semaines)		Moyenne des prestations totales versées par demande ($)**		Durée moyenne de la demande (en semaines)		Moyenne des prestations totales versées par demande ($)**	
	EF1617r	EF1718p	EF1617r	EF1718p	EF1617r	EF1718p	EF1617r	EF1718p
Terre-Neuve-et-Labrador	33,4	31,7	13 345 $	12 463 $	41,1	40,4	16 542 $	16,136
Ontario	27,8	25,8	11 263 $	10 404 $	35,6	35,1	14 484 $	14 329 $
Manitoba	31,3	30,5	12 670 $	12 170 $	38,7	39,1	15 768 $	15 763 $
Saskatchewan	27,4	25,9	12 012 $	11 198 $	35,9	36,0	15 800 $	15 677 $
Alberta	27,6	27,5	12 836 $	12 743 $	36,9	39,1	17 188 $	18 186 $
Colombie-Britannique	26,0	25,2	11 075 $	10 489 $	33,9	34,6	14 381 $	14 477 $
Yukon	22,5	22,7	10 374 $	10 629 $	30,8	31,1	14 107 $	14 634 $
Nunavut	35,6	33,1	16 772 $	15 723 $	43,3	42,1	20 352 $	20 054 $
Sexe								
Hommes	28,8	27,6	13,357 $	12 757 $	37,5	38,3	17 429 $	17 835 $
Femmes	27,9	27,8	10,778 $	10 625 $	36,1	37,3	14 073 $	14 412 $
Catégorie d'âge								
24 ans et moins	27,2	25,9	11 775 $	10 530 $	33,5	33,0	14 537 $	13 608 $
25 à 44 ans	28,4	27,4	12 567 $	12 014 $	36,6	37,5	16 257 $	16 581 $
45 à 54 ans	28,6	27,8	12 501 $	12 094 $	37,6	38,3	16 523 $	16 803 $
55 ans et plus	29,1	28,7	12 419 $	12 310 $	38,8	40,3	16 652 $	17 436 $
Catégorie de prestataires de l'a.-e.*								
Travailleur de longue date	28,1	28,4	13 240 $	13 345 $	44,8	46,3	20 934 $	21 695 $
Prestataire qui n'est pas un travailleur de longue date	28,5	27,4	12 208 $	11 378 $	34,9	34,4	14 954 $	14 377 $
Type de prestations versées en vertu de la mesure de soutien temporaire								
Demandes comportant seulement des semaines de prestations régulières supplémentaires	30,2	33,7	13 096 $	14 340 $	38,2	43,0	16 609 $	18 438 $
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	19,9	16,8	9 036 $	7 462 $	28,7	26,2	13 075 $	11 734 $
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	28,3	12 905 $	12 610 $	40,5	43,4	18 011 $	19 469 $
Canada	**28,5**	**27,7**	**12 426 $**	**11 966 $**	**37,0**	**38,0**	**16 217 $**	**16 564 $**

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.

r Données révisées.

* Aucune des régions économiques de l'a.-e. de l'Île-du-Prince-Édouard, de la Nouvelle-Écosse, du Nouveau-Brunswick, du Québec et des Territoires du Nord-Ouest n'a été touchée.

** Montant moyen de prestations d'a.-e. versées (régulières ou spéciales) par demande dans le cadre des demandes établies pour des prestations régulières et qui se sont complétées lors de l'exercice financier.

*** Consultez l'annexe 2.1 pour obtenir les définitions 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

Le taux d'épuisement (comprenant à la fois l'épuisement de la période de prestations et l'épuisement des semaines de prestations) des demandes complétées au cours de l'EF1718 était de 52,6 %. Ce taux passait à 78,0 % sans les semaines supplémentaires de prestations offertes dans le cadre de la mesure temporaire. Cette situation démontre que bien que près de la moitié des demandes complétées aient été épuisées lors de la période examinée dans ces régions, une proportion encore plus grande de chômeurs aurait utilisé l'ensemble de leurs semaines de prestations ou atteint la fin de leur période de prestations sans cette mesure.

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

Au cours de l'exercice financier examiné, 868,3 millions de dollars ont été versés aux prestataires de l'a.-e. qui ont bénéficié de la prolongation temporaire des prestations régulières dans les régions touchées, comparativement à 998,4 $ lors de l'exercice précédent. De ce montant total au cours de l'EF1718, 510,3 millions de dollars ont été versés aux bénéficiaires ayant bénéficié des semaines supplémentaires en vertu de la mesure d'aide, tandis que les 358,1 millions de dollars restants étaient associés au versement des prestations aux prestataires qui avaient été qualifiés aux prestations régulières d'a.-e avant la mise en œuvre de la mesure de soutien temporaire ou aux prestations spéciales versées pendant la prolongation de la période de prestations.

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

Les prestataires admissibles qui ont établi 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 réel dans la région économique de l'a.-e. où réside le prestataire au moment où la demande 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 complétées[43] au cours de l'exercice financier analysé. Les statistiques pour cet exercice financier 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 référence. Des durées maximales plus élevées sont associées à un plus grand nombre 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. Ce faisant, le pays est divisé en 62 régions économiques. En général, lorsque le taux de chômage grimpe 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 à une conjoncture changeante.

La durée réelle d'une demande de prestations est le nombre de semaines de prestations régulières d'a.-e. qu'un prestataire reçoit pendant une période de prestations. La durée réelle est généralement plus courte que la durée maximale, reflétant les circonstances qui peuvent entraîner une réduction du recours aux prestations régulières d'a.-e. au cours de la 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).

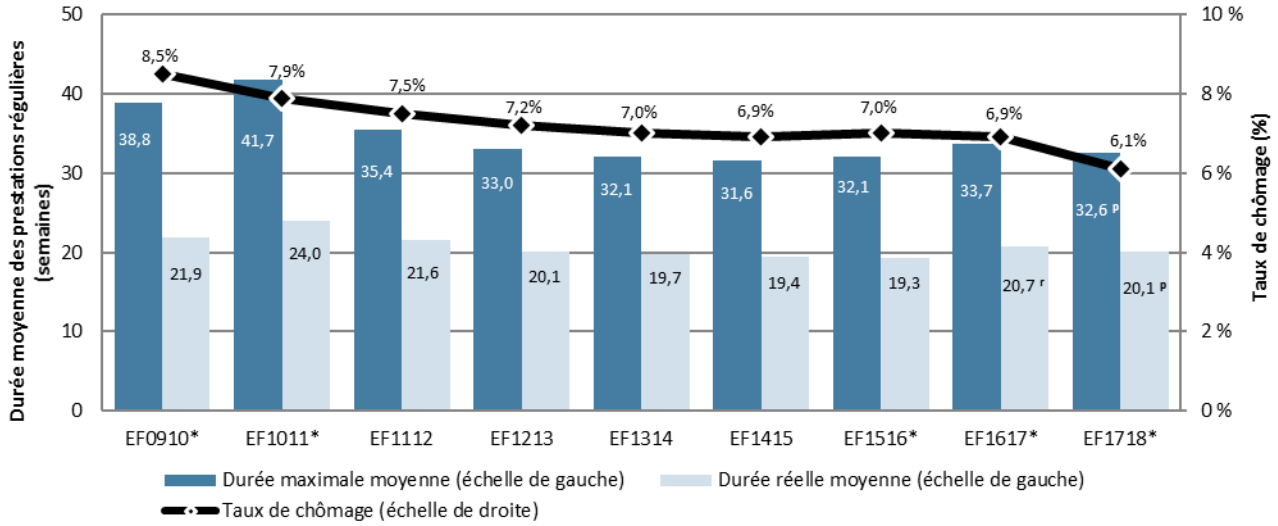
La durée maximale moyenne des demandes de prestations régulières d'a.-e. complétés au cours de l'EF1718 a baissé de 1,1 semaine, passant de 33,7 semaines durant l'EF1617 à 32,6 semaines. La durée réelle moyenne a également diminué de 0,6 semaine pour atteindre 20,1 semaines (voir le graphique 22). Ces deux reculs sont entre autres attribuables à l'amélioration continue du marché du travail dans plusieurs provinces et territoires ainsi qu'à la réduction progressive de l'impact des mesures temporaires de l'a.-e. de la *Loi n^{o} 1 d'exécution du budget de 2016*, qui offrait des semaines supplémentaires de prestations de l'a.-e. dans les 15 régions les plus durement touchées par la diminution des prix des produits de base[44].

---

[43] 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.

[44] Les 15 régions où l'économie est axée sur les produits de bases 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.

Graphique 22 – Durée réelle et maximale moyennes des prestations régulières d'assurance-emploi et taux de chômage, Canada, EF0910 à EF1718



Remarque : Comprend toutes les demandes complétées au cours de l'exercice financier pour lesquelles au moins un dollar a été versé en prestations régulières.
* Coïncide avec les mesures temporaires de l'a.-e. qui augmentaient le nombre maximal de semaines pour le versement de prestations régulières.
[p] Données préliminaires.
[r] Données révisées.
Sources : EDSC, données administratives de l'a.-e. (pour les données sur la durée des prestations régulières), et Statistique Canada, Enquête sur la population active, tableau 14-10-0287-01 (pour les données sur les taux de chômage). Les données d'EDSC reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'a.-e.

En général, la durée maximale moyenne des demandes de prestations régulières d'a.-e. complétées au cours de l'EF1718 a considérablement varié selon les provinces et territoires, reflétant les différences entre les marchés du travail et les caractéristiques de la population active. À l'instar de l'année précédente, le Nunavut (45,3 semaines) et l'Alberta (44,3 semaines) affichaient les durées maximales moyennes les plus élevées. À l'inverse, le Québec et l'Ontario avaient les moyennes les plus faibles, soit 28,8 semaines et 30,0 semaines respectivement (voir le tableau 22).

Les travailleurs de longue date sont généralement plus susceptibles d'accumuler un nombre d'heures d'emploi assurable bien au-dessus des normes minimales requises pour toucher des prestations régulières d'a.-e. Donc, ils ont tendance à profiter d'un plus grand nombre de semaines de prestations (39,0 semaines au cours de l'exercice financier examiné) par rapport aux prestataires fréquents (29,7 semaines) qui affichaient en moyenne des périodes d'emploi plus courtes.

En ce qui concerne la durée réelle moyenne des prestations régulières, les fluctuations étaient généralement alignées avec celles observées de 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, comme ce fut le cas pendant le dernier exercice, l'Alberta (+3,9 semaines), suivi du Nunavut (+1,4 semaine) et la Saskatchewan (+1,0 semaine) ont enregistré les augmentations les plus importantes de la durée réelle moyenne au cours de l'EF1718.

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, EF1617 à EF1718

	Durée maximale moyenne (semaines)			Durée réelle moyenne (semaines)		
	EF1617	EF1718[p]	Écart (en %)	EF1617	EF1718[p]	Écart (en %)
Province ou territoire						
Terre-Neuve-et-Labrador	42,3[r]	43,5	+2,9%	31,8[r]	32,4	+1,8%
Île-du-Prince-Édouard	33,8	34,1	+0,9%	23,3[r]	22,9	-1,5%
Nouvelle-Écosse	33,4	32,5	-2,6%	23,3[r]	22,5	-3,2%
Nouveau-Brunswick	34,4	33,4	-2.,8%	23,6[r]	22,3	-5,6%
Québec	30,1	28,8	-4,4%	18,2[r]	16,7	-8,4%
Ontario	31,1	30,0	-3,7%	18,9[r]	17,4	-7,5%
Manitoba	32,0[r]	31,1	-3,0%	19,3[r]	19,1	-1,2%
Saskatchewan	41,5[r]	40,3	-3,1%	24,8[r]	25,9	+4,2%
Alberta	44,8[r]	44,3	-1,2%	24,5	28,4	+15,8%
Colombie-Britannique	32,9[r]	32,3	-2,0%	20,3[r]	19,7	-2,8%
Yukon	31,7[r]	30,1	-4,9%	21,0[r]	21,4	+2,0%
Territoires du Nord-Ouest	34,1[r]	31,0	-9,2%	21,6[r]	22,3	+3,3%
Nunavut	44,0[r]	45,3	+2,8%	31,2[r]	32, 6	+4,6%
Sexe						
Hommes	34,4	33,3	-3,1%	20,9[r]	20,3	-3,0%
Femmes	32,5	31,5	-3,0%	20,3[r]	19,7	-2,6%
Catégorie d'âge						
24 ans et moins	32,2	30,8	-4,4%	18,7[r]	17,5	-6,3%
25 à 44 ans	34,1	32,7	-4,0%	19,6[r]	19,1	-2,9%
45 à 54 ans	34,3	33,5	-2,2%	21,4[r]	20,8	-2,9%
55 ans et plus	32,9	32,3	-1,9%	22,9[r]	22,3	-2,7%
Catégorie de prestataires de l'a.-e.*						
Travailleurs de longue date	40,2[r]	39,0	-3,0%	20,0	21,0	+4,8%
Prestataires occasionnels	31,9	30,6	-3,9%	20,1[r]	18,9	-5,7%
Prestataires fréquents	30,2	29,7	-1,8%	23,1[r]	21,9	-5,1%
Canada	**33,7**	**32,6**	**-3,2%**	**20,7[r]**	**20,1**	**-2,9%**

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 un dollar a été versé en prestations régulières d'a.-e.

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

[p] Données préliminaires.

[r] Données révisées.

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

Les demandes de prestations régulières d'a.-e. du secteur de l'exploitation minière et de l'extraction de pétrole et de gaz avaient en moyenne la durée maximale la plus longue (43,2 semaines), et elles étaient suivies par celles du secteur des services publics (35,4 semaines). Les niveaux plus élevés de la durée maximale dans ces industries, relativement à la moyenne nationale (32,6 semaines), s'expliquent en partie par une grande proportion de prestataires admissibles en tant que travailleurs de longue date.

En ce qui concerne la durée réelle, les demandes complétées pour les prestations régulières d'a.-e. présentées par les travailleurs du secteur de l'exploitation minière et de l'extraction de pétrole et de gaz (27,0 semaines) avaient les durées moyennes les plus longues au cours de l'exercice financier examiné, suivies par celles du secteur des finances et des assurances (24,2 semaines) (consulter l'annexe 2.6.2). Comme les années précédentes, l'industrie des services d'enseignement (12,6 semaines) a affiché une durée réelle moyenne considérablement plus faible que la moyenne nationale. Cette situation découle de la nature saisonnière de l'industrie et de la « période d'inactivité » bien définie et relativement courte en été.

Proportion des semaines de prestations régulières utilisées

Quant à la durée des prestations régulières, 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.

La proportion moyenne de semaines de prestations régulières d'a.-e. utilisées à l'EF1718, soit le nombre moyen de semaines de prestations régulières que les prestataires reçoivent en tant que pourcentage du maximum auxquels ils ont droit, a diminué de 0,7 point de pourcentage par rapport à l'exercice financier précédent pour s'établir à 63,6 %. Cette proportion était plus élevée dans les territoires et dans les provinces de l'Atlantique, où plus de 69 % des semaines de prestations ont été utilisées, et plus faible en Ontario et au Québec soit environ 61 %. Comme le montre le tableau 23, la plus importante augmentation de cette proportion par rapport au dernier exercice financier a été observée dans les Territoires du Nord-Ouest, en Alberta et au Yukon.

Selon le sexe, les femmes et les hommes ont utilisé un pourcentage semblable de leurs semaines de prestations régulières au cours de l'EF1718.

Selon le groupe d'âge, comme les dernières années, les prestataires de 55 ans et plus ont utilisé un nombre plus élevé de leurs semaines de prestations régulières que ceux de 24 ans et moins. En général, ce phénomène est probablement attribuable à des périodes de chômage plus longues et à une durée réelle plus courte des prestations pour les prestataires âgés par rapport à celles des prestataires plus jeunes.

De plus, les prestataires travaillant pendant une période de prestations peuvent être plus actifs et peuvent également reporter des semaines de prestations. Par conséquent, en moyenne, les prestataires travaillant pendant une période de prestations utilisent un nombre moins élevé de semaines de prestations (60,1 % au cours de l'exercice financier examiné) que ceux pour qui ce ne fut pas le cas (67,4 %).

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, Canada, EF1314 à EF1718

	Proportion de semaines de prestations régulières d'assurance-emploi utilisées				
	EF1314	**EF1415**	**EF1516**	**EF1617[r]**	**EF1718[p]**
Province ou territoire					
Terre-Neuve-et-Labrador	69,1 %	70,8 %	69,1 %	76,7 %	75,7 %
Île-du-Prince-Édouard	72,3 %	71,6 %	73,0 %	71,9 %	70,3 %
Nouvelle-Écosse	70,3 %	70,5 %	72,1 %	72,4 %	72,2 %
Nouveau-Brunswick	66,0 %	68,0 %	69,4 %	71,0 %	69,5 %
Québec	62,7 %	63,4 %	63,9 %	63.7%	61,7 %
Ontario	62,7 %	62,5 %	61,8 %	62.6%	60,4 %
Manitoba	60,8 %	60,2 %	61,8 %	62.6%	63,4 %
Saskatchewan	57,6 %	58,5 %	54,0 %	63.2%	66,0 %
Alberta	57,6 %	58,8 %	52,4 %	58.7%	64,4 %
Colombie-Britannique	65,5 %	64,6 %	63,4 %	64.8%	63,7 %
Yukon	56,6 %	66,2 %	66,7 %	71.7%	75,1 %
Territoires du Nord-Ouest	62,5 %	58,5 %	73,8 %	65.2%	75,2 %
Nunavut	66,3 %	76,1 %	68,6 %	71.2%	73,2 %
Sexe					
Hommes	63,1 %	63,9 %	63,4 %	64,5 %	63,6 %
Femmes	64,1 %	63,6 %	62,6 %	64,0 %	63,7 %
Catégorie d'âge					
24 ans et moins	59,8 %	60,0 %	59,9 %	60.7%	59,5 %
25 à 44 ans	60,7 %	61,0 %	60,2 %	60.9%	60,6 %
45 à 54 ans	63,9 %	63,9 %	63,5 %	65.0%	63,7 %
55 ans et plus	70,6 %	70,9 %	70,1 %	72.3%	71,0 %
Catégorie de prestataires de l'a.-e.					
Travailleurs de longue date	54,2 %	52,9 %	50,0 %	51.7%	52,9 %
Prestataires occasionnels	62,6 %	63,0 %	63,5 %	64.9%	63,8 %
Prestataires fréquents	74,4 %	75,5 %	76,2 %	78.1%	76,0 %
État de travail pendant une période de prestations de l'a.-e.					
Ne travaillant pas pendant une période de prestations	66,8 %	67,0 %	66,0 %	67.6%	67,4 %
Travaillant pendant une période de prestations	60,3 %	60,7 %	60,4 %	61.1%	60,1 %
Canada	**63,5 %**	**63,8 %**	**63,1 %**	**64.3%**	**63,6 %**

[p] Estimations préliminaires.

[r] Données révisées.

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

Les régions où le taux de chômage est élevé sont souvent également caractérisées par des conditions du marché du travail plus difficiles, ce qui s'explique en partie par la prévalence de l'emploi saisonnier dans ces dernières. Il y a donc une plus grande proportion de prestataires fréquents d'a.-e. dans les régions où le taux de chômage est élevé que dans les régions où il est plus faible. Puisque les prestataires fréquents ont tendance à utiliser un plus grand pourcentage de leurs semaines de prestations, la proportion de semaines de prestations régulières utilisées est plus importante pour les demandes établies dans les régions où le taux de chômage est au-dessus de 13,0 % (voir le tableau 24).

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, EF1617 à EF1718

	Demandes complétées pour des prestations régulières			Proportion de semaines de prestations utilisées		
	Nombre pour EF1617[r]	Nombre pour EF1718[p]	Écart (en %)	Proportion pour EF1617[r]	Proportion pour EF1718[p]	Écart (pts de %)
Nombre de semaines de prestations régulières de l'a.-e. auxquelles le bénéficiaire est admissible						
De 14 à 19 semaines	116 560	171 820	+47,4 %	83,3 %	82,4 %	-0,9
De 20 à 24 semaines	222 210	238 600	+7,4 %	76,5 %	73,4 %	-3,1
De 25 à 29 semaines	218 910	208 360	-4,8 %	66,6 %	62,8 %	-3,8
De 30 à 34 semaines	168 500	175 850	+4,4 %	62,9 %	60,5 %	-2,4
De 35 à 39 semaines	265 920	319 040	+20,0 %	58,2 %	53,6 %	-4,6
De 40 à 44 semaines	215 400	149 870	-30,4 %	59,4 %	57,8 %	-1,6
45 semaines ou plus	184 440	186 490	+1,1 %	50,7 %	59,8 %	9,1
Taux de chômage dans la région économique au moment où la demande a été établie						
6,0 % ou moins	195 270	269 800	+38,2 %	64,9 %	58,4 %	-6,5
Entre 6,1 % et 8,0 %	640 170	706 260	+10,3 %	63,0 %	62,9 %	-0,1
Entre 8,1 % et 10,0 %	297 200	204 430	-31,2 %	63,1 %	65,7 %	2,7
Entre 10,1 % et 13,0 %	103 550	96 620	-6,7 %	62,7 %	64,3 %	1,6
13,1 % ou plus	155 750	172 920	+11,0 %	72,1 %	72,1 %	0,0
Canada	**1 391 940**	**1 450 030**	**+4,2 %**	**64,3 %**	**63,6 %**	**-0,7**

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 un dollar a été versé en prestations régulières.

[p] Estimations préliminaires.

[r] Données révisées.

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

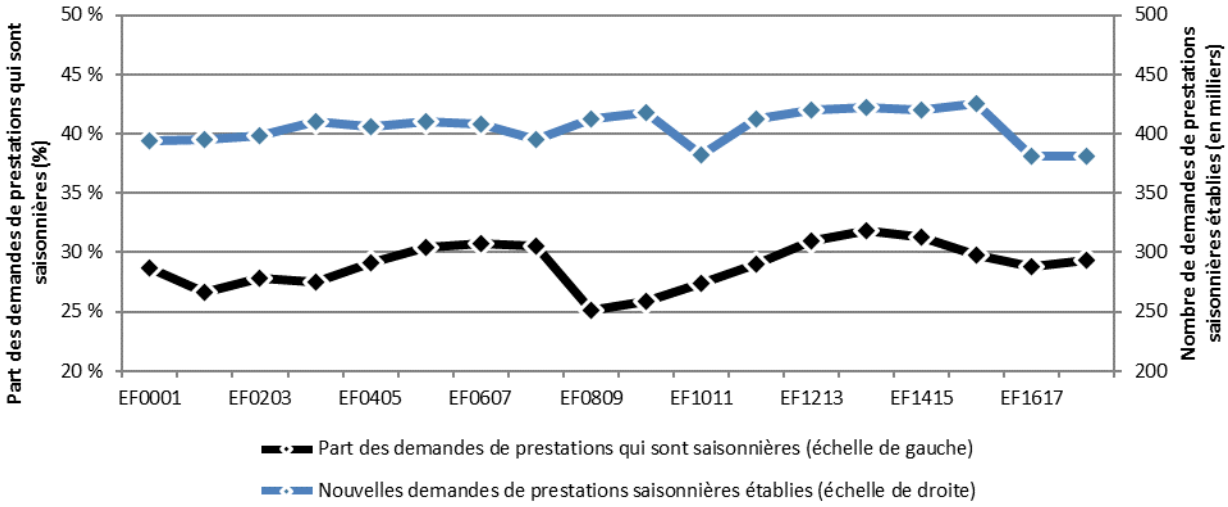
2.2.6 Prestations régulières d'assurance-emploi et prestataires saisonniers

Les prestataires de l'a.-e. qui, au cours des cinq années précédant l'année de référence, ont présenté au moins trois demandes de prestations régulières ou 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 saisonniers[45]. Par définition, la catégorie des prestataires saisonniers chevauche celles des prestataires fréquents, des prestataires occasionnels et des travailleurs de longue date[46].

Le nombre total de demandes de prestations saisonnières au cours de l'EF1718 était de 410 500, en hausse de 0,5 % par rapport à 408 400 à l'EF1617. Parmi ces demandes, 381 100 (92,8 %) étaient des demandes de prestations régulières saisonnières, et les autres, soit 29 400 (7,2 %) étaient des prestations de l'a.-e. pour pêcheurs. L'analyse présentée dans les sous-sections suivantes porte sur les demandes saisonnières de prestations régulières[47].

Pour l'EF1718, les demandes saisonnières de prestations régulières représentaient 29,3 % de toutes les demandes de prestations régulières, soit une faible augmentation pour la première fois depuis l'EF1314, ce qui est légèrement supérieur à la moyenne de 28,9 % sur dix ans (voir le graphique 23).

Graphique 23 – Demandes saisonnières de prestations régulières d'assurance-emploi*, Canada, EF0001 à EF1718



Remarque : Comprend les demandes pour lesquelles au moins 1 $ de prestations régulières d'a.-e. a été versé.
*Voir l'annexe 2.1 pour les définitions de demandes de prestations saisonnières mentionnées dans ce graphique.
Source : Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'a.-e. Les données reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'a.-e.

Le tableau 25 illustre le nombre de demandes de prestations régulières, le nombre de demandes saisonnières de prestations régulières et la proportion des demandes de prestations régulières qui sont saisonnières. Cette information est présentée en fonction de la province ou du territoire, du sexe, de la

[45] La « même période de l'année » se définit comme étant les 8 semaines qui précèdent et les 8 semaines qui suivent l'établissement de la demande, soit une période totale de 17 semaines.
[46] Voir l'annexe 2.1 pour plus d'information sur les catégories de prestataires d'a.-e.
[47] Voir la section 2.4 pour plus d'information sur les demandes de prestations pour pêcheurs.

catégorie d'âge et de l'industrie pour l'EF1718. Le tableau montre que la part des demandes saisonnières de prestations régulières est plus élevée dans les provinces de l'Atlantique, spécifiquement à l'Île-du-Prince-Édouard et au Nouveau-Brunswick. Elle est également relativement élevée au Québec par rapport aux provinces de l'Ouest et aux territoires, où on observe des proportions beaucoup plus faibles de demandes saisonnières de prestations régulières.

Tableau 25 – Demandes de prestations régulières* et demandes saisonnières de prestations régulières**, selon la région, le sexe, l'âge et l'industrie, Canada, EF1718

Région	Demandes de prestations régulières (nombre)	Demandes saisonnières de prestations régulières (nombre)	Demandes saisonnières de prestations régulières en % du total des demandes de prestations régulières	Demandes saisonnières de prestations régulières en % du total des demandes saisonnières de prestations
Terre-Neuve-et-Labrador	62 170	14 630	23,5 %	3,8 %
Île-du-Prince-Édouard	16 430	8 340	50,8 %	2,2 %
Nouvelle-Écosse	63 880	25 340	39,7 %	6,6 %
Nouveau-Brunswick	70 610	33 890	48,0 %	8,9 %
Québec	399 080	157 360	39,4 %	41,3 %
Ontario	373 130	96 070	25,7 %	25,2 %
Manitoba	40 230	10 320	25,7 %	2,7 %
Saskatchewan	35 190	3 790	10,8 %	1,0 %
Alberta	112 400	7 690	6,8 %	2,0 %
Colombie-Britannique	122 410	22 960	18,8 %	6,0 %
Territoires	4 180	720	17,2 %	0,2 %
Sexe				
Hommes	788 880	235 580	29,9 %	61,8 %
Femmes	510 830	145 530	28,5 %	38,2 %
Catégorie d'âge				
24 ans et moins	118 750	7 930	6,7 %	2,1 %
25 à 44 ans	571 930	144 000	25,2 %	37,8 %
45 à 54 ans	289 420	98 730	34,1 %	25,9 %
55 ans et plus	319 610	130 450	40,8 %	34,2 %
Industrie				
Industries productrices de biens	502 080	165 890	33,0 %	43,5 %
Industries productrices de services	764 150	208 910	27,3 %	54,8 %
Non classées	33 480	6 310	18,8 %	1,7 %
Canada	**1 299 710**	**381 110**	**29,3 %**	**100,0 %**

* Comprend les demandes pour lesquelles au moins 1 $ en prestations régulières d'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 pour lesquelles les prestataires 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'a.-e. Les données reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'a.-e.

La part des demandes saisonnières de prestations régulières est similaire pour les hommes et les femmes. En fonction de groupes d'âge, la part la plus importante revient aux prestataires de 55 ans et plus, tandis qu'elle est particulièrement faible chez ceux de 24 ans ou moins. Bien qu'une proportion plus grande de jeunes sont des travailleurs saisonniers par rapport aux autres groupes d'âge, ils sont plus enclins à quitter leur emploi pour retourner à l'école – ce qui n'est pas un motif valable de départ en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi* pour toucher des prestations (voir la sous-section 2.2.2 pour une discussion détaillée sur la couverture, l'admissibilité et l'accès à l'a.-e. à).

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 du 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. Cette définition diffère de celle utilisée par l'a.-e., laquelle n'est pas basée sur le secteur d'emploi du prestataire, mais plutôt sur l'historique récent des prestations régulières ou pour pêcheurs de l'a.-e. reçues et utilisées.

Selon l'EPA, le nombre de travailleurs saisonniers était de 425 500 au cours de l'EF1718*, soit une diminution de 3,3 % par rapport à l'EF1617. Ils représentaient 2,7 % de tous les employés et 19,9 % de tous les employés temporaires durant l'EF1718, soit un léger changement par rapport à l'exercice financier précédent.

Historiquement, les hommes âgés de 15 à 24 ans sont plus enclins à occuper un emploi saisonnier, ce qui est attribuable aux emplois d'été pour les étudiants. Selon l'EPA, les hommes représentaient 64,2 % de tous employés saisonniers au cours de l'EF1718. Les travailleurs âgés de 15 à 24 ans constituaient 40,8 % de tous les employés saisonniers de l'EF1718.

*Statistique Canada, Enquête sur la population active, tableau 14-10-0071-01.

Dans les industries, la proportion des demandes saisonnières de prestations régulières est plus élevée dans les industries productrices de biens que dans celles productrices de services. Comme décrit dans le tableau 25, la fréquence plus élevée de prestataires saisonniers dans les provinces de l'Atlantique peut être attribuée à la composition des industries de cette région, qui comprend une importante proportion d'industries productrices de biens, entraînant un nombre d'emplois saisonniers beaucoup plus élevé dans ce secteur par rapport au reste du pays.

Le tableau 26 présente la répartition des demandes saisonnières de prestations régulières d'a.-e. par trimestre au cours de l'EF1718. Près de la moitié (47,4 %) des demandes saisonnières de prestations régulières ont été établies au troisième trimestre (d'octobre à décembre) de l'exercice financier, ce qui est attribuable au ralentissement que connaissent plusieurs industries saisonnières au cours de ce trimestre. On y observe des différences notables selon l'industrie et le sexe. Par exemple, les demandes saisonnières de prestations régulières établies par les femmes et les travailleurs des industries productrices de services sont plus susceptibles d'être établies au deuxième trimestre (de juillet à septembre) de l'exercice financier (48,1 % et 37,8 % respectivement), comparées à celles établies par les hommes et les travailleurs des industries productrices de biens, lesquelles sont plus concentrées au troisième trimestre (60,5 % et 63,2 % respectivement). Ces résultats sont probablement dus à la saison estivale, dite « saison morte » dans le secteur de l'éducation, étant donné la fermeture des écoles à cette période de l'année.

Tableau 26 – Demandes saisonnières de prestations régulières* établies selon la région, le sexe et l'industrie, Canada, EF1718

Région	Total des demandes saisonnières de prestations régulières	Répartition des demandes saisonnières de prestations régulières selon le trimestre (%)			
		T1 (Avril à juin)	T2 (Juillet à septembre)	T3 (Octobre à décembre)	T4 (Janvier à mars)
Provinces de l'Atlantique	82 200	16,2 %	19,3 %	47,9 %	16,5 %
Québec	157 360	13,2 %	20,8 %	54,1 %	11,9 %
Ontario	96 070	9,0 %	37,2 %	39,4 %	14,4 %
Provinces de l'Ouest	44 760	11,0 %	37,1 %	40,4 %	11,4 %
Territoires	720	8,3 %	20,8 %	55,6 %	15,3 %
Sexe					
Hommes	235 580	9,3 %	13,2 %	60,5 %	17,0 %
Femmes	145 530	17,7 %	48,1 %	26,3 %	7,8 %
Industrie					
Industries productrices de biens	165 890	6,9 %	12,7 %	63,2 %	17,3 %
Industries productrices de services	208 910	17,2 %	37,8 %	34,7 %	10,3 %
Non classées	6 310	7,4 %	17,4 %	55,6 %	19,5 %
Canada	**381 110**	**12,5 %**	**26,6 %**	**47,4 %**	**13,5 %**

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

*Voir l'Annexe 2.1 pour les définitions des prestations saisonnières mentionnées dans ce tableau.

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

Durée des prestations régulières d'a.-e. chez les prestataires saisonniers

La durée maximale moyenne[48] des prestations régulières pour les demandes saisonnières complétées[49] durant l'EF1718 était de 29,9 semaines, une légère baisse par rapport aux 30,7 semaines au cours de l'EF1617. La durée maximale moyenne des prestations régulières des demandes non saisonnières complétées était de 33,7 semaines pour l'EF1718, en baisse par rapport aux 34,9 semaines pour l'EF1617.

La durée réelle moyenne[50] des prestations régulières pour les demandes saisonnières complétées au cours de l'EF1718 était de 17,7 semaines, en baisse par rapport aux 18,9 semaines pour l'EF1617. La durée réelle moyenne des demandes non saisonnières de prestations régulières était de 21,1 semaines pour les demandes complétées au cours de l'EF1718, légèrement en baisse par rapport à 21,4 semaines pour l'EF1617. La durée maximale moyenne et la durée réelle moyenne des prestations régulières sont en général plus courtes 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.

Chevauchement des définitions des prestataires saisonniers et fréquents : une analyse interne

Les prestataires fréquents sont ceux qui ont établi 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 financiers précédant

[48] La durée maximale correspond au nombre maximal de semaines durant lesquelles les prestations d'a.-e. peuvent être versées à un prestataire. Parfois aussi appelée « semaines d'admissibilité ».

[49] Les demandes 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.

[50] Voir l'annexe 2.1 pour la définition de la durée réelle moyenne.

l'année de référence, et qu'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.

Les prestataires saisonniers et les prestataires fréquents diffèrent sur deux points : (1) les prestataires fréquents doivent avoir reçu plus de 60 semaines de prestations régulières de l'a.-e. ou de prestations pour pêcheurs, alors qu'il n'existe pas de nombre de semaines précis pour les prestataires saisonniers; (2) la période de l'année où la demande est établie sert à caractériser le statut saisonnier des prestataires, alors que ce critère n'existe pas pour définir les prestataires fréquents.

Comme l'indique le tableau 27, un plus grand nombre de prestataires réguliers de l'a.-e. répondent aux critères de prestataires saisonniers par rapport aux prestataires fréquents (381 100 demandes de prestataires saisonniers comparativement à 290 100 de prestataires fréquents pour l'EF1718). Ceci suggère qu'un grand nombre de prestataires réguliers saisonniers touchent moins de 60 semaines de prestations régulières au cours d'une période de cinq exercices financiers, tandis qu'une grande proportion de prestataires fréquents peuvent également être considérés comme étant saisonniers (voir le graphique 24).

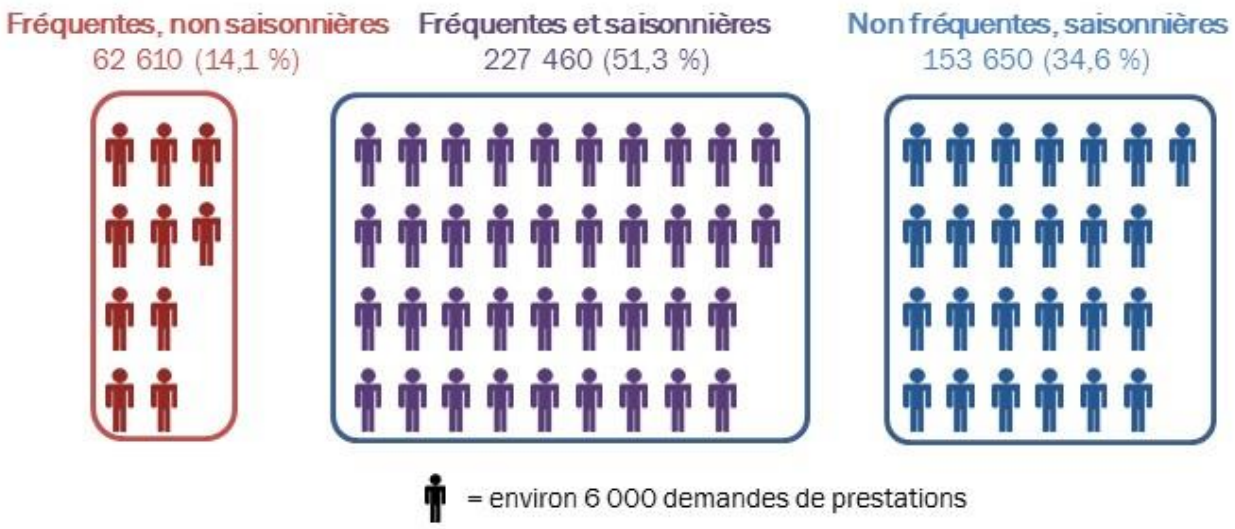
Tableau 27 – Nombre de demandes de prestations régulières de l'a.-e. de prestataires fréquents et saisonniers*, Canada, EF1011 à EF1718

Type de prestataire	EF1011	EF1112	EF1213	EF1314	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718
Fréquent	309 230	321 040	319 580	309 780	304 700	307 790	285 690	290 070
Saisonnier	381 810	412 230	419 930	422 410	419 720	425 690	380 680	381 110

*Voir l'annexe 2.1 pour les définitions de demandes fréquentes et de demandes saisonnières mentionnées dans ce tableau.

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

Graphique 24 – Répartition des demandes de prestations régulières de l'a.-e. de prestataires saisonniers et fréquents*, Canada, EF1718



* Voir l'annexe 2.1 pour les définitions de demandes fréquentes et demandes saisonnières mentionnées dans ce graphique.
Source : Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'a.-e. Les données reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'a.-e.

Le tableau 28 montre la comparaison entre les demandes de prestations régulières complétées au cours de l'EF1718 par les prestataires fréquents et saisonniers, les prestataires fréquents non saisonniers et les prestataires non fréquents saisonniers. La durée moyenne et la proportion de prestations régulières versées pour les prestataires fréquents non saisonniers et les prestataires fréquents saisonniers sont en général similaires. Toutefois, on peut voir qu'entre les deux populations qui ne se chevauchent pas (prestataires fréquents non saisonniers et prestataires non fréquents saisonniers), les prestataires fréquents non saisonniers affichent une durée moyenne beaucoup plus longue que les prestataires non fréquents saisonniers et qu'ils sont plus susceptibles d'épuiser leurs prestations régulières.

Tableau 28 – Demandes complétées de prestations régulières d'assurance-emploi de prestataires fréquents et saisonniers*, Canada, EF1718

	Durée moyenne des prestations régulières d'a.-e. (semaines)[p]	Pourcentage des prestations régulières versées[p]	Taux d'épuisement[p]
Demandes de prestations fréquents non saisonniers	23,6	76,4 %	45,3 %
Demandes de prestations fréquents et saisonniers	21,5	75,9 %	36,8 %
Demandes de prestations saisonniers non fréquents	11,8	41,1 %	9,4 %

Remarque : Les demandes 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 les définitions de demandes fréquentes et demandes saisonnières mentionnées dans ce tableau.
[p] Données préliminaires.
Source : Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'a.-e. Les données reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'a.-e.

2.2.7 Épuisement des semaines de prestations régulières d'assurance-emploi

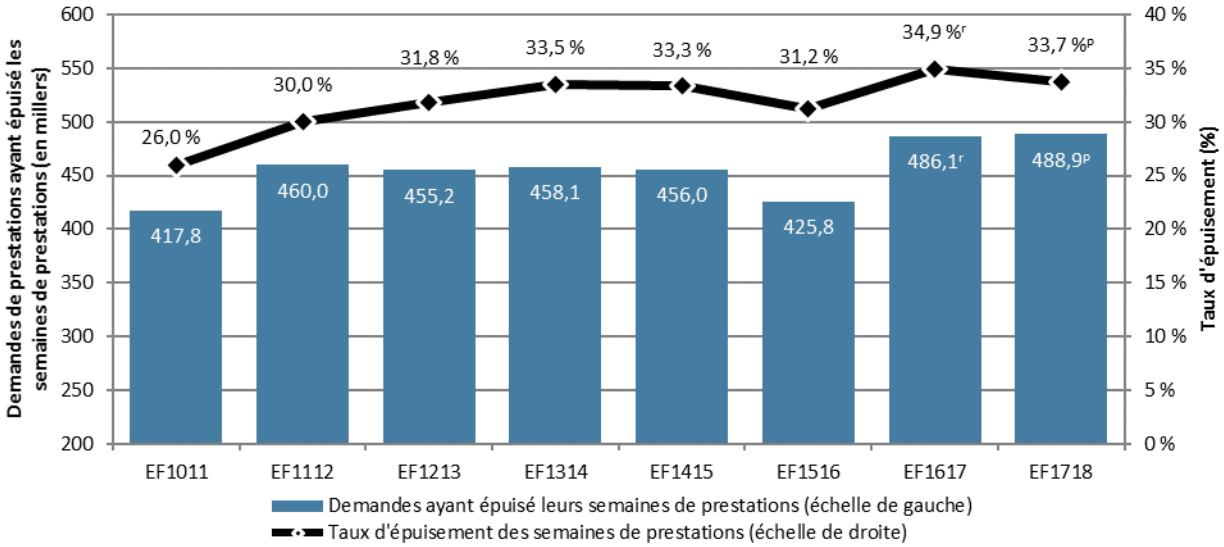
On dit que les prestataires ont épuisé leurs semaines de prestations lorsque le nombre de semaines de prestations touchées (durée réelle) est égal au nombre total de semaines de prestations auxquelles ces prestataires étaient admissibles au cours de leur période de prestations. L'incidence de l'épuisement des semaines de prestations régulières peut permettre d'analyser le caractère adéquat des prestations régulières d'a.-e. versées aux personnes qui cherchent un emploi convenable à la suite d'une cessation d'emploi. Puisqu'une demande doit être complétée[51] pour en déterminer le statut (épuisé ou non épuisé), l'analyse présentée dans cette section se concentre sur les demandes régulières complétées pendant l'EF1718, 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'EF1718, 33,7 % se sont terminées parce que les prestataires avaient épuisé leurs semaines de prestations régulières. Comme le montre le graphique 25, le volume de demandes de prestations régulières ayant épuisé leurs semaines de prestations a légèrement augmenté entre l'EF1617 et l'EF1718. Cette augmentation suit une diminution enregistrée au cours de l'EF1516. Cette diminution était attribuable à la mesure qui offrait des semaines supplémentaires de prestations régulières d'a.-e. dans les 15 régions économiques touchées par la baisse des prix des produits de base. La mesure versait des semaines supplémentaires de prestations à de nombreux bénéficiaires de prestations régulières de ces régions et prolongeait leur période de prestations. Par le fait même, des demandes de prestations ont été prolongées jusqu'à l'EF1617, et dans certains cas, à l'EF1718, alors qu'ils auraient épuisé leurs prestations au cours de l'EF1516. Ce changement dans les périodes de prestations correspond à la hausse du taux d'épuisement enregistré au cours de l'EF1617 et à la légère baisse au cours de l'EF1718, ce qui a ramené le taux d'épuisement à celui observé avant le ralentissement économique.

[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 25 – Taux d’épuisement des semaines de prestations régulières d’assurance-emploi et demandes ayant épuisé les semaines de prestations, Canada, EF1011 à EF1718



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 provinciale et territoriale, les plus fortes hausses des taux d’épuisement ont été enregistrées au Manitoba, en Alberta, au Yukon et dans les Territoires du Nord-Ouest, alors que des baisses considérables ont été relevées à Terre-Neuve-et-Labrador, à l’Île-du-Prince-Édouard, en Ontario et au Nunavut. Pour ce qui est de la différence entre les sexes, les demandes établies par les femmes présentent généralement un taux d’épuisement plus élevé. Cette situation est en partie attribuable au fait que les femmes se qualifient en moyenne à un nombre de semaines de prestations moins élevé que les hommes. Du côté des prestataires âgés de moins de 55 ans, leurs taux d’épuisement des semaines de prestations sont comparables. Du côté de ceux âgés de 55 ans et plus, ces taux sont supérieurs.

Tableau 29 – Taux d'épuisement des prestations régulières d'a.-e., selon la province ou le territoire, le sexe, l'âge et la catégorie de prestataire, Canada, EF1617 à EF1718

	Taux d'épuisement		
Province ou territoire	**EF1617[r]**	**EF1718[p]**	**Écart (pts de %)**
Terre-Neuve-et-Labrador	47,3 %	44,8 %	-2,5
Île-du-Prince-Édouard	37,0 %	34,3 %	-2,7
Nouvelle-Écosse	40,9 %	40,7 %	-0,2
Nouveau-Brunswick	36,4 %	34,6 %	-1,8
Québec	32,6 %	31,1 %	-1,5
Ontario	33,9 %	31,6 %	-2,3
Manitoba	33,6 %	34,6 %	+1,1
Saskatchewan	38,1 %	37,4 %	-0,6
Alberta	33,4 %	35,8 %	+2,4
Colombie-Britannique	37,0 %	35,3 %	-1,7
Yukon	46,2 %	47,3 %	+1,1
Territoires du Nord-Ouest	37,3 %	50,6 %	+13,3
Nunavut	46,6 %	42,9 %	-3,7
Sexe			
Hommes	33,8 %	32,7 %	-1,0
Femmes	36,9 %	35,3 %	-1,6
Catégorie d'âge			
24 ans et moins	32,8 %	32,9 %	0,0
25 à 44 ans	31,3 %	30,8 %	-0,4
45 à 54 ans	34,7 %	32,3 %	-2,4
55 ans et plus	43,5 %	40,8 %	-2,6
Catégorie de prestataire d'a.-e.[*]			
Travailleurs de longue date	24,2 %	25,5 %	+1,2
Prestataires occasionnels	37,1 %	35,8 %	-1,3
Prestataires fréquents	42,2 %	38,4 %	-3,9
Canada	**34,9 %**	**33,7 %**	**-1,2**

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.

[*]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. Ces demandes représentaient 18,1 % de toutes les demandes de prestations régulières complétées au cours de l'EF1718.

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 de prestations d'a.-e. influenceront l'épuisement de la période de

[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.

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 a été épuisée étaient associées à au moins une semaine de travail pendant une période de prestations (72,3 % au cours de l'EF1718) comparativement aux prestations ayant pris fin en raison de l'épuisement des semaines de prestations (35,5 %) (voir le tableau 30). En moyenne, les demandes ayant épuisé la période de prestations et qui étaient associées avec la mesure de Travail pendant une période de prestations comptaient un nombre plus élevé de semaines travaillées pendant une période de prestations (16,5 semaines au cours de l'EF1718) comparativement aux demandes ayant utilisé toutes leurs semaines de prestations (12,1 semaines au cours de l'EF1718). 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 qui avaient épuisé leur période de prestations se qualifiaient pour une nouvelle demande de prestations dans les quatre semaines suivant la fin de leur demande (69,0 % au cours de l'EF1718 comparativement à 11,1 % pour les demandes ayant épuisé leurs semaines de prestations).

Tableau 30 – Demandes régulières d'assurance-emploi complétées selon le type d'épuisement, Canada, EF1617 à EF1718

Taux d'épuisement	Demandes ayant épuisé les semaines de prestations		Demandes où la période de prestations est épuisée	
	EF1617[r]	EF1718[p]	EF1617[r]	EF1718[p]
	34,9 %	33,7 %	17,8 %	18,1 %
Taux d'épuisement selon l'état de saisonnalité				
Demande saisonnière	30,4 %	25,9 %	29,0 %	28,3 %
Demande non saisonnière	36,7 %	37,0 %	13,2 %	13,9 %
Taux d'épuisement selon le taux de chômage local au moment de l'établissement de la demande				
6,0 % ou moins	36,6 %	31,4 %	14,5 %	11,4 %
6,1 % à 8,0 %	34,6 %	33,3 %	15,0 %	18,6 %
8,1 % à 10,0 %	34,2 %	35,9 %	19,6 %	18,2 %
10,1 % à 13,0 %	31,4 %	34,5 %	18,2 %	14,9 %
13,1 % ou plus	37,9 %	36,0 %	29,2 %	28,6 %
Proportion de demandes comprenant au moins une semaine de travail pendant une période de prestations	37,5 %	35,5 %	70,8 %	72,3 %
Taux de requalification aux prestations d'a.-e.[*]	13,8 %	11,1 %	70,0 %	69,0 %
Nombre moyen de semaines travaillées pendant une période de prestations [**]	11,4	12,1	17,1	16,5
Nombre moyen de semaines de prestations régulières versées	28,9	28,8	19,6	19,3
Proportion de demandes mixtes (prestations spéciales touchées)	9,9 %	10,6 %	17,9 %	18,4 %
Proportion moyenne des semaines de prestations régulières admissibles utilisées	100,0 %	100,0 %	58,1 %	56,7 %

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

[r] Données révisées.

[p] Données préliminaires.

[*] Le taux de requalification est défini comme la proportion de prestataires qui se qualifiaient pour une nouvelle demande de prestations dans les 4 semaines suivant la fin de leur demande.

[**] 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.

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 (18,4 %) comparativement aux demandes ayant épuisé leurs semaines de prestations (10,6 %). Les demandes pour lesquelles la période de prestations est épuisée recevaient également un nombre de semaines de prestations régulières d'a.-e. moins élevé (19,3 semaines) comparativement aux demandes ayant utilisé toutes leurs semaines de prestations (28,8 semaines).

Épuisement des semaines de prestations régulières d'assurance-emploi : prestataires saisonniers et prestataires non 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 (25,9 %)[54] par rapport aux prestataires non saisonniers (37,0 %) (voir le tableau 30). 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

[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 sous-section 2.2.6 pour obtenir une analyse plus détaillée de ces demandes.

un emploi dans la même industrie, possiblement avec le même employeur, au cours de la saison suivante. De plus, la mise à pied d'un travailleur non saisonnier pour des raisons liées à la détérioration des conditions du marché du travail local, peut entraîner des périodes prolongées de prestations d'a.-e. et une recherche d'emploi plus difficile.

Les prestataires ayant eu recours à toutes les semaines de prestations auxquelles ils étaient admissibles peuvent traverser une période où ils se retrouvent sans revenu d'emploi ou prestations du régime. Même si ce cas est particulièrement fréquent chez les prestataires saisonniers, il peut aussi avoir une incidence sur les prestataires non saisonniers. Ces prestataires, appelés « travailleurs vivant une période sans revenu », n'ont 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.

Cette année, le Rapport de contrôle et d'évaluation a adopté une nouvelle méthode pour identifier les prestataires ayant connu une période sans revenu (voir la note méthodologique pour en savoir plus). Des 1,3 million de demandes de prestations régulières établies au cours de l'EF1718, environ 74 800 (5,8 %) ont connu une période sans revenu dont 33 000 prestataires saisonniers et 41 800 prestataires non saisonniers (voir le tableau 31). Sur les 74 800 prestataires ayant connu une période sans revenu, la durée moyenne de cette période était de 5,0 semaines.

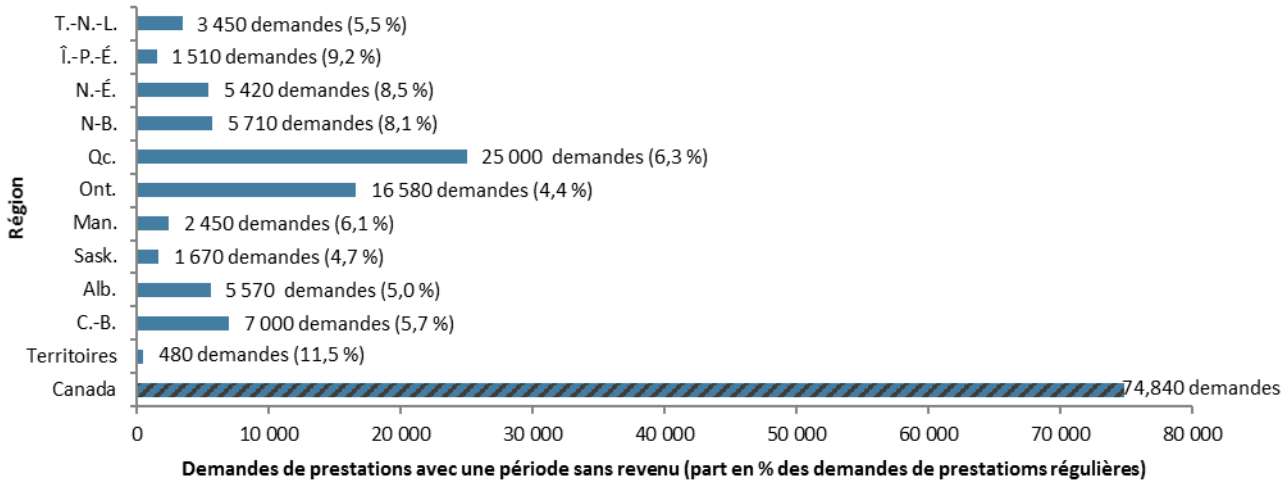
Tableau 31 – Nombre des prestataires ayant connu une période sans revenu selon la saisonnalité, Canada, EF1617 à EF1718

Type de prestataire	EF1617	EF1718	Écart (%)
Saisonnier	30 720 (45,6 %)	33 020 (44,1 %)	+7,5 %
Non saisonnier	36 580 (54,4 %)	41 820 (55,9 %)	+14,3 %
Total	**67 300 (100,0 %)**	**74 840 (100,0 %)**	**+11,2 %**

Remarque : Comprend toutes les demandes 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.

La répartition régionale de ces travailleurs est présentée dans le graphique 26. L'Île-du-Prince-Édouard (9,2 %), la Nouvelle-Écosse (8,5 %), le Nouveau-Brunswick (8,1 %), le Québec (6,3 %) et les territoires (11,5 %) étaient surreprésentés parmi les prestataires ayant connu une période sans revenu par rapport à la part globale de ces prestataires à l'échelle nationale (5,2 %). Cela est surtout attribuable à la composition du marché du travail dans les provinces de l'Atlantique et au Québec (représentant 54,9 % de l'ensemble des prestataires réguliers ayant connu une période sans revenu).

Graphique 26 – Nombre des prestataires ayant connu une période sans revenu et proportion de ces demandes parmi toutes les demandes régulières d'assurance-emploi, selon la province ou le territoire, Canada, EF1718



Remarque : Comprend toutes les demandes 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.

Note méthodologique :

Dans les derniers rapports de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi, les prestataires saisonniers ayant connu une période sans revenu ont été définis différemment. Par prestataires saisonniers ayant connu une période sans revenu, on considérait les prestataires qui avaient établi une demande de prestations régulières pendant la période examinée et épuisé leurs semaines de prestations, qui avaient une durée combinée de travail et de leur demande de prestations inférieure à 52 semaines et qui ne s'étaient pas requalifiés pour une nouvelle demande à l'intérieur de quatre semaines suivant la fin de leur demande de prestations. Le nombre de prestataires saisonniers ayant connu une période sans revenu, identifiés avec cette méthodologie dans les derniers rapports de contrôle et d'évaluation, a chuté constamment depuis l'EF1415 et se chiffrait à 9 300 demandes au cours de l'EF1617. L'utilisation de cette méthodologie au cours de l'EF1718 aurait révélé quelque 8 600 prestataires saisonniers ayant connu une période sans revenu.

Commençant avec le Rapport de contrôle et d'évaluation de l'EF1718, la définition des prestataires vivant une période sans revenu s'est élargie pour mieux représenter les niveaux de prestataires de l'a.-e. connaissant des périodes sans revenu. Pour être considérée comme prestataire vivant une période sans revenu, une personne doit avoir établi une demande de prestations régulières au cours de l'exercice financier examiné, avoir complété leur demande de prestations régulières précédente au cours de l'exercice examiné ou de l'exercice antérieur et vécu une période sans revenu d'emploi ou de prestations d'a.-e. immédiatement après l'épuisement de leur demande de prestations précédente. La période sans revenu doit être de 15 semaines ou moins. Les prestataires vivant une période sans revenu peuvent être des prestataires saisonniers ou non saisonniers.

Note : Prestations régulières d'a.-e. supplémentaires pour les travailleurs saisonniers

Le gouvernement a lancé un nouveau projet pilote le 5 août 2018 qui permet d'offrir jusqu'à cinq semaines supplémentaires de prestations régulières aux personnes admissibles dans 13 régions économiques de l'a.-e. ciblées.

Ces cinq semaines supplémentaires de prestations régulières sont offertes aux prestataires de l'une des 13 régions économiques ciblées s'ils établissent une demande entre le 5 août 2018 et le 30 mai 2020, à condition de répondre aux critères suivants :

1. Dans les cinq dernières années, ils doivent avoir établi au moins trois demandes au terme desquelles ils ont touché des prestations de pêcheur ou des prestations régulières;
2. Parmi ces demandes, au moins deux doivent avoir commencé à la même période de l'année*.

Même si ces prestations prolongées n'ont pas été mises en œuvre pendant la période examinée dans le présent rapport, cette mesure influencera les durées maximale et moyenne des demandes de prestations régulières saisonnières établies pendant l'EF1819.

* À peu près au même moment de l'année se définit comme étant les huit semaines avant et après celle du commencement de la demande actuelle.

2.2.8 Travail pendant une période de prestations

La disposition relative au travail pendant une période de prestations (TPPP) contenue dans la *Loi sur l'assurance-emploi* a pour objet d'aider les prestataires à demeurer sur le marché du travail en les encourageant à accepter tout emploi disponible et à gagner un revenu supplémentaire pendant qu'ils reçoivent des prestations d'assurance-emploi. En vertu de la disposition relative au TPPP, les prestataires qui déclarent un revenu d'emploi pendant leur période de prestations voient leurs prestations réduites conformément à la loi en vigueur ou au projet pilote. En vertu de la loi ou du projet pilote, les prestataires voient leurs prestations réduites d'un dollar par dollar gagné lorsque leur revenu excède les seuils de rémunération respectivement établis. Si les prestations sont réduites à zéro, alors la semaine de prestation est différée et peut être utilisée plus tard durant la période de prestations[55]. Au cours de la période examinée (EF1718), la disposition relative au TPPP s'applique aux prestataires d'assurance-emploi recevant des prestations régulières, pour pêcheurs, parentales, de compassion, pour parents d'enfants gravement malades, de même que les nouvelles prestations pour proches aidants[56].

Au cours de l'exercice financier examiné, les dispositions relatives au TPPP en vigueur étaient liées au projet pilote 20 (du 7 août 2016 au 11 août 2018). En vertu de cette disposition, (aussi connue sous la "Règle des 50 centimes"), un prestataire pouvait conserver 0,50 $ de ses prestations pour chaque dollar gagné pendant une période de prestations, jusqu'à un montant maximal de 90 % de la rémunération hebdomadaire moyenne assurable utilisée pour établir son taux de prestations hebdomadaire, avant que les prestations ne soient déduites à raison d'un dollar par dollar gagné.

Bien que la présente section se concentre sur les prestations de bénéficiaires rémunérés pour un travail occupé à temps partiel ou à temps plein pendant une période de prestations, il importe de souligner que les dispositions relatives au TPPP s'appliquent aussi à de nombreuses autres formes de revenus, comme les pensions ou les indemnités de départ.

[55] Certains prestataires ont aussi la possibilité de reporter une semaine admissible pour l'utiliser ultérieurement au cours de la période de prestations. Les prestataires qui reçoivent une ou plusieurs semaines de prestations réduites 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.

[56] Cette mesure ne s'appliquait pas aux prestations de maladie ou de maternité de l'assurance-emploi durant la période visée par le rapport. Ces prestataires pouvaient être rémunérés pour un emploi pendant la période de prestations, mais celui-ci réduisait leurs prestations à raison d'un dollar pour chaque dollar gagné.

Changements apportés à la disposition relative au travail pendant une période de prestations

Depuis le 12 août 2018, la « règle par défaut sur la rémunération » du projet pilote 20 fait partie intégrante du programme d'a.-e. de façon permanente. En vertu de cette règle, les prestataires admissibles à l'a.-e. peuvent conserver 0,50 $ de leurs prestations par dollar gagné pendant une période de prestations, jusqu'à un montant maximal de 90 % de la rémunération hebdomadaire assurable. Toute rémunération excédant ce seuil se traduit par une réduction des prestations à raison d'un dollar par dollar gagné. Depuis le 12 août 2018, ces règles sur le TPPP ont commencé à s'appliquer aux prestations de maladie et aux prestations de maternité.

Les prestataires admissibles à l'a.-e. peuvent de leur plein gré choisir de se soumettre à une règle de rémunération de rechange temporaire* qui leur permet de gagner 75 $ par semaine ou 40 pour cent de leurs prestations hebdomadaires, selon ce qui est le plus avantageux, sans que leurs prestations d'a.-e. ne soient réduites, après quoi un dollar par dollar gagné est déduit de leurs prestations. Cette règle de rémunération de rechange est en place pour une période de transition de trois ans, jusqu'au 14 août 2021. Les prestataires admissibles à cette option peuvent se soumettre à ces dispositions transitoires s'ils avaient été sélectionnés dans le cadre du projet pilote 20 pour toute période de prestations comprise entre le 7 août 2016 et le 11 août 2018, indépendamment du type de prestations.

* Cette règle de rémunération de rechange temporaire est la « règle optionnelle » du précédent projet pilote TPPP 20.

Nombre de demandes de prestations régulières d'assurance-emploi et de prestataires réguliers qui travaillent pendant une période de prestations[57]

De tous les bénéficiaires de prestations régulières d'a.-e. dont la demande était active[58], 795 100 prestataires (43,9 %) ont travaillé au moins une semaine[59] durant la période de référence (voir le tableau 32). Cette proportion est plus faible relativement à celle associée aux demandes complétées lors de l'exercice financier examiné (50,9 %). Cette divergence est attribuable à des différences entre les deux mesures.

[57] 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'exercice financier examiné alors qu'ils étaient admissibles aux prestations régulières de l'assurance-emploi, peu importe l'année à laquelle leur demande de prestations a été établie. Elle présente également des estimations préliminaires sur les demandes complétées lors de l'exercice et dans le cadre desquelles les prestataires ont travaillé pendant une période de prestations.

[58] 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.

[59] Les prestataires qui ont travaillé pendant au moins une semaine au cours d'une période de prestations sont définis comme les demandeurs ayant une demande active ayant travaillé pendant leur période de prestations et ayant déclaré un revenu d'emploi au cours d'une semaine au cours de laquelle ils avaient droit à des prestations d'assurance-emploi régulières.

Tableau 32 - Nombre et proportion de prestataires réguliers d'assurance-emploi ayant travaillé au moins une semaine pendant leur période de prestations et nombre et proportion de prestations régulières complétées comptant au moins une semaine de travail selon la région, le sexe, l'âge et la saisonnalité, Canada, EF1617 à EF1718

	Prestataires actifs au cours de l'exercice financier ayant travaillé au moins une semaine pendant leur période de prestations				Prestations complétées comptant au moins une semaine travaillée pendant la période couverte par la demande			
Région	**Nombre EF1617**	**Proportion EF1617**	**Nombre EF1718**	**Proportion EF1718**	**Nombre EF1617**	**Proportion EF1617**	**Nombre EF1718**	**Proportion EF1718**
Terre-Neuve-et-Labrador	47 040	54,5 %	46 680	53,0 %	34 480[r]	60,2 %	39 550	60,9 %
Île-du-Prince-Édouard	9 690	47,8 %	9 570	47,9 %	9 020[r]	53,2 %	9 240	53,0 %
Nouvelle-Écosse	38 460	48,2 %	39 490	48,9 %	34 120[r]	54,7 %	36 650	54,9 %
Nouveau-Brunswick	48 180	54,8 %	47 850	55,0 %	44 660[r]	60,6 %	45 650	60,1 %
Québec	271 580	51,1 %	266 850	51,6 %	245 130[r]	58,0 %	252 640	56,9 %
Ontario	185 460	35,9 %	187 610	37,0 %	163 780[r]	43,1 %	175 940	43,3 %
Manitoba	20 030	36,1 %	19 800	36,2 %	17 920[r]	44,3 %	18 630	44,8 %
Saskatchewan	20 400	35,2 %	21 740	37,8 %	15 180[r]	44,0 %	18 130	46,9 %
Alberta	91 160	36,5 %	78 770	36,9 %	72 540[r]	44,6 %	72 650	48,1 %
Colombie-Britannique	77 940	40,5 %	74 820	41,5 %	65 710[r]	47,9 %	67 130	48,4 %
Territoires	2 100	33,8 %	1890	30,6 %	1 760	41,3 %	1 710	38,5 %
Sexe								
Hommes	499 210	42,1 %	471 140	42,5 %	433 580[r]	49,5 %	439 740	49,3 %
Femmes	317 830	44,6 %	323 930	46,0 %	270 720[r]	52,5 %	298 180	53,3 %
Catégorie d'âge								
24 ans et moins	77 420	41,3 %	71 560	42,0 %	72 600[r]	51,4 %	70 270	51,2 %
25 à 44 ans	384 430	45,3 %	372 420	46,4 %	334 080[r]	53.5 %	346 840	54,1 %
45 à 54 ans	211 150	49,4 %	204 420	50,7 %	182 110[r]	57,6 %	193 210	58,9 %
55 ans et plus	144 040	33,3 %	146 670	33,6 %	115 510[r]	37,2 %	127 600	37,1 %
Saisonnalité								
Saisonnier[*]	264 400	57,6 %	254 520	57,9 %	236 470[r]	59,1 %	250 580	58,6 %
Non saisonnier	552 640	38,4 %	540 550	39,4 %	467 830[r]	47,2 %	487 340	47,7 %
Canada	**817 040**	**43,1 %**	**795 070**	**43,9 %**	**704 300[r]**	**50,6 %**	**737 920**	**50,9 %**

Remarque : Comprend toutes les demandes de prestations (ou tous les prestataires) pour lesquelles (ou à qui) au moins 1 $ de prestations régulières a été versé.

[p] Données préliminaires.

[r] Données révisées.[*] Voir l'annexe 2.1 pour obtenir les définitions des prestations saisonnières définies dans ce tableau.

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

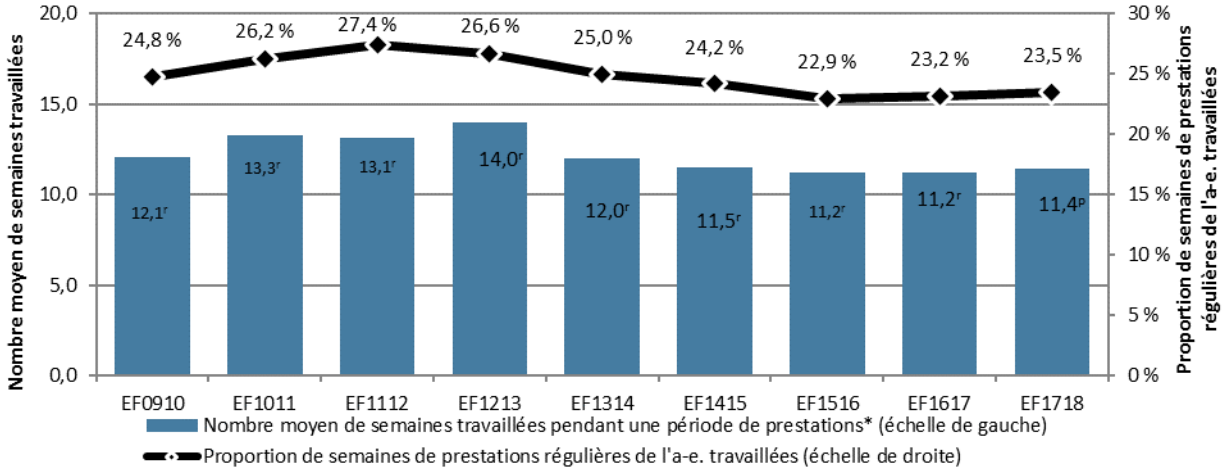
La proportion de prestataires réguliers ayant travaillé au moins une semaine pendant leur période de prestations varie en fonction du sexe, de la région et de l'industrie. Comme pour l'année précédente, une plus grande proportion de prestataires réguliers d'assurance-emploi ayant travaillé au moins une semaine pendant leur période de prestations est corrélée avec t les régions - dont les provinces de l'Atlantique (52,1 %) et le Québec (51,6 %)- et les industries - dont les services d'enseignement (58,9 %) et la construction (49,6 %)- qui comptent une proportion plus élevée de prestataires saisonniers. Cela peut s'expliquer par de 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 d'a.-e. au cours de l'exercice, peu importe le moment où la demande a été établie.

La proportion de semaines travaillées pendant une période de prestations régulières d'a.-e. a augmenté légèrement pour la deuxième année consécutive, après avoir connu un déclin pendant quatre années d'affilée (voir le graphique 27). Le nombre moyen de semaines travaillées pendant une période de prestations a aussi connu une légère hausse, passant de 11,2semaines au cours de l'EF1617 à 11,4 semaines au cours de l'exercice financier examiné.

Graphique 27 — Semaines travaillées pendant une période de prestations par les bénéficiaires de prestations régulières d'assurance-emploi, Canada, EF0910 à EF1718



Remarque : Comprend toutes les demandes pour lesquelles au moins 1 $ de prestations régulières a été versé.
* Basé sur les demandes de prestations complétées au cours de l'exercice financier.
R Données révisées
P Données préliminaires
Source : Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi. Les données reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'assurance-emploi.

Une analyse par caractéristiques démographiques montre que la proportion et le nombre moyen de semaines travaillées pendant la période de prestations régulières variaient de de la même manière que le nombre de demandes comptant au moins une semaine travaillée pendant la période de prestations. Les prestataires saisonniers, les femmes, les prestataires âgés de 45 à 54 ans et ceux habitant le Canada Atlantique ou le Québec affichaient des proportions de semaines travaillées pendant leur période de prestations régulières qui étaient supérieurs à la moyenne nationale, ainsi qu'un nombre moyen plus élevé de semaines travaillées pendant une période de prestations (voir les tableaux 32 et 33).

Dans l'ensemble, les ajustements apportés aux projets pilotes de TPPP au fil des ans depuis 2005, conjugués aux conditions économiques changeantes, ont contribué à modifier les tendances quant au nombre de semaines travaillées pendant une période de prestations. Une évaluation menée en 2018 sur le TPPP a confirmé cette observation.

Tableau 33 — Proportion de semaines de prestations régulières travaillées selon la région, le sexe, l'âge et la saisonnalité, Canada, EF1314 à EF1718*

Province ou territoire	EF1314	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718
Terre-Neuve-et-Labrador	28,2 %	27,0 %	25,8 %	27,4 %	25,9 %
Île-du-Prince-Édouard	27,9 %	25,9 %	25,1 %	26,0 %	25,2 %
Nouvelle-Écosse	29,4 %	27,8 %	26,7 %	26,7 %	26,6 %
Nouveau-Brunswick	33,3 %	32,4 %	31,2 %	31,7 %	32,9 %
Québec	32,2 %	31,2 %	31,2 %	32,5 %	32,7 %
Ontario	18,0 %	17,7 %	17,1 %	17,1 %	16,7 %
Manitoba	14,1 %	12,7 %	12,1 %	12,4 %	12,8 %
Saskatchewan	13,5 %	12,9 %	12,6 %	13,3 %	13,5 %
Alberta	13,8 %	11,8 %	10,7 %	13,5 %	14,5 %
Colombie-Britannique	20,5 %	19,9 %	18,7 %	19,4 %	19,6 %
Territoires	11,1 %	11,1 %	12,5 %	11,4 %	10,6 %
Sexe					
Hommes	23,7 %	23,1 %	21,5 %	22,0 %	22,5 %
Femmes	27,0 %	26,1 %	25,6 %	25,4 %	25,3 %
Catégorie d'âge					
24 ans et moins	22,9 %	22,7 %	21,1 %	21,4 %	22,4 %
25 à 44 ans	25,6 %	25,0 %	23,7 %	24,3 %	24,9 %
45 à 54 ans	30,6 %	29,5 %	28,2 %	28,3 %	28,9 %
55 ans et plus	18,4 %	17,7 %	16,9 %	17,0 %	17,1 %
Saisonnalité					
Saisonnier**	32,9 %	32,1 %	31,1 %	31,7 %	31,3 %
Non saisonnier	21,3 %	20,5 %	19,4 %	19,8 %	20,5 %
Canada	**25,0 %**	**24,2 %**	**22,9 %**	**23,2 %**	**23,5 %**

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. Les données reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'assurance-emploi.

L'évaluation a révélé que le projet pilote 19, qui appliquait la même règle par défaut (" la Règle des 50 centimes") que le projet pilote 20 (en vigueur au cours de l'exercice financier examiné), s'est avéré plus efficace pour encourager les prestataires non admissibles à la règle de rechange (97 % des prestataires) à travailler plus pendant leur période de prestations. En effet, chez les prestataires non admissibles à la règle de rechange, l'adoption de la Règle des centimes a augmenté la probabilité de travailler pendant une période de prestations d'environ 27 % et le nombre de semaines travaillées d'environ 1 semaine. Avec des gains inférieurs à 80% du taux de prestations d'assurance-emploi, l'évaluation a également révélé que les prestataires étaient encouragés à travailler davantage même s'ils recevaient moins de prestations d'assurance-emploi pour cet effort de travail par rapport à ce qu'ils auraient reçu avec les projets pilotes précédents. L'évaluation a aussi indiqué que l'augmentation la plus importante a été observée chez les prestataires dont le travail était rémunéré à plus de 80 % de leur taux de prestations, soit le seuil au-delà duquel les prestataires recevaient plus de prestations que dans le cadre des projets pilotes précédents. L'évaluation a également fait ressortir que parmi les prestataires admissibles à la règle de rechange, le travail a diminué à pratiquement tous les échelons de rémunération, mais la plus forte réduction a été observée du côté du travail rémunéré à moins de 40 % du taux de prestations.

En ce qui concerne les pilotes dont le seuil de gains est de 75 $ ou 40% de leur taux hebdomadaire de prestations d'assurance-emploi (projets pilotes 8, 12 et 17), l'étude a révélé des résultats mitigés par rapport aux pilotes 18 et 19, dont les paramètres étaient identiques à ceux du pilote 20 (Règle des 50

centimes). Comme le suggère l'examen des données empiriques, les prestataires ont bien réagi à la mesure incitative mise en place par les projets pilotes, puisqu'ils ont travaillé davantage dès lors qu'ils étaient rémunérés à plus de 40 % du taux de leurs prestations. De même, dans les régions où le projet pilote 8 n'avait pas été mis en œuvre, la mesure incitative des projets pilotes 12 et 17 a encouragé les prestataires à travailler davantage dès lors qu'ils étaient rémunérés de 40 à 125 % du taux de leurs prestations (travail combiné à des prestations partielles). Cependant, l'étude a aussi révélé que les prestataires étaient moins enclins à accepter un travail rémunéré au-delà du seuil qui réduirait leurs prestations à zéro. Par conséquent, les projets pilotes 8, 12 et 17 n'ont pas fait augmenter la fréquence et la durée du travail pendant une période de prestations. Ils n'ont pas davantage eu d'effet clairement démontré sur l'utilisation de l'assurance-emploi.

Tous ces résultats suggèrent que les dispositions des plus récents projets pilotes appliquant la Règle des 50 centimes ont sans doute régularisé la répartition des heures travaillées par les prestataires d'a.-e. par rapport aux dispositions des projets pilotes ultérieurs ou de la législation, en plus d'accroître l'intensité du travail. En effet, avec leur mise en œuvre, il y a eu un changement : le pourcentage des demandes dont la rémunération excédait 40 % du taux de prestations hebdomadaires s'est accru, faisant un bond de 81 % à 84 % dans le cadre des projets pilotes 12 et 17 et de 91 % sous les projets pilotes 18, 19 et 20.

Cette augmentation de l'intensité du travail depuis la mise en œuvre du projet pilote 18 se reflète également dans le revenu hebdomadaire moyen - prestations hebdomadaires régulières de l'assurance-emploi plus les revenus d'un emploi - des prestataires de l'assurance-emploi du TPPP. Le tableau 34 montre que la différence entre a moyenne du revenu hebdomadaire des prestataires su TPPP et celui des ceux n'ayant pas travaillé en vertu du TPPP est plus importante depuis l'entrée en vigueur des dispositions du projet pilote 18 en août 2012. Cette augmentation est principalement due à la hausse des revenus d'emploi hebdomadaires moyens réels plus élevée pour les semaines travaillées pendant une période de prestations dans le cadre des dispositions des projets pilotes 18, 19 et 20 (582 $ durant l'exercice financier visé par le rapport)[60]. Le tableau 34 montre également que, bien que les prestataires ayant travaillé pendant une période de prestations touchent un revenu hebdomadaire total moyen plus élevé que ceux qui ne travaillent pas, leurs prestations d'assurance-emploi sont en moyenne inférieures (246 $ par semaine contre 326 $ pour ceux n'ayant pas travaillé pendant leur période de prestations)[61].

[60] Ajusté en dollars réels de 2002 à l'aide de l'Indice d'ensemble des prix à la consommation, Statistique Canada, tableau 18-10-0004-01.
[61] Ajusté en dollars réels de 2002 à l'aide de l'Indice d'ensemble des prix à la consommation, Statistique Canada, tableau 18-10-0004-01.

Tableau 34 — Moyenne de la rémunération hebdomadaire réelle des prestataires réguliers d'assurance-emploi ayant travaillé pendant leur période de prestations (demandes complétées), Canada, EF1112 à EF1718*

	EF1112	EF1213	EF1314	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718
	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**	**Projet pilote 20**
Demandes non liées à un travail pendant la période de prestations							
Moyenne de la rémunération hebdomadaire réelle (prestations régulières d'a.-e. uniquement)	298 $	302 $	311 $	320 $	327 $	329 $	326 $
Demandes liées à un travail pendant la période de prestations (toutes les semaines)**							
Moyenne des prestations régulières hebdomadaires réelles d'a.-e.	225 $	224 $	227 $	235 $	243 $	248 $	246 $
Moyenne des revenus d'emploi hebdomadaires réels	209 $	228 $	234$	236 $	232 $	229 $	232 $
Moyenne de la rémunération hebdomadaire réelle (prestations régulières et revenu d'emploi)	434 $	452 $	461 $	470 $	475 $	478 $	478 $
Écart entre la moyenne de la rémunération hebdomadaire réelle des demandes avec TPPP et celles sans TPPP							
Différence	+136 $	+150 $	+150 $	+150 $	+149 $	+148 $	153 $
Revenus d'emploi durant les semaines travaillées seulement**							
Moyenne des revenus d'emploi hebdomadaires réels	491 $	511 $	559 $	573 $	585 $	584 $	582 $

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 incluent 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). Les statistiques présentées correspondent à la somme de l'ensemble des prestations régulières versées tout au long d'une demande, ou des revenus d'emploi, divisée par le nombre de semaines au cours desquelles la demande était active.

*** 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.

Sources : Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi (données sur les demandes avec TPPP) et Statistique Canada, tableau 18-10-0004-01 (données de l'Indice d'ensemble des prix à la consommation). Les données reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'assurance-emploi.

Facteurs associés au travail pendant une période de prestations

Une étude* menée en 2016 a révélé que 73,8% des prestataires réguliers ayant travaillé pendant leur période de prestations ont travaillé pour un seul employeur. En outre, quatre prestataires sur cinq qui travaillaient pendant leur période de prestations avaient travaillé pour le même employeur avant le début de leur demande et 96% d'entre eux l'ont fait la même année ou dans l'année précédente. De plus, 82,4% des prestataires qui ont travaillé pendant une période de prestations ont travaillé pour le même employeur pendant et après leur demande.

* EDSC, Pour qui travaillent les travailleurs qui travaillent pendant une période de prestations? (Ottawa: EDSC, Direction de l'évaluation, 2016).

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. 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, les apprentis complètent généralement 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 12e 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.

Afin d'aider les cotisants à l'assurance-emploi à poursuivre leur formation en apprentissage et à devenir des compagnons ou gens de métier, le régime d'assurance-emploi offre un soutien du revenu temporaire aux personnes qui sont sans travail et qui suivent une formation technique à temps plein à l'école (parfois appelée « formation par stages d'études en cours de travail »). Pour avoir droit aux prestations d'a.-e. pour les apprentis, il faut que leur province ou territoire, en vertu de l'article 25 de la *Loi sur l'assurance-emploi,* les dirige vers chaque stage d'études de formation technique à temps plein exigé dans le cadre de leur formation en apprentissage et il faut qu'ils respectent les critères d'admissibilité aux prestations régulières d'a.-e.[62]. 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 normale[63].

À titre d'apprentis, les personnes peuvent présenter une demande d'a.-e. jusqu'à sept jours avant leur dernier jour de travail et 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. Elles

[62] Avoir accumulé suffisamment d'heures d'emploi assurable pendant leur période de référence.

[63] 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.

peuvent également choisir d'être exemptées de l'obligation de fournir une déclaration toutes les deux semaines lorsqu'elles reçoivent des prestations d'a.-e. durant leur formation technique à temps plein.

Afin de veiller à ce que les apprentis reçoivent leurs prestations d'a.-e. sans délai pendant leur formation technique à temps plein, leur province, territoire ou organisation autochtone leur fournit un code de référence spécial délivré pour chaque stage d'études de formation technique à temps plein. Ce code aide à accélérer le traitement et le paiement des prestations d'a.-e. aux apprentis. Une récente étude révèle que 84,5 % des apprentis de l'assurance-emploi au cours de l'EF1617 ont reçu leur premier versement de prestations dans les 28 jours suivant la production de leur déclaration, comparativement à 78,5 % chez les prestataires réguliers[64]. En outre, parmi toutes les demandes d'apprentis finalisées au cours de l'EF1617, 45,8% ont été exemptées du délai de carence.

En vertu de la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi*[65], 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 et par les organisations autochtones dans le cadre de la Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi destinée aux Autochtones[66]. 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'EF1718, les apprentis ont établi 45 900 nouvelles demandes d'assurance-emploi, ce qui représente une diminution de 4,6 % par rapport à l'exercice précédent. Il s'agit de la seconde baisse annuelle consécutive en sept ans. La chute a été marquée surtout en Alberta (-10,4 %) et en Ontario (-9,8 %). La Colombie-Britannique est la province qui a connu la plus grande augmentation dans son nombre de nouvelles demandes établies au cours de l'EF1718, soit +13,7 %.

En dehors des périodes de formation à temps plein et durant la période de prestations d'une demande, 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

[64] EDSC, L'appui fournit par l'assurance-emploi lors d'une formation d'apprentis, (Ottawa: EDSC, Direction des politiques de l'assurance-emploi, 2018).

[65] 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.

[66] Programme de formation pour les compétences et l'emploi destiné aux Autochtones à compter du 1er avril 2019.

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, 38,2 % (soit 17 500 demandes) contenaient au moins une semaine de prestations régulières versées en dehors des périodes de formation à temps plein; tandis que 1,1 % (soit 490 demandes) avaient un motif de cessation d'emploi lié à un type de prestations spéciales.

Le montant total de prestations d'a.-e. versé aux apprentis a diminué par rapport à l'exercice précédent (-25,0 % au cours de l'EF1718), et la baisse la plus importante, parmi les provinces, a eu lieu en Alberta (-37,2 %). Des 287,1 millions de dollars versés en prestations, 194,0 millions de dollars (ou 67,6 % du total des prestations d'a.-e.) ont été versés pendant la formation technique à temps plein des apprentis. Les prestations régulières en dehors des périodes de formation à temps plein constituaient la plupart des autres prestations versées (29,7 %), tandis que les prestations spéciales représentaient un faible pourcentage du montant total versé aux apprentis (2,7 %).

Demandes de prestations d'assurance-emploi établies par les apprentis et montant versé selon la région, le sexe et l'âge

Au cours de l'EF1718, la majorité des demandes de prestations d'a.-e. des apprentis ont été établies en Alberta, en Ontario et en Colombie-Britannique. Le total des prestations versées a suivi une distribution semblable.

Les hommes ont établi la majorité des demandes de prestations des apprentis (95,0 % de toutes les demandes) et représentaient également la plus grande part des prestations d'a.-e. versées aux apprentis (93,8 %). Le faible pourcentage de demandes établies par des femmes et de montants de prestations qui leur ont été versées est largement attribuable au faible taux d'inscription des femmes dans l'ensemble des programmes d'apprentissage (12,1 % en 2017)[67].

[67] Statistique Canada, Système d'information sur les apprentis inscrits, Tableau 37-10-0023-01.

Tableau 35 — Demandes de prestations d'assurance-emploi établies par les apprentis et montant versé selon la province ou le territoire, le sexe et l'âge, Canada, EF1617 à EF1718

Province ou territoire	Nouvelles demandes établies			Montant versé (millions de dollars)		
	EF1617	EF1718	Variation (en %)	EF1617	EF1718	Variation (en %)
Terre-Neuve-et-Labrador	1 510[r]	1 410	-6,6 %	21,8 $[r]	16,4 $	-24,6 %
Île-du-Prince-Édouard	230[r]	240	+4,3 %	1,7 $[r]	1,4 $	-14,1 %
Nouvelle-Écosse	1 340[r]	1 400	+4,5 %	9,2 $[r]	9,0 $	-1,6 %
Nouveau-Brunswick	1 730[r]	1 570	-9,2 %	13,4 $[r]	9,2 $	-31,2 %
Québec[*]	170	100	-41,2 %	1,9 $[r]	1,0 $	-45,6 %
Ontario	13 870[r]	12 510	-9,8 %	82,9 $[r]	67,5 $	-18,6 %
Manitoba	3 060[r]	3 120	+2,0 %	20,9 $[r]	18,4 $	-11,7 %
Saskatchewan	3 080[r]	2 850	-7,5 %	27,7 $[r]	19,1 $	-31,1 %
Alberta	14 620[r]	13 100	-10,4 %	148,8 $[r]	93,5 $	-37,2 %
Colombie-Britannique	8 370[r]	9 520	+13,7 %	53,1 $[r]	50,6 $	-4,8 %
Territoires	190	120	-36,8 %	1,5 $[r]	0,8 $	-42,2 %
Sexe						
Hommes	45 970[r]	43 650	-5,0 %	361,6 $[r]	269,2 $	-25,6 %
Femmes	2 200[r]	2 290	+4,1 %	21,2 $[r]	17,9 $	-15,5 %
Catégorie d'âge						
24 ans et moins	21 240[r]	19 990	-5,9 %	147,4 $[r]	111,8 $	-24,2 %
25 à 44 ans	25 140[r]	24 380	-3,0 %	217,3 $[r]	162,3 $	-25,3 %
45 ans et plus	1 790[r]	1 570	-12,3 %	18,1 $[r]	13,1 $	-27,9 %
Canada	**48 170[r]**	**45 940**	**-4,6 %**	**382,8 $[r]**	**287,1 $**	**-25,0 %**

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. 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.

[r] Données révisées

[*] 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.

Du point de vue de l'âge, 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 (53,1 %), suivis par ceux de 15 à 24 ans, qui représentaient 43,5 % de ces demandes. Les prestataires de 45 ans et plus qui représentaient 46,9 % de toutes les demandes de prestations régulières ont établi seulement 3,4 % de toutes les demandes de prestations liées à l'apprentissage. 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 temps[68].

Il est intéressant de noter que les chiffres sur le nombre de demandes de prestations, le montant total versé, la durée des prestations et le montant moyen des prestations pendant la période examinée et ceux des années suivant la fin de la récession de 2008 contrastent avec ceux observés au cours de cette récession. En effet, dans une récente étude ministérielle, on a constaté que certains aspects liés aux demandes (tels que leur nombre, le montant versé et la durée) ont considérablement augmenté au cours de la période de la récession de 2008[69].

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

[69] EDSC, Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi: La formation en apprentissage avant et après la récession de 2008, (Ottawa: EDSC, Direction de l'information sur le marché du travail, 2019).

Apprentissage avant et après la récession de 2008*

Le nombre total de demandes présentées par des apprentis a plus que doublé entre 1991 et 2009. Quant au nombre de nouvelles inscriptions, il a considérablement diminué (-15,2%) au cours de la récession de 2008 et plus largement depuis 2014.

La grande majorité des apprentis étaient de sexe masculin, jeunes (âgés de moins de 25 ans en 2015 et âgés entre 25 et 34 ans en 2007) et détenaient un diplôme d'études secondaires comme le plus haut diplôme au moment de l'inscription. La plupart d'entre eux étaient inscrits au Québec, en Ontario, en Alberta et en Colombie-Britannique. En outre, entre 1991 et 2016, environ la moitié des apprentis étaient inscrits à quatre grandes professions: électriciens (16,2%), menuisiers (11,9%), techniciens de l'automobile (11,8%) et plombiers, tuyauteurs et monteurs de conduites de vapeur (9,8%).

Tous les apprentis ne terminent pas leur programme de formation. Selon l'enquête nationale auprès des apprentis de 2015, 57,5% des apprentis inscrits ont terminé leur formation en apprentissage contre 42,5% qui ont abandonné. Les raisons les plus souvent citées pour ne pas terminer la formation en apprentissage étaient des contraintes financières, un travail incohérent ou un manque de travail, des raisons médicales ainsi que des problèmes familiaux ou personnels.

Un grand nombre d'apprentis ont tiré parti de l'aide financière qui leur était offerte. Les données administratives sur l'assurance-emploi indiquent que le nombre de demandes de prestations présentées par des apprentis a augmenté de 24,2% avec la récession. En effet, Il y avait 49 982 demandes avant la récession en 2007 et 62 071 à la fin de la récession en 2009. Les mises à pied ont été les principaux moteurs de cette hausse. La durée des prestations d'assurance-emploi a également augmenté avec la récession. Toutefois, la durée moyenne des prestations non reliées aux périodes de formation était plus élevée que celle des prestations reliées à la formation, qui était relativement constante. Cela indique que les prestations d'apprentissage ont été exercées conjointement avec d'autres prestations d'assurance-emploi. Le montant total des prestations d'a-e. versées aux apprentis a également augmenté avec la récession, passant de 176 millions de dollars en 2007 à 326 millions de dollars en 2009 (en dollars de 2002).

* EDSC, Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi: La formation en apprentissage avant et après la récession de 2008, (Ottawa: EDSC, Direction de l'information sur le marché du travail, 2019)

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, la majorité des demandes de prestations d'apprentis ont été établies par des prestataires du secteur de la construction (61,8 % des demandes établies et 66,5 % du montant total versé en prestations) au cours de l'EF1718 (voir le tableau 36).

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 des métiers, du

transport et de la machinerie[70] (90,7 % durant l'exercice considéré). De plus, ceux-ci ont reçu 90,0 % 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 les secteurs de la fabrication, des autres services (sauf les administrations publiques) et du commerce de détail.

Tableau 36 — Demandes de prestations d'assurance-emploi établies par les apprentis et montant versé selon le secteur et le groupe professionnel, Canada, EF1617 à EF1718

Secteur	Nouvelles demandes établies			Montant versé (millions de dollars)		
	EF1617	EF1718	Variation (en %)	EF1617	EF1718	Variation (en %)
Construction	30 070 [r]	28 400	-5,6 %	254,1 $[r]	190,8 $	-24,9 %
Fabrication	3 690 [r]	3 140	-14,9 %	31,5 $[r]	18,6 $	-41,1 %
Autres services (sauf les administrations publiques)	3 090 [r]	3 050	-1,3 %	18,2 $[r]	14,8 $	-18,9 %
Autres secteurs	11 320 [r]	11 350	+0,3 %	79,0 $[r]	62,9 $	-20,3 %
Groupe professionnel						
Métiers, transport et machinerie	43 250 [r]	41 650	-3,7 %	341,8 $[r]	258,4 $	-24,4 %
Autre groupe professionnel	4 920 [r]	4 290	-12,8 %	41,0 $[r]	28,7 $	-30,0 %
Canada	**48 170** [r]	**45 940**	**-4,6 %**	**382,8 $**[r]	**287,1 $**	**-25,0 %**

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. 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.

[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..

2.3.2 Niveau et durée[71] des prestations d'assurance-emploi pour les apprentis

Durant la période à l'étude, le taux de prestations hebdomadaires moyen accordé aux apprentis a augmenté de 0,6 %, pour s'établir à 491 $. 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. (457 $).

Durant la période considérée, les prestataires des trois Territoires et de l'Alberta qui étaient apprentis ont reçu les taux de prestations hebdomadaires moyens les plus élevés (respectivement 517 $ et 515 $). En moyenne, le taux de prestations hebdomadaires des hommes (492 $) était plus élevé que celui des femmes (475 $). De plus, il était plus élevé chez les prestataires de plus de 45 ans (503 $) que chez les prestataires de moins de 25 ans (473 $).

La durée moyenne des prestations régulières d'a.-e. reçues par les prestataires pendant leur formation technique à temps plein a diminué de 8,4 %, passant de 9,4 semaines au cours de l'exercice précédent à 8,6 semaines au cours de l'exercice financier considéré. Les demandes établies au Nouveau-Brunswick

[70] 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.

[71] Tous les chiffres sur la durée figurant dans cette section se fondent sur des données préliminaires. Ils représentent tous la durée réelle.

et en Nouvelle-Écosse ont affiché les durées moyennes les plus faibles (respectivement 7,6 et 7,8 semaines). À l'inverse, celles établies à l'Île-du-Prince-Édouard, en Ontario et en Alberta affichaient les durées les plus longues (respectivement 10,2; 8,9 et 8,7 semaines). La durée moyenne des prestations régulières d'assurance-emploi reçues par des hommes et des femmes pendant une formation technique à temps plein était presque égale, respectivement de 8,6 et 8,8 semaines. On a observé un nombre de semaines de prestations un peu moins élevé (8,0 semaines) chez les prestataires de 45 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 10,1 semaines de prestations régulières d'a.-e., ce qui représente une diminution de 23,4 % par rapport aux 13,2 semaines de l'exercice précédent. Les demandes établies à Terre-Neuve-et-Labrador affichaient la durée la plus longue (19,8 semaines), suivies par celles de la Saskatchewan (12,8 semaines) et de la Nouvelle-Écosse (12,4 semaines).

Prestataires réguliers de l'assurance-emploi et référence à la formation*

Une récente étude ministérielle a révélé qu'environ 73 000 prestataires réguliers de l'assurance-emploi ont reçu des références en vertu de l'article 25 pour suivre une formation à temps plein. De ce nombre, 63 % ont été orientés vers une formation en apprentissage (apprentis référés) et 37 % ont été dirigés vers d'autres types de formation (non-apprentis référés). Le nombre de références tend à augmenter au cours des périodes de choc économique et d'incertitude, et de diminuer au cours des périodes de croissance économique et de stabilité.

En ce qui concerne les apprentis référés, leur admissibilité aux prestations était plus longue et leur utilisation de l'assurance-emploi était plus courte comparées à celles des prestataires réguliers. En moyenne, au cours de l'EF1718, les apprentis référés avaient droit à 37,8 semaines comparativement à 32,5 semaines pour les prestataires réguliers, et ils avaient tendance à utiliser moins de semaines de prestations que les prestataires réguliers. La majorité (61 %) ont cessé de recevoir des prestations d'assurance-emploi juste après leur formation technique et leurs demandes avaient une durée moyenne de 9,0 semaines. Ceux qui sont restés sur le régime d'assurance-emploi après leur formation ont utilisé 22,9 semaines par rapport aux prestataires réguliers qui ont utilisé 20,1 semaines de prestations. Dans l'ensemble des provinces, c'est en Ontario et dans l'Ouest canadien qu'une proportion plus élevée d'apprentis avait cessé de recevoir de l'assurance-emploi après leur formation technique, alors qu'à Terre-Neuve-et-Labrador, une proportion plus élevée d'apprentis est restée au chômage. Dans les autres provinces de l'Atlantique et les Territoires, on a observé une répartition presque égale entre les apprentis qui ont cessé de recevoir des prestations d'a.-e. et ceux qui ont continué à en recevoir après leur formation technique.

Par ailleurs, les apprentis référés étaient moins susceptibles d'épuiser leur période donnant droit aux prestations que les prestataires réguliers. Au cours de l'EF1718, leur taux d'épuisement était de 19 % par rapport à 34 % pour tous les prestataires réguliers. Cette tendance persiste dans l'ensemble des provinces et des territoires.

* EDSC, Analyse descriptive des prestataires de l'assurance-emploi envoyés à une formation à temps plein, (Ottawa: EDSC, Direction des politiques de l'assurance-emploi, 2019)

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 récente[72], le fait de suivre une formation liée à l'emploi réduit la probabilité d'être sans emploi et de recevoir des prestations régulières d'a.-e. Cela réduit également la durée du chômage et des prestations régulières d'assurance-emploi. Parmi les différentes formes de formation liées à l'emploi, la formation parrainée par l'employeur a un impact plus important sur le programme de l'a.-e. et sur le chômage que la formation auto-parrainée.

Les constatations de l'étude suggèrent également que la formation en milieu de travail a plusieurs résultats positifs. Elle réduit la probabilité de recevoir des prestations d'assurance-emploi, la durée des

[72] EDSC, Formation et durée de la période des prestations de l'assurance-emploi. (Ottawa, EDSC, Direction de la politique économique, 2016).

prestations et la durée du chômage. Les hommes étaient à 1,4 point de pourcentage et les femmes à 0,8 point de pourcentage moins susceptibles de recevoir des prestations d'assurance-emploi. Et la durée des prestations d'assurance-emploi était réduite de 4,9 semaines pour les hommes et de 3,1 semaines pour les femmes et la durée du chômage de plus de 4,7 semaines pour les hommes et de 3,2 semaines pour les femmes.

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 à la suite d'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 que pour ceux qui avaient reçu une formation technique à temps plein avec stages d'études en cours de travail. Au cours de l'EF1718, 88,6 % de toutes les demandes de prestations complétées par des apprentis de l'assurance-emploi dont le dernier emploi a pris fin en raison d'une mise à pied ont reçu des prestations régulières d'assurance-emploi pendant leur période de prestations, pour une durée moyenne de 13,5 semaines. En comparaison, 25,6 % 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 7,3 semaines.

Les apprentis ayant fait l'objet d'une mise à pied ont reçu en moyenne un total de 21,0 semaines de prestations d'assurance-emploi (tous types de prestations confondus) durant l'EF1718, soit deux fois plus que les apprentis qui avaient suivi une formation technique à temps plein avec stages d'études en cours de travail (10,6 semaines). Cette différence se reflète également dans le total des prestations d'a.-e. versées à chaque type d'apprentis, puisque les apprentis mis à pied ont touché en moyenne 10 378 $ comparativement à 5 207 $ pour ceux qui ont suivi une formation avec stages d'études en cours de travail.

2.4 Prestations pour pêcheurs de l'assurance-emploi

L'assurance-emploi verse des prestations pour pêcheurs aux pêcheurs indépendants admissibles qui cherchent activement un emploi. Les pêcheurs indépendants se définissent comme étant des travailleurs indépendants se livrant aux activités suivantes (autres que les activités liées par un contrat de services ou les activités sportives) :

- 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 il 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 il participe également à la réalisation de la prise;
- la construction d'un bateau de pêche que lui-même ou l'équipage dont il 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 sans emploi 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. Contrairement aux prestations régulières d'assurance-emploi, l'admissibilité repose sur la rémunération assurable tirée de la pêche, plutôt que sur les heures d'emploi assurable. De plus, le demandeur doit être inadmissible aux prestations régulières d'assurance-emploi et, au cours de la période de référence, avoir gagné la rémunération assurable minimale déterminée par le taux de chômage de la région où il réside (voir le tableau 37)[73]. Ces seuils de rémunération sont demeurés les mêmes depuis 1996. Le demandeur qui remplit les conditions des prestations pour pêcheurs est admissible aux prestations d'assurance-emploi pendant une période maximale de 26 semaines par demande au cours de la période de prestations. Il est permis d'établir deux demandes par année.

Tableau 37 – Seuil minimum de rémunération assurable et dénominateur de rémunération pour les prestations pour pêcheurs, selon le taux de chômage régional

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 %.

Il existe deux périodes distinctes pour les prestations de pêcheurs qui correspondent à chacune des saisons de pêche (hiver et été). Les demandes de prestations associées à la période de référence

[73] 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.

hivernale peuvent être établies à compter de la semaine du 1er avril jusqu'à la semaine du 15 décembre, alors que les demandes associées à la période de référence estivale peuvent être établies à compter de la semaine du 1er octobre jusqu'à la semaine du 15 juin[74]. 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.

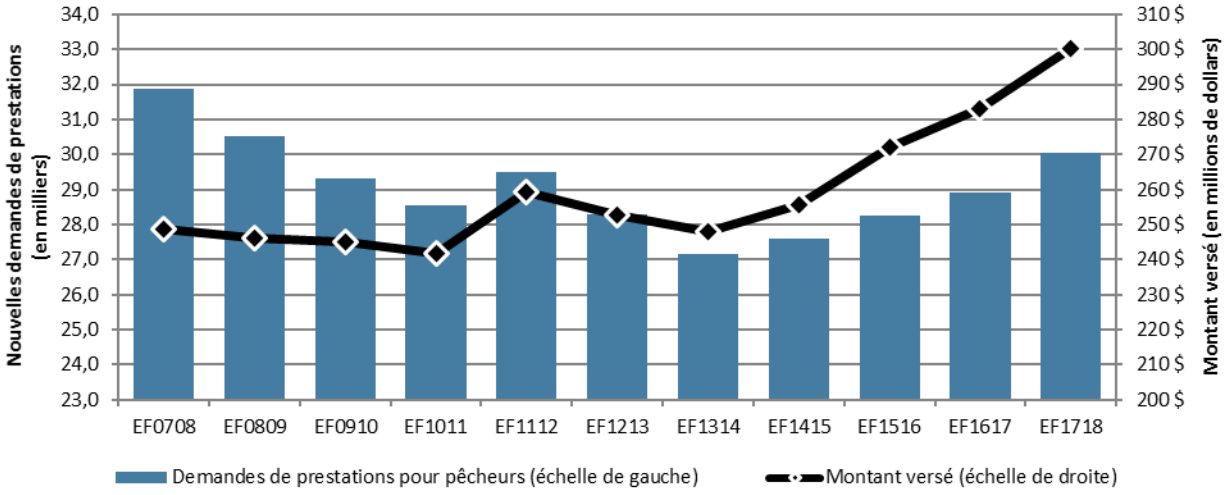
Aux fins de cette section, les demandes de prestations pour pêcheurs de l'assurance-emploi comprennent les demandes à l'égard desquelles au moins un dollar en prestations pour pêcheurs a été versé.

2.4.1 Demandes de prestations pour pêcheurs de l'assurance-emploi et prestations versées

Le nombre de nouvelles demandes de prestations pour pêcheurs a augmenté de 3,9 % au cours de l'EF1617 pour s'établir à 30 100. Il s'agissait d'une quatrième augmentation annuelle consécutive depuis l'EF1314, année qui constituait un creux historique de 14 ans, avec 27 200 nouvelles demandes.

En plus de l'augmentation du nombre de demandes établies, le montant versé en prestations pour pêcheurs a augmenté de 6,1 % pour atteindre 300,2 millions de dollars au cours de l'EF1718. Le montant versé en prestations pour pêcheurs représente environ 1,6 % du total des prestations versées pour tous les types de prestations d'assurance-emploi.

Graphique 28 – Demandes de prestations pour pêcheurs de l'assurance-emploi établies et montant versé, Canada, EF0708 à EF1718



Remarque : Comprend toutes les demandes pour lesquelles au moins 1 $ en prestations pour pêcheurs a été versé.
Source : Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi (a.-e.). Les données sur les demandes de prestations établies reposent sur un échantillon de 100 % des données administratives de l'a.-e., celles sur le montant versé repose sur un échantillon de 10%.

[74] La période de référence pour les prestations d'assurance-emploi pour pêcheurs diffère des autres types de prestations. Elle est 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. La période de référence estivale pour les prestations pour pêcheurs ne peut pas commencer avant la semaine du 1er mars, tandis que la période de référence hivernale ne peut pas commencer avant le 1er septembre. De plus, la période de référence ne peut pas commencer plus de 31 semaines immédiatement avant le début d'une période de prestations.

Au cours de l'EF1718, le nombre de nouvelles demandes de prestations pour pêcheurs a augmenté dans toutes les provinces où l'industrie de la pêche est importante, à l'exception du Québec, où l'on a observé une légère baisse de 0,9 % des nouvelles demandes (voir le tableau 38). Comme pour l'EF1617, les provinces de l'Atlantique affichaient la plus forte proportion de nouvelles demandes de prestations pour pêcheurs, à 81,4 %, avec en tête Terre-Neuve-et-Labrador (40,9 %), suivie de la Nouvelle-Écosse (18,7 %), de l'Île-du-Prince-Édouard (10,8 %) et du Nouveau-Brunswick (11,0 %). Viennent ensuite la Colombie-Britannique (9,8 %) et le Québec (4,7 %). Les prestataires des provinces de l'Atlantique ont touché 81,7 % de toutes les prestations pour pêcheurs versées aux pêcheurs indépendants du Canada; Terre-Neuve-et-Labrador représentait à elle seule 40,4 % de ces prestations. Le montant de prestations pour pêcheurs versées a augmenté dans toutes les provinces où l'industrie de la pêche est importante, à l'exception du Québec, qui a connu une baisse de -7,2 %.

À l'instar de l'exercice précédent, les demandes de prestations pour pêcheurs ont été principalement établies par des hommes (79,9 %). Les demandes établies par des femmes comptaient pour 20,1 % des demandes de prestations pour pêcheurs établies à l'EF1718, même si le nombre de demandes établies et les montants versés ont augmenté plus rapidement chez les femmes que chez les hommes.

Table 38 – Demandes de prestations pour pêcheurs et montant versé selon la région, le sexe, l'âge et la catégorie de prestataires, Canada, EF1617 à EF1718

Région	Demandes établies			Montant versé (en millions de $)		
	EF1617	EF1718	Variation (%)	EF1617	EF1718	Variation (%)
Terre-Neuve-et-Labrador	11 819	12 278	+3,9 %	111,4 $	121,4 $	+9,0 %
Île-du-Prince-Édouard	3 108	3 258	+4,8 %	28,4 $	29,5 $	+3,6 %
Nouvelle-Écosse	5 448	5 633	+3,4 %	57,2 $	59,8 $	+4,5 %
Nouveau-Brunswick	3 066	3 310	+8,0 %	31,1 $	34,7 $	+11,4 %
Québec	1 425	1 412	-0,9 %	12,0 $	11,2 $	-7,2 %
Colombie-Britannique	2 919	2 942	+0,8 %	29,9 $	30,4 $	+1,7 %
Autres provinces et territoires	1 149	1 222	+6,4 %	12,9 $	13,3 $	+3,1 %
Sexe						
Hommes	23 502	24 015	+2,2 %	229,5 $	241,0 $	+5,0 %
Femmes	5 432	6 040	+11,2 %	53,4 $	59,2 $	+10,9 %
Âge						
24 ans et moins	1 460	1 564	+7,1 %	14,0 $	14,8 $	+5,7 %
25 à 44 ans	8 335	8 683	+4,2 %	82,1 $	90,1 $	+9,7 %
45 à 54 ans	8 171	8 217	+0,6 %	79,9 $	82,0 $	+2,7 %
55 ans et plus	10 968	11 591	+5,7 %	106,9 $	113,3 $	+6,0 %
Catégories de prestataires de l'a.-e.						
Travailleurs de longue date	279	302	+8,2 %	2,0 $	3,1 $	+58,3 %
Prestataires occasionnels	3 543	4 001	+12,9 %	35,3 $	42,0 $	+19,1 %
Prestataires fréquents	25 109[r]	25 750	+2,6 %	245,7 $	255,0 $	+3,8 %
Canada	**28 934**	**30 055**	**+3,9 %**	**282,9 $**	**300,2 $**	**+6,1 %**

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

[r] Révisé

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'assurance-emploi, sauf pour les montants versés, lesquels reposent sur un échantillon de 10 %.

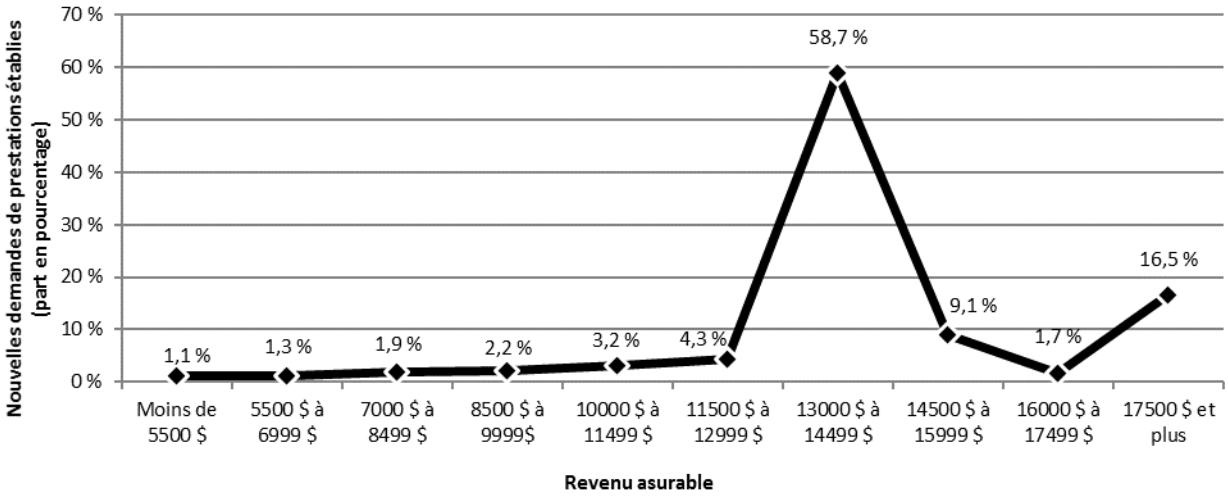
Le nombre de nouvelles demandes de prestations pour pêcheurs a augmenté dans chaque catégorie d'âge. La proportion de pêcheurs âgés de 55 ans et plus a considérablement augmenté depuis 2007, ce qui reflète le vieillissement de la main-d'œuvre dans les régions où la pêche est une industrie d'importance.

Le nombre de nouvelles demandes établies s'est aussi accru dans chaque catégorie de prestataires. La majorité des nouvelles demandes de prestations pour pêcheurs (85,7 %) ont été établies par des prestataires fréquents, 13,3 % par des prestataires occasionnels et seulement 1,0 % par des travailleurs de longue date. La répartition est semblable à celle des sommes versées en prestations pour pêcheurs, les prestataires fréquents ayant dans ce dernier cas récolté 85,0 % des prestations versées.

Le taux de prestations hebdomadaires moyen versées aux pêcheurs a augmenté de 0,9 %, passant de 505 $ lors de l'EF1617 à 510 $ au cours de la période examinée (voir l'annexe 2.10.3). Ce taux demeure plus élevé que le taux de prestations régulières hebdomadaires moyen de 454 $. Le taux de prestations hebdomadaires moyen s'est accru dans chaque province où la pêche est une industrie d'importance, sauf en Colombie-Britannique où il y a eu un recul de -1,8 %. Les taux hebdomadaires moyens ont tendance à être plus élevés à l'Île-du-Prince-Édouard, au Québec, en Nouvelle-Écosse et au Nouveau-Brunswick.

La proportion de pêcheurs ayant eu droit au taux maximal de prestations a diminué légèrement, passant de 75,5 % durant l'EF1617 à 74,2 % au cours de la période examinée, mais ce taux demeure généralement plus élevé que la proportion de prestataires réguliers ayant eu droit au taux maximal de prestations (47,3 % lors de l'EF1718). Cela est en partie dû au fait que 66,5 % des pêcheurs ayant établi une nouvelle demande de prestations pour pêcheurs pendant l'EF1718 vivaient dans une région économique où le taux de chômage était supérieur à 13 % (dénominateur nominal de 14) et devaient seulement atteindre 13 924 $ en rémunération assurable au cours de leur période de référence pour toucher le taux maximal de prestations hebdomadaires, soit 547 $. Le graphique 29 montre que la forte majorité des demandes établies proviennent de prestataires dont la rémunération assurable atteint ou avoisine la valeur requise pour avoir droit au taux maximal de prestations dans les régions vivant de la pêche.

Graphique 29 – Demandes de prestations pour pêcheurs de l'assurance-emploi, selon la rémunération assurable, Canada, EF1718



Remarque : Comprend toutes les demandes pour lesquelles au moins 1 $ a été versé en prestations pour pêcheurs de l'assurance-emploi.
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 30 100 nouvelles demandes de prestations pour pêcheurs établies au cours de la période examinée ne représentaient que 21 400 pêcheurs, ce qui reflète 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 ayant établi au moins une demande au cours de la période examinée a augmenté pour la quatrième année consécutive (+711 ou +3,4 %) par rapport au bas niveau enregistré pour l'EF1314 (19 300 pêcheurs).

La plupart des pêcheurs indépendants qui ont établi une nouvelle demande de prestations pour pêcheurs lors de l'EF1718 l'ont fait au cours de la période de référence estivale (9 700 pêcheurs) comparativement à 3 000 pêcheurs ayant établi une demande au cours de la période de référence hivernale (voir le tableau 39). Environ 40,5 % des pêcheurs ont établi une demande de prestations pour chacune des saisons au cours de l'EF1718. De tous les pêcheurs ayant établi plus d'une demande de prestations pour pêcheurs, 97,8 % provenaient des provinces de l'Atlantique et du Québec.

Tableau 39 — Nombre de pêcheurs par saison d'établissement, Canada, EF1314 à EF1718

Saison d'établissement	EF1314	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718
Une saison	11 460	11 880	11 996	12 398	12 709
Hiver	2 559	2 596	2 605	2 720	3 031
Été	8 901	9 284	9 391	9 678	9 678
Deux saisons	7 856	7 852	8 132	8 267	8 667
Canada	**19 316**	**19 732**	**20 128**	**20 665**	**21 376**

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.

Lors de l'EF1718, les pêcheurs ayant établi une seule demande ont touché en moyenne 11 077 $ en prestations pour pêcheurs, tandis que les pêcheurs ayant établi deux demandes au cours de l'année ont touché en moyenne 9 646 $ pour leur première demande et 8 449 $ pour leur deuxième demande, pour

un total moyen de 18 095 $. En comparaison, les prestataires réguliers de l'assurance-emploi ont touché en moyenne 7 028 $.

2.4.3 Durée des prestations pour pêcheurs de l'assurance-emploi

Peu importe la région de résidence d'un prestataire ou les conditions du marché du travail local, la durée maximale des prestations pour pêcheurs est de 26 semaines par demande. La durée réelle moyenne des périodes de prestations pour pêcheurs varie très peu au fil du temps. Au cours de l'exercice financier examiné (EF1718), la durée moyenne était de 19,9 semaines pour les provinces où l'industrie de la pêche est importante, une diminution de 0,9 semaine par rapport à l'année précédente. Parmi ces provinces, les pêcheurs de la Colombie-Britannique ont historiquement la durée moyenne de prestations la plus longue, celle-ci étant de 23,1 semaines. Dans les provinces de l'Atlantique et au Québec, les prestations pour pêcheurs sont en moyenne versées durant 17,1 à 19,8 semaines par demande.

Les pêcheurs qui ont établi une seule demande au cours de l'EF1718 ont touché des prestations pour pêcheurs pendant 23,1 semaines en moyenne, comme pour l'exercice précédent. Ceux qui ont établi deux demandes ont touché des prestations pendant 18,7 semaines en moyenne dans le cas de la première demande et pendant 16,4 semaines pour la seconde, soit un total de 35,1 semaines en moyenne.

Tableau 40 — Durée moyenne des prestations pour pêcheurs, selon les types de pêcheurs, EF1617 à EF1718

Saison	Durée moyenne (semaines)	
	EF1617	EF1718
Une saison/une demande	22,9	23,1
Deux saisons/deux demandes	38,5[r]	35,1
Première demande	19,9	18,7
Deuxième demande	18,5	16,4

[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 Prestations d'assurance-emploi de Travail partagé

Le Travail partagé est un programme d'adaptation destiné à aider les employeurs et les employés à éviter les mises à pied d'un certain nombre de travailleurs d'une entreprise, ou encore de l'ensemble de ceux-ci, à la suite d'une diminution temporaire du niveau d'activité normale de l'entreprise qui est indépendante de la volonté de l'employeur. Les mises à pied sont évitées en offrant un soutien du revenu aux employés admissibles aux prestations régulières d'assurance-emploi (a.-e.) qui acceptent de réduire temporairement leur semaine de travail pendant la période de redressement de l'entreprise. L'objectif du programme est de veiller à ce que tous les employés participants reviennent à des heures normales de travail lorsque leur accord de Travail partagé prendra fin.

Pour être admissible, un employeur doit être soit une société ouverte, une société privée ou un organisme sans but lucratif qui se heurte temporairement à un manque de travail ou 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 également compter au moins deux employés admissibles à l'a.-e. au sein d'une unité de travail, et un accord doit être signé par l'employeur, les employés touchés et Service Canada. Il doit pouvoir démontrer que ses activités commerciales ont subi une réduction d'environ 10 %, et présenter un plan de redressement expliquant comment l'entreprise compte retourner à ses heures normales de travail avant la fin de l'accord de Travail partagé. 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 participer au programme.

Pour avoir droit aux prestations de Travail partagé, les travailleurs touchés doivent être employés à l'année, à temps plein ou à temps partiel, et accomplir les tâches quotidiennes liées aux activités normales de l'entreprise[75]. De plus, ils doivent satisfaire aux critères d'admissibilité aux prestations régulières et accepter de réduire le nombre normal d'heures de travail pour participer à un accord de Travail partagé.

En participant au programme de Travail partagé, 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.

Des activités de formation offertes par l'employeur, que ce soit de la formation en cours d'emploi ou des cours à l'extérieur, peuvent avoir lieu pendant la période visée par l'accord de Travail partagé. Selon

[75] Les employés temporaires sont admissibles aux prestations de Travail partagé uniquement s'ils n'exercent pas un travail saisonnier et s'ils ont conservé un horaire semblable à celui des employés permanents ou à temps plein au cours des 12 derniers mois.

la raison expliquant le manque de travail, le plan de redressement de l'employeur peut comprendre des activités de formation pour les membres de l'unité de Travail partagé.

Les salaires des employés qui participent aux activités de formation offertes par l'employeur lors des heures et jours de travail normaux ne peuvent être payés par l'entremise des accords de Travail partagé. Cependant, la formation pourrait avoir lieu lors des jours et heures de repos pour lesquels les employés sont payés dans le cadre des accords de Travail partagé (c.-à-d., les heures et les jours manqués en raison d'une participation au Travail partagé). La participation à cette formation serait facultative.

Exemple :

Recevoir des prestations d'assurance-emploi de Travail partagé (exemple à titre d'illustration)

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 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'a.-e. 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'a.-e. 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'a.-e. 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 semaine (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.

En temps normal, les accords de Travail partagé sont conclus pour une durée initiale 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 prolongé la durée maximale des accords de Travail partagé, passant de 38 à 76 semaines. Ce changement s'appliquait aux accords qui avaient commencé ou qui avaient pris fin entre le 1er 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.

Le 1er juin 2017, dans le cadre du plan d'action sur le bois d'œuvre, le gouvernement du Canada a annoncé des mesures spéciales temporaires de Travail partagé pour favoriser le retour à l'emploi et répondre aux besoins en réaménagement des effectifs à long terme au sein de l'industrie forestière. Ces mesures temporaires, qui comprennent une prolongation des accords de Travail partagé à l'échelle du Canada (passant de 38 à 76 semaines), sont entrées en vigueur le 30 juillet 2017 et seront offertes jusqu'au 28 mars 2020.

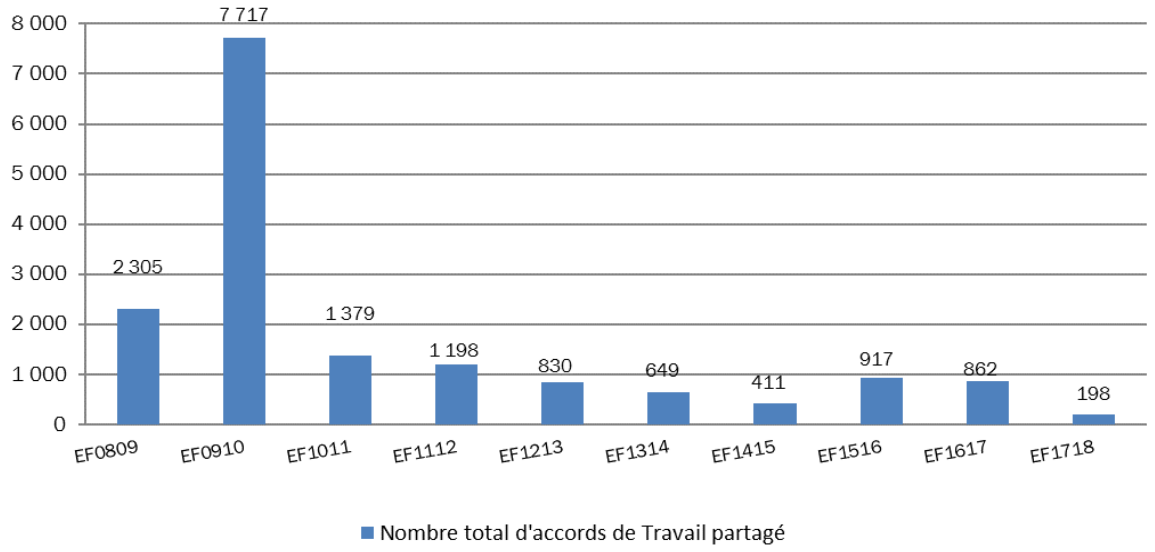
Aux fins de la présente section, les demandes de prestations de Travail partagé comprennent toutes les demandes pour lesquelles au moins un dollar en prestations de Travail partagé a été versé.

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 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 30).

Le nombre total d'accords de Travail partagé a chuté considérablement passant de 862 accords établis au cours de l'EF1617 à 198 lors de l'EF1718, ce qui concorde avec la relance de l'économie canadienne observée au cours des dernières années (voir le Chapitre 1). Le nombre d'accords a reculé dans l'ensemble des provinces, mais les baisses les plus importantes furent enregistrées en Alberta (-92,6 %), en Saskatchewan (-90,2 %) et au Manitoba (-83,3 %). En termes absolus, les provinces suivantes ont enregistré les déclins les plus importants : l'Alberta (-428 accords), le Québec (-72 accords) et l'Ontario (-52 accords). En revanche, l'Ontario a affiché le plus grand nombre d'accords établis (71 accords), ce qui représentait 35,9 % de l'ensemble des accords, suivi du Québec (55 accords, ou 27,8 %).

Graphique 30 – Nombre total d'accords de Travail partagé, Canada, EF0809 à EF1718



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 comptaient la majorité des accords de Travail partagé établis au cours de l'EF1718 (voir le tableau 41).

Pour ce qui est du bilan selon la taille des entreprises, celles de petite taille (moins de 50 employés) comptaient 66,7 % de tous les accords de Travail partagé conclus au cours de l'exercice financier examiné. Il s'agit là d'une diminution par rapport au taux de 78,4 % enregistré au cours de l'exercice financier précédent. Regroupées, les petites et moyennes entreprises (PME) comptant moins de 500 employés totalisaient 99,5 % de tous les accords de Travail partagé établis pendant l'EF1718, ce qui est semblable au niveau observé au cours de l'exercice financier précédent. Le nombre d'accords de Travail partagé touchant les grandes entreprises (500 employés et plus) a diminué, passant de cinq accords durant l'EF1617 à un seul au cours de l'EF1718. 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 41 – Nombre et proportion en pourcentage des accords de Travail partagé selon l'industrie, Canada, EF1314 à EF1718

Industrie	EF1314	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718
Industries productrices de biens	**446 (68,7 %)**	**267 (65,0 %)**	**638 (69,6 %)**	**606 (70,3 %)**	**130 (65,7 %)**
Exploitation minière, exploitation des carrières, et extraction pétrolière et gazière	20 (3,1 %)	6 (1,5 %)	53 (5,8 %)	90 (10,4 %)	3 (3,0 %)
Construction	36 (5,5 %)	28 (6,8 %)	52 (5,7 %)	86 (10,0 %)	14 (7,1 %)
Fabrication	382 (58,9 %)	227 (55,2 %)	526 (57,4 %)	426 (49,4 %)	109 (55,1 %)
Industries productrices de services	**203 (31,3 %)**	**144 (35,0 %)**	**279 (30,4 %)**	**256 (29,7 %)**	**68 (34,3 %)**
Vente en gros	44 (6,8 %)	34 (8,3 %)	80 (8,7 %)	65 (7,5 %)	14 (7,1 %)
Vente au détail	24 (3,7 %)	17 (4,1 %)	21 (2,3 %)	26 (3,0 %)	12 (6,1 %)
Services professionnels, scientifiques et techniques	79 (12,2 %)	55 (13,4 %)	84 (9,2 %)	66 (7,7 %)	25 (12,6 %)
Autres industries productrices de services	56 (8,6 %)	38 (9,2 %)	94 (10,3 %)	99 (11,5 %)	17 (8,6 %)
Canada	**649 (100,0 %)**	**411 (100,0 %)**	**917 (100,0 %)**	**862 (100,0 %)**	**198 (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 montants versés

Le recours aux prestations de Travail partagé est lié aux tendances observées dans les accords de même nom et est contra-cyclique aux conditions économiques (de façon semblable au nombre de nouvelles demandes établies et au montant versé en prestations régulières d'a.-e.). À l'instar du nombre d'accords de Travail partagé, le nombre total de demandes de prestations 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.

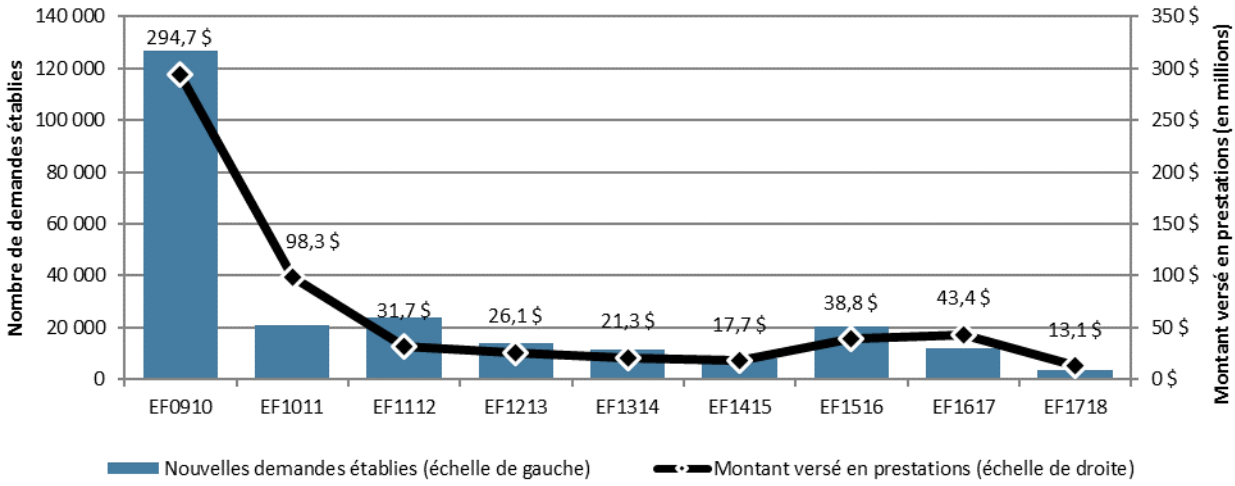
Le graphique 31 illustre le nombre de demandes de prestations de Travail partagé ainsi que les prestations versées entre l'EF0910 et l'EF1718. Au cours de l'EF0910, le nombre de demandes de prestations ainsi que le montant versé dans le cadre du programme de Travail partagé ont atteint des sommets d'un peu plus de 127 000 demandes et 294,7 millions de dollars respectivement, ce qui correspond à la récession de 2008 et aux mesures spéciales temporaires de Travail partagé adoptées en réaction à cette situation, dont la prolongation des accords, la simplification du processus administratif et l'assouplissement des critères d'admissibilité pour les employeurs[76]. Le nombre de demandes de prestations de Travail partagé a chuté de façon marquée par la suite, 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. Cette hausse s'explique par la baisse des prix mondiaux des produits de base qui représentait un choc économique

[76] 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.

externe ayant une incidence sur plusieurs entreprises issues des industries et des régions axées sur les produits de base qui ont subi des déclins soudains et inattendus de leurs activités commerciales.

Pendant l'EF1718, et tout comme l'exercice précédent, le nombre total de demandes de prestations de Travail partagé établies a chuté considérablement (-68,9 %), passant de 11 900 demandes lors de l'EF1617 à 3 700 pendant l'EF1718, ce qui témoigne du redressement de la conjoncture économique observée au cours de l'exercice financier examiné. Le montant total versé en prestations de Travail partagé a diminué, passant de 43,4 millions de dollars lors de l'EF1617 à 13,1 millions de dollars pendant l'EF1718, soit une chute de 69,8 %.

Graphique 31 – Demandes de prestations d'assurance-emploi de Travail partagé et prestations versées, Canada, EF0910 à EF1718



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'a.-e. Les données sur les demandes de prestations établies reposent sur un échantillon de 100 % des données administratives de l'a.-e, celles sur le montant versé repose sur un échantillon de 10%.

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'EF1718, la plupart des régions ont affiché une diminution considérable du nombre de demandes de prestations de Travail partagé établies par rapport à l'exercice précédent, à l'exception de la Nouvelle-Écosse et du Nouveau-Brunswick. Comme le montre le tableau 42, en termes absolus, le déclin le plus marqué a été enregistré en Alberta (-4 500 demandes), puis au Québec (-1 800 demandes). L'Ontario comptait la part la plus importante du nombre total de nouvelles demandes établies (46,8 %), suivi du Québec (25,4 %) et de l'Alberta (10,9 %). Toutefois, en ce qui concerne les montants versés en prestations pendant l'EF1718, les demandes établies en Alberta avaient reçu la plus grande part du montant total, soit 31,4 %, suivi de l'Ontario (25,1 %) et du Québec (24,6 %).

Tableau 42 - Nombre et proportion en 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, EF1617 à EF1718

Région	Nouvelles demandes établies		Montant versé (millions de dollars)	
	EF1617	EF1718	EF1617	EF1718
Provinces de l'Atlantique	212 (1,8 %)	231 (6,2 %)	0,9 $ (2,2 %)	0,4 $ (3,4 %)
Québec	2 737 (22,9 %)	941 (25,4 %)	6,5 $ (15,0 %)	3,2 $ (24,6 %)
Ontario	2 017 (16,9 %)	1 737 (46,8 %)	4,7 $ (10,9 %)	3,3 $ (25,1 %)
Manitoba et Saskatchewan	1 492 (12,5 %)	196 (5,3 %)	5,3 $ (12,3 %)	1,5 $ (11,1 %)
Alberta	4 872 (40,8 %)	403 (10,9 %)	23,5 $ (54,1 %)	4,1 $ (31,4 %)
Colombie-Britannique	606 (5,1 %)	200 (5,4 %)	2,4 $ (5,4 %)	0,6 $ (4,4 %)
Sexe				
Hommes	8 883 (74,4 %)	2 487 (67,1 %)	32,3 $ (74,4 %)	10,1 $ (76,6 %)
Femmes	3 053 (25,6 %)	1 221 (32,9 %)	11,1 $ (25,6 %)	3,1 $ (23,4 %)
Catégorie d'âge				
24 ans et moins	718 (6,0 %)	151 (4,1 %)	2,3 $ (5,3 %)	0,4 $ (3,3%)
25 à 54 ans	8 691 (72,8 %)	2 478 (66,8 %)	32,5 $ (74,9 %)	8,9 $ (67,6 %)
55 ans et plus	2 527 (21,2 %)	1 079 (29,1 %)	8,6 $ (19,8 %)	3,8 $ (29,1 %)
Industrie				
Industries productrices de biens	**9 315 (78,0 %)**	**3 031 (81,7 %)**	**30,1 $ (69,3 %)**	**9,7 $ (73,8 %)**
Fabrication	8 474 (71,0 %)	2 855 (77,0 %)	27,4 $ (63,1 %)	8,9 $ (67,8 %)
Autres industries productrices de biens	841 (7,0 %)	176 (4,7 %)	2,7 $ (6,2 %)	0,8 $ (6,0 %)
Industries productrices de services	**2 439 (20,4 %)**	**633 (17,1 %)**	**12,8 $ (29,4 %)**	**3,4 $ (25,6 %)**
Commerce de gros	1 017 (8,5 %)	180 (4,9 %)	3,8 $ (8,7 %)	1,1 $ (8,3 %)
Services professionnels, scientifiques et techniques	543 (4,5 %)	282 (7,6 %)	2,6 $ (5,9 %)	1,1 $ (8,1 %)
Autres industries productrices de services	879 (7,4 %)	171 (4,6 %)	6,5 $ (14,9 %)	1,2 $ (9,2 %)
Canada	**11 936 (100,0 %)**	**3 708 (100,0 %)**	**43,4 $ (100,0 %)**	**13,1 $ (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 partagée n'a été établie dans les Territoires du Nord-Ouest, au Yukon ou au Nunavut au cours de l'EF1718.

[r] Données révisées.

Source : Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'a.-e. Les données sur les demandes de prestations établies reposent sur un échantillon de 100 % des données administratives de l'a.-e, celles sur le montant versé repose sur un échantillon de 10%.

Les hommes étaient plus susceptibles d'avoir recours au programme de Travail partagé, une tendance qui se maintient au fil des ans. Au cours de l'EF1718, les hommes représentaient 67,1 % des nouvelles demandes de prestations de Travail partagé et 76,6 % du montant total versé en prestations. Les

travailleurs âgés de 25 à 54 ans représentaient 66,8 % de toutes les nouvelles demandes de prestations de Travail partagé et 67,6 % des montants versés pour ce type de prestations. À l'instar des années précédentes, les jeunes étaient sous-représentés au sein des nouvelles demandes de prestations de Travail partagé établies (4,1 %) et pour ce qui est du montant versé (3,3 %) comparativement à leur part totale de l'emploi (13,3 %) pour l'EF1718[77].

Du point de vue de l'industrie, le programme de Travail partagé fut plus souvent utilisé par les travailleurs de l'industrie de la fabrication, ce qui correspond aux tendances historiques. En effet, les employés de cette industrie représentaient 77,0 % des nouvelles demandes de prestations de Travail partagé lors de l'EF1718, une hausse par rapport à la proportion de l'exercice précédent (71,0 %). De plus, ils représentaient 67,8 % du montant total versé en prestations de Travail partagé, une augmentation comparativement à 63,1 % au cours de l'EF1617 (voir le tableau 42), ce qui est disproportionné comparativement à leur part de l'emploi total (environ 9,4 % au cours des dernières années)[78].

Au sein des industries productrices de services, les travailleurs de l'industrie des services professionnels, scientifiques et techniques ont compté pour la plus importante proportion des demandes de prestations de Travail partagé (7,6 %), suivis des travailleurs de l'industrie du commerce de gros (4,9 %). En ce qui concerne le montant total versé en prestations de ce type, au cours de l'EF1718, les travailleurs de l'industrie du commerce de gros représentaient la plus grande part (8,3 %), suivis de près par les travailleurs de l'industrie des services professionnels, scientifiques et techniques (8,1 %). Pour de plus amples renseignements, consulter l'annexe 2.22.1 sur les nouvelles demandes établies selon l'industrie et l'annexe 2.22.4 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 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 % des semaines de travail régulières 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 en moyenne plus faibles que ceux des autres prestations d'a.-e. Puisque le taux de prestations hebdomadaires des prestations de Travail partagé est déterminé par les employés, le salaire et la réduction du nombre d'heures de travail, une importante variabilité est également observée à l'échelle des industries pour ce qui est des taux de prestations hebdomadaires moyens rapportés.

[77] Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, Tableau 14-10-0287-01.
[78] Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, Tableau 14-10-0355-01.

Au cours de l'EF1718, le taux de prestations hebdomadaires moyen des prestations de Travail partagé a chuté de 12,5 % pour se chiffrer à 109 $, une diminution par rapport à 125 $ lors de l'exercice financier précédent (voir le tableau 43). Cette baisse correspond à un second déclin du taux de prestations hebdomadaires moyen après quatre années consécutives d'augmentation. À l'instar des années précédentes, un important degré de variabilité peut être observé parmi les prestations hebdomadaires moyennes versées selon les provinces pendant l'exercice examiné. Par exemple, la Saskatchewan affichait le plus haut taux de prestations hebdomadaire moyen (160 $), suivie de Terre-Neuve-et-Labrador (153 $), alors que le Nouveau-Brunswick enregistrait le plus faible (71 $). Tout comme l'exercice précédent, le taux de prestations hebdomadaires moyen des prestations de Travail partagé a chuté tant chez les hommes que chez les femmes lors de l'EF1718. Les hommes ont reçu un taux de prestations hebdomadaires moyen de 115 $ au cours de l'EF1718, une baisse par rapport à 131 $ lors de l'EF1617, tandis que les femmes affichaient un taux de prestations hebdomadaires moyen de 99 $ pour l'EF1718, une diminution par rapport à 107 $ pour l'EF1617. De plus, le taux de prestations hebdomadaires moyen a chuté au sein de tous les groupes d'âge. Il était de 110 $ chez les travailleurs âgés de 25 à 54 ans, ce qui était légèrement supérieur au taux des travailleurs âgés de 55 ans et plus (108 $) et à celui des travailleurs âgés de 24 ans et moins (102 $).

Tableau 43 – Taux de prestations hebdomadaires moyen d'assurance-emploi de Travail partagé, selon la région, le sexe, l'âge et l'industrie, Canada, EF1617 à EF1718

Région	EF1617	EF1718	Variation (%)
Provinces de l'Atlantique	153 $	113 $	-26,2 %
Québec	113 $	109 $	-2,9 %
Ontario	118 $	102 $	-13,7 %
Manitoba	101 $	113 $	+12,4 %
Saskatchewan	142 $	160 $	+12,7 %
Alberta	137 $	124 $	-9,7 %
Colombie-Britannique	114 $	118 $	+3,0 %
Sexe			
Hommes	131 $	115 $	-12,6 %
Femmes	107 $	99 $	-7,7 %
Catégorie d'âge			
24 ans et moins	120 $	102 $	-14,8 %
25 à 54 ans	126 $	110 $	-12,2 %
55 ans et plus	124 $	108 $	-13,0 %
Industrie			
Industries productrices de biens	**124 $**	**106 $**	**-14,2 %**
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	116 $	133 $	+14,3 %
Extraction minière, pétrolière et gazière	126 $	107 $	-14,6 %
Fabrication	122 $	106 $	-13,4 %
Construction	148 $	112 $	-24,3 %
Industries productrices de services	**129 $**	**123 $**	**-4,4 %**
Commerce de gros	111 $	113 $	+1,4 %
Services d'hébergement et de restauration	125 $	114 $	-9,0 %
Autres services (excluant les administrations publiques)	151 $	101 $	-33,2 %
Canada	**125 $**	**109 $**	**-12,5 %**

Remarque : Les variations en pourcentage sont basées sur des chiffres non arrondis. Comprend toutes les demandes pour lesquelles au moins 1 $ en prestations de 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 l'EF1718.

[r] Données révisées.

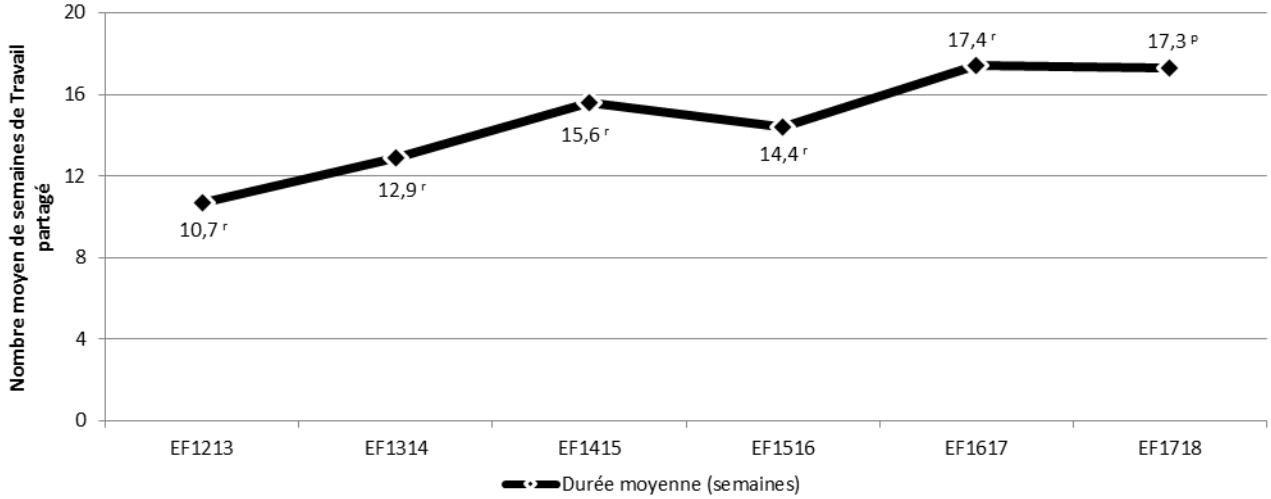
Source : Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'a.-e. Les données reposent sur un échantillon de 100 % des données administratives de l'a.-e.

Le taux de prestations hebdomadaires moyen des prestations de Travail partagé a chuté de 14,2 % au sein des industries productrices de biens pour se chiffrer à 106 $ au cours de l'EF1718, comparativement au taux rapporté de 124 $ lors de l'exercice financier précédent. Les travailleurs de l'industrie de l'agriculture, de la foresterie, de la pêche et de la chasse ont obtenu le plus haut taux (133 $). Le taux des industries productrices de services a pour sa part décliné lors de l'EF1718, passant à 123 $, comparativement à 129 $ lors de l'exercice précédent. Voir l'annexe 2.22.3 pour plus de renseignements sur le taux de prestations hebdomadaires moyen des prestations de Travail partagé selon l'industrie.

La durée moyenne des demandes de prestations de Travail partagé complétées au cours de l'EF1718 était de 17,3 semaines, ce qui est semblable à l'EF1617 (17,4 semaines). Au cours de la période entre l'EF1213 et l'EF1617, la durée moyenne a augmenté à chaque année à l'exception de l'EF1516 (voir le graphique 32). Les durées moyennes plus élevées observées durant l'EF1617 et l'EF1718 peuvent

s'expliquer, en partie, par les mesures temporaires prolongeant la durée maximale des accords de Travail partagé dans certaines industries durant cette période.

Graphique 32 - Durée moyenne* des demandes de prestations d'assurance-emploi de Travail partagé, Canada, EF1213 à EF1718



Remarque : Comprend toutes les demandes pour lesquelles au moins 1 $ en prestations de Travail partagé a été versé.

* Dans les rapports de contrôle et d'évaluation de l'a.-e. précédents, la durée moyenne réelle des prestations de Travail partagé était basée sur les demandes de prestations établies au cours de la période examinée, incluant un ajustement statistique pour tenir compte des demandes de prestations qui n'étaient pas complétées au moment du rapport. À compter du rapport de cette année, les estimés de la durée réelle pour les prestations de Travail partagé sont basés sur les demandes de prestations complétées (celle qui sont terminées et celles sans activité rapportée en date du mois d'août de l'exercice financier suivant) au cours de l'exercice financier examiné. Cette méthodologie vise à fournir des estimés de la durée plus exacts que ceux d'avant, et est identique à celle utilisée pour estimer la durée réelle de presque tous les autres types de prestations dans le présent rapport. Comparativement aux autres types de prestations de l'a.-e., le nombre de demandes de prestations de Travail partagé est plus faible ce qui fait en sorte que la variabilité dans les estimés révisés de la durée moyenne réelle pour les années antérieures est plus grande.

r Données révisées basées sur la nouvelle méthodologie.

p Estimations préliminaires.

Source : Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'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 (p. ex. sa fermeture ou la décision de procéder à des mises à pied), son accord de Travail partagé prend alors fin avant la date prévue. Cette situation est décrite comme une résiliation anticipée. Au cours des cinq derniers exercices financiers, un peu plus du tiers (36 %) des accords ont été résiliés avant leur date de fin prévue, et environ les trois quarts (72 %) des entreprises avaient retrouvé leur niveau normal d'emploi.

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.

[*] EDSC, Recours au programme de Travail partagé : 2000-2001 à 2016-2017. (Ottawa : EDSC, Direction de l'évaluation, 2018).
[**]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.

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 les 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 ou d'un enfant nouvellement adopté, d'un membre de la famille 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 régime[79] au cours de l'année civile antérieure à leur demande et 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 présentent chacune des prestations spéciales de l'a.-e. La sous-section 2.6.2 discute des prestations de maternité et des prestations parentales. La sous-section 2.6.3 examine les prestations de maladie. Les prestations de compassion, les prestations pour proches aidants d'adultes et celles pour proches aidants d'enfants[80] sont présentées aux sections 2.6.4, 2.6.5 et 2.6.6, respectivement. Pour terminer, la sous-section 2.6.7 traitera du recours aux prestations spéciales par les travailleurs autonomes ayant choisi de s'inscrire au régime d'a.-e.

Aux fins de la section suivante, par demandes de prestations spéciales de l'a.-e., on considère les demandes pour lesquelles au moins un dollar en prestations spéciales a été versé[81]. Pour les sous-sections 2.6.2 à 2.6.6, pour chacun des types de prestations spéciales de l'a.-e., on considère les demandes pour lesquelles au moins un dollar correspondant au type de prestations a été versé.

2.6.1 Aperçu des demandes de prestations spéciales de l'assurance-emploi

Au cours de l'EF1718, près de 597 100 nouvelles demandes de prestations spéciales de l'a.-e. ont été établies, ce qui représente une augmentation de 6,0 % par rapport à l'exercice précédent (voir le tableau 44) et une septième hausse consécutive. Plus des deux tiers de ces demandes de prestations

[79] Ce seuil a été porté à 6 888 $ (rémunération de 2016) pour ce qui est des demandes de prestations établies en 2017 et 6 947 $ (rémunération de 2017) pour les demandes établies en 2018. Concernant les demandes de prestations établies en 2017 et en 2018, 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.

[80] 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*.

[81] Les données administratives de l'a.-e. utilisées sont celles en date du mois d'août 2018 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 proches aidants d'adultes et sur les prestations pour proches aidants d'enfants reposent sur un échantillon de 100 % des demandes en date du mois de décembre 2018.

spéciales comprenaient des prestations de maladie (69,0 %), alors que 33,2 % et 28,7 % incluaient respectivement des prestations parentales et des prestations de maternité. Les autres types de prestations spéciales étaient moins fréquemment versées. Environ 1,8 % de l'ensemble des demandes de prestations spéciales comportaient des prestations de compassion et 0,8 % incluaient des prestations pour proches aidants d'enfants. Les prestations pour proches aidants d'adultes, qui sont entrées en vigueur le 3 décembre 2017, se retrouvaient dans 0,4 % de toutes les demandes de prestations spéciales.

Tableau 44 - Demandes de prestations spéciales de l'assurance-emploi et montant versé selon le type de prestations, Canada, EF1617 à EF1718

Type de prestations	Nombre de demandes de prestations			Montant versé (en millions de $)		
	EF1617	EF1718	Variation (%)	EF1617	EF1718	Variation (%)
Maternité	170 330	171 470	+0,7 %	1 137,3 $	1 150,3 $	+1,1 %
Parentales	195 960	198 050	+1,1 %	2 705,1 $	2 778,1 $	+2,7 %
Maladie	378 700	411 870	+8,8 %	1 567,4 $	1 712,0 $	+9,2 %
Compassion	10 193	11 010	+8,0 %	54,1 $	61,1 $	+12,8 %
Proches aidants d'adultes	s.o.	2 635	s.o.	s.o.	7,7 $	s.o.
Proches aidants d'enfants	4 238[r]	4 903	+15,7 %	26,6 $[r]	30,3 $	+14,3 %
Canada	**563 380**	**597 090**	**+6,0 %**	**5 490,5 $[r]**	**5 739,5 $**	**+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, de prestations pour proches aidants d'adultes et de prestations pour proches aidants d'enfants reposent sur un échantillon de 100 %.

Les prestations pour proches aidants d'enfants ont connu la variation en pourcentage la plus importante, soit une augmentation de 15,7 % par rapport à l'EF1617, suivies par les prestations de maladie (+8,8 %) et les prestations de compassion (+8,0 %). Le nombre de demandes de prestations de maternité et de prestations parentales s'est légèrement accru de 0,7 % et 1,1 % respectivement.

Le montant total versé en prestations spéciales a augmenté de 4,5 % par rapport à l'exercice précédent, totalisant 5,7 milliard de dollars pour l'EF1718. Les montants versés ont augmenté pour tous les types de prestations spéciales.

À l'instar des exercices précédents, près des deux tiers des demandes de prestations spéciales (64,4 %) ont été établies par des femmes et elles ont reçu une large part des montants versés en prestations spéciales (81,2 %), notamment parce qu'elles ont reçu la majorité des prestations parentales et que seules les femmes peuvent toucher les prestations de maternité.

En fonction de l'âge, les prestataires âgés de 25 à 39 ans ont établi près de la moitié (48,0 %) des nouvelles demandes de prestations spéciales et ont touché la plus grande part du montant total versé en prestations spéciales (70,3 %). Ils ont aussi reçu respectivement 89,3 % et 88,1 % du total des montants versés en prestations de maternité et en prestations parentales. Les prestataires âgés de 40 ans et plus ont touché une plus grande partie des montants versés en prestations de maladie (63,8 %) et en prestations de compassion (79,0 %).

Excluant les prestations parentales prolongées qui sont versées à un taux de prestations inférieur aux autres types de prestations spéciales (voir la sous-section 2.6.2), le taux de prestations hebdomadaires moyen pour les prestations spéciales établies durant l'EF1718 a augmenté de 1,8 % comparativement à l'exercice précédent, pour atteindre 440 $. La part des demandes de prestations spéciales touchant le taux de prestations hebdomadaires maximum était de 41,7 %, ce qui représente une hausse de 1,0 point de pourcentage par rapport à l'EF1617.

Prestations spéciales de l'assurance-emploi et entreprises

Selon les données fiscales de 2016, soit les dernières microdonnées disponibles au moment de la rédaction du présent rapport, il y avait un peu moins de 197 300 entreprises (16,4 % de l'ensemble des entreprises en 2016) 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 augmentation de 3,6 % par rapport à l'année précédente.

Tableau 45 - Entreprises, emploi et demandes de prestations spéciales de l'assurance-emploi selon la taille des entreprises*, Canada, 2016

Taille des entreprises	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	1 086 990	114 200	21,7 %	18,6 %
Petite à moyenne	93 840	64 830	19,7 %	21,6 %
Moyenne à grande	15 770	15 040	15,9 %	18,1 %
Grande	3 210	3 190	42,6 %	41,7 %
Canada	**1 199 810**	**197 250**	**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 2016.

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 (ARC). 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). 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, mais il s'agit d'une différence de 3,1 points de pourcentage seulement. 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) et fournir à la Commission une déclaration signée attestant leur grossesse et la date prévue ou réelle de l'accouchement[82]. 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 douzième semaine précédant la date prévue de l'accouchement et ne peuvent être versées après la 17e semaine suivant la date réelle de la naissance de l'enfant[83].

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. Les parents dont les enfants sont nés ou ont été confiés en vue de leur adoption le 3 décembre 2017 ou après doivent choisir entre recevoir les prestations parentales standards ou prolongées. Avant cette date, seules les prestations parentales standards étaient disponibles.

- Les prestations parentales standards offrent jusqu'à 35 semaines de prestations payables sur une période maximale de 12 mois selon un taux de prestations de 55 % de la rémunération hebdomadaire assurable, jusqu'au montant maximum de 543 $ en 2017 et 547 $ en 2018.

- Les prestations parentales prolongées permettent aux parents d'obtenir jusqu'à 61 semaines de prestations payables sur une période maximale de 18 mois. Le taux de prestations est de 33 % de la rémunération hebdomadaire assurable, jusqu'au montant maximal de 326 $ en 2017 et 328 $ en 2018.

Les parents doivent choisir une option avant le début du versement des prestations et ce choix est définitif une fois que des prestations parentales ont été versées. En vertu des deux options, les parents sont autorisés à partager les prestations et ils peuvent les utiliser en même temps ou à des moments différents. Lorsque les prestations parentales sont partagées par les deux parents, un seul délai de carence doit être observé.

Il importe de noter que les prestations de maternité et les prestations parentales versées en vertu du régime de l'assurance-emploi sont offertes à travers le Canada à l'exception du Québec. Pour les parents qui résident au Québec, le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) offre, depuis le 1er janvier

[82] 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.
[83] Avant le 3 décembre 2017, les travailleuses enceintes pouvaient commencer à toucher les 15 semaines de prestations de maternité de l'a.-e. offertes jusqu'à 8 semaines avant la date prévue de l'accouchement. Depuis le 3 décembre 2017, en vertu de la *Loi n°1 d'exécution du budget de 2017,* les prestations de maternité peuvent être versées à partir de la 12e semaine avant la date prévue de l'accouchement.

2006, des prestations aux salariés et aux travailleurs autonomes qui sont admissibles à prendre un congé de maternité, de paternité, parental ou d'adoption.

La prestation parentale partagée de l'assurance-emploi

Dans le budget de 2018 le gouvernement s'est engagé à offrir aux parents admissibles des semaines supplémentaires de prestations parentales lorsqu'elles sont partagées. L'objectif est d'encourager tous les parents, y compris les pères, à prendre un congé au moment d'accueillir un nouvel enfant et de promouvoir un partage plus équitable des responsabilités liées à l'éducation de leurs enfants. Cette mesure a été mise en place à partir du 17 mars 2019. Par conséquent, elle n'était pas en vigueur durant la période examinée par le présent rapport. Avec cette mesure :

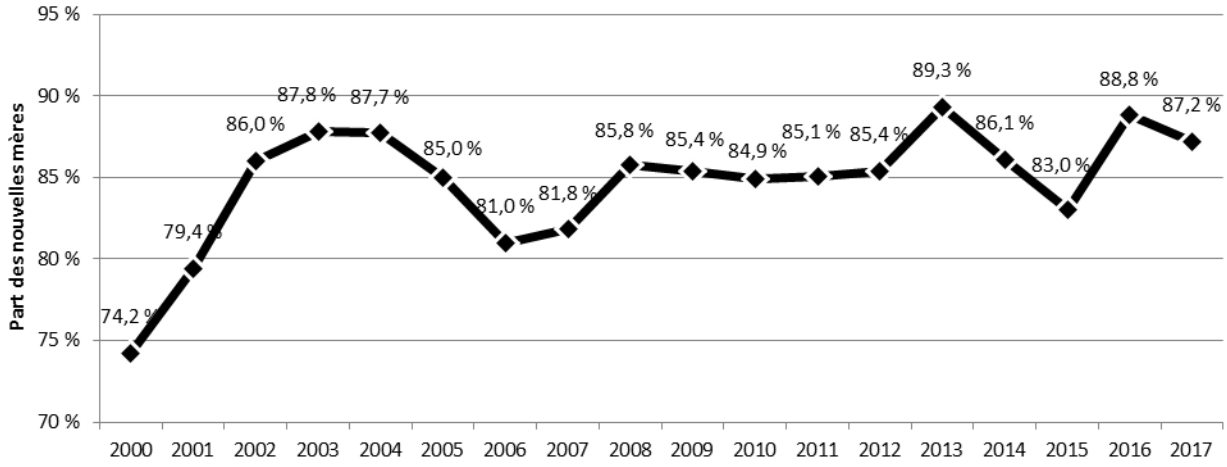
- Les parents qui partagent les prestations parentales standards ont droit à cinq semaines supplémentaires de prestations, pour un total de 40 semaines. Aucun parent ne peut être admissible à recevoir plus de 35 semaines de prestations parentales standards.
- Les parents qui partagent les prestations parentales prolongées ont accès à huit semaines supplémentaires de prestations, pour un total de 69 semaines. Aucun parent ne peut être admissible à recevoir plus de 61 semaines de prestations parentales prolongées.

Cette mesure est offerte aux parents admissibles au régime, y compris les parents biologiques et adoptifs, de même sexe ou de sexe opposé, dont les enfants sont nés ou placés en vue de leur adoption à compter du 17 mars 2019, et qui acceptent de partager les prestations parentales.

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 2017, 221 100 nouvelles mères (celles ayant un enfant âgé de 12 mois ou moins) vivant à l'extérieur du Québec occupaient un emploi assurable en 2017, soit 74,6 % de toutes les nouvelles mères. Parmi ces nouvelles mères ayant un emploi assurable, 87,2 % ont déclaré avoir reçu des prestations de maternité ou des prestations parentales, soit une légère diminution de 1,6 point de pourcentage par rapport à l'année précédente (88,8 %) (voir le graphique 33).

Graphique 33 — Part des nouvelles mères ayant occupé un emploi assurable et touchant des prestations de maternité ou des prestations parentales d'assurance-emploi (%), Canada sans Québec, 2000 à 2017



Source : Statistique Canada, Enquête sur la couverture de l'assurance-emploi, 2000 à 2017

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 est passée de 12,9 % en 2016 à 11,9 % en 2017. Au Québec, une part plus importante des conjoints de nouvelles mères ont touché des prestations parentales ou avaient envisagé de le faire (81,2 %) ce qui peut être largement attribuable à la prestation de paternité versée spécifiquement aux conjoints dans le cadre du RQAP.

Accès et couverture aux prestations de maternité et aux prestations parentales

Selon les données de l'ECAE de 2017, 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 (97,1 %) 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 (87,2 %). 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 de prestations de maternité de l'assurance-emploi, montants versés et niveaux de prestations

Au cours de l'EF1718, on comptait près de 171 500 nouvelles demandes de prestations de maternité établies, soit une faible augmentation de 0,7 % par rapport à l'exercice précédent (voir le tableau 46). Dans la plupart des provinces et des territoires, le nombre de demandes de prestations de maternité établies a peu changé.

Tableau 46 - Demandes de prestations de maternité de l'assurance-emploi et montant versé selon la province ou le territoire et l'âge, Canada, EF1617 à EF1718

Province ou territoire	Nombre de demandes de prestations			Montant versé (en millions de $)		
	EF1617	EF1718	Variation (%)	EF1617	EF1718	Variation (%)
Terre-Neuve-et-Labrador	2 750	2 730	-0,7 %	18,5 $	17,8 $	-3,8 %
Île-du-Prince-Édouard	1 030	900	-12,6 %	6,2 $	6,5 $	+4,8 %
Nouvelle-Écosse	5 000	5 060	+1,2 %	32,0 $	31,4 $	-1,8 %
Nouveau-Brunswick	4 130	4 180	+1,2 %	27,9 $	25,1 $	-10,2 %
Québec	s. o.	s. o.	s. o.	s. o.	s. o.	s. o.
Ontario	83 770	83 920	+0,2 %	556,9 $	566,4 $	+1,7 %
Manitoba	8 150	8 610	+5,6 %	51,5 $	55,4 $	+7,5 %
Saskatchewan	7 760	8 330	+7,3 %	53,0 $	55,4 $	+4,5 %
Alberta	30 580	29 470	-3,6 %	212,9 $	206,2 $	-3,1 %
Colombie-Britannique	26 340	27 430	+4,1 %	172,6 $	179,9 $	+4,2 %
Yukon	280	240	-14,3 %	2,0 $	1,9 $	-8,4 %
Territoires du Nord-Ouest	320	300	-6,3 %	2,5 $	2,3 $	-9,2 %
Nunavut	220	300	+36,4 %	1,3 $	2,1 $	+58,2 %
Catégorie d'âge						
24 ans et moins	15 470	15 080	-2,5 %	77,4 $	76,1 $	-1,6 %
25 à 39 ans	148 720	149 440	+0,5 %	1 017,9 $	1 027,1 $	+0,9 %
40 ans et plus	6 140	6 950	+13,2 %	41,9 $	47,1 $	+12,3 %
Canada	**170 330**	**171 470**	**+0,7 %**	**1 137,3 $**	**1 150,3 $**	**+1,1 %**

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. 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.

Les femmes âgées de 25 à 39 ans ont établi 87,2 % des nouvelles demandes de prestations de maternité durant la période examinée, tandis que les femmes âgées de 24 ans et moins et celles âgées de 40 ans et plus représentaient respectivement 8,8 % et 4,1 % des nouvelles demandes. Alors que le nombre de nouvelles demandes établies par les mères âgées de 25 à 39 ans est resté sensiblement le même, celui des mères âgées de 40 ans et plus a enregistré une forte hausse (+13,2 %) par rapport à l'exercice précédent.

Le montant versé en prestations de maternité totalisait près de 1,2 milliard de dollars pour l'EF1718, ce qui représente une augmentation de 1,1 % par rapport à l'exercice antérieur. Les provinces et les territoires qui affichaient une hausse du nombre de demandes de prestations de maternité établies avaient tendance à observer des montants des prestations de maternité plus élevés comparativement à l'EF1617, à l'exception de certaines provinces de l'Atlantique. Parallèlement, les femmes âgées de 40 ans et plus qui ont connu la plus forte croissance du nombre de demandes établies, sont aussi celles qui ont enregistré la hausse la plus importante des paiements de prestations de maternité.

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, 98,5 % 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).

Le taux de prestations de maternité hebdomadaires moyen a augmenté de 1,6 % pour atteindre 454 $ durant l'EF1718. La moitié (49,6 %) 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 au Yukon (518 $) et dans les Territoires du Nord-Ouest (499 $) et par les mères âgées de 40 ans et plus (480 $).

Demandes de prestations parentales de l'assurance-emploi, montants versés et niveaux de prestations

Le nombre total de nouvelles demandes de prestations parentales établies s'est accru de 1,1 % par rapport à l'exercice précédent, pour s'établir à 198 050 au cours de l'EF1718 (voir le tableau 47). Moins de 1,0 % de ces nouvelles demandes provenaient de parents adoptifs (environ 1 500). Ce sont les provinces du Manitoba, de la Saskatchewan et de la Colombie-Britannique qui ont connu les augmentations les plus importantes du volume de nouvelles demandes établies.

Tableau 47 - Demandes de prestations parentales de l'assurance-emploi et montant versé selon le type de prestations parentales, la province ou le territoire, le sexe et l'âge, Canada, EF1617 à EF1718

Type de prestations parentales	Nombre de demandes de prestations			Montant versé (en millions de $)		
	EF1617	EF1718	Variation (%)	EF1617	EF1718	Variation (%)
Standards	s.o.	189 350	s.o.	s.o.	2 777,1 $	s.o.
Prolongées	s.o.	8 700	s.o.	s.o.	1,0 $	s.o.
Province ou territoire						
Terre-Neuve-et-Labrador	2 930	2 790	-4,8 %	42,0 $	42,6 $	+1,4 %
Île-du-Prince-Édouard	1 130	1 000	-11,5 %	14,4 $	15,1 $	+4,8 %
Nouvelle-Écosse	5 970	5 830	-2,3 %	79,4 $	77,1 $	-2,9 %
Nouveau-Brunswick	4 580	4 710	+2,8 %	62,5 $	59,8 $	-4,4 %
Québec	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Ontario	98 370	97 880	-0,5 %	1 328,0 $	1 375,4 $	+3,6 %
Manitoba	9 440	10 050	+6,5 %	126,1 $	131,0 $	+3,9 %
Saskatchewan	8 720	9 290	+6,5 %	127,8$	133,6 $	+4,5 %
Alberta	33 480	33 130	-1,0 %	501,7 $	495,3 $	-1,3 %
Colombie-Britannique	30 340	32 250	+6,3 %	409,5 $	433,4 $	+5,8 %
Yukon	330	310	-6,1 %	4,2 $	5,0 $	+19,4 %
Territoires du Nord-Ouest	390	430	+10,3 %	6,6 $	5,7 $	-12,9 %
Nunavut	280	380	+35,7 %	2,8 $	4,1 $	+48,0 %
Sexe						
Hommes	29 490	30 850	+4,6 %	233,7 $	252,4 $	+8,0 %
Femmes	166 470	167 200	+0,4 %	2 471,4 $	2 525,7 $	+2,2 %
Catégorie d'âge						
24 ans et moins	15 840	15 420	-2,7 %	177,8 $	176,1 $	-1,0 %
25 à 39 ans	168 670	170 170	+0,9 %	2 389,0 $	2 448,6 $	+2,5 %
40 ans et plus	11 450	12 460	+8.8 %	138,3 $	153,5 $	+11,0 %
Canada	**195 960**	**198 050**	**+1,1 %**	**2 705,1 $**	**2 778,1 $**	**+2,7 %**

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 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.

Les parents d'enfants nés ou confiés en vue de leur adoption le 3 décembre 2017 ou après pouvaient choisir de recevoir des prestations parentales prolongées (jusqu'à 61 semaines de prestations payables sur une période maximale de 18 mois). Avant le 3 décembre 2017, seules les prestations parentales standards étaient disponibles. Au cours de la période du présent rapport durant laquelle les prestations parentales prolongées étaient offertes (soit les 17 dernières semaines de l'EF1718), près de 8 700 demandes de prestations parentales prolongées ont été établies, ce qui représentait 4,4 % du total des demandes de prestations parentales établies. Ce nombre est relativement bas et peut s'expliquer par la courte période au cours de l'EF1718 durant laquelle les parents pouvaient recevoir les prestations

parentales prolongées et parce que les prestations de maternité (jusqu'à 15 semaines) sont habituellement versées avant les prestations parentales suite à la naissance d'un enfant. En revanche, pour l'ensemble de la période de l'EF1718, environ 189 400 demandes de prestations parentales standards ont été établies.

Tel qu'observé lors de l'exercice financier précédent, la grande majorité des nouvelles demandes de prestations parentales pour l'EF1718 ont été établies par des femmes (84,4 %). Les hommes ont enregistré une hausse du nombre de demandes supérieure (+4,6 %) à celle des femmes (+0,4 %).

Le montant versé en prestations parentales a augmenté de 2,7 % par rapport à l'EF1617 pour se chiffrer à 2,8 milliards de dollars pour l'EF1718. Les provinces et les territoires, sauf la Nouvelle-Écosse, le Nouveau-Brunswick, l'Alberta et les Territoires du Nord-Ouest, ont enregistré des montants plus élevés comparativement à l'exercice précédent.

Les paiements versés en prestations parentales prolongées totalisaient 1 million de dollars durant l'EF1718, ce qui représentait une part plus petite du montant total payé en prestations parentales (0,04 %) que la proportion des demandes de prestations parentales prolongées parmi l'ensemble des demandes de prestations parentales établies (4,4 %). Ceci peut s'expliquer notamment par le taux de prestations plus faible des prestations parentales prolongées (33 % de la rémunération hebdomadaire assurable comparativement à 55 %) et par la courte période durant laquelle les prestations parentales prolongées pouvaient être versées au cours de l'EF1718.

Comme dans le cas des nouvelles demandes, la majorité du montant total des prestations parentales a été versé aux femmes (90,9 %). Les hommes et les femmes ont chacun connu une hausse annuelle de leur montant total versé en prestations parentales, de 8,0 % et 2,2 %, respectivement. Selon l'âge, ce sont les prestataires âgés de 40 ans et plus qui ont enregistré l'augmentation la plus élevée (+11,0 %) relativement à l'exercice précédent.

Tel que mentionné plus haut, le taux de prestations parentales hebdomadaires est calculé différemment selon que le prestataire ait reçu les prestations parentales standards ou prolongées[84].

Les prestations parentales standards hebdomadaires moyennes étaient de 464 $, soit une augmentation de 1,5 % par rapport à l'exercice précédent. Plus de la moitié (53,8 %) des prestataires ont reçu le taux maximum de prestations hebdomadaires associé aux prestations parentales standards. En moyenne, le taux de prestations hebdomadaires le plus élevé a été versé dans le cas des demandes de prestations parentales standards établies au Yukon (520 $), par les hommes (507 $) et par les prestataires âgés de 40 ans et plus (493 $).

Les prestations parentales prolongées hebdomadaires moyennes s'élevaient à 286 $ pour l'EF1718. Près de la moitié (48,4 %) des demandes de prestations parentales prolongées touchaient le taux maximum

[84] En plus de la différence quant à la proportion de la rémunération hebdomadaire assurable, le taux maximal de prestations hebdomadaires est également différent. Pour les prestations parentales standards, il s'élevait à 543 $ en 2017 et à 547 $ en 2018. Dans le cas des prestations parentales prolongées, il était de 326 $ en 2017 et de 328 $ en 2018.

de prestations hebdomadaires. Les hommes (310 $) et les prestataires âgés de 40 ans et plus (315 $) recevaient, en moyenne, le taux de prestations parentales prolongées hebdomadaires le plus élevé.

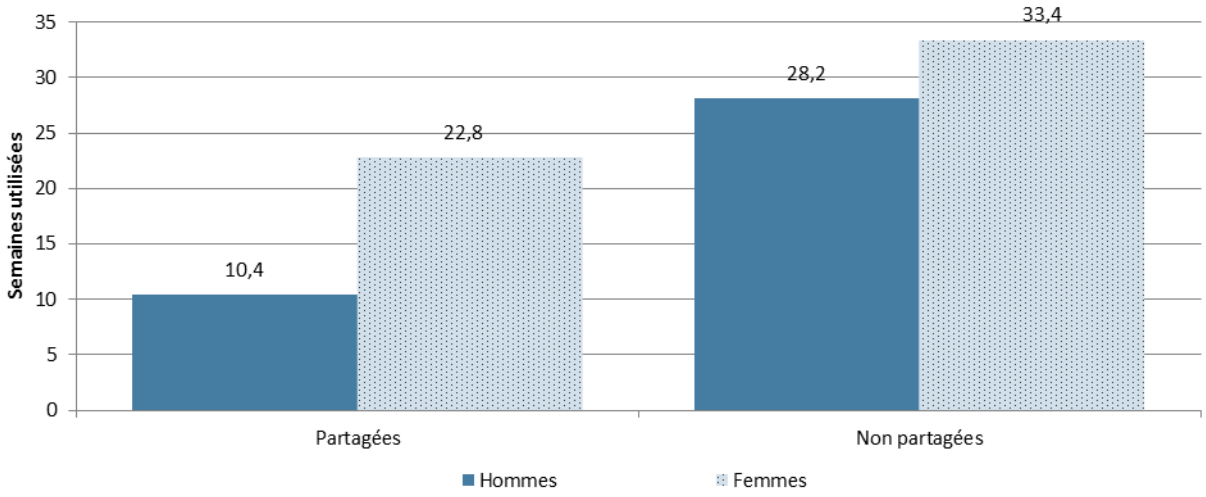
Durée des prestations de maternité et des prestations parentales de l'assurance-emploi

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 (92,8 %) des demandes de prestations de maternité complétées au cours de l'EF1718, les mères ont touché des prestations pendant les 15 semaines qui leur étaient offertes. La durée moyenne des demandes de prestations de maternité complétées était de 14,7 semaines pour la période examinée.

Dans le cas des prestations parentales, très peu de demandes de prestations parentales prolongées ont été complétées au cours de l'EF1718. Par conséquent, seules les demandes de prestations parentales standards sont incluses dans les résultats sur la durée des prestations parentales.

Les statistiques sur les demandes de prestations parentales standards 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 10,4 semaines (voir le graphique 34). La durée moyenne des demandes de prestations parentales standards par famille était alors de 33,2 semaines pour les parents ayant décidé de partager les prestations (voir le tableau 48). Du côté des parents qui ne partageaient pas les semaines de prestations offertes, la durée moyenne des prestations parentales standards était de 33,0 semaines pour les demandes de prestations complétées durant l'EF1718.

Graphique 34 – Nombre moyen de semaines de prestations parentales standards utilisées par les parents ayant partagés ou non ces dernières, selon le sexe, Canada, EF1718



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, EF1314 à EF1718

Type de prestations	EF1314	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718[P]
Maternité	14,6	14,6	14,6	14,6	14,7
Parentales standards, par famille					
Partagées	32,9	33,5	33,2	33,2[r]	33,2
Non partagées	32,9	33,0	32,9	33,0[r]	33,0
Prestations de maternité et prestations parentales standards combinées, par famille (Part de toutes les semaines d'admissibilité utilisées)	47,5 (95,0 %)	47,7 (95,4 %)	47,6 (95,1 %)	47,6 (95,3 %)[r]	47,7 (95,4 %)

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.

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.

Basé sur les demandes complétées, le nombre combiné de semaines de prestations de maternité et des prestations parentales standards utilisées par les familles était, en moyenne, de 47,7 semaines par famille ou 95,4 % des 50 semaines de prestations de maternité et de prestations parentales standards auxquelles elles avaient droit (voir le tableau 48). De ces 47,7 semaines, 33,0 étaient versées en prestations parentales et 14,7 en prestations de maternité.

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) et fournir à la Commission un certificat médical signé par un médecin traitant ou par un professionnel de la santé autorisé.

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.

Demandes de prestations de maladie de l'assurance-emploi, montants versés et niveaux de prestations

Au cours de l'EF1718, près de 411 900 demandes de prestations de maladie ont été établies, ce qui représente une augmentation de 8,8 % par rapport à l'EF1617 et la hausse annuelle la plus importante des cinq derniers exercices financiers. Le nombre de demandes de prestations de maladie établies a augmenté dans toutes les provinces et les territoires (voir le tableau 49).

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, EF1617 à EF1718

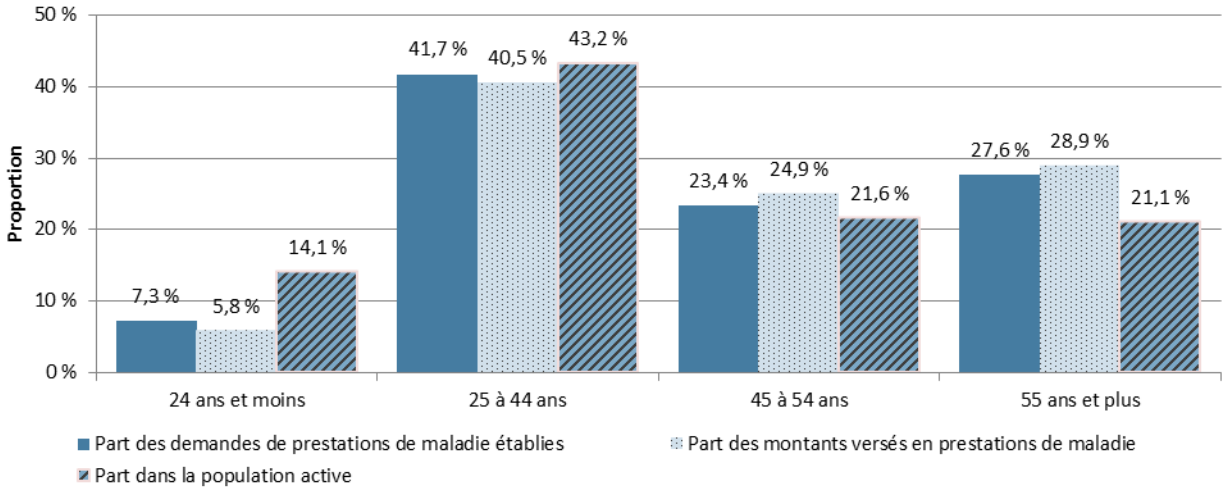
Province ou territoire	Nombre de demandes de prestations			Montant versé (en millions de $)		
	EF1617	EF1718	Variation (%)	EF1617	EF1718	Variation (%)
Terre-Neuve-et-Labrador	10 140	11 070	+9,2 %	45,1 $	49,0 $	+8,6 %
Île-du-Prince-Édouard	6 000	6 100	+1,7 %	20,2 $	21,1 $	+4,7 %
Nouvelle-Écosse	19 070	21 060	+10,4 %	74,0 $	79,0 $	+6,8 %
Nouveau-Brunswick	24 830	29 440	+18,6 %	92,7 $	103,7 $	+11,8 %
Québec	119 210	131 510	+10,3 %	428,8 $	490,2 $	+14,3 %
Ontario	105 010	111 480	+6,2 %	461,8 $	502,3 $	+8,8 %
Manitoba	9 970	11 250	+12,8 %	43,7 $	47,3 $	+8,3 %
Saskatchewan	7 060	7 670	+8,6 %	35,4 $	34,6 $	-2,1 %
Alberta	26 520	27 750	+4,6 %	138,2 $	138,3 $	+0,1 %
Colombie-Britannique	50 170	53 710	+7,1 %	223,9 $	242,3 $	+8,2 %
Yukon	420	450	+7,1 %	2,1 $	1,9 $	-9,5 %
Territoires du Nord-Ouest	200	250	+25,0 %	0,9 $	1,5 $	+57,7 %
Nunavut	100	130	+30,0 %	0,7 $	0,9 $	+28,6 %
Sexe						
Hommes	163 870	179 810	+9,7 %	745,5 $	797,0 $	+6,9 %
Femmes	214 830	232 060	+8,0 %	821,9 $	915,0 $	+11,3 %
Catégorie d'âge						
24 ans et moins	28 710	29 990	+4,5 %	91,5 $	98,6 $	+7,8 %
25 à 44 ans	156 530	171 670	+9,7 %	635,0 $	693,5 $	+9,2 %
45 à 54 ans	90 600	96 350	+6,3 %	396,9 $	425,7 $	+7,3 %
55 ans et plus	102 860	113 860	+10,7 %	444,0 $	494,3 $	+11,3 %
Canada	**378 700**	**411 870**	**+8,8 %**	**1 567,4 $**	**1 712,0 $**	**+9,2 %**

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 par le passé, une plus grande part des nouvelles demandes de prestations de maladie ont été établies par des femmes (56,3 %) que par des hommes (43,7 %). Toutefois, tant les hommes que les femmes ont enregistré une augmentation annuelle du nombre de demandes de prestations de maladie, soit +9,7 % et +8,0 %, respectivement.

Les prestataires âgés de 25 à 44 ans ont établi la plus grande proportion des demandes de prestations de maladie durant l'EF1718. Relativement à leur représentation dans la main d'œuvre national, les personnes âgées de 24 ans et moins étaient sous-représentées parmi les prestataires ayant établi des demandes de prestations de maladie, tandis que les personnes âgées de 55 ans et plus étaient surreprésentées (voir le graphique 35)[85].

Graphique 35 – 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, EF1718



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 14-10-0017-01.

Le montant total versé en prestations de maladie s'est accru de 9,2 % par rapport à l'exercice précédent pour atteindre 1,7 milliard de dollars durant l'EF1718. La majorité des provinces et des territoires, à l'exception de la Saskatchewan et du Yukon, ont enregistré une hausse de leur montant total versé en prestations de maladie (voir le tableau 49).

Comme dans le cas des demandes de prestations, les femmes ont touché une part des montants versés en prestations de maladie un peu plus grande que celle des hommes, 53,4 % et 46,6 % respectivement. Les femmes ont aussi connu une augmentation annuelle de leurs montants reçus supérieure à celle des hommes.

En fonction de l'âge, les mêmes résultats sont observables qu'au niveau des demandes de prestations. Les prestataires âgés de 55 ans et plus ont reçu une part plus grande du montant total des paiements en

[85] Statistique Canada, Enquête sur la population active, tableau 14-10-0017-01.

prestations de maladie que leur poids dans la population active, tandis que les prestataires âgés de 24 ans et moins ont reçu une part plus petite (voir le graphique 35).

Par industrie, celles productrices de biens étaient généralement surreprésentées en ce qui a trait aux demandes de prestations de maladie et aux prestations totales versées, représentant globalement 26,7 % des nouvelles demandes de prestations de maladie et 28,3 % des prestations de maladie versées, alors qu'elles représentaient 21,1 % des travailleurs (voir le tableau 50).

Tableau 50 - Demandes de prestations de maladie de l'assurance-emploi et montant versé, et emploi, selon l'industrie, Canada, EF1718

Industrie	Nombre de demandes (en milliers) (Part en pourcentage)	Montant versé (en millions de $) (Part en pourcentage)	Emploi (en milliers) (Part en pourcentage)
Industries productrices de biens	**110,0 (26,7 %)**	**484,7 $ (28,3 %)**	**3 904,0 (21,1 %)**
Agriculture, foresterie, pêche, chasse, extraction minière, pétrolière et gazière	16,8 (4,1 %)	75,0 $ (4,4 %)	610,7 (3,3 %)
Services publics	0,5 (0,1 %)	2,6 $ (0,2 %)	132,4 (0,7 %)
Construction	41,6 (10,1 %)	193,9 $ (11,3 %)	1 420,0 (7,7 %)
Fabrication	51,1 (12,4 %)	213,1 $ (12,4 %)	1 741,0 (9,4 %)
Industries productrices de services	**291,7 (70,8 %)**	**1 191,7 $ (69,9 %)**	**14 583,6 (78,9 %)**
Commerces de gros et de détail	67,9 (16,5 %)	249,6 $ (14,6 %)	2 819,2 (15,2 %)
Transport et entreposage	22,4 (5,4 %)	106,5 $ (6,2 %)	955,6 (5,2 %)
Finance, assurances, services immobiliers et de location	12,9 (3,1 %)	57,3 $ (3,3 %)	1 172,1 (6,3 %)
Services professionnels, scientifiques et techniques	12,0 (2,9 %)	51,8 $ (3,0 %)	1 454,6 (7,9 %)
Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien*	30,3 (7,4 %)	121,8 $ (7,1 %)	756,2 (4,1 %)
Services éducatifs	11,6 (2,8 %)	44,8 $ (2,6 %)	1 289,9 (7,0 %)
Soins de santé et aide sociale	50,7 (12,3 %)	222,0 $ (13,0 %)	2 389,2 (12,9 %)
Information, culture et loisirs**	8,5 (2,1 %)	35,2 $ (2,1 %)	789,8 (4,3 %)
Services d'hébergement et de restauration	31,9 (7,7 %)	104,6 $ (6,1 %)	1 212,2 (6,6 %)
Autres services (sauf l'administration publique)	16,5 (4,0 %)	65,7 $ (3,8 %)	786,0 (4,3 %)
Administration publique	27,2 (6,6 %)	132,4 $ (7,7 %)	958,9 (5,2 %)
Non classées	**10,1 (2,5 %)**	**35,7 $ (2,1 %)**	**s.o.**
Canada	**411,9 (100,0 %)**	**1 712,0 $ (100,0 %)**	**18 487,7 (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 14-10-0022-01 (pour l'emploi).

Le taux de prestations de maladie hebdomadaires moyen était de 426 $ pour l'EF1718, soit une augmentation de 2,3 % par rapport à l'exercice précédent. Un peu plus du tiers (34,7 %) des prestataires ont reçu le taux maximum de prestations hebdomadaires, ce qui représente une hausse de 1,7 point de pourcentage comparativement à l'EF1617. En moyenne, le taux de prestations de maladie hebdomadaires le plus élevé a été versé dans le cas des demandes de prestations établies au Nunavut (520 $), par les hommes (464 $) et par les prestataires âgés de 45 à 54 ans (439 $).

Durée 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 l'EF1718 est restée similaire à celle des exercices financiers antérieurs, soit 9,8 semaines. En moyenne, les hommes et les femmes ont touché respectivement 9,5 et 10,1 semaines de prestations de maladie.

Tel qu'observé dans le passé, le nombre moyen de semaines de prestations de maladie versées augmente avec l'âge des prestataires, ceux âgés de 24 ans et moins ayant connu, en moyenne, la durée la plus courte (9,0 semaines de prestations) et ceux âgés de 55 ans et plus ayant enregistré la durée la plus longue (10,4 semaines de prestations).

Un peu plus du tiers (35,5 %) des demandes de prestations de maladie complétées durant l'EF1718 avaient utilisé la période maximale de 15 semaines d'admissibilité aux prestations de maladie. Cette proportion est demeurée inchangée comparativement aux exercices financiers précédents. Les femmes (36,8 %) étaient généralement plus susceptibles d'utiliser le nombre maximal de semaines de prestations que les hommes (33,9 %).

L'utilisation du total des 15 semaines de prestations de maladie offertes varie aussi en fonction de l'âge des prestataires, passant de 26,7 % chez les prestataires âgés de 24 ans et moins, à 40,6 % chez les prestataires âgés de 55 ans et plus durant la période examinée (voir le tableau 51).

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, EF1314 à EF1718

Catégorie d'âge	EF1314	EF1415	EF1516	EF1617[r]	EF1718[p]
24 ans et moins	25,3 %	29,4 %	27,0 %	28,2 %	26,7 %
25 à 44 ans	31,9 %	32,6 %	32,8 %	32,2 %	32,1 %
45 à 54 ans	38,8 %	38,2 %	37,6 %	38,9 %	38,4 %
55 ans et plus	41,7 %	41,7 %	41,9 %	42,7 %	40,6 %
Canada	**35,6 %**	**36,1 %**	**35,9 %**	**36,3 %**	**35,5 %**

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.

Durée des prestations de maladie de l'assurance-emploi après avoir bénéficié d'un régime d'assurance-invalidité de courte durée offert par un employeur

Une récente étude* réalisée par le Ministère a comparé les caractéristiques des demandes de prestations de maladie de l'a.-e. établies par des personnes qui avaient bénéficié d'un régime d'assurance-invalidité de courte durée de leur employeur (reconnu par le Programme de réduction du taux de cotisation) avant de se tourner vers des prestations de maladie de l'a.-e. et par des personnes qui avaient eu recours directement aux prestations de maladie de l'a.-e.

L'étude a démontré que les prestataires pour qui le régime d'a.-e. était le deuxième payeur étaient proportionnellement plus nombreux à utiliser la période maximale de 15 semaines de prestations de maladie de l'a.-e. que les prestataires n'ayant reçu que des prestations de maladie de l'a.-e. (39,7 % comparativement à 32,0 %, en moyenne, pour les années 2000 à 2015).

Étant donné que les prestataires qui étaient couverts par un régime offert par leur employeur devaient utiliser toutes leurs prestations d'assurance-invalidité de courte durée avant d'établir une demande de prestations de maladie de l'a.-e., il semble que ces prestataires qui utilisaient les 15 semaines de prestations étaient plus susceptibles d'avoir des troubles médicaux graves pour lesquels une période de rétablissement plus longue est nécessaire.

* EDSC, Mieux comprendre l'utilisation du Programme de réduction du taux de cotisation. (Ottawa : EDSC, Direction de l'évaluation, 2019)

2.6.4 Prestation de compassion de l'assurance-emploi

Les prestations de compassion de l'a.-e. offrent un soutien financier temporaire allant jusqu'à 26 semaines[86] 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 semaines[87]. Les prestations peuvent être versées à un proche aidant ou partagées entre des proches aidants admissibles, et seulement une de ces personnes 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) et présenter à la Commission un certificat médical délivré par le médecin ou l'infirmier praticien du membre de la famille[88].

[86] 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 peuvent recevoir ces semaines de prestations est passée de 26 à 52 semaines.
[87] Un membre de la famille inclut la famille immédiate ainsi que tout autre proche parent ou individu considéré comme un membre de la famille. Consulter le site Web de Service Canada pour en savoir davantage sur les termes «membres de la famille» en lien aux personnes gravement malades.
[88] Depuis le 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 membres du personnel infirmier praticien. Avant cette date, seuls les médecins pouvaient émettre le certificat médical.

Les bénéficiaires de soins

Une étude supplémentaire[*] réalisée à l'aide des données sur les demandeurs de prestations de compassion durant l'EF1516 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 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.

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

Demandes de prestations de compassion de l'assurance-emploi, montants versés et niveaux de prestations

Au cours de l'EF1718, on comptait 11 010 demandes de prestations de compassion établies, soit une hausse de 8,0 % par rapport à la période précédente. Cette variation annuelle était moins importante que celles enregistrées lors de l'EF1516 et de l'EF1617 (26,1 % et 29,5 %, respectivement) qui correspondent à la période où le nombre maximal de semaines de prestations de compassion payables est passé de 6 à 26 semaines.

Moins d'une demande de prestations de compassion sur dix établies durant l'EF1718 avait des semaines de prestations qui étaient partagées entre des proches aidants admissibles (6,9 %). Cette proportion est demeurée stable comparativement à l'EF1617 (6,4 %).

Toutes les régions, à l'exception de la Nouvelle-Écosse, ont connu une augmentation du nombre de demandes de prestations de compassion durant la période examinée (voir le tableau 52). Les hommes et les femmes ont également enregistré une hausse, bien que les hommes aient connu la variation en pourcentage la plus importante. Toutefois, les femmes continuaient à établir la plus grande part des demandes de prestations de compassion (71,7 %) comparativement aux hommes (28,3 %).

Tableau 52 - Demandes de prestations de compassion de l'assurance-emploi et montant versé selon la région, le sexe et l'âge, Canada, EF1617 à EF1718

Région	Nombre de demandes de prestations			Montant versé (en millions de $)		
	EF1617	EF1718	Variation (%)	EF1617	EF1718	Variation (%)
Terre-Neuve-et-Labrador	106	129	+21,7 %	0,6 $	0,8 $	+29,1 %
Île-du-Prince-Édouard	55	66	+20,0 %	0,3 $	0,4 $	+13,8 %
Nouvelle-Écosse	367	351	-4,4 %	2,1 $	2,0 $	-2,2 %
Nouveau-Brunswick	245	283	+15,5 %	1,4 $	1,5 $	+5,6 %
Québec	1 759	1 808	+2,8 %	7,7 $	8,5 $	+11,6 %
Ontario	4 452	4 966	+11,5 %	23,0 $	27,3 $	+18,9 %
Manitoba	391	397	+1,5 %	2,2 $	2,2 $	+2,8 %
Saskatchewan	258	284	+10,1 %	1,7 $	1,8 $	+5,8 %
Alberta	1 002	1 032	+3,0 %	6,1 $	6,7 $	+8,9 %
Colombie-Britannique	1 523	1 658	+8,9 %	8,8 $	9,5 $	+8,1 %
Territoires	35	36	+2,9 %	0,2 $	0,3 $	+15,0 %
Sexe						
Hommes	2 812	3 120	+11,0 %	16,8 $	19,1 $	+13,5 %
Femmes	7 381	7 890	+6,9 %	37,3 $	42,0 $	+12,5 %
Catégorie d'âge						
24 ans et moins	176	167	-5,1 %	0,7 $	0,8 $	+6,1 %
25 à 44 ans	3 259	3 494	+7,2 %	17,0 $	18,9 $	+11,1 %
45 à 54 ans	3 461	3 641	+5,2 %	18,5 $	20,5 $	+10,8 %
55 ans et plus	3 297	3 708	+12,5 %	17,9 $	21,0 $	+16,9 %
Canada	**10 193**	**11 010**	**+8,0 %**	**54,1 $**	**61,1 $**	**+12,8 %**

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.
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.

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 (31,7 %) que leur poids relatif dans la population active canadienne[89] (43,2 %). À l'inverse, les personnes âgées de 45 à 54 ans et celles âgées de 55 ans et plus avaient établi une plus grande part des demandes de prestations de compassion (33,1, % et 33,7 %, respectivement) que leur représentation dans la population active du Canada (21,6 % et 21,1 % respectivement).

Le montant total versé en prestations de compassion s'élevait à 61,1 millions de dollars pour l'EF1718, ce qui correspond à une augmentation de 12,8 % par rapport à la période antérieure.

Comme dans le cas des nouvelles demandes, les montants versés en prestations de compassion durant l'EF1718 se sont accrus dans toutes les régions, sauf en Nouvelle-Écosse, et les hommes et les femmes ont connu une hausse annuelle de leurs montants respectifs reçus en prestations de compassion (voir le tableau 52). Par ailleurs, les femmes touchaient plus des deux tiers (68,7 %) des prestations de compassion versées.

En fonction de l'âge, 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 30,9 % des montants versés alors que ce groupe d'âge comptait pour 43,2 % 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 33,5 % et 34,3 % du montant total des paiements en prestations de compassion alors

[89] Statistique Canada, Enquête sur la population active, tableau 14-10-0017-01.

qu'ils représentaient 21,6 % et 21,1 % 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 2,3 % pour atteindre 454 $ au cours de la période examinée. Un peu moins de la moitié (45,3 %) 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 (521 $), par les hommes (488 $) et par les prestataires âgés de 25 à 44 ans (466 $).

Durée des prestations de compassion de l'assurance-emploi

La durée moyenne des demandes de prestations de compassion complétées durant l'EF1718 était de 12,0 semaines, ce qui est plus élevée que la durée moyenne enregistrée pour l'EF1617, et marque une augmentation importante avec les exercices financiers passés (voir le tableau 53). Ce changement peut s'expliquer notamment par la hausse du nombre maximal de semaines de prestations de compassion offertes depuis le 3 janvier 2016.

Tableau 53 – Durée moyenne et parts des demandes de prestations de compassion de l'assurance-emploi complétées qui ont utilisé 6 semaines ou plus de prestations et 26 semaines de prestations, Canada, EF1314 à EF1718

Durée	EF1314	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718[P]
Part en pourcentage des demandes de prestations de compassion utilisant :					
6 semaines de prestations ou plus	57,6 %[r]	57,4 %[r]	54,8 %[r]	64,5 %[r]	65,1 %
26 semaines de prestations	s.o.	s.o.	s.o.	13,8 %[r]	20,0 %
Durée moyenne (semaines)	4,7	4,7	4,6[r]	9,8[r]	12,0

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.

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 et les femmes ont touché, en moyenne, un nombre similaire de semaines de prestations de compassion pour les demandes complétées durant l'EF1718 (12,1 et 11,9 semaines, respectivement). Au cours de la même période, les prestataires âgés de 44 ans et moins ont bénéficié, en moyenne, de près de 11 semaines de prestations de compassion, alors que ceux âgés de 55 ans et plus ont touché, en moyenne, 13 semaines de prestations.

Parmi les demandes de prestations de compassion complétées durant l'EF1718, 65,1 % 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 depuis le 3 janvier 2016, 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 20,0 % des demandes de prestations de compassion complétées qui avaient reçu le nombre maximal de 26 semaines de prestations au cours de l'EF1718, une hausse par rapport à l'EF1617 (13,8 %).

Une étude[90] du Ministère 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.

Des proportions similaires d'hommes et de femmes ont utilisé 6 semaines ou plus de prestations de compassion ainsi que l'ensemble des 26 semaines 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 (67,8 %) que les prestataires âgés de 24 ans et moins (61.8 %). Ils étaient aussi proportionnellement plus nombreux à utiliser le total des 26 semaines de prestations de compassion que les prestataires âgés de 24 ans et moins (22,8 % comparativement à 17,9 %).

2.6.5 Prestations de l'assurance-emploi pour proches aidants d'adultes

Les prestations de l'a.-e. pour proches aidants d'adultes ont été annoncées dans le budget de 2017 et sont entrées en vigueur le 3 décembre 2017. Elles sont offertes aux personnes admissibles qui s'absentent temporairement du travail pour offrir des soins ou du soutien à un membre de leur famille âgé de 18 ans ou plus qui souffre d'une blessure ou d'une maladie grave. Les proches aidants peuvent avoir accès à un maximum de 15 semaines de prestations qui peuvent être partagées parmi les membres admissibles de la famille ou d'autres personnes admissibles considérées comme des membres de la famille.

Pour avoir droit aux prestations pour proches aidants d'adultes, 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) et présenter à la Commission un certificat médical délivré par le médecin ou l'infirmier praticien du membre de la famille gravement malade ou blessé.

Demandes de prestations de l'assurance-emploi pour proches aidants d'adultes, montants versés et niveaux de prestations

Le nombre de demandes établies de prestations pour proches aidants d'adultes entre le 3 décembre 2017 et le 31 mars 2018 s'est chiffré à plus de 2 600 demandes. Les femmes ont établi plus des deux tiers de ces demandes (69,1 %) (voir le tableau 54). Selon l'âge, les personnes âgées de 44 ans et moins comptaient pour 28,5 % des demandes établies de prestations pour proches aidants d'adultes, tandis que celles âgées de 55 ans et plus représentaient 40,0 % des demandes établies.

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

Tableau 54 - Demandes de prestations de l'assurance-emploi pour proches aidants d'adultes et montant versé selon la région, le sexe et l'âge, Canada, EF1718

Région	Nombre de demandes de prestations	Montant versé (en milliers de $)
Terre-Neuve-et-Labrador	49	134,1 $
Île-du-Prince-Édouard	18	47,4 $
Nouvelle-Écosse	68	179,8 $
Nouveau-Brunswick	67	210,9 $
Québec	505	1 466,3 $
Ontario	1 199	3 487,7 $
Manitoba	82	235,6 $
Saskatchewan	61	181,1 $
Alberta	221	693,4 $
Colombie-Britannique et les Territoires	338	988,0 $
Inconnue	27	37,0 $
Sexe		
Hommes	815	2 647,4 $
Femmes	1 820	5 013,9 $
Catégorie d'âge		
24 ans et moins	36	76,1 $
25 à 44 ans	714	2 124,4 $
45 à 54 ans	830	2 438,6 $
55 ans et plus	1 055	3 022,3 $
Canada	**2 635**	**7 661,3 $**

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 de l'a.-e. pour proches aidants d'adultes 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.

Le montant versé en prestations pour proches aidants d'adultes durant la période de l'EF1718 au cours de laquelle ces prestations étaient disponibles a atteint 7,7 millions de dollars. Tel qu'observé dans le cas des demandes, les femmes et les prestataires âgés de 55 ans et plus ont reçu une plus grande part des paiements versés comparativement aux hommes et aux prestataires des autres groupes d'âge.

Le taux de prestations hebdomadaires moyen des prestations pour proches aidants d'adultes était de 447 $. En moyenne, le taux de prestations hebdomadaires le plus élevé a été versé dans le cas des demandes de prestations établies par les hommes (491 $) et par les prestataires âgés de 25 à 44 ans (471 $).

Durée des prestations de l'assurance-emploi pour proches aidants d'adultes

Étant donné la courte période durant laquelle les prestations pour proches aidants d'adultes étaient offertes au cours de l'EF1718, peu de demandes ont été complétées. Par conséquent, les statistiques sur la durée des demandes de prestations pour proches aidants d'adultes ne sont pas présentées.

2.6.6 Prestations de l'assurance-emploi pour proches aidants d'enfants

Les prestations de l'a.-e. pour proches aidants d'enfants[91] 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

[91] Depuis le 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*.

prestations peuvent être partagées entre les proches aidants[92], 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) et présenter à la Commission un certificat médical délivré par le médecin ou l'infirmier praticien de l'enfant gravement malade ou blessé[93]. 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 la part d'un (ou des) proche(s) aidant(s).

Demandes de prestations de l'assurance-emploi pour proches aidants d'enfants, montants versés et niveaux de prestations

Le nombre de demandes établies de prestations pour proches aidants d'enfants s'est accru de 15,7 % comparativement à l'exercice précédent pour atteindre un peu plus de 4 900 demandes durant l'EF1718. La majorité des régions, à l'exception de l'Île-du-Prince-Édouard, du Québec et des territoires, ont enregistré une augmentation du nombre de demandes durant la période examinée (voir le tableau 55).

[92] Depuis le 3 décembre 2017, tel qu'établi par la *Loi n°1 d'exécution du budget de 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. Avant cette date, seuls les parents pouvaient avoir accès à ces prestations.

[93] Depuis le 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 l'a.-e. pour proches aidants d'enfants a été étendue aux membres du personnel infirmier praticien. Avant cette date, seuls les médecins pouvaient émettre le certificat médical.

Tableau 55 - Demandes de prestations de l'assurance-emploi pour proches aidants d'enfants et montant versé selon la région, le sexe et l'âge, Canada, EF1617 à EF1718

Région	Nombre de demandes de prestations			Montant versé (en millions de $)		
	EF1617	EF1718	Variation (%)	EF1617[r]	EF1718	Variation (%)
Terre-Neuve-et-Labrador	44[r]	65	+47,7 %	0,4 $[r]	0,4 $	+22,0 %
Île-du-Prince-Édouard	22	18	-18,2 %	0,1 $	0,1 $	-3,6 %
Nouvelle-Écosse	86[r]	93	+8,1 %	0,6 $	0,5 $	-5,5 %
Nouveau-Brunswick	92[r]	96	+4,3 %	0,5 $	0,5 $	+2,9 %
Québec	889[r]	882	-0,8 %	5,5 $	5,8 $	+4,3 %
Ontario	1 570[r]	1 936	+23,3 %	10,0 $[r]	12,0 $	+19,9 %
Manitoba	158[r]	181	+14,6 %	1,0 $	1,1 $	+14,0 %
Saskatchewan	153	200	+30,7 %	0,9 $	1,2 $	+26.0 %
Alberta	613[r]	747	+21,9 %	4,3 $[r]	4,8 $	+12,4 %
Colombie-Britannique	553[r]	633	+14,5 %	3,1 $	3,7 $	+21,0 %
Territoires	16[r]	12	-25,0 %	0,1 $	0,1 $	-42,5 %
Inconnue	42	40	-4,8 %	0,1 $	0,1 $	+2,1 %
Sexe						
Hommes	818	1 007	+23,1 %	5,3 $	6,3 $	+20,0 %
Femmes	3 420[r]	3 896	+13,9 %	21,3 $[r]	24,0 $	+12,9 %
Catégorie d'âge						
24 ans et moins	225[r]	255	+13,3 %	1,1 $	1,3 $	+23,1 %
25 à 44 ans	3 766[r]	4 268	+13,3 %	23,3 $	25,9 $	+11,1 %
45 à 54 ans	227[r]	340	+49,8 %	2,0 $	2,8 $	+37,7 %
55 ans et plus	20	40	+100,0 %	0,1 $	0,3 $	+145,0 %
Canada	**4 238[r]**	**4 903**	**+15,7 %**	**26,6 $[r]**	**30,3 $**	**+14,3 %**

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 proches aidants d'enfants 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.

Une plus grande part des demandes de prestations ont été établies par des femmes (79,5 %) que par des hommes (20,5 %). Toutefois, tant les hommes que les femmes ont enregistré une augmentation annuelle du nombre de nouvelles demandes.

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 proches aidants d'enfants (87,0 %), tandis que celles âgées de 24 ans et moins et celles âgées de 45 ans et plus représentaient 5,2 % et 7,8 % des nouvelles demandes, respectivement.

Le montant versé en prestations pour proches aidants d'enfants s'est chiffré à 30,3 millions de dollars durant la période analysée, soit une hausse de 14,3 % par rapport à l'exercice financier précédent. Comme dans le cas des demandes établies, les femmes ont touché la plupart des prestations versées (79,2 %), 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 (85,4 %).

Le taux de prestations hebdomadaires moyen des prestations pour proches aidants d'enfants était de 457 $ pour l'EF1718, ce qui représente une augmentation de 2,5 % par rapport à l'exercice précédent. En moyenne, le taux de prestations hebdomadaires des prestations pour proches aidants d'enfants le plus élevé a été versé dans le cas des demandes de prestations établies par les hommes (494 $) et par les prestataires âgés de 45 à 54 ans (466 $).

Durée des prestations de l'assurance-emploi pour proches aidants d'enfants

En vertu des prestations pour proches aidants d'enfants, les prestataires ont droit jusqu'à 35 semaines de prestations pouvant être partagées entre les proches aidants admissibles et se diviser en segments durant la période de prestations de 52 semaines.

Les personnes recevant des prestations pour proches aidants d'enfants ont utilisé, en moyenne, 16,7 semaines de prestations au cours de la période examinée, soit une baisse de 0,6 semaine par rapport à l'EF1617. Les femmes ont reçu, en moyenne, davantage de semaines de prestations que les hommes, soit 18,4 semaines comparativement à 13,8 semaines, respectivement. Le nombre moyen de semaines de prestations utilisées était plus élevé pour les prestataires âgés entre 45 et 54 ans (20,0 semaines) et pour ceux âgés de 55 ans et plus (19,2 semaines).

2.6.7 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 prestations[94] ;
- 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 demandées[95].

Au cours de l'EF1718, on comptait près de 1 900 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 un peu plus de 21 200 le nombre total des travailleurs autonomes s'étant inscrits au régime, ce qui représente une augmentation de 9,7 % par rapport à l'exercice précédent (voir le tableau 56).

[94] Ce seuil a été porté à 6 888 $ (rémunération de 2016) pour ce qui est des demandes de prestations établies en 2017 et 6 947 $ (rémunération de 2017) pour les demandes établies en 2018.
[95] Pour en savoir davantage sur les prestations spéciales aux travailleurs autonomes, consulter le site Web.

Tableau 56 - Travailleurs autonomes inscrits au régime d'assurance-emploi, Canada, EF1314 à EF1718

Nombre de travailleurs	EF1314	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718
Taux net d'inscription	1 530	1 448	1 704	1 820	1 874
Nouveaux participants au régime (s'étant inscrits)	2 063	1 946	2 338	2 547	2 475
Inscrits ayant annulé ou terminé leur participation (s'étant désinscrits)	-533	-498	-634	-727	-601
Total cumulatif à la fin de l'exercice	**14 394**	**15 842**	**17 546**	**19 366**	**21 240**

Source: Emploi et Développement social Canada, données administratives de Service Canada, échantillon de 100 %.

Une récente étude[96] du Ministère a comparé les travailleurs autonomes ne participant pas au régime d'assurance-emploi à ceux qui y participaient. L'étude a révélé que les participants étaient en moyenne, au moment de leur inscription, plus jeunes, plus souvent des femmes, avaient rapporté un revenu brut de travail autonome plus faible et avaient davantage déclaré des gains tirés d'un emploi rémunéré, ce qui pourrait indiquer qu'ils étaient en transition vers le travail autonome. Cependant, lorsqu'une demande de prestations était établie, seulement 3 travailleurs autonomes sur 10 avaient déclaré des gains tirés d'un emploi rémunéré dans l'année précédant la demande de prestations. Selon la même étude, les travailleurs autonomes qui touchaient des prestations commençaient à les recevoir, en moyenne, près d'un an et demi (82 semaines) après leur inscription au régime.

Les travailleurs autonomes inscrits au régime d'a.-e. qui gagnent aussi un revenu d'un emploi rémunéré ont le choix de demander des prestations de l'a.-e. en tant que travailleurs autonomes ou en tant que prestataires occupant un emploi assurable (s'ils ont versé des cotisations d'a.-e. dans le cadre de leur travail rémunéré). S'ils demandent des prestations selon la première option, le calcul de leurs prestations tiendra compte de leurs revenus tirés de leur travail autonome et de leur emploi rémunéré. Par contre, s'ils optent pour la deuxième option, seuls les gains tirés de leur emploi rémunéré seront pris en considération. S'ils reçoivent des prestations en tant que travailleurs autonomes, ils devront verser des cotisations basées sur leur revenu tiré d'un travail autonome pour le reste de leur vie professionnelle.

[96] EDSC, Mieux comprendre la participation des travailleurs autonomes aux prestations spéciales de l'assurance-emploi. (Ottawa : EDSC, Direction de l'évaluation, 2019)

Exemple : Travailleurs autonomes participant au régime d'assurance-emploi et ayant des gains d'un emploi rémunéré

Avant d'être mis à pied, Terry travaillait comme électricien dans une grande usine de pâtes et papier à Corner Brook dans la province de Terre-Neuve-et-Labrador. Il a décidé de partir sa propre compagnie. Il gagne environ 32 000 $ par année par l'entremise de sa compagnie et travaille sur appel à l'usine de pâtes et papier pour près de 10 000 $ par année.

Terry s'inquiète de ne pas pouvoir travailler pendant un certain temps en raison d'une maladie ou d'une blessure. Il décide alors de s'inscrire au régime d'a.-e. afin de pouvoir accéder dans l'avenir à des prestations pour travailleurs autonomes.

Si Terry souffre d'une blessure, fait une demande de prestations en tant que travailleurs autonomes et est éligible à des prestations de maladie, en supposant qu'il a versé des cotisations depuis au moins un an avant de présenter une demande, il pourrait recevoir environ 444 $ en prestations de maladie par semaine jusqu'à 15 semaines (basées sur le total de ses revenus tirés d'un travail autonome et d'un emploi rémunéré).

Demandes de prestations spéciales de l'assurance-emploi pour travailleurs autonomes, montants versés et niveaux de prestations

Un total de 746 demandes de prestations spéciales ont été établies par des travailleurs autonomes durant l'EF1718, soit une diminution de 0,4 % relativement à l'exercice précédent. Les types de prestations les plus souvent touchés par les travailleurs autonomes étaient les prestations de maternité et les prestations parentales (voir le tableau 57).

Tableau 57 - 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, EF1617 à EF1718

Type de prestations	Nombre de demandes de prestations			Montant versé (en millions de $)		
	EF1617	EF1718	Variation (%)	EF1617	EF1718	Variation (%)
Maternité	579	566	-2,2 %	2,5 $	2,9 $	+16,9 %
Parentale	578	598	+3,5 %	4,7 $	6,3 $	+34,3 %
Autres types de prestations spéciales de l'a.-e.	156	167	+7,1 %	0,5 $	0,6 $	+19,1 %
Région						
Atlantique	55	40	-27,3 %	0,6 $	0,7 $	+5,9 %
Québec	24	29	+20,8 %	0,1 $	0,1 $	-12,6 %
Ontario	328	340	+3,7 %	3,3 $	4,8 $	+43,7 %
Prairies	156	161	+3,2 %	2,3 $	2,3 $	-0,5 %
Colombie-Britannique et les Territoires	186	176	-5,4 %	1,3 $	2,0 $	+50,5 %
Sexe						
Hommes	25	26	+4,0 %	0,2 $	0,2 $	+35,3 %
Femmes	724	720	-0,6 %	7,5 $	9,6 $	+27,6 %
Catégorie d'âge						
29 ans et moins	143	123	-14,0 %	1,5 $	1,4 $	-4,5 %
30 à 39 ans	522	526	+0,8 %	5,4 $	7,4 $	+37,0 %
40 ans et plus	84	97	+15,5 %	0,8 $	0,9 $	+24,7 %
Canada	**749**	**746**	**-0,4 %**	**7,7 $**	**9,8 $**	**+27,7 %**

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 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.

L'Ontario est la région qui a établi le plus grand nombre de demandes pour l'EF1718. Elle a aussi enregistré, tout comme le Québec et les Prairies, une augmentation du nombre de demandes de prestations établies par des travailleurs autonomes. Concernant le Québec, sa sous-représentation pour ce qui est des nouvelles demandes de prestations établies (3,9 %) par rapport à son poids démographique 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 la participation obligatoire pour les travailleurs autonomes (voir la sous-section 2.6.2).

Comme par le passé, les femmes constituaient la grande majorité (96,5 %) 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 (70,5 %). Toutefois, ce sont les prestataires âgés de 40 ans et plus qui ont connu l'augmentation la plus élevée du nombre de nouvelles demandes par rapport à l'EF1617. Les prestataires âgés de 29 ans et moins ont, quant à eux, connu une baisse du nombre de demandes au cours de la même période.

Le montant total versé en prestations spéciales de l'a.-e. aux travailleurs autonomes se chiffrait à 9,8 millions de dollars pour la période analysée. Il s'agit d'une augmentation de 27,7 % comparativement à l'exercice précédent, qui est notamment due à la hausse des paiements versés en prestations parentales. Ces derniers représentaient 64,4 % du total des prestations spéciales touchées par des travailleurs autonomes, tandis que les prestations de maternité comptaient pour 29,4 % (voir le tableau 57).

L'Ontario a aussi grandement contribué à la hausse des paiements de prestations spéciales de l'a.-e. aux travailleurs autonomes, affichant une augmentation annuelle de 43,7 % par rapport à l'EF1617. Les provinces de l'Atlantique et la Colombie-Britannique et les Territoires ont aussi enregistré une hausse de leurs montants versés, alors que le Québec et les Prairies ont connu une baisse.

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 hausse annuelle de leur montant total reçu en prestations, soit 35,3 % et 27,6 % respectivement.

Les personnes âgées de 30 à 39 ans et celles âgées de 40 ans et plus ont enregistré une augmentation de leurs paiements reçus en prestations spéciales pour travailleurs autonomes comparativement à l'exercice financier précédent, tandis que celles âgées de 29 ans et moins ont connu une baisse de leurs prestations reçues.

Le taux de prestations hebdomadaires moyen[97] pour les prestations spéciales de l'a.-e. versées aux travailleurs autonomes a augmenté de 0,8 % pour atteindre 337 $ 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 (347 $), par les hommes (358 $) et par les prestataires âgés de 30 à 39 ans (347 $).

[97] 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 employeurs et les employés à l'échelle canadienne. Ces cotisations sont basées sur la rémunération assurable des employés jusqu'à l'atteinte du maximum de la rémunération assurable (MRA) annuel[98]. Depuis janvier 2010, les travailleurs autonomes qui ont choisi de souscrire au régime d'a.-e. sont également tenus de verser des cotisations pour avoir droit aux prestations spéciales d'a.-e.

Les cotisations à l'a.-e. et toutes les autres recettes collectées dans le cadre du régime en vertu de *la Loi sur l'assurance-emploi* sont d'abord déposées au Trésor[99] avant d'être 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

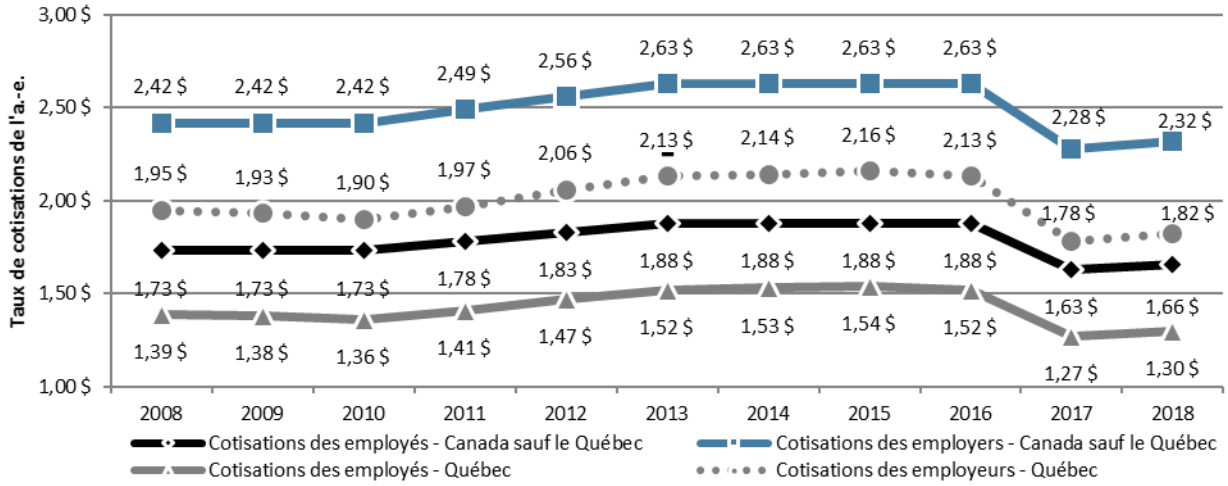
La récession mondiale de l'EF0809 a entraîné une augmentation du nombre de bénéficiaires de prestations d'a.-e., qui à son tour a entraîné une augmentation des dépenses en prestations d'a.-e. sur une période de temps relativement courte. En conséquence, le Compte a atteint un déficit cumulé de 9,2 milliards de dollars en 2011. Toutefois, le Compte a enregistré des excédents annuels depuis 2012, car le chômage a commencé à diminuer avec la reprise économique.

Afin d'assurer l'abordabilité, la prévisibilité et la stabilité des taux de cotisation à l'a.-e., le gouvernement a gelé le taux de 2014 au niveau de celui de 2013, qui était de 1,88 $ par tranche de 100 $ de gains assurables, et a fixé les taux de 2015 et 2016 à ce montant. Par ailleurs, en septembre 2014, le gouvernement annonça l'introduction du Crédit à l'emploi pour les petites entreprises pour 2015 et 2016. Ce nouveau crédit a eu pour effet de réduire les cotisations d'a.-e. pour les petites entreprises, qui sont passées du taux prévu par la loi de 1,88 $ à 1,60 $ par tranche de 100 $ de gains assurables au cours de chacune de ces années. Le graphique 36 montre les taux de cotisation à l'a.-e. des employés et des employeurs au Québec et dans le reste du Canada au cours des 10 dernières années.

[98] La section 4 de la *Loi sur l'assurance-emploi* fournit le calcul annuel du MRA, qui est indexé à l'augmentation du pourcentage annuel de la rémunération hebdomadaire assurable de l'ensemble des industries au Canada, tel que l'affiche Statistique Canada, afin de veiller à ce que le revenu assuré conserve sa valeur relative.

[99] 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.

Graphique 36 - Taux de cotisation de l'assurance-emploi par 100 $ de gains assurables, Canada, 2008 à 2018



Source: Gouvernement du Canada, Comptes publics du Canada 2018, volume I: rapport sommaire et états financiers consolidés (Ottawa: receveur général du Canada, octobre 2018).

Commençant avec le taux de cotisation de l'a.-e. de 2017, la Commission de l'assurance-emploi du Canada (Commission) est responsable de fixer le taux de cotisation annuelle de l'a.-e. selon un mécanisme qui vise à assurer l'équilibre du Compte sur une période de sept ans, comme l'a prévu l'actuaire en chef de l'a.-e. Les taux de cotisation devraient donc générer suffisamment de recettes pour couvrir les dépenses prévues de l'a.-e. au cours des sept prochaines années et pour éliminer du Compte tout surplus ou déficit. Les changements annuels au taux de cotisation de l'a.-e. sont, conformément à la Loi, limités à des augmentations ou des diminutions d'au plus cinq cents par année[100].

Le calcul des cotisations à l'a.-e. prévues par l'actuaire principale s'appuie sur des prévisions de la rémunération assurable des employés. Les employeurs, les employés et les travailleurs autonomes ayant souscrit au régime de l'a.-e. cotisent par tranche de 100 $ de la rémunération assurable, jusqu'au seuil du MRA annuel. En 2018, le MRA était de 51 700 $, une augmentation de 400 $ par rapport au MRA de l'année précédente qui était de 51 300 $.

En 2018, la Commission a établi le taux de cotisation à l'a.-e. des employés (non couverts par un régime provincial d'assurance parentale) à 1,66 $ par tranche de 100 $ de la rémunération assurable, une hausse de trois cents par rapport à l'année précédente, ce qui est venu porter le maximum de cotisations annuelles des employés à 858 $ en 2018. Les employeurs versent de leur côté des cotisations qui sont 1,4 fois plus élevées que celles des employés (de façon à ce que les cotisations des employeurs couvrent environ 58 % des recettes de l'a.-e. et celles des employés environ 42 %). Cela signifie qu'en 2018, les employeurs ont cotisé à raison de 2,32 $ par tranche de 100 $ de la rémunération assurable de

[100] La seule exception à la règle a eu lieu en 2017, lorsque le taux de cotisation a été réduit de 25 cents, passant ainsi du taux de 2016 établi à 1,88 $ pour se fixer en 2017 à 1,63 $ par tranche de 100 $ de la rémunération assurable.

leurs employés, jusqu'à un maximum de 1 202 $. Les travailleurs autonomes ayant souscrit au régime cotisent à l'a.-e. au même taux que les employés, et comme ces derniers, jusqu'à l'atteinte du MRA[101].

Le régime de l'a.-e. accorde aux employés couverts par un régime provincial d'assurance parentale une réduction du taux de base de la cotisation versée sur la rémunération assurable. 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 aux prestataires admissibles, et qui est financé par les cotisations versées par les travailleurs et les employeurs du Québec. Ces prestations remplacent les prestations de maternité et les prestations parentales offertes par le régime d'a.-e. et pour cette raison, les cotisations à l'a.-e. sont plus basses au Québec afin de refléter les économies que le RQAP génère pour le régime. En 2018, le taux de cotisation au régime d'a.-e. était de 1,30 $ par tranche de 100 $ de la rémunération assurable pour les employés du Québec, et celui des employeurs était de 1,82 $ par tranche de 100 $ de la rémunération assurable de leurs employés (voir le tableau 58).

Tableau 58 : Maximum de la rémunération assurable de l'assurance-emploi, taux de cotisation à l'assurance-emploi* et cotisation maximale annuelle pour les employés et les employeurs au Canada, 2016 à 2018

Catégorie	Cotisants	2016	2017	2018
Résidents d'une province n'offrant pas de régime provincial d'assurance parentale	Employés	1,88 $	1,63 $	1,66 $
	Employeurs	2,63 $	2,28 $	2,32 $
Résidents d'une province offrant un régime provincial d'assurance parentale	Employés	1,52 $	1,27 $	1,30 $
	Employeurs	2,13 $	1,78 $	1,82 $
Maximum de la rémunération assurable	Employés	50 800 $	51 300 $	51 700 $
Cotisation maximale annuelle	Employés	955,04 $	836,19 $	858,22 $
	Employeurs	1 137,06 $	1 170,67 $	1 201,51 $

* Par tranche de 100 $ de la rémunération assurable

Source : Gouvernement du Canada, Comptes publics du Canada 2018, Volume I — Revue et états financiers consolidés (Ottawa : Receveur général du Canada, octobre 2018).

[101] 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, notamment d'avoir atteint, au cours de l'année civile, le montant minimum de la rémunération des travailleurs autonomes (MRTA) requis avant de présenter leur demande. Pour les demandes établies en 2018, en vertu de la sous-section 11.1 du Règlement sur l'assurance-emploi, le MRTA était fixé à 6 947 $ de rémunération assurable découlant de l'exercice d'un travail autonome en 2017.

Exemple : Contribution aux cotisations à l'assurance-emploi

Émilie est à l'emploi d'un centre d'appels de Fredericton, au Nouveau-Brunswick, et gagne 35 000 $ par année.

En fonction du revenu d'Émilie et en présumant qu'elle a été employée tout au long de l'année, sa cotisation annuelle à l'a.-e. sera de 581 $ en 2018 en fonction du taux de cotisation fixé à 1,66 $ par tranche de 100 $ de la rémunération assurable. Son employeur verserait une cotisation de 813,40 $ sur sa rémunération, pour un total combiné de 1 394,40 $ de cotisations versées au Compte des opérations de l'a.-e. pour l'année 2018.

Cependant, si Émilie travaillait et vivait au Québec, sa cotisation annuelle serait réduite à 455 $ en 2018, et son employeur verserait une cotisation de 637 $ sur sa rémunération, pour un total combiné de 1 092 $ de cotisations versées au Compte des opérations de l'a.-e. Au taux de cotisation de 0,548 $ pour chaque tranche de 100 $ de gains assurables, la contribution d'Émilie au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) serait de 191,80 $, tandis que celle de son employeur serait de 268,50 $. Notez que les primes de la RQAP ne sont pas établies par la Commission.

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 d'heures suffisant pour être admissibles aux prestations d'a.-e. En outre, certains employés peuvent payer des cotisations de l'a.-e. sur les gains excédant le MRA et la cotisation maximale annuelle fixée pour une année d'imposition donnée. Dans ces deux situations, les employés touchés, au moment de produire leur déclaration de revenus, ont droit de recevoir un remboursement de la totalité ou d'une partie de leurs cotisations versées à l'a.-e. au cours de l'année. Il est important de noter qu'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[102], 925 400 personnes étaient admissibles à un remboursement complet de leurs cotisations à l'a.-e. en 2016, en vertu de la disposition relative au remboursement des cotisations, ce qui représente 5,2 % des personnes ayant une rémunération assurable. Parmi les personnes qui étaient admissibles à un remboursement complet de leur cotisation à l'a.-e., 73,7 % ont produit une déclaration de revenus et 65,3 % ont reçu un remboursement complet de leur cotisation, si l'on se fie aux données de l'ARC au sujet des déclarants ayant un feuillet T1. Au total, 10,4 millions de dollars ont été remis aux personnes admissibles en 2016, chaque personne ayant reçu en moyenne un remboursement de 17,17 $.

[102] Le Relevé T4 ou le Sommaire de la rémunération payée est un feuillet de renseignements fiscaux sur le revenu d'emploi, les commissions, les avantages sociaux imposables ou les allocations fournies à l'employé par l'employeur.

2.7.3 Programme de réduction du taux de cotisation

Le programme de réduction du taux de cotisations (PRTC) a été mis en place en 1971 pour encourager les employeurs à fournir à leurs employés des régimes de protection du revenu à court terme. Le PRTC a reconnu les régimes qui étaient déjà offerts par les employeurs afin de s'assurer qu'ils continuent de l'être au fur et à mesure que les prestations de maladie de l'a.-e. deviendraient disponibles. A cette époque, de nombreux travailleurs étaient déjà couverts contre la perte de salaire due à une maladie ou un accident non professionnel. Cela aurait été injuste pour les employeurs et les employés qui bénéficiaient d'une telle couverture de payer les mêmes cotisations à l'a.-e. que d'autres qui ne bénéficiaient pas de ce type de couverture. La prise en compte de l'équité et le désir de reconnaître le rôle des plans existants de remplacement des pertes de salaire ont contribué à l'incorporation du PRTC.

En vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*, les employeurs qui offrent à leurs employés un régime agréé d'assurance-salaire, également connu sous le nom de régime d'assurance-invalidité à court terme, équivalant au moins à la protection offerte par les prestations de maladie de l'a.-e., peuvent être admissibles à une réduction de leur cotisation à l'a.-e. couverte par le PRTC. Le PRTC exerce moins de pression sur le régime de l'a.-e. puisque les employés couverts par de tels régimes d'assurance-invalidité à court terme peuvent ne pas avoir à toucher de prestations de l'a.-e., ou peuvent toucher ces prestations pour de plus courtes périodes, comme les prestations des régimes enregistrés doivent être versées avant les prestations d'a.-e.

Il y a deux types de régimes d'assurance-salaire pour lesquels une réduction de la cotisation à l'a.-e. peut être accordée : le régime cumulatif de congés de maladie payés et le régime d'indemnités hebdomadaires. Ces régimes doivent aussi répondre à certaines exigences établies par la Commission[103]. La réduction des cotisations reflète les économies moyennes générées par le régime d'a.-e. grâce à ces régimes et cette réduction est versée directement aux employeurs. Comme les cotisations à l'a.-e. sont versées par les employeurs et leurs employés à raison du 7/12 et du 5/12 des cotisations respectivement, les employeurs auxquels une réduction a été accordée doivent veiller à ce que leurs employés en bénéficient à raison d'un montant équivalant au moins au 5/12 de la réduction.

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, tel que précisé ci-dessous :

- Catégorie 1 : régimes de congés de maladie cumulatifs payés qui permettent d'accumuler au moins une journée de maladie par mois et dont l'accumulation totale maximale est d'au moins 75 jours.
- Catégorie 2 : régimes améliorés de congés de maladie cumulatifs payés qui permettent 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.

[103] Ces régimes doivent satisfaire aux exigences de base suivantes: fournir au moins 15 semaines de prestations d'invalidité de courte durée, équivalentes ou supérieures au niveau de prestations prévu par l'a. -e., verser les prestations aux employés dans les 8 jours suivant la maladie ou la lésion (la période d'attente ne peut dépasser 7 jours consécutifs), être accessible aux employés dans les 3 mois suivant leur embauche et les couvrir 24 heures par jour. Pour plus d'information sur les exigences spécifiques aux régimes de congés de maladie cumulatifs et aux régimes d'indemnités hebdomadaires, voir le Guide de réduction des cotisations à l'a.-e., annexe 1. https://www.canada.ca/fr/employment-social-development/programs/ei/ei-list/reports/reduction-program/annex.html

- Catégorie 3 : régimes d'indemnités hebdomadaires dont la période maximale de prestations est d'au moins 15 semaines.
- Catégorie 4 : régimes spéciaux 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 de la rémunération assurable de l'employé. En 2018, les taux de réduction étaient respectivement de 0,21 %, 0,36 %, 0,35 % et 0,39 % de la rémunération assurable pour les catégories 1 à 4, respectivement[104]. Il est estimé que les régimes d'assurance-salaire ont généré en 2016 l'équivalent de 867,8 millions de dollars en réductions de cotisations (la plus récente année d'imposition dont les données sont disponibles), par rapport à 837,4 millions de dollars en 2015 et 854,0 millions en 2014.

Au cours de la période 2000-2015, environ 89,0% de tous les employeurs du programme ont proposé un régime de catégorie 3 avec indemnités hebdomadaires à leurs employés[105]. En outre, 7,0 % des employeurs ont proposé des régimes cumulatifs de congés de maladie de catégorie 1, suivis de 1,5 % proposant la combinaison de deux types de régimes d'invalidité de courte durée ou plus. Les 2,5 % restants sont partagés entre les employeurs offrant des régimes de type 2 avec un congé de maladie payé amélioré ou des régimes de type 4 avec une indemnité spéciale avec indemnité hebdomadaire. Ces ventilations sont restées stables au cours des 15 années.

2.7.4 Tendances récentes en matière de recettes et de dépenses

Conformément à l'article 64 de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, le receveur général prépare chaque année les Comptes publics du Canada afin de rendre compte des opérations financières effectuées par le gouvernement du Canada dans le cadre de l'exercice financier. Selon les Comptes publics du Canada, les recettes de l'a.-e. étaient de 21,6 milliards de dollars lors de l'EF1718, une baisse de 4,4 % par rapport à l'année précédente. Les dépenses d'a.-e. ont également diminué (-3,8%) au cours de la même période, passant de 22,5 milliards de dollars pour l'EF1617 à 21,7 milliards de dollars au cours de l'EF1718. Cela a généré un déficit net de 48,0 millions de dollars à la fin de l'EF1718 (voir tableau 59). Voir l'annexe 5 pour une ventilation détaillée du Compte.

[104] 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.
[105] EDSC, Mieux comprendre l'utilisation du Programme de réduction du taux de cotisation. (Ottawa : EDSC, Direction de l'évaluation, 2019).

Tableau 59 : Recettes et dépenses au Compte des opérations de l'assurance-emploi, EF1314 à EF1718 (en millions de dollars)

Compte des opérations	EF1314	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718
Recettes*	**$22 226,9**	**$23 014,8**	**$23 586,1**	**$22 603,3**	**$21 614,0**
Dépenses**	**$18 997,2**	**$19 759,3**	**$21 192,9**	**$22 518,9**	**$21 662,0**
Prestations d'assurance-emploi (Partie I)	81,7%	82,2%	83,2%	83,5%	82,4%
Prestations d'emploi et mesures de soutien (Partie II)	10,5%	10,4%	9,7%	9,7%	10,0%
Remboursement des prestations	-1,1%	-1,2%	-1,2%	-1,2%	-1,4%
Coûts administratifs	8,8%	8,4%	7,8%	7,9%	8,7%
Mauvaises dettes	0,1%	0,3%	0,6%	0,1%	0,3%
Surplus annuels (déficit)	**$3 229,7**	**$3 255,4**	**$2 393,2**	**$84,4**	**($48,0)**

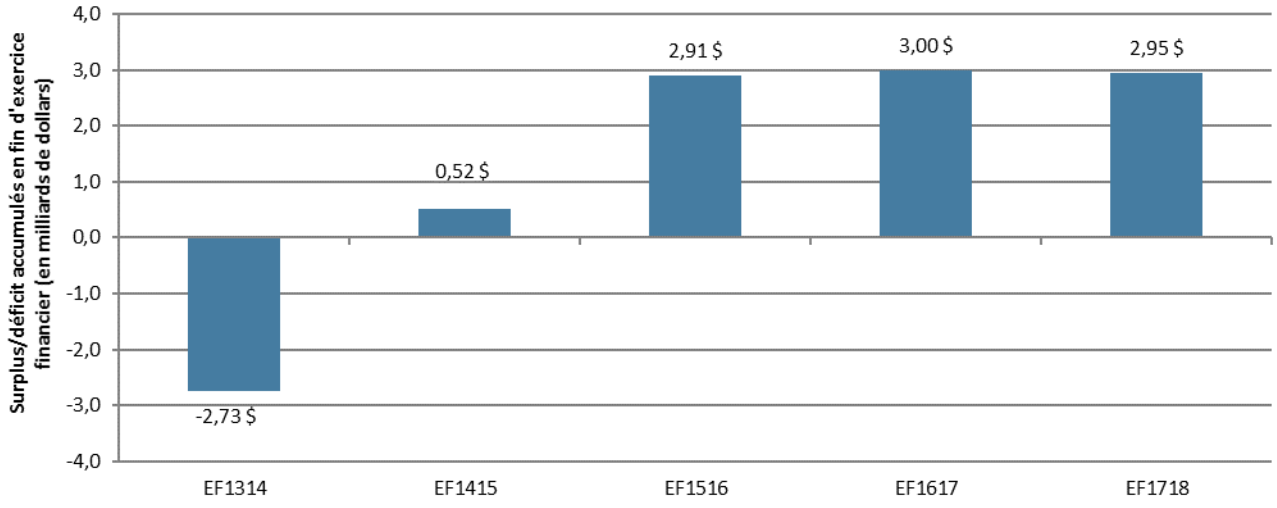
* Comprend toutes les recettes et tout le financement provenant des cotisations à l'a.-e., les intérêts dus sur les comptes débiteurs, les pénalités appliquées aux prestataires en cas de non-respect des modalités du régime d'a.-e. et les mesures de financement additionnelles pour l'assurance-emploi présentées 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 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 2018).

Le graphique 37 illustre la situation financière du Compte des opérations de l'assurance-emploi au terme de l'exercice financier pour les 5 dernières années. Au 31 mars 2018, l'excédent accumulé dans le compte d'opérations d'assurance-emploi s'élevait à 2,95 milliards de dollars, en légère baisse (-1,6%) par rapport à l'exercice précédent. Cette diminution de l'excédent accumulé est principalement attribuable à la baisse (-1,0 milliard de dollars) des cotisations d'a.-e. perçues au cours de l'EF1718.

Graphique 37 – Situation financière du Compte des opérations de l'assurance-emploi au terme de l'exercice financier, Canada, 1314 à EF1718



Source : Gouvernement du Canada, Comptes publics du Canada 2017, Volume I – Revue et états financiers consolidés (Ottawa : Receveur général du Canada, octobre 2018).

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 Canadiens à se préparer au travail, ainsi qu'à trouver et à conserver un emploi. 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 des programmes de PEMS obtenus en vertu de la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi* au cours de l'exercice financier commençant le 1er avril 2017 et se terminant le 31 mars 2018 (EF1718). La section 1 dresse un portrait national des programmes semblables aux PEMS offerts dans le cadre des EDMT et par les signataires d'ententes de la Stratégie pour les compétences et l'emploi des Autochtones (SFCEA). Dans la section II, les activités des programmes d'emploi provinciaux et territoriaux sont présentées avec une description des priorités de chaque administration en matière de marché du travail et d'emploi. La section III donne un aperçu national et international des modèles de prestation de services, des enjeux et des pratiques exemplaires des programmes d'emploi actifs comparables aux PEMS. La section IV traite des résultats de la prestation des activités pancanadiennes par Emploi et Développement social Canada (EDSC) et de l'administration de certaines des fonctions du SNP.

Notes aux 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'EF0708 à l'EF1718.

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 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'Organisation de coopération et de développement économiques et

3.1. Portrait national

3.1.1 Situation économique et marché du travail

Au cours de l'EF1718, la population active canadienne a progressé de 1,0 % et comptait 19,7 millions de membres tandis que l'emploi a crû à un rythme plus rapide (+1,8 %), pour un total de 18,5 millions. Il s'agissait de la huitième année consécutive de croissance de l'emploi au Canada. Cette dernière a principalement touché l'emploi à temps plein et a été similaire chez les femmes et les hommes, augmentant respectivement de 1,8 % et de 1,9 %.

Le taux de chômage global du Canada a reculé, passant de 6,9 % pour l'exercice précédent à 6,1 %. Les taux de chômage des femmes et des hommes ont diminué selon des degrés divers. En effet, chez les femmes, il s'est établi à 5,7 % (contre 6,2 % l'année précédente), tandis que chez les hommes, il a atteint 6,5 % (par rapport à 7,5 % l'année précédente).

Le taux d'emploi des jeunes de 15 à 24 ans a augmenté de 1,4 % au cours de l'EF1718. En retour, leur taux de chômage a diminué de 13 % pour l'EF1617 à 11,2 % pendant la plus récente année, le plus bas enregistré pour ce groupe depuis l'EF0708. Les Canadiens âgés de 55 ans et plus ont vu leur niveau d'emploi croître de 4,1 % et leur taux de chômage passer de 6,0 % à 5,5 % en glissement annuel.

Les niveaux d'emploi ont augmenté ou sont demeurés stables dans la plupart des provinces et des territoires. L'Île-du-Prince-Édouard (+3,3 %) et la Colombie-Britannique (+3,2 %) ont connu la plus forte croissance de l'emploi, suivies du Québec (+2,1 %) et de l'Ontario (+1,9 %). Une progression modérée a été enregistrée au Manitoba (+1,5 %) et en Alberta (+1,6 %). En Nouvelle-Écosse (+0,8 %) et au Nouveau-Brunswick (+0,1 %), les niveaux d'emploi sont demeurés relativement inchangés. L'emploi a seulement reculé à Terre-Neuve-et-Labrador (-3,3 %) et en Saskatchewan (-0,3 %). Dans les territoires, le niveau d'emploi du Yukon a augmenté de 2,1 % tandis qu'il a chuté dans les Territoires du Nord-Ouest (-4,9 %) et au Nunavut (-1,3 %).

Le taux d'activité global du Canada est demeuré inchangé, se situant à 65,7 % pour l'EF1718, la main-d'œuvre et la population active augmentant à un rythme presque égal, +1,1% et +1,0%, respectivement.

Selon une enquête de Statistique Canada[1], 298 000 postes étaient vacants au Canada pendant l'EF1718, comparativement à 221 000 pour l'EF1617 (une augmentation en glissement annuel de +35,2 %). L'enquête a également révélé qu'il y avait 1,21 million de chômeurs pendant l'EF1718. Ces deux statistiques, exprimées par le ratio chômeurs-postes vacants, permettent de constater que pour chaque poste vacant, 4,1 personnes étaient sans emploi. En comparaison, le ratio chômeurs-postes vacants du Canada était de 6,1 l'année précédente. Dans l'ensemble, cela donne à penser que le marché du travail canadien s'est resserré considérablement au cours de l'EF1718.

En 2017, le produit intérieur brut (PIB) réel du Canada a augmenté de 3,0 %, après une hausse de 1,1 % en 2016. Il y a eu augmentation du PIB réel de l'ensemble des provinces et des territoires. Parmi les provinces, l'Alberta, qui a rebondi après la baisse de 4,2 % enregistrée l'année dernière, a affiché la plus

[1] Tableau 14-10-0224-01. Postes vacants, demande de travail et taux de postes vacants, moyennes mobiles de trois mois, données non désaisonnalisées.

forte croissance (+4,4 %). Dans les territoires, la progression du PIB réel a fluctué entre 3,1 % au Yukon, 3,7 % dans les Territoires du Nord-Ouest, et 9,8 % au Nunavut.

Le PIB réel du Canada aurait progressé d'environ 2 % en 2018 alors qu'une expansion économique devrait avoir eu lieu dans la majorité des régions du pays, mais à un rythme plus modéré qu'en 2017.

3.1.2 Principaux résultats[2]

Déclin du nombre de clients et d'interventions des PEMS[3]

Au cours de l'EF1718, le recours aux programmes relatifs au marché a chuté partout au Canada. En vertu des EDMT, les provinces et les territoires ont servi 695 911 clients, une baisse de 5,2 % par rapport à l'année précédente. De même, un total de 1 071 881 interventions relevant des EDMT ont été offertes aux clients, ce qui représente un déclin de 6,5 % au cours de la même période.

En ajoutant les programmes et services offerts par les organisations autochtones dans le cadre de la Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi destinée aux Autochtones (SFCEA), un total de 715 658 clients des PEMS ont été servis (-4,8 %) et 1 107 740 interventions des PEMS (-6,0 %) ont été offertes au cours de l'EF1718.

Le ratio global du nombre de clients par rapport aux interventions a diminué pour atteindre 1,55 par rapport à 1,57 l'année précédente. Cette baisse s'explique par le fait que le déclin des interventions a été plus rapide que celui du nombre de clients.

Les dépenses globales ont légèrement baissé de 0,6 %, pour atteindre un total de 2,17 milliards de dollars.

3.1.3 Participation et profil des 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 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 les sections 1.4 et 1.5 pour le type d'interventions disponibles pour les clients.

Toute référence aux **participants** dans ce chapitre est égale au nombre d'interventions où l'information sur les groupes désignés est recueillie seulement au niveau de l'intervention.

Au cours de l'EF1718, 313 998 prestataires actifs de l'a.-e. ont reçu des services, une diminution de 10,6 % d'une année à l'autre. Il y a aussi eu une baisse de 6,3 % du nombre de clients non assurés, et les

[2] 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'EF1718 portant sur les clients et les interventions présentées dans le rapport de cette année sont des estimations fondées sur un dénombrement partiel et d'autres sources d'information comme les états financiers vérifiés et les données de transition temporaires représentatives des processus pour cette période. Par conséquent, les estimations de Terre-Neuve-et-Labrador devraient être interprétées avec prudence dans le contexte des résultats nationaux.

[3] Il est à noter que les références aux clients et aux interventions des Prestations d'emploi et mesures de soutien (PEMS) englobent les données recueillies par les provinces, les territoires et les organisations autochtones. Les références aux clients et aux interventions des EDMT ne comprennent que des données provinciales et territoriales.

anciens prestataires de l'a.-e. représentent le seul type de clients à avoir enregistré une augmentation, ayant affiché une hausse 21,3 % d'une année à l'autre. De nouvelles dispositions, entrées en vigueur en juillet 2016, ont élargi la définition d'anciens prestataires pour inclure les personnes qui comptent une période de prestations ayant pris fin au cours des cinq dernières années, comparativement à trois ans anciennement[4]. Par conséquent, la croissance subite du nombre d'anciens prestataires au cours de l'EF1718 s'explique en grande partie par ces changements législatifs. Le recul du nombre de prestataires actifs résulte de la diminution générale du recours aux programmes relevant de l'a.-e. (consultez le tableau 1 pour de plus amples renseignements sur les trois types de clients).

Tableau 1 – Types de clients servis, Canada, EF1718

Nombre total de prestataires actifs : 313 998 (↓ 10,6 % en glissement annuel) 43,9 % de tous les clients de l'EF1718	**Nombre total d'anciens prestataires :** 115 927 (↑ 21,3 % en glissement annuel) 16,2 % de tous les clients de l'EF1718	**Nombre total de clients non assurés :** 285 733 (↓ 6,3 % en glissement annuel) 39,9 % de tous les clients de l'EF1718
Les **prestataires actifs** sont les personnes 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 une grande activité sur le marché du travail. Ils sont plus aptes à retourner rapidement au travail que les personnes ayant été peu actives sur le marché du travail. Les prestataires actifs qui sont 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.	Les **anciens prestataires** sont les personnes 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 cinq dernières années 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 critères[5]. 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.	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 aux services d'aide à l'emploi (SAE).

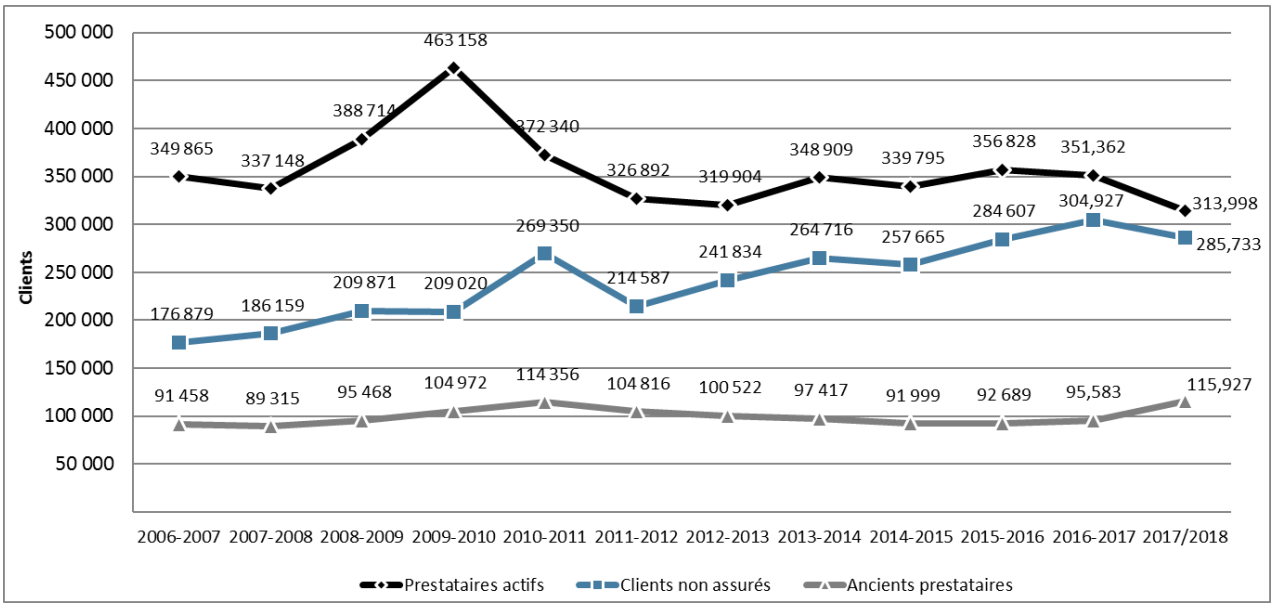
Par rapport à l'EF0708, les provinces, les territoires et les organisations autochtones ont servi un plus grand nombre de clients au cours de l'EF1718, passant de 612 622 à 715 658, soit une augmentation de 16,8 % sur une période de dix ans. Le nombre de prestataires actifs a chuté de 6,9 % au cours de cette période, passant de 337 148 au cours de l'EF0708 à 313 998 pour le plus récent exercice.

Les nombres d'anciens prestataires et de clients non assurés ont augmenté de +29,8 % et de +53,5 % au cours de la période de dix ans. La croissance du nombre de clients non assurés pendant cette période s'est traduite par une augmentation de leur part de l'ensemble des clients, qui est passée de 30,4 % au cours de l'EF0708 à 39,9 % pendant le plus récent exercice.

[4] Au cours de l'EF1819, l'admissibilité aux prestations d'emploi a été élargie de nouveau pour inclure les chômeurs qui ont versé des cotisations minimales d'a.-e. au cours d'au moins cinq des dix dernières années (admissibilité grâce aux cotisations d'a.-e. payées). Ce changement donnera accès à un plus grand nombre de clients aux programmes et services relevant des EDMT qui étaient auparavant offerts aux prestataires actifs et aux anciens prestataires de l'a.-e. Les premiers résultats seront présentés dans le RCE de l'an prochain.

[5] L'article 58 de la *Loi sur l'assurance-emploi* fournit une définition détaillée du terme « ancien prestataire ».

Graphique 1 – Les clients des PEMS selon les différents types de clients, Canada, EF0708 à l'EF1718



Depuis un certain nombre d'années, les provinces et les territoires ont donné la priorité aux clients qui se heurtent à des obstacles dans leur recherche d'emploi et aux personnes plus éloignées du marché du travail. Ce changement d'orientation a fait en sorte que davantage de clients qui s'inscrivent à des programmes financés dans le cadre des EDMT à titre de clients non assurés sont maintenant servis par les provinces et les territoires.

Répartition selon l'âge[6]

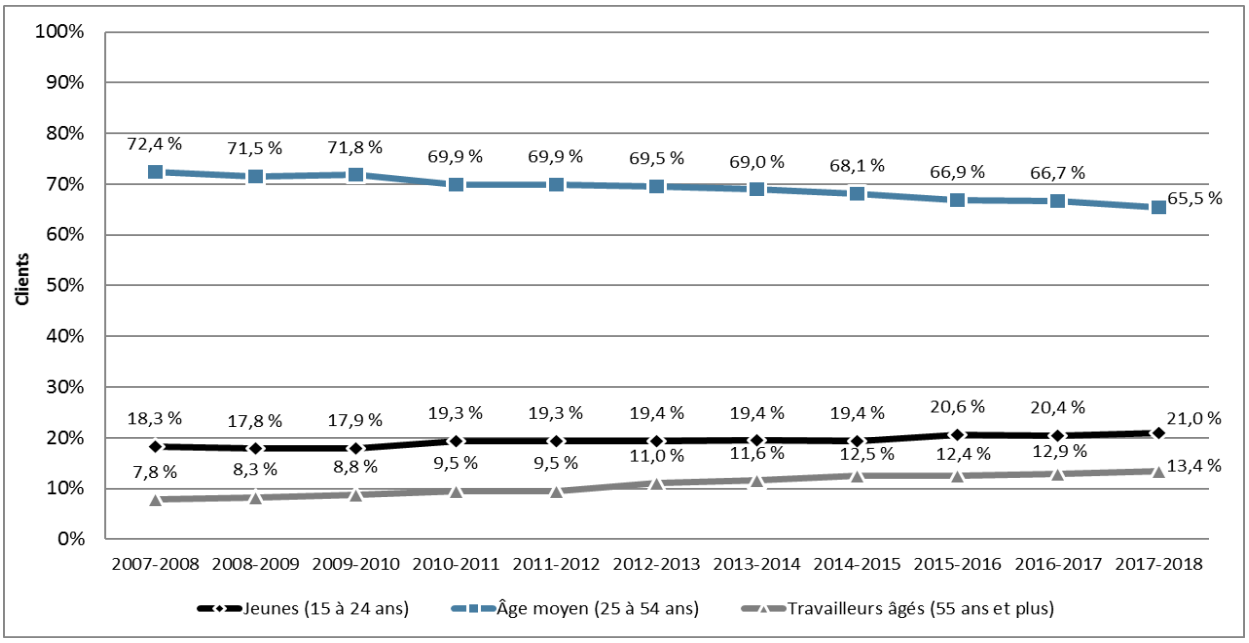
Au cours de l'EF1718, la majorité (65.5 %) des clients des PEMS étaient travailleurs d'âge moyen (25 à 54 ans), ce qui représente 413 524 personnes. Les jeunes, soit les personnes âgées de 15 à 24 ans, comptaient pour 21,0 % de tous les clients (132 814) et les travailleurs âgés de 55 ans et plus représentaient les 13,4 % restants (84 918 clients). Par rapport à l'exercice précédent, les trois groupes ont enregistré un recul. En effet, il y a eu une baisse de 6,1 % des travailleurs d'âge moyen, de 1,2 % des jeunes et de 0,2 % des travailleurs âgés de 55 ans et plus.

[6] 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.

Tableau 2 – Répartition selon l'âge des clients et caractéristiques, Canada, EF1718

Jeunes clients : 132 814 21,0 % de tous les clients de l'EF1718 (↓ 1,2 % en glissement annuel)	**Clients d'âge moyen :** 413 524 65,5 % de tous les clients de l'EF1718 (↓ 6,1 % en glissement annuel)	**Clients âgés de 55 ans ou plus :** 84 918 13,4 % de tous les clients de l'EF1718 (↓ 0,2 % en glissement annuel)
Caractéristiques des jeunes clients des PEMS • La majorité des jeunes sont des participants non assurés • Ils représentaient 24 % des participants aux prestations d'emploi et 20 % des participants aux SAE	**Caractéristiques des clients d'âge moyen des PEMS** • Près de 80 % étaient des prestataires actifs de l'a.-e. ou des clients non assurés • Ils représentaient environ les deux tiers des participants aux prestations d'emploi et aux SAE	**Caractéristiques des clients des PEMS âgés de 55 ans et plus** • La moitié des participants sont des prestataires actifs de l'a.-e. • Ils représentaient environ 9 % des participants aux prestations d'emploi et 14 % des participants aux SAE
Les jeunes dans le marché du travail pendant l'EF1718 • 14 % de la population active • Taux de chômage de 11,1 % • Taux d'activité de 63,8 %	**Les travailleurs d'âge moyen dans le marché du travail pendant l'EF1718** • 65 % de la population active • Taux de chômage de 5,2 % • Taux d'activité 86,9 %	**Les travailleurs âgés de 55 ans et plus dans le marché du travail pendant l'EF1718** • 21 % de la population active • Taux de chômage de 5,5 % • Taux d'activité de 38,0 %

Graphique 2 – Répartition selon l'âge des clients (en %), Canada, EF0708 à EF1718



En situation de vieillissement de la population active, la participation aux programmes relatifs au marché du travail des clients âgés de 55 ans ou plus a augmenté de 111,4 % depuis l'EF0708, et leur proportion par rapport à l'ensemble des clients est passée de 7,8 % pour ce même exercice à 13,4 % au cours de l'EF1718. Ce groupe d'âge affiche une plus forte représentation au sein de la population active que les autres, comptant pour environ 21,1 % de celle-ci.

Par rapport à l'EF0708, la participation des jeunes aux programmes relatifs au marché du travail a aussi progressé (+41,2 %). Ce groupe représente désormais 21,0 % de tous les clients, comparativement à 18,3 % il y a dix ans. Les jeunes comptent pour 14 % de la population active, ce qui signifie qu'ils sont

surreprésentés dans les programmes relatifs au marché du travail par rapport à leur proportion dans le marché du travail. Ces dernières années, les provinces et les territoires ont mis l'accent sur les services aux jeunes comme une solution au vieillissement de la population active et un moyen de développer et conserver une main-d'œuvre concurrentielle.

Étant donné la croissance du nombre de jeunes clients et de ceux âgés de 55 ans ou plus, la proportion des travailleurs d'âge moyen (25 à 54 ans) a fléchi ces dix dernières années. Ces travailleurs comptent désormais pour 65,5 % de tous les clients, comparativement à 72,4 % au cours de l'EF0708. La représentation de ce groupe d'âge dans les programmes relatifs au marché du travail est proportionnelle à leur part actuelle de la population active, qui s'élevait à 64,8 % au cours de l'EF1718.

Groupes désignés[7]

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. Puisque les participants[8] indiquent de façon volontaire leur appartenance à un groupe, les variations observées d'une année à l'autre peuvent être le résultat de changements touchant cette déclaration facultative.

- Les femmes ont pris part à 481 969 interventions liées aux PEMS au cours de l'EF1718, une diminution de 2,4 % en glissement annuel (44,4 % de toutes les interventions offertes aux Canadiens). Les femmes représentaient 44,2 % des chômeurs pendant l'EF1718. Elles ont pris part aux interventions seulement liées aux SAE (91,3 %) de façon plus importante que les hommes (82,1 %). Parmi les participantes, 47,8 % étaient des clientes non assurées, comparativement à 37,6 % pour les hommes.

- Au cours de l'EF1718, 140 688 participants ont déclaré être une personne handicapée, une augmentation de 1,2 % en glissement annuel. En dix ans, la proportion de participants handicapés a augmenté de plus de 150 %. Cette augmentation peut être attribuée, entre autres facteurs, au fait qu'en vieillissant, les travailleurs peuvent devenir handicapés[9]. Les personnes handicapées ont participé à 13,0 % des interventions offertes pendant l'EF1718. La grande majorité (93,8 %) a participé à des interventions seulement liées aux SAE, comparativement à 6,2 % qui ont obtenu des prestations d'emploi. Un peu plus de la moitié était des clients non assurés (50,6 %), suivi des prestataires actifs (27,2 %) et des anciens prestataires (22,2 %).

- Les Autochtones ont participé à 87 519 interventions au cours de l'EF1718, une légère augmentation de 0,9 % en glissement annuel. Ils ont participé à 7,9 % de toutes les interventions liées aux PEMS réalisées au Canada, incluant les programmes offerts en vertu de la SFCEA. À l'instar des années précédentes, la plupart des participants autochtones ont eu seulement recours aux SAE (94,7 % de

[7] 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.

[8] Veuillez noter que dans cette section, le nombre de participants est égal au nombre d'interventions.

[9] Gouvernement du Canada. 20 juillet 2016. 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

toutes les interventions). Toutefois, les prestations d'emploi ont affiché une hausse de près de 28 % et représentaient 5,3 % du total des interventions offertes aux participants autochtones.

- Les membres des minorités visibles ont participé à 77 719 interventions au cours de l'EF1718, une hausse de 10,0 % en glissement annuel. En tant que proportion de toutes les interventions réalisées au Canada, les membres des minorités visibles représentaient 7,2 % de tous les participants. La majorité des interventions (95,4 %) ont été des SAE seulement, comparativement à 4,6 % pour les prestations d'emploi.

Langues officielles

EDSC soutient l'engagement du gouvernement du Canada de favoriser la pleine reconnaissance et l'utilisation de l'anglais et du français dans la société canadienne, en assurant que les services et les programmes relatifs au marché du travail sont offerts dans les deux langues officielles. Dans ce contexte, toutes les EDMT contiennent des engagements de la part des provinces et des territoires d'offrir des programmes et des services dans les deux langues officielles, là où la demande le justifie.

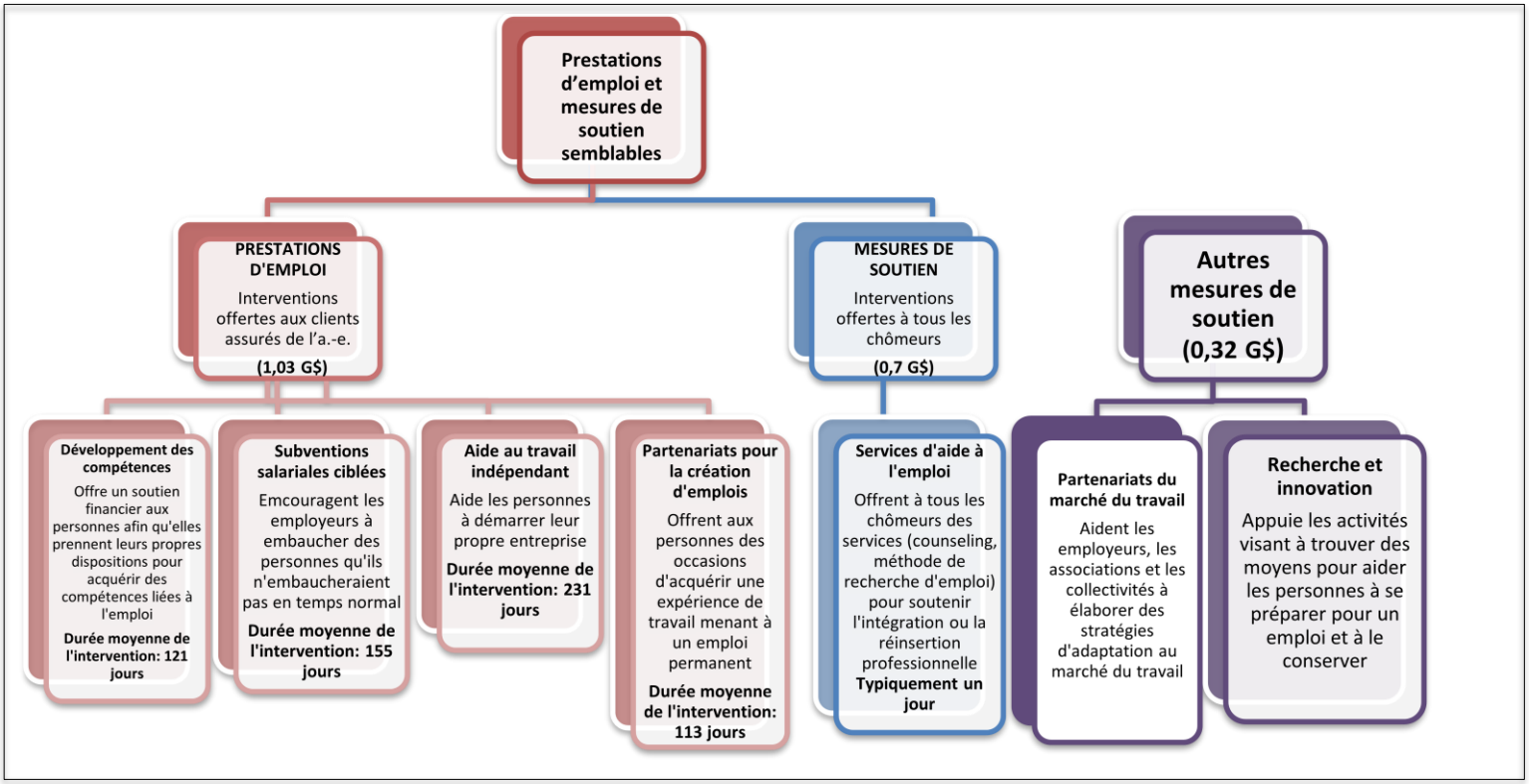
3.1.4 Interventions : Prestations d'emploi

Les prestations d'emploi sont des interventions à plus long terme axées sur l'acquisition des compétences ou de l'expérience de travail nécessaires pour retrouver un emploi. En vertu des EDMT, les provinces et les territoires offrent des prestations d'emploi semblables aux six types de prestations suivants, tel que stipulé dans la *Loi sur l'a.-e.* : **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)**[10].

Au cours de l'EF1718, 141 722 interventions liées aux prestations d'emploi ont été offertes, une diminution de 3,6 % comparativement à la période de rapport précédente. Cette baisse peut être attribuée à la diminution du nombre de prestataires actifs, habituellement les principaux bénéficiaires de ces types d'interventions. La durée moyenne de ces interventions a augmenté, passant de 117 jours pendant l'EF1617 à 125 jours pour l'année à l'étude. L'augmentation de la durée des prestations d'emploi donne à penser que les clients qui participent aux programmes relatifs au marché du travail ont bénéficié de mesures de soutien plus intensives.

[10] Les Suppléments de rémunération ciblés n'ont pas été offerts au cours de l'EF1718.

Tableau 3 – Les ententes sur le développement du marché du travail en un coup d'œil : Dépenses et durée des interventions (2017-2018)



Les interventions liées au **volet régulier du DC** ont augmenté légèrement (+5,2 %) pour atteindre un total de 55 360, tandis que le **volet apprentis du DC** a quant à lui chuté de 9,3 % pour un total de 62 277 au cours de l'EF1718. Regroupées, les interventions liées au DC représentaient 83,3 % de toutes les prestations d'emploi. Les dépenses relatives au DC se chiffraient à 829,6 millions de dollars, ce qui est inférieur aux 855,3 millions de dollars dépensés au cours de l'EF1718.

Pendant l'EF1718, le nombre d'interventions liées aux **SSC** a chuté de 6,9 % en glissement annuel pour un total de 15 266, et elles représentaient 10,8 % de toutes les prestations d'emploi. Les dépenses liées aux programmes de SSC totalisaient 109,9 millions de dollars, une baisse de 10,8 millions de dollars comparativement à l'exercice financier précédent.

Le nombre d'interventions liées à l'**ATI** ont diminué de 6,3 %, pour un total de 5 749, leur proportion par rapport à l'ensemble des prestations d'emploi s'élevait à 4,1 %. Toutefois, les dépenses liées à l'ATI ont augmenté au cours de l'EF1718, passant de 59,8 millions de dollars pendant l'EF1617 à 61,6 millions de dollars pour l'année à l'étude.

Dans l'ensemble, les interventions liées aux **PCE** ont diminué pour atteindre un total de 3 070, soit une baisse de 5,6 % en glissement annuel. Les dépenses des PCE ont chuté à 33,7 millions de dollars, comparativement à 34,8 millions de dollars l'année précédente.

Tableau 4 – Prestations d'emploi, Canada, EF1718

	Interventions	Part dans les prestations d'emploi	Variation annuelle	Dépenses (milliers $)	Coût estimé par intervention
Prestations d'emploi					
Subventions salariales ciblées	15 266	10,8 %	-6,9 %	109,9 $	7 195 $
Aide au travail indépendant	5 749	4,1 %	-6,3 %	61,6 $	10 713 $
Partenariats pour la création d'emplois	3 070	2,2 %	-5,6 %	33,7 $	10 973 $
Développement des compétences – régulier	55 360	39,3 %	+5,2 %	829,6 $	7 052 $
Développement des compétences – apprentis	62 227	44,0 %	-9,3 %		
Canada	**141 722**	**100 %**	**-3,6 %**	**1 034,7 $**	**7 301 $**

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). Au cours de l'EF1718, les mesures de soutien ont été offertes à toutes les personnes sans emploi au Canada, y compris les clients non assurés. Toutefois, les PMT et la R et I ne sont généralement pas rattachés aux services offerts directement aux clients, et, par conséquent, il est impossible de déterminer leur nombre de participants ou d'interventions. 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.

3.1.5.1 Services d'aide à l'emploi

Les provinces et territoires conçoivent et offrent des interventions semblables aux SAE dont ont pu se prévaloir tous les chômeurs canadiens au cours de l'EF1718. 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 absentées 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 cours de l'EF1718, 930 159 interventions liées aux SAE ont été réalisées, une diminution de 7,0 % en glissement annuel. Les dépenses totales pour les SAE ont baissé de 2,4 % et se chiffraient à 694,1 millions de dollars, soit 26,1 millions de dollars de moins que l'année précédente.

Les interventions semblables aux **services d'emploi** sont demeurées le type d'intervention des SAE le plus courant, représentant 57,7 % de ces dernières au cours de l'EF1718. En tout, 537 032 interventions des services d'emploi ont été réalisées, une baisse de 10,7 % en glissement annuel. Les **services de**

groupes ont enregistré une diminution de 28,2 %, pour un total de 21 764 interventions. Par ailleurs, la part des services de groupe parmi toutes les interventions de type SAE a chuté à 2,3 %, comparativement à 2,5 % l'année précédente. Le **counseling individuel** est particulièrement important lorsqu'il s'agit d'aider les clients qui font face à des obstacles à l'emploi et qui ont souvent besoin de plans d'action comme voie d'accès aux prestations d'emploi. Au total, 371 363 interventions ont été réalisées au cours de l'EF1718, soit une baisse de 0,5 % d'une année à l'autre.

3.1.5.2 Autres mesures de soutien

Les **partenariats du marché du travail (PMT)** favorisent la collaboration des employeurs, des associations d'employeurs et d'employés, des groupes communautaires et des collectivités dans le but d'élaborer des solutions pour les déséquilibres relatifs à la population active comme un chômage élevé continu ou des pénuries de compétences. Au cours de l'EF1718, les dépenses liées aux PMT s'élevaient à 171,9 millions de dollars, une hausse de 7,2 % en glissement annuel.

Les initiatives de **recherche et innovation (R et I)** servent 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. Au cours de l'EF1718, les dépenses liées à la R et I ont augmenté pour atteindre 148,4 millions de dollars, ce qui est 27,4 % plus élevé que l'année précédente.

Tableau 5 – Mesures de soutien et autres mesures de soutien, Canada, EF1718

	Interventions	Part dans les mesures de soutien	Variation annuelle	Dépenses (milliers $)	Coût estimé par intervention
Mesures de soutien*					
Services d'emploi	537 032	57,7 %	-10,7 %	694,1 $	746 $
Services de groupe	21 764	2,3 %	-13,9 %		
Counselling individual	371 363	39,9 %	-0,5 %		
Total Services d'emploi	930 159	100 %	-7,0 %	694,1 $	
Autres mesures de soutien					
Partenariats du marché du travail	S.O.	S.O.	S.O.	171,9 $	S.O.
Recherche et Innovation	S.O.	S.O.	S.O.	148,4 $	S.O.
Canada	**930 159**	**100 %**	**-7,0%**	**1 014,4 $**	S.O.

*Les dépenses liées aux services d'aide à l'emploi ne sont déclarées qu'au niveau global par la plupart des provinces et des territoires.

3.1.6 Dépenses

Les dépenses totales relevant de la partie II de la *Loi sur l'a.-e.* s'élevaient à 2,17 milliards de dollars au cours de l'EF1718, ce qui inclut les programmes de PEMS, les PMT, la R et I de même que les activités pancanadiennes. Il s'agit d'une légèrement baisse de 0,6 % par rapport à l'année précédente.

En vertu des EDMT, les prestations d'emploi constituent toujours le plus important investissement, soit 1,034,7 milliards de dollars, ce qui correspond à la moitié des dépenses des provinces et des territoires. Par rapport à l'EF1617, les dépenses liées aux prestations d'emploi ont baissé de plus de 35 millions de dollars (-3,3 %). Les dépenses liées aux SAE ont aussi chuté, affichant une baisse de 3,7 % (26,3 millions de dollars) et totalisaient 694,1 millions de dollars. Cette diminution des dépenses s'explique en grande partie par la réduction du nombre d'interventions attribuable à l'amélioration de la situation économique et à un nombre moindre de clients servis par les provinces et les territoires.

Les dépenses liées aux PMT et à la R et I ont bondi, passant de 277 millions de dollars pendant l'EF1617 à 320,3 millions de dollars pour l'EF1718 (+15,7 %).

Les dépenses pancanadiennes ont légèrement augmenté de 5,4 %, passant de 114,1 millions de dollars pour l'EF1617 à 120,2 millions de dollars pour l'EF1718. Voir la section 4 du présent chapitre pour plus de détails sur les activités pancanadiennes.

3.1.7 Principaux indicateurs de rendement[11]

EF1718 faits saillants relatifs aux PEMS

Clients servis : 715 658

Prestataires de l'a.-e. actifs et anciens (EDMT)	Clients non assurés (EDMT)	Pancanadienne[1]
429 925	285 733	19 747

Proportion relative

Actifs	Anciens	Non assurés
43,9 %	16,2 %	39,9 %
Jeunes (15–24)[2]	Âge moyen (25–54)[2]	Clients âgés de 55 ans ou plus[2]
21 %	65,5 %	13,4 %

Interventions : 1 107 740

	EF1718	Variation annuelle	
Prestations d'emploi	141 722	3,6 %	⬇
Mesures de soutien : SAE	930 159	7,0 %	⬇
Programmes pancanadiens	35 859	13,0 %	⬆

Proportion relative

	EF1718	Variation annuelle (p.p.)	
Prestations d'emploi	13,2 %	0,4	⬆
Mesures de soutien : SAE	86,8 %	0,4	⬇

Dépenses[3]

	EF718 (millions $)	Variation annuelle	
Prestations d'emploi	1 034,7 $	3,3 %	⬇
Mesures de soutien : SAE	694,1 $	3,7 %	⬇
PMT et R et I	320,3 $	15,7 %	⬆
Programmes pancanadiens	120,2 $	5,4 %	⬆
Dépenses totales	2 169 $	0,6 %	⬇

Gestion axée sur les résultats

Indicateur	Total	Variation annuelle	
Prestataires actifs servis	313 998	10,6 %	⬇
Retours au travail	177 335	5.3 %	⬇
Prestations non versées (millions $)	1 103,2 $	18,0 %	⬇

[1] Dans le contexte des activités pancanadiennes de la partie II de l'assurance-emploi, les services aux particuliers sont offerts par le biais de la Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi destinée aux Autochtones.

[2] La somme des pourcentages correspondant à la répartition selon l'âge n'est pas égale à 100 %, 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.

[3] 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.

[11] 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.

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 services[12];
- le nombre de clients de l'a.-e. qui sont retournés au travail à la suite d'une intervention[13];
- 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.

Dans le contexte de l'amélioration des conditions du marché du travail et de l'économie au cours de l'EF1718 dans la plupart des régions du Canada, le nombre de prestataires actifs de l'a.-e. servis (313 998) a diminué de 10,6 % sur 12 mois. Les retours au travail ont fléchi de 5,3 % en glissement annuel, alors que 177 335 clients ont trouvé un emploi dans les six mois suivant leurs interventions. En raison de la baisse du nombre de prestataires actifs et du moins grand nombre de retours au travail, les prestations non versées au titre de la partie I de l'a.-e. ont totalisé 1,103 milliards de dollars, soit une baisse de 18,0 % par rapport à l'année précédente.

Le tableau 5 présente des indicateurs de rendement supplémentaires à l'échelle nationale, provinciale et territoriale, mis en contexte avec les agrégats de données relatifs au marché du travail. Étant donné que de multiples facteurs peuvent influer sur les résultats aux échelons individuel, provincial, territorial et national, ces indicateurs ne peuvent être attribués sans équivoque aux EDMT.

À l'échelle du pays, 59,5 % des prestataires actifs ont entrepris leur intervention financée en vertu des EDMT dans les 12 semaines suivant le début de la période où commençaient les prestations. Il s'agit d'une augmentation de 2,8 points de pourcentage par rapport à l'EF1617 alors que ce fut le cas de 56,7 % des prestataires actifs. Pour ce qui est des provinces et des territoires, la plupart ont aussi enregistré une augmentation, et les résultats variaient de 74,8 % au Québec à 20,2 % à Terre-Neuve-et-Labrador.

Au cours de l'EF1718, au pays, le taux 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 0,9 %. Cinq provinces et territoires ont affiché un taux supérieur à la moyenne nationale. À l'échelle 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 8,7 %. Le Québec, le Manitoba, la Saskatchewan, l'Alberta et la Colombie-Britannique ont affiché des pourcentages supérieurs à la moyenne nationale.

Seul le Québec s'est inscrit au-dessus de la moyenne nationale pour ces deux derniers ratios. Cette constatation suggère un équilibre efficace et efficient entre le retour au travail des clients le plus tôt possible, tout en assurant les services d'emploi actifs nécessaires à la réussite en emploi à moyen et à long terme.

[12] Le Québec inclut les anciens prestataires dans son principal indicateur de rendement pour ce qui est des clients servis.
[13] Les clients de l'a.-e. regroupent les prestataires actifs et les anciens prestataires.

Tableau 6 – Indicateurs supplémentaires pour les provinces, les territoires et le Canada, EF1718

	Taux de chômage (EF1718)	Taux de postes vacants (EF1718)	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* (EF1718)	Retours au travail chez les clients actifs de l'a.-e. à la suite d'interventions liées aux PEMS en proportion de la population active (EF1718)	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. (EF1718)
Terre-Neuve-et-Labrador	14,7 %	1,7	20,2 %	1,1 %	1,8 %
Île-du-Prince-Édouard	8,2 %	2,7	60,1 %	2,7 %	4,1 %
Nouvelle-Écosse	8,3 %	2,5	36,1 %	1,1 %	3,7 %
Nouveau-Brunswick	8,0 %	2,6	55,3 %	2,3 %	4,0 %
Québec	5,9 %	2,5	74,8 %	1,5 %	10,8 %
Ontario	5,8 %	3,0	44,3 %	0,5 %	7,3 %
Manitoba	5,5 %	2,4	49,3 %	0,7 %	10,7 %
Saskatchewan	6,1 %	2,2	35,0 %	0,8 %	10,6 %
Alberta	7,4 %	2,6	38,4 %	0,8 %	12,9 %
Colombie-Britannique	5,0 %	4,1	41,7 %	0,8 %	11,4 %
Territoires du Nord-Ouest	6,9 %	2,8	34,4 %	0,6 %	6,3 %
Yukon	5,4 %	4,0	41,1 %	0,6 %	5,3 %
Nunavut	14,5 %	3,1	27,0 %	0,3 %	5,0 %
CANADA	**6,1 %**	**2,9**	**59,5 %**	**0,9 %**	**8,7 %**

Source : Enquête sur la population active; Enquête sur la rémunération auprès des entreprises, et Données administratives de l'a.-e.
* Cela comprend un faible pourcentage de clients qui ont commencé les programmes de la partie II de l'a.-e. jusqu'à deux semaines avant le début de leur période de prestations de la partie I. Les participants au volet apprentis du DC et ceux qui n'étaient pas assurés ont été exclus s'ils avaient eu recours aux SAE l'année précédente.

3.1.8 Ressources en ligne sur les programmes et les services relevant des EDMT

De plus en plus, Internet est une ressource importante pour la recherche d'emploi ou pour se renseigner sur les possibilités de perfectionnement des compétences et les mesures de soutien à la formation offertes aux Canadiens.

Au cours de l'EF1718, le gouvernement fédéral a consulté les provinces et les territoires pour obtenir une meilleure compréhension des outils et des documents associés aux programmes relatifs au marché du travail que l'on trouve sur leurs sites Web. Dans la majorité des cas, ces ressources servent de point d'accès central pour l'information sur les initiatives d'emploi et de formation, dont la plupart sont financées par les provinces et les territoires. (Consulter l'annexe 3.16 pour obtenir la liste complète des sites Web.)

Pour obtenir de plus amples renseignements sur les programmes et services financés en vertu de l'EDMT dans votre province ou territoire, veuillez consulter les sites suivants :

Terre-Neuve-et-Labrador : Enseignement supérieur, Compétences et Travail (en anglais seulement)

Île-du-Prince-Édouard : Skills PEI Division

Nouvelle-Écosse : Travail et Éducation postsecondaire

Nouveau-Brunswick : Éducation postsecondaire, Formation et Travail

Québec : Travail, Emploi et Solidarité sociale

Ontario : Ministère de la Formation et des Collèges et Universités

Manitoba : Entrepreneuriat, de la Formation professionnelle et du Commerce (en anglais seulement)

Saskatchewan : Ministry of the Economy (en anglais seulement)

Alberta : Ministry of Human Services (en anglais seulement)

Colombie-Britannique Ministry of Social Development (en anglais seulement)

Territoire du Nord-Ouest : ministère de l'Éducation, de la Culture et de la Formation

Yukon : ministère de l'Éducation

Nunavut : ministère de l'Éducation

Terre-Neuve-et-Labrador

Terre-Neuve-et-Labrador offre un éventail de programmes et services d'emploi et de formation par l'entremise de son site Web. Ces outils en ligne aident les gens à trouver un emploi, aident les employeurs à trouver les travailleurs dont ils ont besoin et font en sorte que les collectivités et les régions de Terre-Neuve-et-Labrador soient bien équipées pour répondre aux possibilités et aux défis du marché du travail. Un certain nombre d'ateliers portant sur l'emploi sont offerts en ligne pour aider les gens dans leur processus de planification d'emploi et de carrière. De plus, il existe des ateliers en ligne pour aider les employeurs à répondre à une foule de besoins liés aux ressources humaines. Les clients peuvent aussi utiliser des ordinateurs et des outils en ligne en se rendant dans les centres d'emploi offrant des ressources dans des collectivités partout dans la province. Terre-Neuve-et-Labrador utilise aussi le Labour Market Programs Support System (LaMPSS), un système de demande en ligne destiné aux employeurs et aux partenaires communautaires leur permettant de présenter une demande pour les programmes. Cette ressource en ligne fournit des renseignements sur les lignes directrices du programme et offre un guide de l'utilisateur pour la présentation d'une demande.

Île-du-Prince-Édouard

Le site Web SkillsPEI de l'Île-du-Prince-Édouard et le site WorkPEI, qui est financé par la province, mettent les chercheurs d'emploi en contact avec les employeurs. Ces sites, de concert avec le Guichet-Emplois, fournissent des renseignements précieux aux chercheurs d'emploi sur les programmes et les services qui les aident à faire la transition vers l'emploi, ainsi que de l'information aux employeurs pour les aider à répondre à leurs besoins en main-d'œuvre. Grâce au programme des SAE, les fournisseurs de services offrent une variété d'outils pour aider les clients à s'y retrouver dans le processus d'évaluation de carrière et à progresser sur la voie de l'emploi durable. Le ministère de la Main-d'œuvre et des

Études supérieures a lancé un nouveau site Web financé par la province en 2016, appelé WorkPEI.ca. Ce site fournit aux chercheurs d'emploi et aux employeurs une variété d'outils de recherche d'emploi, y compris un tableau d'affichage des possibilités d'emploi, de l'information sur les programmes et services liés au travail offerts à l'Île-du-Prince-Édouard et de l'information sur le marché du travail. WorkPEI permet également aux employeurs d'effectuer des recherches en ligne parmi les CV des chercheurs d'emploi inscrits. À l'aide de leur propre tableau de bord, les employeurs peuvent gérer les demandes d'emploi et communiquer directement avec les candidats pour toute offre d'emploi publiée ou toute possibilité d'emploi future. WorkPEI aide à faire correspondre l'offre et la demande de main-d'œuvre locale grâce à un emplacement centralisé pour afficher les postes vacants à l'Î.-P.-É., tout en offrant aux chercheurs d'emploi un meilleur accès au marché caché de l'emploi.

Nouvelle-Écosse

Dans un même ordre d'idée, en Nouvelle-Écosse, l'information sur les programmes relevant des EDMT est affichée sur le site Web du ministère du Travail et de l'Éducation postsecondaire, qui fournit des détails sur les objectifs, les critères d'admissibilité et les lignes directrices de chaque programme. Les programmes destinés aux employeurs fournissent également de l'information et les moyens de présenter une demande en ligne. Chaque fournisseur de SAE établit également des liens vers le site Web du ministère sur les pages Web de leur propre organisation. La Nouvelle-Écosse lancera aussi un portail virtuel sur les carrières. Au cours de l'EF1718, la province a élaboré une demande de propositions pour qu'un fournisseur conçoive, crée et gère la présence des services d'emploi de la Nouvelle-Écosse sur Internet.

Nouveau-Brunswick

Au Nouveau-Brunswick, le site Web provincial emploisNB.ca offre aux clients des liens vers les possibilités d'emploi, des guides sur la recherche d'emploi, de l'information sur le marché du travail ainsi que des ressources pour les employeurs. La province met au point une plateforme pour organiser des salons de l'emploi en ligne, un moyen rentable de permettre aux employeurs de rencontrer des candidats potentiels et de communiquer plusieurs stratégies d'emploi provinciales avec le public. Le site Web fait également la promotion des services d'emploi et d'apprentissage continu et est aussi un bon moyen de recueillir de l'IMT local auprès des employeurs et des chercheurs d'emploi afin d'alimenter les bases de données régionale et provinciale.

Québec

En vertu de l'EDMT, le Québec détient les responsabilités exclusives des services gouvernementaux en matière de placement et d'information sur le marché du travail sur son territoire. Ces services, qui font partie intégrante du continuum de services, s'adressent à la population et aux entreprises. Ils sont offerts sous différents modes, mais sont utilisés le plus souvent en ligne.

L'IMT en ligne fournit des informations pertinentes pour l'exploration et les choix professionnels ainsi que la réinsertion en emploi. Ce site qui compte environ 3 millions de visites annuellement diffuse des informations sur les professions, les programmes de formation, les secteurs d'activité et les entreprises susceptibles de favoriser la prise de décision en lien avec l'emploi.

Le placement en ligne permet aux chercheurs d'emploi d'afficher leur candidature et aux entreprises de signaler leurs postes vacants (emplois réguliers, emplois étudiants et stages). En raison de l'étendue des informations qu'il met à la disposition du public (ex. plus de 900 000 postes vacants par année provenant de plus de 40 000 entreprises) et des mécanismes d'appariement qui lui sont associés, le site de placement en ligne reçoit chaque année plusieurs millions de visites.

Ontario

Le nouveau site Web d'Emploi Ontario donne aux chercheurs d'emploi de l'information sur la formation, l'acquisition de compétences ou l'aide pour trouver un emploi. Grâce au site Web, les utilisateurs peuvent également demander un rendez-vous avec un conseiller pour les aider à établir leurs objectifs de carrière, à se préparer aux entrevues ou à se recycler en vue d'un nouvel emploi. L'ajout de l'option de clavardage en direct permet aux utilisateurs d'obtenir des conseils sur la recherche d'emploi et les mesures de soutien à la formation et à l'embauche. Une partie importante de la refonte du site Web comprenait l'ajout d'une information sur le marché du travail en temps réel, obtenue grâce à la collecte et à l'analyse des données sur les emplois affichés. Ces données fournissent aux Ontariens des renseignements plus opportuns, locaux et précis comparativement aux sources classiques d'information sur le marché du travail. En plus des ressources en ligne de l'Ontario, le Fonds Prêt à l'emploi et le Fonds catalyseur pour les compétences (financés en vertu de Recherche et innovation) appuient un éventail d'organisations qui offrent des outils en lignes qui aident les chercheurs d'emploi, les étudiants ainsi que les nouveaux diplômés à entrer en communication et à collaborer avec les employeurs ainsi qu'à perfectionner leurs compétences.

Manitoba

Le site Web du Manitoba offre de l'information sur un vaste éventail de programmes provinciaux relatifs au marché du travail, y compris ceux relavant de l'EDMT et de l'Entente sur le développement de la main-d'œuvre et les services financés par la province, y compris un répertoire des endroits où obtenir ces services. Le site Web donne aux Manitobains des liens vers Apprenticeship Manitoba, le site du Guichet-Emplois, les services jeunesse, des programmes d'alphabétisation pour les adultes, des centres d'apprentissage pour les adultes, le site Aide aux étudiants du Manitoba ainsi que des ressources sur l'enseignement postsecondaire et le développement de carrière.

Saskatchewan

Le site Web de la Saskatchewan présente des liens et de l'information sur les programmes, les outils et les services de développement du marché du travail pour aider les clients à retourner au travail. De plus, des organismes communautaires et des établissements de formation fournissent des renseignements sur les programmes et les services qu'ils offrent. Ces organismes peuvent aussi utiliser des sites de réseautage pour faire connaître leurs programmes et services. Pour les employeurs, SaskJobs est un outil efficace pour trouver de possibles travailleurs.

Alberta

ALIS est le portail de l'Alberta pour accéder à l'information et aux ressources sur les carrières, l'apprentissage, l'emploi et le milieu de travail, qui aident les Albertains à prendre des décisions éclairées nécessaires pour réussir sur le marché du travail. ALIS offre du soutien à un vaste auditoire, y

compris les élèves du premier et du deuxième cycle du secondaire, les étudiants postsecondaires, les nouveaux arrivants et les personnes influentes comme les parents, les éducateurs, les conseillers et les professionnels du domaine. ALIS est utilisé par le personnel de première ligne qui offre des services, les éducateurs et les parents pour appuyer les jeunes dans leur planification de carrière ainsi que par les organismes tiers qui aident les Albertains se heurtant à des obstacles dans le marché du travail. ALIS donne aux Albertains des outils pour les aider pendant le processus de planification de carrière et de l'information portant sur la rédaction de CV et de lettres d'accompagnement, la préparation à une entrevue, sur le choix des personnes pouvant servir de référence et sur la façon de trouver des possibilités d'emploi. ALIS comprend également une série de cahiers de travail pour aider les personnes peu alphabétisées à entrer sur le marché du travail. La série traite de sujets tels que les décisions relatives à une carrière; le choix, la recherche, le maintien d'un emploi, et la formation pour le travail. ALIS est partiellement financé dans le cadre de l'EDMT : ces fonds servent à l'élaboration de certains contenus et outils et à la maintenance continue de certaines ressources. Le contenu et les articles sur ALIS sont régulièrement mis à jour.

Colombie-Britannique

La Colombie-Britannique fournit des ressources exhaustives en ligne pour permettre aux possibles clients d'en apprendre sur les programmes et les services, la recherche de cheminements de carrière et les conditions du marché du travail local. En plus de renseignements détaillés sur les services d'emploi de WorkBC, les ressources en ligne pour les clients potentiels comprennent le Career Guide for Indigenous People 2018 (guide sur les carrières de 2018 destiné aux Autochtones); Blueprint Builder, un outil en ligne de planification de carrière; et les vidéos « Career Trek » de WorkBC. En plus des outils destinés aux clients potentiels, le système Online Employment Services (OES) de WorkBC offre aux clients un accès électronique en tout temps aux renseignements et services du ministère. Parmi les nombreuses fonctionnalités en ligne, les clients et les fournisseurs de services peuvent accéder à un portail d'application en ligne pour les programmes et les services d'apprentissage, à une application de gestion de l'accueil pour les fournisseurs de services afin de gérer les demandes et à une fonction de repérage, de référence et de rétroaction pour les fournisseurs de services donnant la possibilité de recevoir des clients éventuels de Service Canada. De plus, les fournisseurs peuvent remplir et soumettre des demandes pour les partenariats communautaires pour l'emploi.

WorkBC fournit également de nombreuses ressources en ligne pour permettre la communication entre les employeurs et de possibles employés. Ce site compte la base de données la plus exhaustive d'offres d'emploi en Colombie-Britannique, une carte interactive des centres de services d'emploi de WorkBC dans la province et un clavardage en direct pour de l'aide instantanée sur l'utilisation du site Web et la recherche d'information. L'équipe de conception des services du gouvernement de la Colombie-Britannique au sein de la Digital Experience Division (Division de l'expérience numérique) est en train de modifier la façon dont les citoyens ont accès aux services gouvernementaux en apportant de l'innovation et une approche axée sur l'humain. Le rôle de la conception des services est de mettre l'expérience et les besoins humains à l'avant-plan du processus de conception. Faire preuve d'empathie, poser des questions et tester des idées peuvent aider à créer de meilleures innovations et de meilleurs services pertinents pour les personnes qui les utilisent. Le portail de services d'emploi en ligne WorkBC

continuera de tirer parti de cette approche de conception de services et de l'analyse de l'expérience client pour améliorer continuellement l'expérience du citoyen.

Territoires du Nord-Ouest

Le site Web des Territoires du Nord-Ouest présente de l'information sur un ensemble de programmes relatifs au marché du travail, de l'information sur le marché du travail ainsi que sur les métiers où il y a une grande demande. Il fournit aussi des liens vers différents sites d'affichage d'offres d'emploi, y compris le Guichet-Emplois. À l'avenir, les Territoires du Nord-Ouest ont l'intention de créer un portail interactif d'information sur le marché du travail qui cible les jeunes et les étudiants et qui fournit des renseignements pertinents, exacts et opportuns sur le marché du travail pour aider les gens à prendre des décisions éclairées et fondées sur des données probantes concernant les études, les carrières et les affaires.

Yukon

Les ressources en ligne du Yukon sur les prestations d'emploi et les mesures de soutien sont disponibles sur le site Web du territoire. Les programmes de développement des compétences, l'apprentissage, les SAE et les partenariats du marché du travail sont actuellement centralisés à l'adresse http://www.education.gov.yk.ca/fr/index.html.

3.2. Activités provinciales et territoriales relatives aux PEMS

Cette section présente une analyse de l'environnement économique et des activités semblables aux PEMS des provinces et des territoires pour l'EF1817, 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 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 *Loi*[14] *sur l'a.-e*. Afin de résoudre les difficultés auxquelles sont confrontés leurs marchés du travail respectifs, les provinces et territoires offrent des programmes d'emploi dans le cadre 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 4 de ce chapitre.

Au cours de l'EF1617, de vastes consultations ont été tenues avec les provinces, les territoires et les intervenants afin de cerner des façons d'améliorer les accords en matière de formation avec les provinces et les territoires et d'orienter les investissements futurs, dans le but de renforcer les programmes liés au marché du travail. Les commentaires reçus indiquaient le besoin d'ententes plus souples et plus axées sur les besoins des employeurs et des Canadiens, surtout ceux qui sont sous-représentés sur le marché du travail.

Dans le budget de 2017, de nouvelles mesures ont été annoncées afin de rationaliser et d'étendre les ententes bilatérales de transfert relatives au marché du travail conclues avec les provinces et les territoires, incluant les EDMT. Cela incluait la modification de la *Loi sur l'A-E* afin d'étendre l'admissibilité aux prestations d'emploi de sorte à inclure les chômeurs ayant versé le montant minimal de primes d'assurance-emploi pendant au moins cinq des dix dernières années. L'admissibilité aux services d'aide à l'emploi a aussi été étendue de sorte à inclure autant les chômeurs que les Canadiens qui sont employés. Les provinces et les territoires se sont aussi vu accorder une plus grande marge de manœuvre pour appuyer la formation financée par les employeurs dans le cadre de la mesure de soutien des partenariats pour le marché du travail. Ces modifications sont entrées en vigueur le 1er avril 2018 et se sont traduites par des ententes modifiées signées avec les provinces et les territoires. Ces ententes modifiées peuvent être consultées sur le site Web suivant : https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/accords-formation/edmt.html

De plus, les EDMT modifiées exigent des provinces et des territoires qu'ils consultent des organisations représentant les employeurs et les employés ainsi que des représentants des communautés de langue officielle en situation minoritaire dans le cadre de leur processus de planification annuelle. Les provinces

[14] 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.

et territoires doivent aussi fournir à EDSC des listes des intervenants consultés, des priorités clés découlant de ces consultations et des liens avec priorités de programmation du marché du travail.

Le budget de 2017 a également annoncé un investissement supplémentaire de 1,8 milliard de dollars dans les EDMT sur six ans (2017-2018 à 2022-2023), afin d'aider un plus grand nombre de Canadiens de se prévaloir de la formation axée sur les compétences et des mesures de soutien à l'emploi financées par l'assurance-emploi.

Dans l'ensemble, l'économie et le marché du travail du Canada ont obtenu de bons résultats au cours de l'EF1718, entraînant ainsi une diminution du nombre de clients servis et des interventions financées par les EDMT offertes dans la plupart des provinces et des territoires.

L'économie a progressé dans l'ensemble du pays, et les niveaux d'emploi ont augmenté dans toutes les provinces sauf deux. Bien que les résultats économiques et du marché du travail aient été variés, les provinces et les territoires ont accordé la priorité à l'amélioration de l'activité des membres des groupes sous-représentés, comme les personnes handicapées, les Autochtones, les nouveaux arrivants, les jeunes et les travailleurs âgés. Les provinces et les territoires ont aussi déployé des efforts visant à faire en sorte que les employeurs puissent facilement accéder à une main-d'œuvre qualifiée. Le vieillissement de la main-d'œuvre et la migration de sortie demeurent un défi particulier pour la région de l'Atlantique, où les provinces ont travaillé avec les collectivités et les intervenants régionaux pour s'assurer que les programmes du marché du travail répondent aux pressions démographiques.

La section « Gestion fondée sur les résultats » des sommaires des provinces et des territoires souligne des approches novatrices pour améliorer les résultats des clients, notamment :

- la participation des employeurs aux priorités et à la conception des programmes;
- une stratégie visant à offrir plus rapidement des mesures de soutien à l'emploi actives aux prestataires d'a.-e.;
- des approches pour l'utilisation des mesures de soutien de Recherche et innovation dans certaines provinces et certains territoires.

3.2.2 Terre-Neuve-et-Labrador[15]

En 2017, le PIB réel de Terre-Neuve-et-Labrador a augmenté de 0,9 %, le plus faible taux de croissance de l'ensemble des provinces et des territoires. La croissance économique de la province devrait encore ralentir en 2018, à mesure que les projets de construction à grande échelle comme le champ pétrolifère Hebron et le barrage de Muskrat Falls tirent à leur fin.

Terre-Neuve-et-Labrador: Faits saillants relatifs aux PEMS

Total de clients servis: 12 867

Clients de l'a.-e.	Clients non assurés
11 760 ↑	1 107 ↓

Interventions totales: 26 664

Type d'interventions	2017-2018	Variation annuelle
Prestations d'emploi	8 037	5,6 % ↓
Mesures de soutien : SAE	18 627	3,9 % ↑

Proportion relative des interventions

Type d'interventions	2017-2018	Variation annuelle (p. p.)
Prestations d'emploi	30,1 %	2,1 ↓
Mesures de soutien : SAE	69,9 %	2,1 ↑

Affectation totale: 130,3 millions de dollars

Dépenses totales	2017-2018 (millions $)	Variation annuelle
Prestations d'emploi	112,3 $	4,0 % ↓
Mesures de soutien : SAE	6,8 $	9,3 % ↑
PMT et R et I	9,7 $	201,6 % ↑
Dépenses totales[1]	128,9 $	1,9 % ↑

Prestations non versées estimées (millions $)

2016-2017	2017-2018	Variation annuelle
23,23 $	17,47 $	24,8 % ↓

[1]Les chiffres étant arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué; les redressements comptables n'ont pas été pris en compte.

Les conditions du marché du travail dans la province se sont encore détériorées au cours de l'EF1718. L'emploi a chuté de 3,4 % pour atteindre 223 600 postes, ce qui représente un recul pour une cinquième année consécutive. Dans le secteur de la production de biens, l'emploi a diminué, passant de 49 600 à 47 200 postes (-4,9 %), alors que d'importantes pertes ont été enregistrées dans l'industrie de la foresterie, de la pêche, des mines et de l'extraction du pétrole et du gaz (-2 000, -14,3 %) et dans la construction (-1 000; -4,6 %). Ces pertes n'ont été que partiellement contrebalancées par des gains dans l'agriculture (+400; +26,7 %) et les services publics (+100; +5,2 %). Suivant la même tendance, l'emploi

[15] Au cours de l'EF1314, Terre-Neuve-et-Labrador a mis en œuvre un nouveau système de gestion des cas. Dans le contexte de la transition vers ce nouveau système, les données administratives de l'EF1718 de la province sur les clients et les interventions présentées dans le rapport de cette année sont des estimations, fondées sur des dénombrements partiels et d'autres sources de renseignements, comme les états financiers vérifiés et les processus temporaires de saisie de données pour la période de transition en cours. Par conséquent, les estimations de Terre-Neuve-et-Labrador doivent être interprétées avec prudence.

dans le secteur des services a fléchi (-5 400; -2,9 %), les pertes les plus importantes ayant été enregistrées dans l'information, la culture et les loisirs (-1 100; -14,9 %); la finance, les assurances, l'immobilier, la location et la location à bail (-1 000; -13,9 %); les services professionnels, scientifiques et techniques (-1 100; -10,1 %); le commerce (-2 800; -6,6 %); les autres services (-700; -5,5 %).

Les changements économiques, la technologie et le vieillissement de la population sont les principaux moteurs qui façonnent les conditions du marché du travail à Terre-Neuve-et-Labrador. Pour créer un climat propice à une croissance économique et à la création d'emplois, en partenariat avec les collectivités et différents intervenants locaux et régionaux, la province a cerné les principales priorités d'investissement suivantes pour l'EF1718 :

- renforcer l'accès à des programmes relatifs au marché du travail souples, adaptés et novateurs;
- développer une main-d'œuvre réceptive et capable de s'adapter, grâce à des programmes efficaces d'emploi et de formation professionnelle, en mettant l'accent sur les groupes sous-représentés;
- entreprendre la création d'un plan global de ressources humaines pour appuyer la diversification des secteurs et le développement d'une économie productive et axée sur le savoir.

3.2.2.1 Gestion fondée sur les résultats

Le gouvernement de Terre-Neuve-et-Labrador, par l'entremise du Comité du Cabinet sur l'emploi, a lancé un certain nombre d'activités ces dernières années afin de soutenir la croissance et la diversification des secteurs, notamment :

- réunir un vaste éventail d'intervenants (représentants de l'industrie, du milieu de l'éducation et du gouvernement, et fournisseurs de service) pour discuter des enjeux sectoriels et déterminer les mesures à prendre pour trouver des solutions (à ce jour, avec les secteurs de l'agriculture, de l'aquaculture, de la technologie, de la foresterie, communautaire et minier);
- les activités de recherche sectorielles liées aux ressources humaines (p. ex., la recherche liée aux emplois en aquaculture, en agriculture et dans les secteurs du pétrole et du gaz);
- un plus grand nombre de programmes d'exploration de carrière au sein du système d'éducation primaire et secondaire afin de mieux répondre aux besoins futurs de l'industrie;
- des initiatives liées à l'immigration, à l'éducation et à l'alphabétisation afin d'accroître et de renforcer l'offre de main-d'œuvre de la province pour répondre aux besoins futurs des secteurs;
- des mesures pour améliorer la qualité, la disponibilité et les avantages de l'information sur le marché du travail.

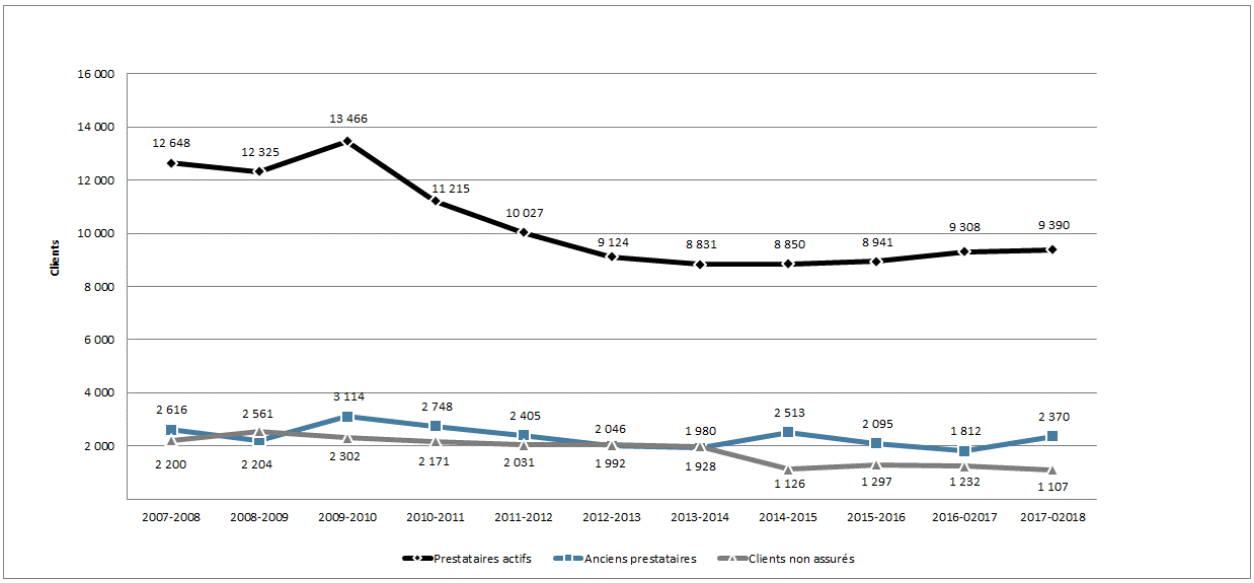
3.2.2.2 Clients, interventions et dépenses

Comparativement à l'exercice financier précédent, le nombre total de clients servis dans la province au cours de l'EF1718 a augmenté, passant de 12 352 à 12 867, soit une croissance de 4,2 % en glissement annuel. Alors que le nombre de prestataires actifs (+82; +0,9 %) et d'anciens prestataires (+558; +30,8 %) a crû, celui des clients non assurés a diminué (-125; -10,1 %).

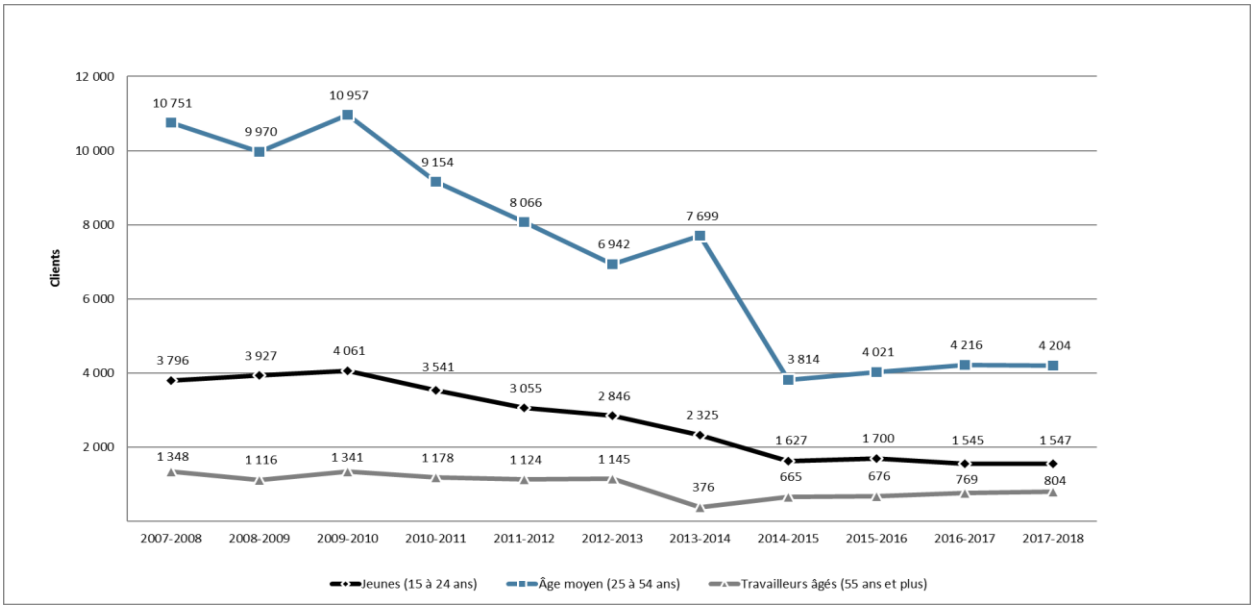
En ce qui concerne leurs pourcentages du nombre total de clients servis, les prestataires actifs (73,0 %) et les clients non assurés (8,6 %) ont affiché des pertes de 2,4 et de 1,4 points de pourcentage, et les anciens prestataires (18,4 %) ont enregistré une hausse de 3,7 points de pourcentage.

Pour une quatrième année consécutive, le nombre total d'interventions semblables aux PEMS offertes à Terre-Neuve-et-Labrador a augmenté, atteignant 26 664 (+0,9 %) au cours de l'EF1718. La part des prestations d'emploi par rapport à l'ensemble des interventions semblables aux PEMS a diminué, passant de 32,2 % à 30,1 %. En tout, 2 795 (-24,4 %) clients de l'a.-e. ont trouvé du travail après une participation à un programme semblable aux PEMS. Le total des prestations non versées (-24,8 %) a chuté de 23,23 millions de dollars à 17,47 millions de dollars. Les dépenses totales liées aux PEMS se chiffraient à 128,9 millions de dollars (+1,9 %), ce qui inclut 4,6 millions de dollars issus de la part provinciale de l'investissement supplémentaire de 125 millions de dollars pour les EDMT annoncé dans le budget de 2017.

Graphique 3 – Répartition selon les types de clients des PEMS, 2007-2008 à 2017-2018



Graphique 4 – Répartition selon l'âge des clients des PEMS, 2007-2008 à 2017-2018



Graphique 5 – Principaux indicateurs de rendement, 2007-2008 à 2017-2018

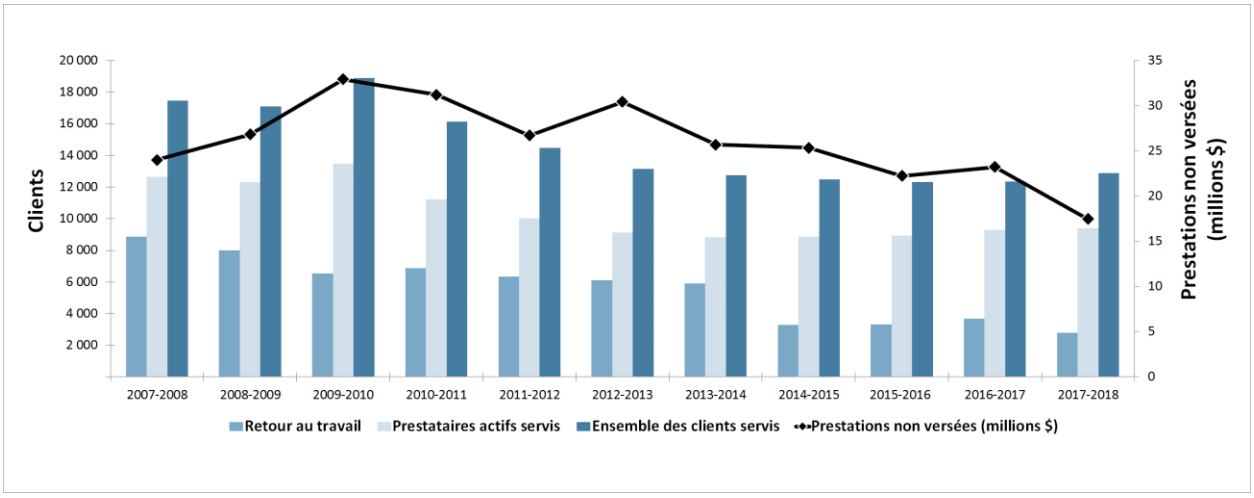


Tableau 7 – Terre-Neuve-et-Labrador : programmes semblables aux PEMS, 2017-2018

		Interventions	Variation annuelle	Dépenses (milliers $)
Prestations d'emploi				
DC (régulier) DC (apprentis)	Développement des compétences à Terre-Neuve-et-Labrador Développement des compétences à Terre-Neuve-et-Labrador	3 608 2 012	+12,5 % -26,4 %	90 748
SSC	Subventions salariales à Terre-Neuve-et-Labrador	820	+1,0 %	5 752
ATI	Support au travail indépendant à Terre-Neuve-et-Labrador	286	+21,2 %	7 314
PCE	Développement des compétences à Terre-Neuve-et-Labrador	1 311	-14,0 %	8 497
Mesures de soutien				
SAE	Services d'aide à l'emploi à Terre-Neuve-et-Labrador	18 627	+3,9 %	6 835
PMT	Partenariats du marché du travail à Terre-Neuve-et-Labrador	S.O.	S.O.	4 485
R et I	Recherche et innovation	S.O.	S.O.	5 229

3.2.2.3 Prestations d'emploi

Au cours de l'EF1718, Terre-Neuve-et-Labrador a réalisé 8 037 interventions de prestations d'emploi, une diminution de 5,6 % en glissement annuel. D'importantes baisses ont été observées dans le volet apprentis du DC (-722; -26,4 %) et les PCE (-213; -14,0 %). D'un autre côté, l'ATI (+50) et le volet régulier du DC (+402) ont connu des hausses de 21,2 % et de 12,5 %. La province a dépensé 112,3 millions de dollars (-4,0 %) pour les prestations d'emploi.

3.2.2.4 Mesures de soutien : SAE

Pour une quatrième année consécutive, Terre-Neuve-et-Labrador a offert un nombre total croissant d'interventions des SAE, atteignant 18 627 (+3,9 %) pour l'EF1718. Alors que les services de groupe (-259; -6,6 %) ont diminué, les services d'emploi (+388; +4,8 %) et le counseling individuel (+572; +9,5 %) ont augmenté. Les dépenses totales des SAE ont crû de 9,3 % pour atteindre 6,8 millions de dollars.

La province a accru sa capacité d'offrir des SAE dans ses grands centres urbains en octroyant un contrat à un tiers fournisseur de services, Employment Options, afin d'offrir du counseling d'emploi et des services de gestion de cas aux clients admissibles de l'a.-e. dans les grandes collectivités, soit St. John's, Corner Brook and Grand Falls. Cette augmentation de la capacité et cette expansion s'harmonisent avec la vision et les objectifs du Workforce Innovation Centre, conçu pour appuyer les innovations et influer sur l'employabilité, l'entrepreneuriat et la participation à la population active de Terre-Neuve-et-Labrador. L'objectif est de trouver des moyens de mieux préparer les gens à l'emploi et de les aider à trouver, à obtenir ou à conserver un emploi durable. Les SAE seront toujours offerts par l'entremise des centres d'emploi du Ministère dans la province et aident les personnes admissibles à l'a.-e. à mener des cherches pour trouver un emploi, à rédiger leur CV, à consulter l'information sur le marché du travail et à évaluer leurs besoins en matière de carrière et d'emploi.

3.2.2.5 Autres mesures de soutien : PMT et R et I

Au cours de l'EF1718, le financement total des PMT (4,5 millions de dollars) et de la R et I (5,2 millions de dollars) a augmenté considérablement de 1,6 million de dollars et de 4,9 millions de dollars respectivement. Il est important de noter que l'EF1718 représente de la deuxième année de prestation de la R et I depuis sa mise en œuvre au cours de l'EF1617.

Un Workforce Innovation Centre a été établi au College of the North Atlantic en février 2017. L'objectif du centre est d'appuyer la recherche, la mise à l'essai et le partage d'idées et de modèles d'innovation en matière de perfectionnement de la main-d'œuvre qui auront une incidence positive sur l'employabilité, l'entrepreneuriat et l'activité à Terre-Neuve et au Labrador.

Au cours de l'EF1718, le Workforce Innovation Centre a financé huit initiatives, pour un total de 3,1 millions de dollars, afin de soutenir des projets de recherche appliquée qui testent des approches novatrices pour trouver des solutions aux enjeux du marché du travail et améliorer les résultats d'emploi. Voici deux exemples de ces projets de recherche : une somme de 588 000 $ sur trois ans a été accordée à Hospitality Newfoundland and Labrador pour appuyer les Terre-Neuviens et les Labradoriens vivant en milieu rural à faire la transition vers le secteur touristique, et près de 500 000 $ sur trois ans ont été octroyés au Genesis Centre de l'Université Memorial pour explorer des moyens d'accroître l'entrepreneuriat chez les femmes et les immigrants dans le secteur technologique.

Le Newfoundland and Labrador Workforce Innovation Centre (NLWIC) appuie le secteur de l'innovation

Grâce à l'appui de l'Entente Canada-Terre-Neuve-et-Labrador sur le développement du marché du travail, le NLWIC aide à établir un nouveau sentier de découverte. En favorisant et en établissant des partenariats comme le projet Genesis, le NLWIC soutient un esprit novateur au moyen d'initiatives originales qui définissent des méthodes pour mieux soutenir le perfectionnement de la main-d'œuvre. Le projet Genesis est conçu pour explorer des façons de favoriser l'innovation dans l'entrepreneuriat technologique par une participation accrue des femmes et des initiatives liées à l'immigration. Ce projet réduira les obstacles à l'entrée des groupes sous-représentés dans le secteur de la technologie et, par conséquent, augmentera le nombre d'entreprises fondées par des femmes et des immigrants à Terre-Neuve-et-Labrador.

3.2.3 Île-du-Prince-Édouard

À la suite d'une progression de 1,8 % en 2016, le PIB réel de la province a augmenté de 3,5 % en 2017. La croissance économique provinciale devrait être modérée, soit environ 2 %, en 2018, selon les prévisions d'importantes banques.

Île-du-Prince-Édouard: Faits saillants relatifs aux PEMS

Total de clients servis: 6 123

Clients de l'a.-e.	Clients non assurés
4 271 ↑	1 852 ↓

Interventions totales: 9 884

Type d'interventions	2017-2018	Variation annuelle
Prestations d'emploi	3 292	35,2 % ↑
Mesures de soutien : SAE	6 592	8,8 % ↑

Proportion relative des interventions

Type d'interventions	2017-2018	Variation annuelle (p. p.)
Prestations d'emploi	33,3 %	4,6 ↑
Mesures de soutien : SAE	66,7 %	4,6 ↓

Affectation totale: 25,6 millions de dollars

Dépenses totales	2017-2018 (millions $)	Variation annuelle
Prestations d'emploi	18,8 $	11,3 % ↓
Mesures de soutien : SAE	5,1 $	47,9 % ↑
PMT et R et I	1,7 $	17,3 % ↑
Dépenses totales[1]	25,6 $	1,8 % ↓

Prestations non versées estimées (millions $)

2016-2017	2017-2018	Variation annuelle
7,14 $	7,13 $	0,27 % ↓

[1]Les chiffres étant arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué; les redressements comptables n'ont pas été pris en compte.

Comparativement à l'exercice précédent, la situation du marché du travail de l'Île-du-Prince-Édouard s'est améliorée au cours de l'EF1718, puisque l'emploi (74 300) a augmenté de 3,3 % (+2 400) et que le taux de chômage a légèrement diminué de 0,7 point de pourcentage, pour atteindre 9,9 %.

La croissance de l'emploi s'est surtout concrétisée dans l'emploi à temps plein (+2 100; +3,6 %), tandis que l'emploi à temps partiel (+300; +1,9 %) n'a augmenté que marginalement.

Au cours de l'EF1718, la croissance de l'emploi dans le secteur de la production de biens (+1 500; +9,3 %) fut alimentée par des gains dans la construction (+700; +14,4 %) et la fabrication (+600; +9,7 %).

En ce qui concerne la très modeste croissance de l'emploi dans le secteur des services (+800; +1,5 %), des gains dans le commerce (+1 000; +9,4 %) et dans les soins de santé et l'assistance sociale (+400; +3,7 %) ont été partiellement contrebalancés par des pertes dans les services aux entreprises, services

relatifs aux bâtiments et autres services de soutien (-500; -20,3 %) et dans les services d'hébergement et de restauration (-300; -5,3 %).

Au cours de l'EF1718, l'Île-du-Prince-Édouard a encore fait face à des pressions démographiques comme une population vieillissante et un exode de sa population d'âge actif. Pour régler ces problèmes, la province a lancé sa stratégie démographique intitulée « **Recruit, Retain, Repatriate – A Population Action Plan for Prince Edward Island** » (Recruter, retenir et rapatrier – Un plan d'action démographique pour l'Île-du-Prince-Édouard). Cette stratégie créera des possibilités visant à rapatrier les entrepreneurs et les travailleurs qualifiés, et encouragera des gens de partout à immigrer dans la province. De plus, ce plan d'action établit une marche à suivre afin d'assurer une croissance démographique et d'accroître les compétences et les possibilités des Prince-Édouardiens.

Pour veiller à ce que les employeurs aient accès à des travailleurs qualifiés aptes à l'emploi, la province a répertorié les priorités suivantes relatives au marché du travail pour l'EF1718 :

- aider les Prince-Édouardiens à obtenir les compétences nécessaires pour se préparer à l'emploi et à trouver et conserver un travail;
- offrir aux employeurs un accès à une main-d'œuvre qualifiée;
- veiller à ce que les collectivités de la province soient capables de répondre efficacement aux possibilités et aux enjeux touchant le marché du travail;
- offrir de l'aide financière aux organismes à but non lucratif pour des projets à court terme qui permettent à des personnes sans emploi d'obtenir une importante expérience de travail et de développer de nouvelles compétences, et d'accroître les possibilités d'emploi à long terme dans le marché du travail;
- investir dans les mesures de soutien qui donnent aux particuliers une aide financière et pour l'entrepreneuriat pour qu'ils puissent se lancer en affaires;
- offrir du financement à court terme pour encourager les partenaires à créer des activités ou des stratégies qui aideront les particuliers et les employeurs touchés par les enjeux associés au marché du travail dans leur collectivité ou industrie;
- octroyer du financement aux fournisseurs de services externes de la province pour l'offre de services d'aide à l'emploi afin d'aider les chômeurs de la province à intégrer la population active;
- appuyer des projets de recherche et d'innovation visant à renforcer la capacité de la province de réagir aux nouvelles réalités du marché du travail.

3.2.3.1 Gestion fondée sur les résultats

Pendant l'EF1718, des fonctionnaires du ministère de la Main-d'œuvre et des Études supérieures a rencontré de façon formelle et informelle des employeurs, des représentants de l'industrie, des chambres de commerce, des organismes communautaires, des établissements postsecondaires et des particuliers dans le but d'en apprendre davantage sur les enjeux touchant le marché du travail qui sont important pour eux et qui sont significatifs pour les chercheurs d'emploi. Ces efforts de collaboration ont permis de veiller à ce que les programmes et les services soient adaptés, opportuns, pertinents et liés aux besoins de main-d'œuvre des principaux secteurs économiques de l'Île-du-Prince-Édouard. De plus, une mobilisation continue au moyen de la prestation de programmes a donné l'occasion au

Ministère de comprendre les besoins, les volontés et les attentes des intervenants de partout dans la province.

Le Ministère a appuyé un certain nombre d'activités dont la sensibilisation des collectivités, la participation à des tables conjointe avec des collègues du gouvernement fédéral, des représentants des collectivités autochtones et francophones, et d'autres partenaires clés. Pendant ce processus, la province a obtenu de précieux commentaires qui ont orienté la conception et la prestation de ses programmes et services.

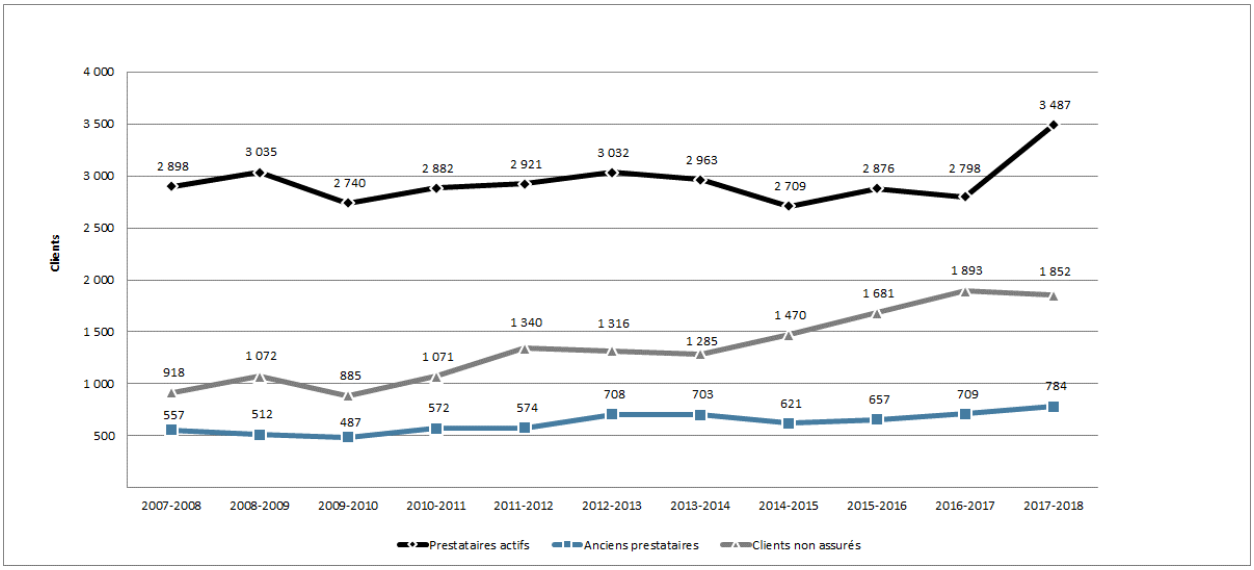
3.2.3.2 Clients, interventions et dépenses

Au cours de l'EF1718, pour une troisième année consécutive, l'Île-du-Prince-Édouard a servi un nombre croissant de clients, pour un total de 6 123 (+13,4 %). Alors que le nombre de prestataires actifs (+689; +24,6 %) et d'anciens prestataires (+75; +10,6 %) a augmenté, celui de clients non assurés (-41; -2,2 %) a chuté. En ce qui concerne leurs proportions de l'ensemble des clients servis, celle des prestataires actifs (56,9 %) a progressé de 5,1 points de pourcentage et celles des anciens prestataires (12,8 %) et des clients non assurés (30,2 %) ont fléchi de 0,3 et de 4,8 points de pourcentage respectivement.

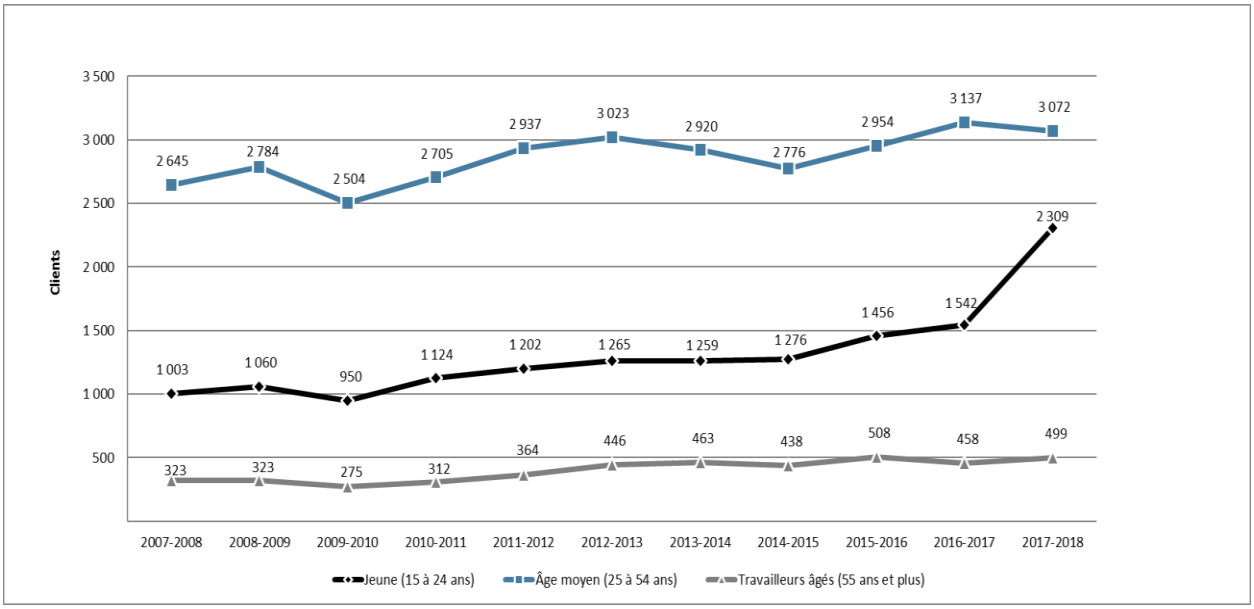
Pour une quatrième année consécutive, la province a réalisé un nombre croissant d'interventions, pour un total de 9 884 (+16,4 %) au cours de l'EF1718. La proportion des SAE par rapport à l'ensemble des interventions a continué de chuter. En effet, les SAE représentaient 66,7 % (-4,6 points de pourcentage) de toutes les interventions réalisées au cours de l'EF1718.

Un total de 2 202 (+5,8 %) clients de l'a.-e. ont trouvé du travail après une participation à un programme semblable aux PEMS. Le montant des prestations non versées est demeuré stable, se chiffrant à 7,13 millions de dollars (-0,3 %). L'Île-du-Prince-Édouard a dépensé 25,6 millions de dollars (-1,8 %) pour les PEMS, ce qui comprend la somme de 1,1 million de dollars issue du financement supplémentaire pour les EDMT annoncé dans le budget de 2017.

Graphique 6 – Répartition selon les types de clients des PEMS, 2007-2008 à 2017-2018



Graphique 7 – Répartition selon l'âge des clients des PEMS, 2007-2008 à 2017-2018



Graphique 8 – Principaux indicateurs de rendement, 2007-2008 à 2017-2018

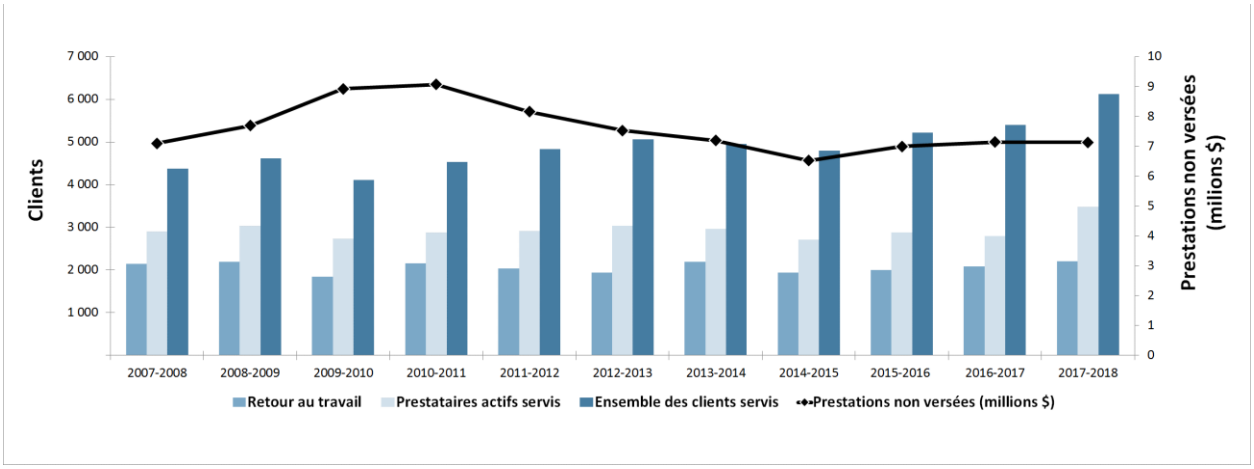


Tableau 8 – Île-du-Prince-Édouard : Programmes semblables aux PEMS, 2017-2018

		Interventions	Variation annuelle	Dépenses (milliers $)
Prestations d'emploi				
DC (régulier) DC (apprentis)	Formation à l'Î.-P.-É. - individuelle Formation à l'Ï.-P.-É. – apprentis	2 123 267	+98,4 % -9,5 %	12 501
SSC	Mesures d'emploi de l'Î. P. É.	696	-16,3 %	3 512
ATI	Aide au travail indépendant à l'Î. P. É.	146	-14,1 %	2 061
PCE	Expérience de travail à l'Î. P. É.	60	-11,8 %	692
Mesures de soutien				
SAE	Services d'aide à l'emploi	6 592	+8,8 %	5 120
PMT	Partenariats du marché du travail	S.O.	S.O.	1 721
R et I	Recherche et innovation	S.O.	S.O.	0

3.2.3.3 Prestations d'emploi

Au cours de l'EF1718, pour une troisième année consécutive, le nombre d'interventions de prestations d'emploi a affiché une hausse, pour un total de 3 292 (+35,2 %). À l'exception du volet régulier du DC (+1 053; +98,4 %), tous les types de prestations ont diminué : SSC (-136; -16,3 %); l'ATI (-24; -14,1 %); PCE (-8; -11,8 %) et volet apprenti du DC (-28; -9,5 %). L'importante augmentation des interventions du volet régulier du DC s'explique par la mise en œuvre du programme Career Connect pendant l'EF1718. Grâce à ce programme, des chômeurs qui sont admissibles aux prestations d'a.-e. ont la possibilité de continuer de les recevoir pendant qu'ils suivent une formation postsecondaire à temps plein au Canada pour la durée de leur période de prestations. Les dépenses liées aux prestations d'emploi ont chuté, passant de 21,1 millions de dollars à 18,8 millions de dollars, ce qui présente une diminution en glissement annuel de 11,3 %.

La province a utilisé sa part du financement supplémentaire pour les EDMT annoncé dans le budget de 2017 pour appuyer diverses priorités, dont les services d'emploi pour les chômeurs, l'étude des enjeux sectoriels relatifs à l'emploi avec des associations de l'industrie et des conseils sectoriels, la création de mesures incitatives visant l'embauche et la formation des travailleurs et des nouveaux diplômés et le soutien aux nouvelles entreprises en démarrage.

3.2.3.4 Mesures de soutien : SAE

Au cours de l'EF1718, le nombre d'interventions relatives aux SAE à l'Île-du-Prince-Édouard a augmenté de 8,8 % pour un total de 6 592. Les services d'emploi (+623; +12,7 %) ont progressé, alors que le counseling individuel a reculé (-90; -7,7 %). Les dépenses totales pour les SAE se chiffraient à 5,1 millions de dollars (+47,9 %).

3.2.3.5 Autres mesures de soutien : PMT et R et I

Pendant l'EF1718, les dépenses liées aux PMT (+28,1 %) ont crû, passant de 1,3 million de dollars à 1,7 million de dollars. Aucune dépense liée à la R et I n'a été rapportée pour ce même exercice.

Le cheminement de Jenna vers un emploi durable

Jenna souhaitait explorer de nouvelles possibilités de carrière dans les métiers et améliorer ses compétences en matière d'employabilité. Elle a pu trouver l'emploi de ses rêves en progressant sur la voie d'un emploi durable qui incluait :
1) une exploration de carrière par le biais d'un programme offert par le Women's Network PEI;
2) une formation visant à développer les compétences nécessaires pour réussir dans la main-d'œuvre en s'inscrivant au programme de charpenterie Héritage Rénovation et en obtenant son diplôme;
3) l'occasion de faire le pont entre l'éducation et l'expérience de travail par l'entremise d'un programme de mentorat pour les diplômés.

Jenna, avec beaucoup de persévérance et grâce au soutien de la part de la province, a développé de nouvelles compétences et habiletés qui contribueront au succès des rénovations de l'historique Province House à Charlottetown.

3.2.4 Nouvelle-Écosse

En 2017, pour une deuxième année consécutive, la progression du PIB réel de la Nouvelle-Écosse fut de 1,5 %. Il s'agissait de la quatrième année de suite d'essor économique. La croissance du PIB réel devrait avoir ralenti en 2018 et se situer à environ 1 %.

Nouvelle-Écosse: Faits saillants relatifs aux PEMS

Total de clients servis: 15 886

Clients de l'a,-e,	Clients non assurés
11 549 ↓	4 337 ↓

Interventions totales: 30 791

Type d'interventions	2017-2018	Variation annuelle
Prestations d'emploi	4 138	7,0 % ↓
Mesures de soutien : SAE	26 653	6,9 % ↓

Proportion relative des interventions

Type d'interventions	2017-2018	Variation annuelle (p. p.)
Prestations d'emploi	13,4 %	0,1 ↓
Mesures de soutien : SAE	86,6 %	0,1 ↑

Affectation totale: 82,6 millions de dollars

Dépenses totales	2017-2018 (millions $)	Variation annuelle
Prestations d'emploi	51,3 $	6,1 % ↑
Mesures de soutien : SAE	29,0 $	9,7 % ↓
PMT et R et I	2,3 $	18,8 % ↓
Dépenses totales[1]	82,6 $	0,8 % ↓

Prestations non versées estimées (millions $)

2016-2017	2017-2018	Variation annuelle
24,02 $	23,91 $	0,5 % ↓

[1]Les chiffres étant arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué; les redressements comptables n'ont pas été pris en compte.

Après quatre années successives de déclin, les niveaux d'emploi dans la province se sont améliorés au cours de l'EF1718, progressant de 3 500 (+0,8 %). Pendant cette période, le taux de chômage a augmenté, passant de 8,1 % à 8,3 %, car davantage de Néo-Écossais ont intégré la population active.

L'emploi a affiché une hausse dans le secteur de la production de biens (+1 300; +1,6 %), particulièrement dans les services publics (+500; +14,4 %) et la fabrication (+3 200; +11,4 %). Toutefois, ces gains ont été en partie neutralisés par des pertes d'emploi dans la foresterie, la pêche, les mines, l'exploitation en carrière et l'extraction de pétrole et de gaz (-1 700; -15.1 %). L'emploi dans le secteur des services (+2 100; +0,6 %) s'est également amélioré d'une année à l'autre, surtout dans les services d'hébergement et de restauration (+1 800; +6,1 %), l'administration publique (+1 600; +5,6 %) et l'information, la culture et les loisirs (+700; +4,6 %). Cette augmentation a été partiellement contrebalancée par des pertes dans les soins de santé et l'aide sociale (-4 700; -6,2 %) et dans les autres services (-800; -4,0 %).

Pour surmonter les défis du marché du travail liés au vieillissement de la population, à la réduction de la main-d'œuvre et à l'évolution de la composition de l'industrie, la Nouvelle-Écosse a fait appel à de multiples intervenants pour établir les priorités pour les programmes et les services. Par conséquent, elle a investi dans la formation hautement spécialisée, dans le but de développer et de maintenir une main-d'œuvre compétitive. De plus, la province a continué d'appuyer l'intégration des groupes sous-représentés en réduisant les obstacles à l'emploi, en vue de stimuler la croissance économique et d'améliorer le marché du travail.

3.2.4.1 Gestion fondée sur les résultats

La Nouvelle-Écosse en est à la deuxième année de mise en œuvre d'un système transformé de services d'emploi qui comprend une image de marque commune pour tous les centres de services d'emploi, soit Nouvelle-Écosse au travail. En tout, dix-huit organismes communautaires tiers ont conclu des ententes avec la province pour offrir un ensemble de services commun et cohérent aux Néo-Écossais. La transformation du système des services d'emploi a entraîné la mise en œuvre d'une approche de gestion du rendement qui met l'accent sur la mesure des résultats, la surveillance au moyen d'une collecte régulière de données et la présentation de rapport pour suivre les progrès, l'évaluation des résultats escomptés et l'intégration des leçons tirées du suivi et de l'évaluation dans la conception des programmes.

L'innovation et les approches fondées sur des données probantes en matière de prestation de services et de programmes à la clientèle commencent à être favorisées par la création du nouveau Centre for Employment Innovation (centre pour l'innovation en emploi). Le système transformé est axé sur la diversité et l'inclusion afin de répondre aux besoins de tous les Néo-Écossais et offre maintenant des services spécialisés grâce à un guichet unique plutôt que plusieurs points de services d'emploi offrant certains services spécialisés. Les Néo-Écossais et les fournisseurs de services ont bien répondu à ces nouvelles structures, et l'accent mis sur les résultats pour les clients augmente avec le temps.

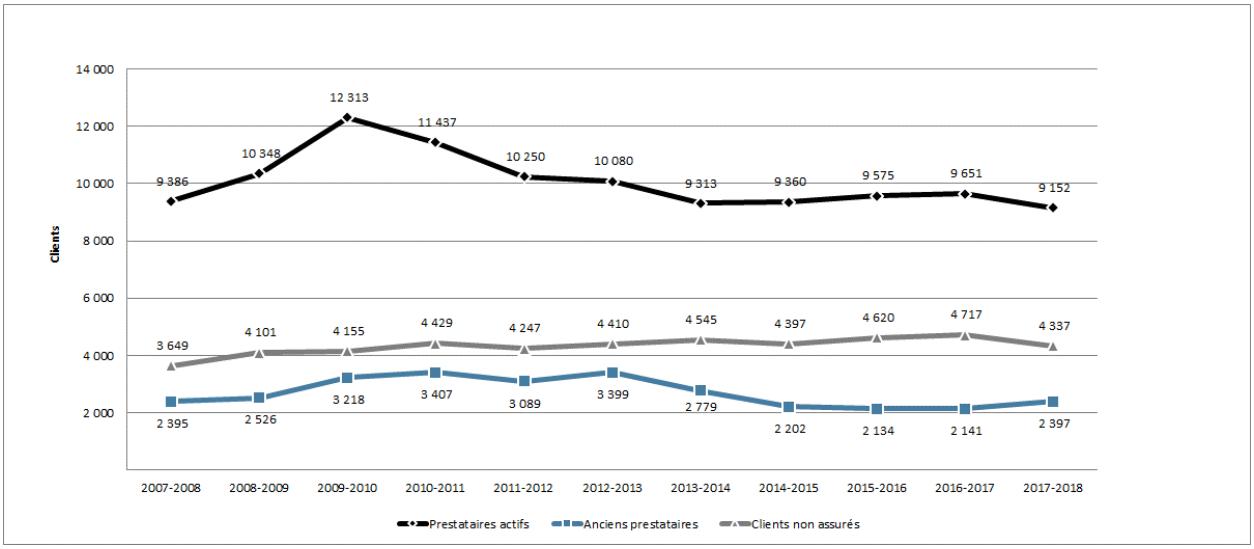
3.2.4.2 Clients, interventions et dépenses

La Nouvelle-Écosse a servi moins de clients au cours de l'EF1718 comparativement à l'EF1617, soit un total de 15 886 clients (-3,8 %). Les nombres de prestataires actifs (9 152) et les clients non assurés (4 337) ont chuté de 5,2 % et de 8,1 %, alors que celui des anciens prestataires (2 397) a augmenté de 12.0 %. Respectant ces tendances, les proportions des différents types de clients par rapport à l'ensemble des clients servis ont évolué de façon semblable. En effet, les proportions de prestataires actifs (57,6 %) et de clients non assurés (27,3 %) ont chuté de 0,8 et de 1,3 point de pourcentage, et celle des anciens prestataires (15,1 %) a progressé de 2,1 points de pourcentage.

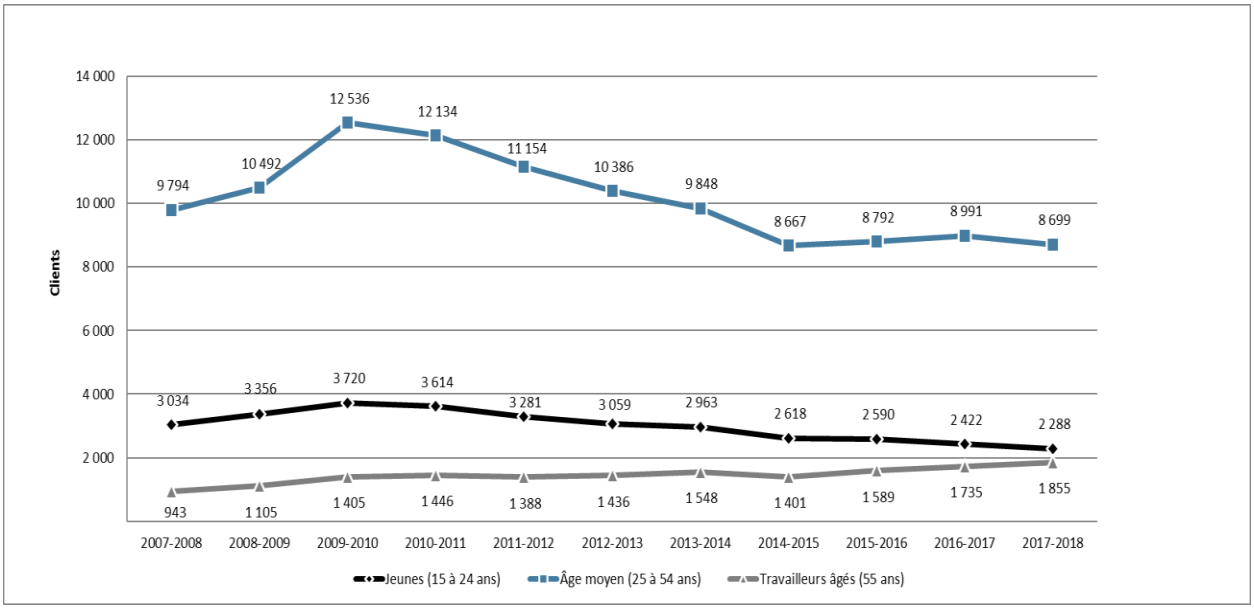
Au cours de l'EF1718, la province a réalisé 30 791 (-6,9 %) interventions. La proportion des SAE, qui s'élevait à 86,6 %, demeurait la plus importante de toutes les interventions semblables aux PEMS. En tout, 5 624 (+9,1 %) personnes ont trouvé du travail après leur participation à l'un des programmes. Le montant des prestations non versées a diminué, passant de 24,02 millions de dollars à 23,91 millions de dollars (-0,5 %). Les dépenses totales relatives aux PEMS, qui s'élevaient à 82,6 millions de dollars, ont reculé de 0,8 % en glissement annuel. Cette somme comprend la partie de la Nouvelle-Écosse de l'investissement supplémentaire de 125 millions de dollars dans les EDMT qui fut annoncé dans le

budget de 2017, soit 4,6 millions de dollars pour l'EF1718. De cette somme, environ 2,3 millions de dollars ont été utilisés pour la prestation de services d'emploi aux personnes employables qui se heurtent à d'importants obstacles à l'emploi afin de leur permettre de joindre le marché du travail grâce à des services de préparation à l'emploi et d'emploi mettant l'accent sur le perfectionnement personnel, scolaire et professionnel. Ce programme est offert en partenariat avec le ministère des Services communautaires et grâce à un appui financier provincial.

Graphique 9 – Répartition selon les types de clients des PEMS, 2007-2008 à 2017-2018



Graphique 10 – Répartition selon l'âge des clients des PEMS, 2007-2008 à 2017-2018



Graphique 11 – Principaux indicateurs de rendement, 2007-2008 à 2017-2018

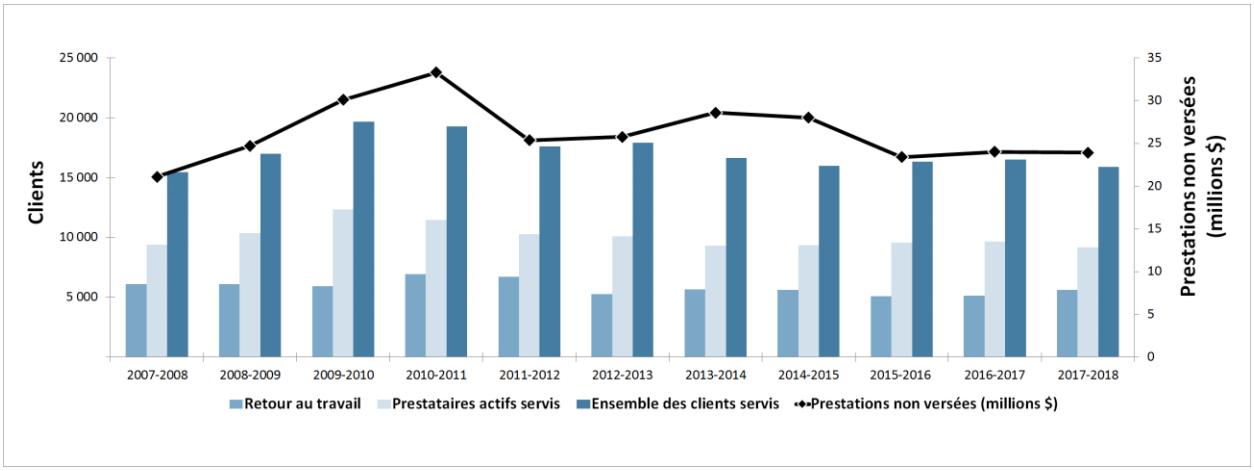


Tableau 9 – Nouvelle-Écosse : Programmes semblables aux PEMS, 2017-2018

		Interventions	Variation annuelle	Dépenses (milliers $)
Prestations d'emploi				
DC (régulier) DC (apprentis)	Développement des compétences en Nouvelle-Écosse Développement des compétences en Nouvelle-Écosse	1 140 1 527	-20,4 % +3,4 %	39 565
SSC	Programme Tremplin	809	-2,2 %	3 974
ATI	Prestations pour le travail indépendant en Nouvelle-Écosse	555	-2,3 %	6 477
PCE	Partenariats pour la création d'emplois en Nouvelle-Écosse	107	-26,7 %	1 271
Mesures de soutien				
SAE	Services d'aide à l'emploi de la Nouvelle-Écosse	26 653	-6,9 %	28 972
PMT	Partenariats du marché du travail de la Nouvelle-Écosse	S.O.	S.O.	1 991
R et I	Recherche et innovation	S.O.	S.O.	348

3.2.4.3 Prestations d'emploi

En Nouvelle-Écosse, les interventions liées aux prestations d'emploi ont diminué de 7,0 % pour un total de 4 138 au cours de l'EF1718. À l'exception du volet apprentis du DC (+50; +3,4 %), tous les types de prestations ont reculé : SSC (-18; -2,2 %), ATI (-13; -2,3 %), PCE (-39; -26,7 %) et le volet régulier du DC (-292; -20,4 %). Les dépenses pour les prestations d'emploi totalisaient 51,3 millions de dollars (+6,1 %).

De l'investissement supplémentaire pour les EDMT accordé dans le budget de 2017, un montant de 1,5 million de dollars a été versé à NS Apprenticeship Agency pour aider à répondre à la demande croissante de programmes de formation technique dans la province. Le nombre de participants dans les programmes d'apprentissage a doublé ces dix dernières années. Plus de 2 600 apprentis ont été formés dans des métiers spécialisés au cours de l'EF1718.

3.2.4.4 Mesures de soutien : SAE

Après deux années de croissance consécutives, le nombre d'interventions liées aux SAE (26 653) réalisées en Nouvelle-Écosse a fléchi de 6,9 % au cours de l'EF1718. Les services de groupes (1 682) et le counseling individuel (2 260) ont reculé de 19,0 % et de 43,6 % alors que les services d'emploi (22 711)

ont quelque peu progressé, soit de 0,8 %. Les dépenses totales pour les SAE ont totalisé 29,0 millions de dollars (-9,7 %) au cours de l'EF1718.

3.2.4.5 Autres mesures de soutien : PMT et R et I

Par rapport à l'EF1617, le financement total de la Nouvelle-Écosse pour les PMT et la R et I a diminué considérablement au cours de l'EF1718, soit de 18,8 % pour s'établir à 2,3 millions de dollars. La province a dépensé 2,0 millions de dollars (+0,2 %) pour les PMT et 348 365 $ (-61,0 %) pour la R et I. Il est à noter que la R et I fut réalisée pour la première fois pendant l'EF1617.

En vertu des PMT, la Nouvelle-Écosse appuie toujours différents conseils sectoriels de l'industrie qui représentent de petites et moyennes entreprises afin d'améliorer et d'enrichir le développement des ressources humaines, de planifier du développement de la main-d'œuvre (attirer, maintenir en poste et former), d'aider à résoudre les pénuries de main-d'œuvre et d'améliorer la compétitivité. Les résultats ont aussi orienté la création de programmes de formation et fait croître les possibilités pour les groupes sous-représentés.

SAE : gestion de cas et perfectionnement des compétences

Melanie, qui est malentendante, a commencé son parcours retourner sur le marché du travail en juin 2015 dans les bureaux TEAM Work, un centre des services d'emploi de Nouvelle-Écosse au travail. Elle recevait des prestations d'invalidité de longue durée en raison de ses problèmes physiques après avoir travaillé huit ans dans un établissement postsecondaire à titre de concierge. Son médecin et son ergothérapeute lui ayant recommandé de changer de carrière, Melanie a commencé à suivre des ateliers chez TEAM Work et grâce au programme Career Cruising. Nous avons trouvé quelques domaines qui l'intéressaient, notamment la comptabilité d'entreprise et l'administration des affaires. Nous les avons examinés de même que l'information sur le marché du travail pour confirmer que les perspectives d'emploi étaient bonnes et nous avons cherché à savoir si les tâches pouvaient inclure l'exigence de communiquer par téléphone en raison de sa déficience auditive. Il y avait quelques possibilités intéressantes qui nécessitaient une formation professionnelle. Mélanie a rencontré un représentant de l'Academy of Learning (AOL) et a jugé que le programme répondait à ses besoins parce qu'elle ne parvient qu'à bien communiquer verbalement lorsqu'elle n'a qu'un seul interlocuteur et n'utilise pas d'interprètes en American Sign Language (ASL). L'AOL offre un soutien individuel plutôt que des salles de classe comme les autres établissements d'enseignement. Nous avons présenté une demande de financement à Emploi Nouvelle-Écosse en vertu du DC, et Melanie a obtenu le feu vert.

Elle a entrepris sa formation de DC vers la fin octobre 2016 qui s'est poursuivie jusqu'en septembre 2017 et a ensuite obtenu une prolongation de trois mois en raison de difficultés dans ses études. Nous avons aussi aidé Melanie à obtenir un appareil fonctionnel pour ses problèmes auditifs afin de faciliter ses études. En novembre 2017, une institution financière canadienne a lancé un processus afin de pourvoir un poste d'agent de contrôle des dépôts. Melanie, qui grâce à notre spécialiste des ressources d'information a mis son CV et sa lettre d'accompagnement à jour, a appris des techniques d'entrevue et a réalisé des pratiques d'entrevue, a soumis sa candidature à ce poste et réussi l'entrevue. Quelques semaines plus tard, soit en décembre 2017, elle a achevé son DC. La dernière journée de sa formation, Melanie s'est vu offrir un emploi à temps partiel dans cette institution financière avec entrée en poste prévue en janvier 2018. Après environ trois mois, elle a obtenu un poste à temps plein de durée indéterminée. Melanie est très reconnaissante de tous les efforts que TEAM Work a déployés pour elle.

Pendant l'EF1718, la province a consacré 600 000 $ de sa part des investissements supplémentaires dans les EDMT annoncés dans le budget de 2017 à l'examen de la Nova Scotia School for Adult Learning (NSSAL) qui comptait une importante consultation et mobilisation des membres du comité consultatif de la NSSAL, des partenaires d'apprentissage et de collègues gouvernementaux. L'examen en plusieurs étapes visait à cerner les lacunes du système d'apprentissage actuel, à mieux comprendre les défis et les possibilités et à établir un plan stratégique. Parmi les enjeux répertoriés, il y avait la cohérence du programme dans la province; la coordination de la planification et de la prestation avec les partenaires communautaires afin de mieux tirer profit des ressources limitées; la nécessité d'améliorer la collecte de

données et les rapports pour mieux évaluer les progrès des apprenants; la mesure du rendement, et la meilleure utilisation des ressources.

3.2.5 Nouveau-Brunswick

Le PIB réel du Nouveau-Brunswick a augmenté de 1,8 % en 2017, après une hausse de 1,4 % en 2016. La croissance économique devrait avoir progressé d'environ 1 % en 2018.

Nouveau-Brunswick: Faits saillants relatifs aux PEMS

Total de clients servis: 22 828

Clients de l'a-e		Clients non assurés	
14 418	↑	8 410	↑

Interventions totales: 44 307

Type d'interventions	2017-2018	Variation annuelle	
Prestations d'emploi	11 692	5,2 %	↑
Mesures de soutien : SAE	32 615	3,2 %	↓

Proportion relative des interventions

Type d'interventions	2017-2018	Variation annuelle (p. p.)	
Prestations d'emploi	26,4 %	1,6	↑
Mesures de soutien : SAE	73,6 %	1,6	↓

Affectation totale: 94,5 millions de dollars

Dépenses totales	2017-2018 (millions $)	Variation annuelle	
Prestations d'emploi	74,4 $	1,2 %	↓
Mesures de soutien : SAE	10,5 $	4,1 %	↑
PMT et R et I	9,6 $	0,6 %	↑
Dépenses totales[1]	94,5 $	0,5 %	↓

Prestations non versées estimées (millions $)			
2016-2017	**2017-2018**	**Variation annuelle**	
30,01 $	29,14 $	2,9 %	↓

[1]Les chiffres étant arrondis leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué; les redressements comptables n'ont pas été pris en compte.

Pour une troisième année consécutive, le taux de chômage de la province a reculé, se situant à 8,0 % (-1,2 point de pourcentage) pendant l'EF1718. L'emploi est demeuré stable (+200; +0,1 %). Dans le secteur de la production de biens (+400; +0,5 %), le déclin de l'emploi observé dans l'agriculture (-500; -9,5 %); dans la foresterie, la pêche, les mines, l'exploitation en carrière et l'extraction de pétrole et de gaz (-1 200; -13,0 %), et dans les services publics (-600; -16,0 %) a été plus que contrebalancé par des gains dans la fabrication (+1 900; +6,2 %) et la construction (+800; +3,5 %). L'emploi dans le secteur des services (-200; -0,1 %) est demeuré inchangé, malgré des pertes dans l'information, la culture et les loisirs (-2 000; -15,9 %); les autres services (-1 400; -8,6 %); dans le transport et l'entreposage (-900; -4,7 %), et dans l'industrie de la finance, de l'assurance, des services immobiliers et de la location (-800; -4,6 %). Ce déclin fut neutralisé par des gains dans les soins de santé et l'assistance sociale (+4 800; +8,8 %) et dans les services d'hébergement et de restauration (+1 500; +6,7 %).

Pendant l'EF1718, l'économie et le marché du travail du Nouveau-Brunswick ont continué de faire face à de multiples défis, comme le vieillissement de la main-d'œuvre et l'exode des jeunes et des travailleurs qualifiés. Ainsi, dans le but de continuer d'attirer, de retenir et de former une main-d'œuvre hautement qualifiée, la province se concentre sur les priorités suivantes :

- collaborer avec les employeurs et les travailleurs pour répondre à leurs besoins en main-d'œuvre et en formation;
- promouvoir et accroître l'alphabétisation des adultes, les compétences essentielles et l'apprentissage continu;
- accroître la participation aux études postsecondaires;
- accroître la taille, le niveau de compétence et la productivité de la main-d'œuvre du Nouveau-Brunswick;
- améliorer l'accès à de l'information pertinente sur le marché du travail et sa diffusion;
- investir dans des programmes et des services novateurs.

3.2.5.1 Gestion axée sur les résultats

Le gouvernement du Nouveau-Brunswick travaille à une restructuration interne visant à améliorer la prestation des programmes et des services aux clients et aux employeurs. Plusieurs thèmes ont été soulevés pendant les nombreuses consultations avec les intervenants et ont servi à orienter cette refonte, notamment :

- une souplesse permettant de servir un plus large éventail de clients, y compris les étudiants étrangers;
- une collaboration entre le gouvernement et les établissements de formation;
- la nécessité pour le gouvernement de pouvoir répondre rapidement aux besoins du marché du travail;
- l'amélioration du continuum de mesures de soutien pour inclure la formation préalable à l'emploi et le mentorat en cours d'emploi;
- la nécessité pour les employeurs d'avoir accès à des programmes permettant d'améliorer les compétences techniques et générales des employés en poste;
- le soutien et mentorat pour les jeunes.

En plus des évaluations régulières et soutenues de ses programmes, le Nouveau-Brunswick a étudié l'efficacité de ses tiers fournisseurs de services. La mise en œuvre de la nouvelle stratégie de mesure du rendement (pour assurer un suivi des progrès des clients des EDMT et pour faire état des résultats obtenus) et du système de Repérage, référence et rétroaction permettant de cibler les demandeurs d'a.-e. afin de les orienter vers des possibilités d'emploi, des programmes ou des services appropriés est en cours.

3.2.5.2 Clients, interventions et dépenses

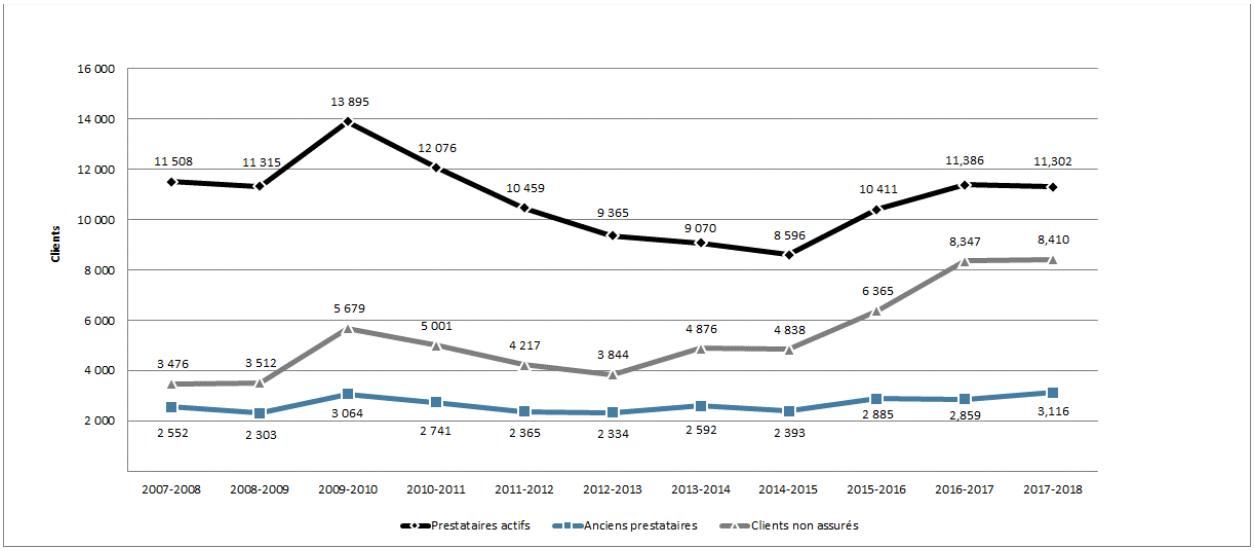
Pour une troisième année consécutive, le Nouveau-Brunswick a servi un nombre croissant de clients, soit 22 828 (+1,0 %) au cours de l'EF1718. Le nombre de prestataires actifs (11 302) a légèrement diminué de 0,7 % tandis que celui des anciens prestataires (3 116) a augmenté de façon marquée de 9,0 % et qu'il y a eu une hausse modérée de 0,8 % chez les clients non assurés (8 410).

En tant que pourcentage de l'ensemble des clients servis, les anciens prestataires (13,6 %) ont progressé de 1,0 point de pourcentage alors que les prestataires actifs (49,5 %) et les clients non assurés ont reculé de 0,9 et de 0,1 point de pourcentage.

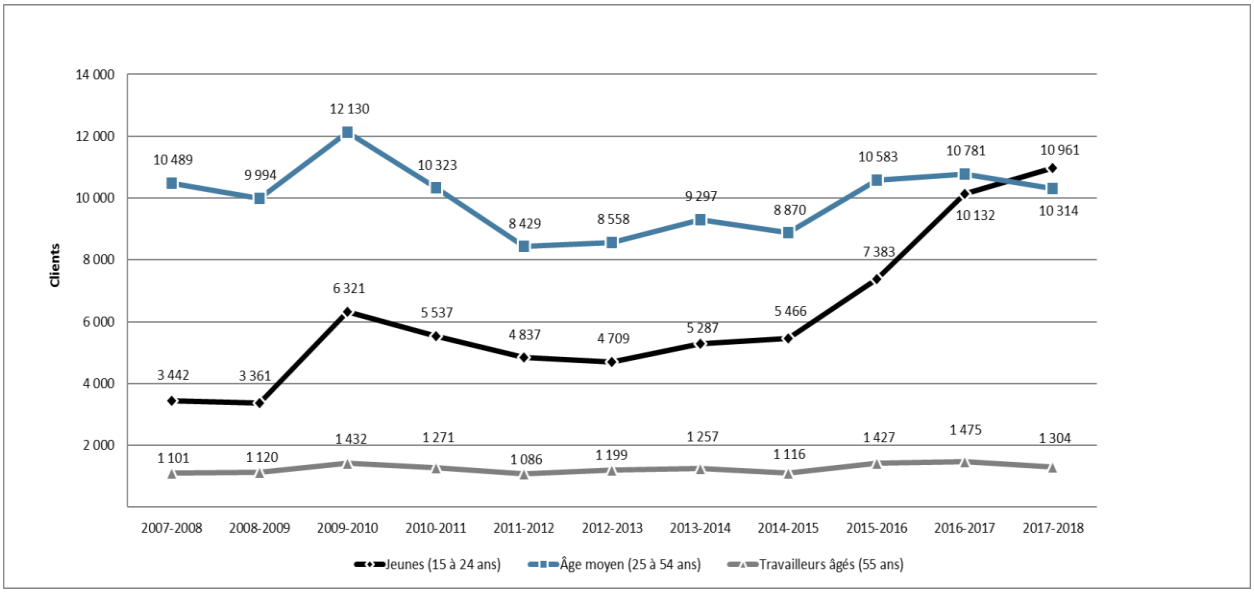
La province a réalisé 44 307 interventions, ce qui représente un déclin de 1,1 % comparativement à l'EF1617. Les proportions des prestations d'emploi et des interventions liées aux SAE de l'ensemble des interventions sont demeurées inchangées, s'élevant à 26,4 % et à 73,6 %. Le nombre de clients de l'a.-e. retournant sur le marché du travail a atteint 8 800 au cours de l'EF1718, ce qui représente une augmentation de 6,0 % en glissement annuel. Le montant des prestations non versées a chuté de 2,9 %, passant de 30,01 millions de dollars à 29,14 millions de dollars. Les dépenses totales pour les PEMS totalisaient 94,5 millions de dollars (-0,5 %).

La part provinciale (4,9 millions de dollars) du financement supplémentaire pour les EDMT qui fut annoncé dans le budget de 2017 a été investie dans les services d'aide à l'emploi et dans des programmes de formation et de perfectionnement des compétences. Une partie de cette somme a aussi servi à la recherche et l'analyse du marché du travail qui sont utilisées pour améliorer la capacité de répondre aux besoins en ressources humaines (c.-à-d. les déséquilibres de la main-d'œuvre) par des moyens comme la planification des ressources humaines et la recherche. En générale, la recherche et l'analyse du marché du travail profitent aux associations représentant des secteurs ou à des groupes d'entreprises qui participent à l'analyse de l'offre et de la demande en ressources humaines, à la définition des tendances et des enjeux émergents et à la détermination des pénuries de compétences et des obstacles à l'embauche et à la rétention des ressources humaines au cours d'un secteur ou d'un groupe d'entreprises précis. Le programme vise à cerner des approches et des outils nouveaux et améliorés qui sont conçus pour aider les personnes à se préparer au marché du travail ou à le réintégrer, à conserver leur emploi et à devenir des membres productifs de la population active.

Graphique 12 – Répartition selon les types de clients des PEMS, 2007-2008 à 2017-2018



Graphique 13 – Répartition selon l'âge des clients des PEMS, 2007-2008 à 2017-2018



Graphique 14 – Principaux indicateurs de rendement, 2007-2008 à 2017-2018

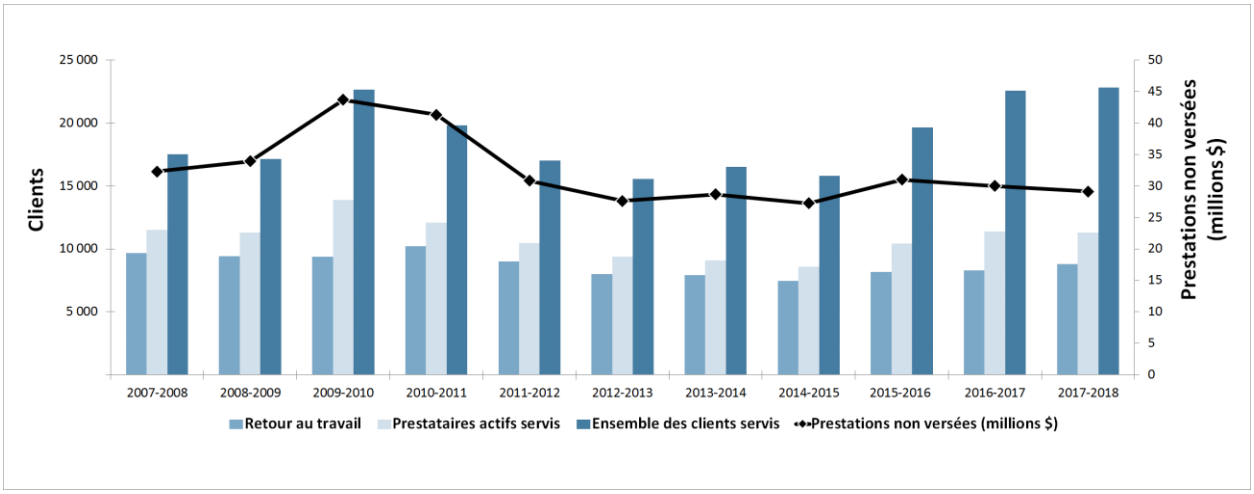


Tableau 10 – Nouveau-Brunswick : Programmes semblables aux PEMS, 2017-2018

		Interventions	Variation annuelle	Dépenses (milliers $)
Prestations d'emploi				
DC (régulier)	Programme de formation et de développement des compétences	6 877	+9,2 %	57 232
DC (apprentis)	Programme de formation et de développement des compétences	2 207	+10,7 %	
SSC	Accroissement de l'emploi – subventions salariales versées à l'employeur	2 293	-6,8 %	12 395
ATI	Accroissement de l'emploi – prestations pour travailleurs autonomes	315	-13,0 %	4 741
Mesures de soutien				
SAE	Services d'aide à l'emploi	32 615	-3,2 %	10 543
PMT	Services d'adaptation	S.O.	S.O.	8 944
R et I	Recherche et innovation	S.O.	S.O.	628

3.2.5.3 Prestations d'emploi

Au Nouveau-Brunswick, 11 692 interventions liées aux prestations d'emploi ont été réalisées au cours de l'EF1718, ce qui représente une quatrième année consécutive d'augmentation (+5,2 %). Les volets régulier (6 877) et apprentis (2 207) du DC ont progressé, respectivement de 9,2 % et de 10,7 %. En revanche, le nombre d'interventions au titre des SSC (-6,8 %) et de l'ATI (-13,0 %) a diminué de 168 et 47, respectivement.

La province a dépensé 74,4 millions de dollars (-1,2 %) en prestations d'emploi.

3.2.5.4 Mesures de soutien : SAE

Par rapport à l'exercice précédent, le nombre d'interventions liées aux SAE a diminué, passant de 33 684 à 32 615, ce qui représente une baisse en glissement annuel de 3,2 %. Il y a eu resserrement de 5,8 % des services d'emploi (9 819) et de 2,0 % du counseling individuel (22 796).

Les dépenses totales des SAE ont augmenté, passant de 10,1 millions de dollars à 10,5 millions de dollars, ce qui représente une progression en glissement annuel de 4,1 %.

3.2.5.5 Autres mesures de soutien : PMT et R et I

Au cours de l'EF1718, le financement total du Nouveau-Brunswick pour les PMT et la R et I a augmenté, atteignant 9,6 millions de dollars (+0,6 %). Les dépenses provinciales pour les PMT ont progressé de 3,0 % pour un total de 8,9 millions de dollars. Pour une deuxième année de suite, les dépenses en R et I ont baissé, s'élevant à 628 000 $ (-24,5 %) pour l'EF1718. Voici deux exemples de projets de R et I réalisés au cours de l'exercice à l'étude :

1. Recherche et développement d'une nouvelle approche en ligne pour la formation et le perfectionnement professionnel des fournisseurs de services de carrière et d'emploi de toute la province et de nouveaux courts (en anglais et en français) qui peuvent être offerts à plusieurs reprises ou adaptés afin d'appuyer une stratégie provinciale de prestation à long terme. Les objectifs étaient d'étendre l'admissibilité à des formations de perfectionnement professionnel de qualité, de promouvoir la professionnalisation et l'accréditation ainsi que de réduire les coûts à long terme associés à l'offre de formation dans la province. Le passage à la prestation en ligne élargit l'accès et répond à un besoin immédiat.
2. Un projet de recherche sur le micro-entrepreneuriat en tant qu'option viable de travail indépendant pour les personnes handicapées. Le projet a permis d'explorer les différentes informations disponibles sur le micro-entrepreneuriat et de documenter la prévalence de cette tendance au Canada. L'objectif était de regrouper toute l'information pertinente sur ce sujet afin d'offrir aux fournisseurs de services d'aide à l'emploi la formation nécessaire pour qu'ils soient renseignés sur cette question. Un guide détaillé a été créé et un atelier d'une demi-journée a été offert lors de la conférence annuelle des SAE.

Histoire à succès – Myriam

Myriam a obtenu un diplôme en adaptation scolaire à l'école publique et vivait beaucoup de défis. En plus de recevoir des services de counseling à l'emploi, cette cliente a utilisé plusieurs de nos programmes et services tout au long de son plan d'action dont, entre autres, les services d'orientation de carrière, de recherche d'emploi, de soutien à l'emploi et à la formation pour les personnes avec handicap, etc. Par le biais de nos programmes, elle a aussi participé à une initiative qui lui a permis de vivre une expérience de travail où elle a découvert un intérêt pour les soins de beauté et la massothérapie.

Myriam est aujourd'hui autonome, formée dans le domaine de la massothérapie et elle travaille à temps plein. Elle a reçu de l'aide financière sous le programme de formation professionnel (FPP) pour suivre de la récupération scolaire, obtenir son diplôme d'études secondaires pour adultes (DESPA) et ensuite suivre une formation post-secondaire de deux ans, avec l'institution de Massage thérapeutique de l'Atlantique.

3.2.6 Québec

En 2017, le PIB réel du Québec a progressé de 2,8 % (+1,4 points de pourcentage par rapport à 2016), soit sa plus forte augmentation depuis 2002. Pour 2018, les prévisions économiques tablent sur une croissance d'environ 2,4 %. La croissance économique est due notamment à une progression de 3,2 % des dépenses des ménages, ainsi qu'à une expansion de 5,1 % de la formation brute de capital physique. En outre, l'investissement en bâtiments résidentiels a enregistré un gain de 7,3 % par rapport à 2016. En tout, les exportations et les importations du Québec ont progressé respectivement de 1,2 % et de 3,9 %.

Québec : Faits saillants relatifs aux PEMS

Total de clients servis: 240 343

Clients de l'assurance-emploi	Clients non assurés
160 579 ↓	79 764 ↓

Total d'interventions: 305 693

Type d'interventions	2017-2018	Variation annuelle
Prestations d'emploi	30 939	10,2 % ↓
Mesures de soutien: SAE	274 754	3,0 % ↓

Proportion relative des interventions

Type d'interventions	2017-2018	Variation annuelle (p. p.)
Prestations d'emploi	10,1 %	0,7 ↓
Mesures de soutien: SAE	89,9 %	0,7 ↑

Affectation: 583,0 millions de dollars

Dépenses totales	2017-2018 (million $)	Variation annuelle
Prestations d'emploi	323,8 $	5,7 % ↓
Mesures de soutien: SAE	148,8 $	4,9 % ↓
PMT et R et I	110,4 $	1,9 % ↓
Dépenses totales[1]	583,0 $	4,8 % ↓

Prestations non versées (millions $)

2016-2017	2017-2018	Variation annuelle
334,28 $	327,62 $	2,0 % ↓

[1] Les chiffres étant arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué; les redressements comptables n'ont pas été pris en compte.

Durant l'EF1718, les principaux indicateurs économiques ont tous suivi une tendance positive. L'emploi (+85 700 ou +2,1 %) est en nette progression, avec une croissance significative dans son volet temps plein (+84 500 ou +2,5 %) et une certaine stabilité dans son volet temps partiel (+1 200 ou +0,2 %). Au total, le nombre de chômeurs a diminué de 39 600 individus, ce qui a ramené le taux de chômage à 5,9 %, soit une baisse de 0.9 point de pourcentage.

L'amélioration de l'emploi au cours de l'EF1718 reposait sur les progressions observées dans le secteur des biens (+16 200 ou +1,9 %) et dans celui les services (+69 600 ou +2,1 %). Pour le compte du secteur des biens, la hausse de l'emploi a surtout été générée par l'industrie de la foresterie, la pêche et l'extraction minière, pétrolière et gazière (+4 100 ou +12,6 %). Toutefois, des pertes nettes importantes

ont été enregistrées dans les services publics (-2 300 ou -8,6 %). La croissance de l'emploi dans le secteur des services était soutenue principalement par trois industries, notamment les services de transport et d'entreposage (+15 500 ou +7,9 %) ; les services de la finance, des assurances, de l'immobilier et de la location (+14 800 ou +6,7 %) ; ainsi que les services professionnels, scientifiques et techniques (+19 100 ou +6,1 %). Par contre, des baisses significatives ont été répertoriées dans les services d'hébergement et de la restauration (-11 900 ou -4,2 %).

Comme pour l'année fiscale précédente, la bonne tenue du marché du travail diminuait le nombre de personnes disponibles pour intégrer le marché du travail. Ainsi, les entreprises du Québec sont confrontées en EF1718 à des raretés de main-d'œuvre, ce qui exacerbe les défis de l'adéquation entre la formation, les compétences et l'emploi. Par conséquent, les entreprises ont eu de la difficulté à recruter la main-d'œuvre qualifiées pour les postes disponibles. En outre, l'amélioration des compétences de la main-d'œuvre devient une nécessité, en ce sens que beaucoup de travailleuses et de travailleurs n'ont toujours pas les compétences, de base ou spécialisées, nécessaires à une intégration durable en emploi. L'autre enjeu majeur demeurait l'amélioration continue des services publics d'emploi, en fonction des besoins de la clientèle, en collaboration avec les partenaires du marché du travail qui réunit les représentants patronaux, syndicaux, du milieu de l'enseignement et des organismes communautaires.

Pour remédier à ces défis, le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS) a développé une politique d'intervention en matière de main-d'œuvre et d'emploi axée autour de six orientations stratégiques :

- approfondir la connaissance des déséquilibres du marché du travail tant quantitatifs que qualitatifs;
- contribuer à l'amélioration des compétences de la main-d'œuvre;
- accélérer l'insertion en emploi des personnes prêtes à intégrer le marché du travail;
- intervenir auprès des clientèles des programmes de l'assistance sociale, dont celles qui bénéficient du programme « Objectif Emploi », dans une perspective d'accompagnement vers l'emploi;
- favoriser l'insertion en emploi des personnes faisant partie de groupes sous-représentés sur le marché du travail; et,
- contribuer à structurer et à adapter la gestion des ressources humaines dans les entreprises, favorisant ainsi une amélioration de leur productivité.

Grâce à ces orientations, le MTESS entendait contribuer à l'amélioration du taux d'emploi de la population, par une intégration en emploi des personnes en situation de chômage, ainsi qu'à une amélioration de la productivité et de la capacité d'adaptation des entreprises.

3.2.6.1 Gestion fondée sur les résultats

Par l'entremise du MTESS, le Québec continue de miser sur son système de repérage, référence et rétroaction (3R), qui lui permet d'intervenir de façon proactive et précoce auprès des demandeurs de prestations d'assurance-emploi. Mis en place conjointement avec le gouvernement fédéral, et utilisé depuis 1999, le dispositif des 3R a démontré son efficacité au point où son implantation est actuellement en cours dans d'autres provinces et territoires. En vertu des nouvelles EDMT, ces derniers se sont d'ailleurs engagés à mettre en œuvre le dispositif des 3R avant le 1er avril 2020.

Le Québec travaille également en étroite collaboration avec des partenaires du marché du travail afin d'optimaliser ses services, ainsi que de répondre adéquatement et rapidement aux besoins du marché du travail. A titre d'exemple, en matière de planification, la Commission des partenaires du marché du travail, qui réunit des représentants patronaux, syndicaux, du milieu de l'enseignement et des organismes communautaires, collabore avec le ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale pour orienter les services publics d'emploi, afin qu'ils répondent aux besoins exprimés par l'ensemble des partenaires. Cette collaboration se matérialise par l'élaboration, d'un plan d'action annuel relatif aux services publics d'emploi.

3.2.6.2 Clients, interventions et dépenses

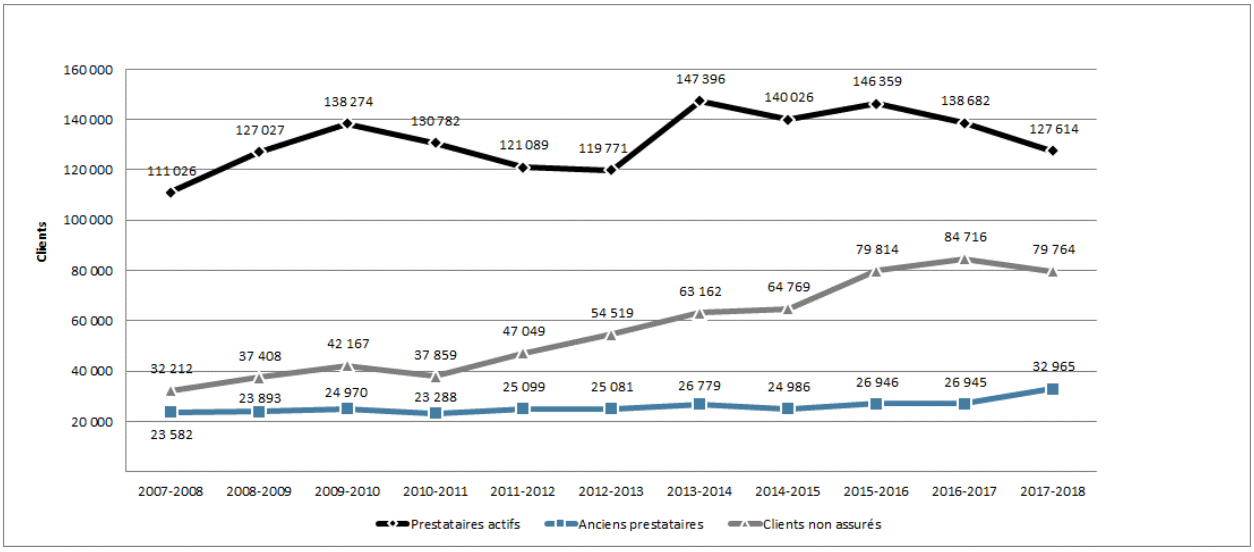
Le Québec a servi un nombre total de 240 343 clients (-4,0 %) au cours de l'EF1718. Le nombre de prestataires actifs (127 614) et celui des clients non assurés (79 764) ont baissé respectivement de 8,0 % et 5,8 %. Le nombre d'anciens prestataires (32 965) était en augmentation de 22,3 %. Bien qu'étant en baisse par rapport à l'exercice précédent (-2,3 points de pourcentage), la proportion des clients actifs (53,1%) par rapport au nombre total de clients servis restait la plus élevée de toutes les PEMS. Elle fût suivie par celle des clients non assurés (33,2 %), qui est restée à peu près stable (-0,7 point de pourcentage). La part des anciens prestataires (13,7 %) était en nette augmentation, soit 3,0 points de pourcentage.

Au cours l'EF1718, un nombre total de 305 693 interventions (-3,8 %) ont été réalisées au Québec. A 89,9 %, la proportion des SAE par rapport au nombre total d'interventions effectuées est restée stable d'une année à l'autre, tandis que celle des prestations d'emploi a quelque peu diminué pour atteindre 10,1 %.

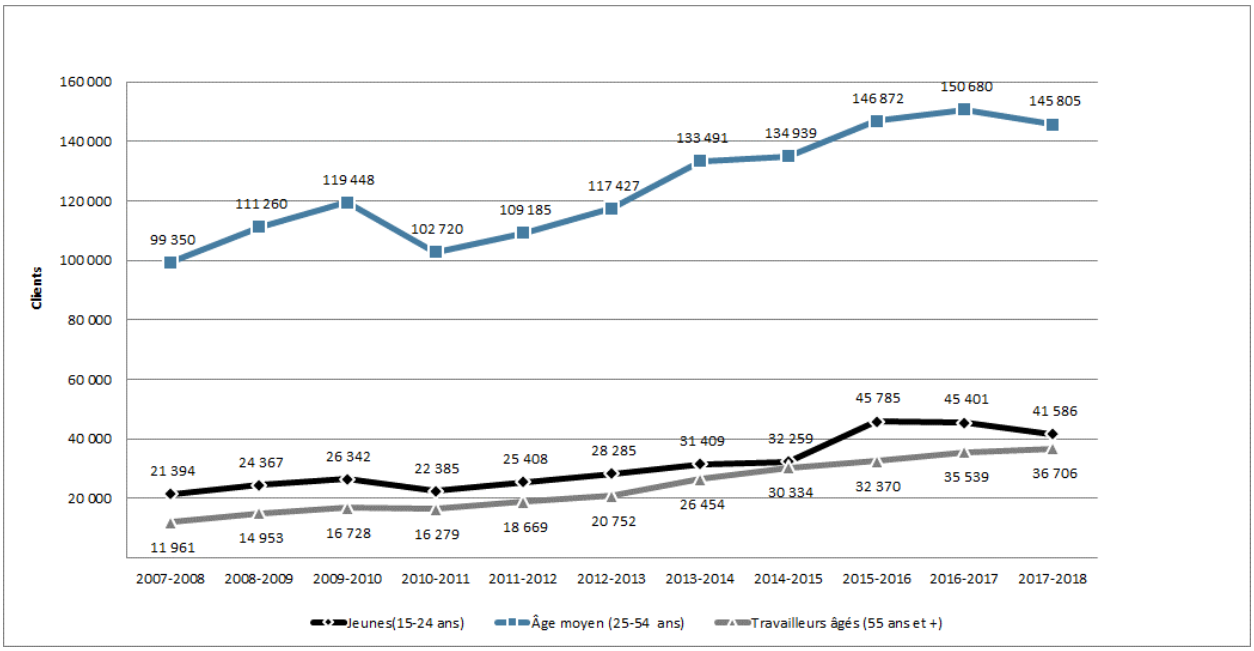
Au total, 68 794 clients d'assurance-emploi ont retrouvé du travail après avoir participé à un programme semblable aux PEMS. Ce chiffre est en augmentation de 3,4 % par rapport à celui de l'exercice précédent. Les prestations non versée d'assurance-emploi ont reculé de 2,0 %, pour atteindre 327,62 millions de dollars. Les dépenses totales liées aux PEMS ont diminué de 4,8 % pour atteindre 583,0 millions de dollars en FY1718[16].

[16] La part du Québec du financement additionnel annoncé dans le Budget de 2017 sous les EDMT, 34 millions de dollars, n'a pas été versée au Québec, puisque l'Entente modificatrice à l'Entente Canada-Québec n'était pas signée en date du 31 mars 2018.

Graphique 15 : Répartition des clients selon le type (2007-2008 à 2017-2018)



Graphique 16 : Répartition des clients selon le groupe d'âge (2007-2008 à 2017-2018)



Graphique 17 : Indicateurs de rendements clés (2007-2008 à 2017-2018)

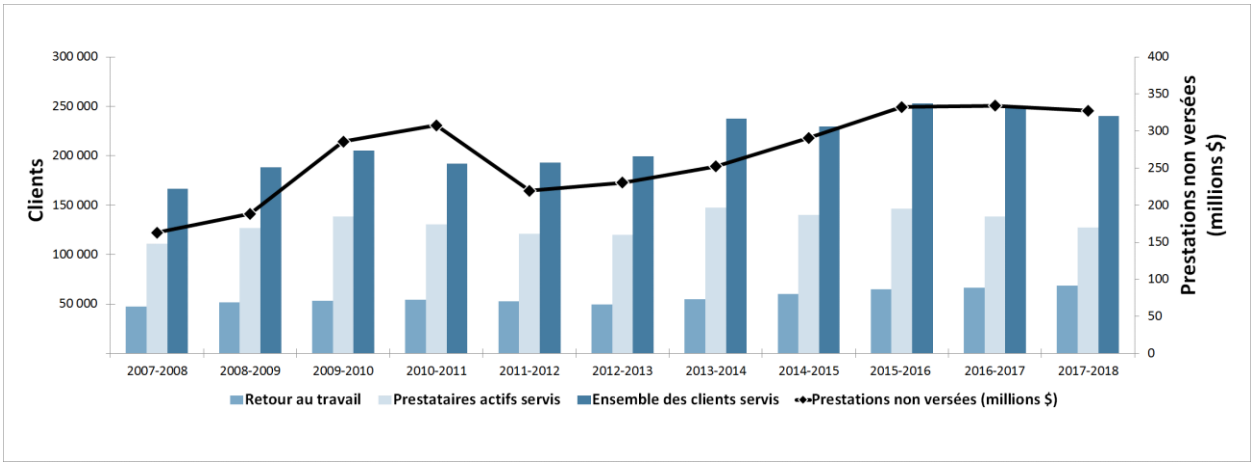


Table 11 – Québec – Programmes semblables aux PEMS, 2017-2018

		Interventions	Variation annuelle	Dépenses (en milliers de $)
Prestations d'emplois				
DC	Mesure de formation de la main-d'œuvre Projets de préparation à l'emploi	22 894	-12,1 %	231 736
SSC	Subventions salariales	6 452	-3,1 %	69 231
ATI	Mesure de soutien au travail indépendant	1 593	-10,2 %	22 850
SRC	Supplément de retour au travail	0	0	0
Mesures de soutien				
SAE	Information sur le marché du travail Service de placement Services d'aide et de recherche d'emploi	274 754	-3,0 %	148 782
PMT	Mesure Concertation pour l'emploi Mesure de formation de la main-d'œuvre à l'intention des entreprises	S.O.	S.O.	102 854
R et I	Stratégie de recherche et d'innovation	S.O.	S.O.	7 556

3.2.6.3 Prestations d'emploi

Le Québec a réalisé un total de 30 939 interventions en termes de prestations d'emploi, soit une diminution de 10,2 % d'une année à l'autre. Cette baisse est imputable aux chutes enregistrées au niveau de tous les types de prestations d'emplois. Le volet régulier du Développement des compétences (DC) (22 894), l'Aide au travail indépendant (ATI) (1 593), ainsi que les Subventions salariales ciblées (SSC) (6 452) ont respectivement baissé de 12,1 %, 10,2 % et de 3,1 %. En tout, la province a dépensé 323,8 millions de dollars (-5,7 %) pour les prestations d'emploi.

Pour l'EF1718, une bonification de l'EDMT de 8,2 millions de dollars a été octroyée pour l'industrie du bois d'œuvre. Proactif face aux défis de ce secteur visé par des droits compensateurs imposés par les États-Unis, le Québec a investi près de 11 millions de dollars dans ce secteur durant l'EF1718. Les dépenses se répartissent en financement spécifique (Projets économiques et Projets majeurs, Initiative ciblée pour les travailleurs âgés, Sylviculture et Soutien au travail autonome) pour 3,5 millions de dollars

et en mesures courantes pour 7,3 millions de dollars visant notamment à financer les initiatives de formation de la main-d'œuvre en entreprise. Ces formations en entreprises permettent d'aider les travailleurs à préserver leur participation à la population active, à acquérir des compétences pertinentes et à répondre aux besoins de la communauté et de leur employeur.

3.2.6.4 Mesures de soutien : services d'aide à l'emploi (SAE)

Durant l'EF1718, le nombre d'interventions au titre des SAE a diminué de 3,0 %, pour atteindre 274 754. Alors que les interventions liées aux services d'emploi (186 529) et aux services de groupe (15 985) ont reculé respectivement de 5,2 % et 13,0 %, celles appariées au counseling individuel (72 240) ont progressé de 5,9 %. Le Québec a dépensé un total de 148,8 millions de dollars (-4,9 %) pour le compte des SAE.

3.2.6.5 Autres mesures de soutien : PMT et R et I

Au cours de l'EF1718, le Québec a dépensé en tout 110,4 millions de dollars pour le compte des PMT et de la R et I; ce qui représente une baisse de 1,9 % par rapport à l'exercice fiscal précédent. Alors que les sommes accordées aux PMT, soit 102,9 millions de dollars, ont diminué de 7,9 %, celles attribuées à la R et I, d'un montant de 7,6 millions de dollars, ont connu une croissance exponentielle de 848,0 %, ce qui reflète le besoin du service public d'emploi d'adapter ses services aux besoins des personnes et des entreprises.

Patricia peut travailler grâce à un soutien spécialisé et adapté à sa situation d'handicap.

En raison de son handicap, Patricia a besoin de soutien pour initier son parcours vers l'emploi. Elle a pris la décision, en discutant avec une agente du bureau de Services Québec, d'aller rencontrer une intervenante de l'organisme spécialisé en employabilité auprès des personnes handicapées de sa région. Ensemble elles ont convenu d'un plan d'action adapté à ses besoins et à sa réalité afin de l'outiller adéquatement en vue de son intégration et de son maintien en emploi dans un domaine dans lequel elle souhaitait travailler. Après avoir participé à différentes activités pour parfaire ses compétences lui permettant de chercher et d'intégrer un emploi, Patricia a obtenu une entrevue d'embauche avec un employeur local. Après l'embauche, l'employeur a obtenu un soutien financier du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale du Québec afin de compenser les effets du handicap de Patricia sur son rendement et d'apporter les adaptations nécessaires à son poste de travail. Ce soutien, conjugué à l'accompagnement nécessaire de son intervenante a favorisé son intégration et son maintien en emploi.

3.2.7 Ontario

En 2017, le PIB réel de l'Ontario a augmenté de 2,8 % après avoir affiché une hausse de 2,3 % en 2016. Selon la moyenne des prévisions du secteur privé, la croissance économique de la province devrait enregistrer une hausse modérée d'environ 2,1 % en 2018.

Ontario : Faits saillants relatifs aux PEMS

Total de clients servis: 192 669

Clients de l'assurance-emploi	Clients non assurés
86 186 ↓	106 483 ↑

Interventions totales: 214 346

Type d'interventions	2017-2018	Variation annuelle
Prestations d'emploi	22 254	13,1 % ↓
Mesures de soutien: SAE	192 092	2,1 % ↑

Proportion relative des interventions

Type d'interventions	2017-2018	Variation annuelle (p. p.)
Prestations d'emploi	10,4 %	1,6 ↓
Mesures de soutien: SAE	89,6 %	1,6 ↑

Affectation: 615,1 millions de dollars

Dépenses totales	2017-2018 (million $)	Variation annuelle
Prestations d'emploi	146,7 $	14,1 % ↓
Mesures de soutien: SAE	324,5 $	3,4 % ↓
PMT et R et I	143,8 $	26,4 % ↑
Dépenses totales[1]	615,1 $	0,9 % ↓

Prestations non versées estimées (millions $)

2016-2017	2017-2018	Variation annuelle
262,66 $	233,15 $	11,2 % ↓

[1] Les chiffres étant arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué; les redressements comptables n'ont pas été pris en compte.

Au cours de l'EF1718, les conditions du marché du travail de l'Ontario étaient favorables. L'emploi a affiché une croissance de 131 100 (+1,9 %) et le taux de chômage a chuté, passant de 6,4 % à 5,8 %, ce qui représente une baisse de 0,6 point de pourcentage en glissement annuel. La croissance de l'emploi dans le secteur de la production des biens (+26 100; +1,8 %) a été menée par des gains dans la fabrication (+25 000; +3,3 %) et la construction (+10 100; +2,0 %), tandis que l'emploi a diminué au sein des industries suivantes : les services publics (-2 100; -4,1 %) et l'agriculture (-7 500; -10,0 %). Les gains d'emplois dans le secteur des services (+ 105 000; +1,9 %) étaient concentrés dans le transport et l'entreposage (+22 900; +7,0 %); les services professionnels, scientifiques et techniques (+36 700; +6,2 %); et le commerce (+46 900; +4,5 %); tandis que les industries des services aux entreprises, des services relatifs aux bâtiments et des autres services de soutien (-11 800; -3,6 %) et de l'information, de la culture et des loisirs (-5 000; -1,6 %) ont enregistré d'importantes pertes d'emplois.

Au cours de l'EF1718, le marché du travail de l'Ontario a fait face à une demande croissante de main-d'œuvre dans les professions hautement spécialisées, notamment à l'échelle des programmes d'apprentissage, des collèges et des universités. Cela a été reflété par des taux de postes vacants plus élevés dans les industries de la finance et des assurances; des services professionnels, scientifiques et techniques; et des soins de santé et de l'assistance sociale, ainsi que par une croissance de l'emploi dans les industries de la fabrication et de la construction.

La nature changeante du marché du travail attribuable à l'automatisation accrue des tâches routinières, les autres avancées technologiques et les emplois recherchés offrent des occasions permettant de s'assurer que les mesures de soutien appropriées sont disponibles pour maintenir une main-d'œuvre solide et hautement qualifiée, et d'améliorer les programmes.

Afin d'appuyer une économie novatrice, spécialisée et inclusive, la province a collaboré avec des partenaires du secteur public pour créer un système d'emploi et de formation plus uniforme, cohésif et axé sur le client afin d'améliorer l'expérience des travailleurs et des chercheurs d'emploi, et d'aider les Ontariens à se préparer aux emplois de l'avenir. Les initiatives mettaient l'accent sur l'emploi des jeunes, comprenaient une stratégie d'emploi pour les personnes handicapées et abordaient les enjeux locaux relatifs à la main-d'œuvre afin d'aider les employeurs à trouver les travailleurs possédant les compétences dont ils ont besoin. La province a aussi mis l'accent sur le renforcement des capacités à l'échelle du système et sur l'amélioration de la gamme actuelle de services et de programmes d'emploi et de formation afin de soutenir davantage la modernisation du système d'emploi et de formation axé sur les compétences de l'Ontario.

3.2.7.1 Gestion fondée sur les résultats

Au cours de l'EF1718, l'Ontario a rencontré des groupes représentant les employeurs qui appuient le développement de la main-d'œuvre ou qui y accordent la priorité. Ces séances de mobilisation comprenaient la Table de planification et de concertation provinciale, un forum composé d'employeurs, de représentants des études postsecondaires, de représentants de l'enseignement, de représentants syndicaux, de représentants du gouvernement et d'autres participants visant à discuter d'approches précises aux problèmes communs relatifs au développement des compétences et des talents.

L'Ontario a aussi rencontré des groupes d'employeurs précis, comme la Chambre de commerce de l'Ontario, et des chambres locales, comme la Chambre de commerce de la région de Toronto, afin de discuter de leurs priorités concernant les talents, du développement de la main-d'œuvre et des nouvelles approches pour échanger des points de vue. Les renseignements tirés de ces séances de mobilisation aident à orienter l'élaboration de politiques et de programmes dans la province.

Afin d'orienter la conception et l'élaboration du site Web sur le marché du travail de l'Ontario, le gouvernement provincial a organisé des groupes de discussion et des séances d'essais de convivialité avec des élèves du secondaire et des étudiants de niveau postsecondaire. Ces séances de mobilisation en personne ont fourni des renseignements utiles concernant le type d'information dont les étudiants ont besoin lorsqu'ils se préparent à travailler.

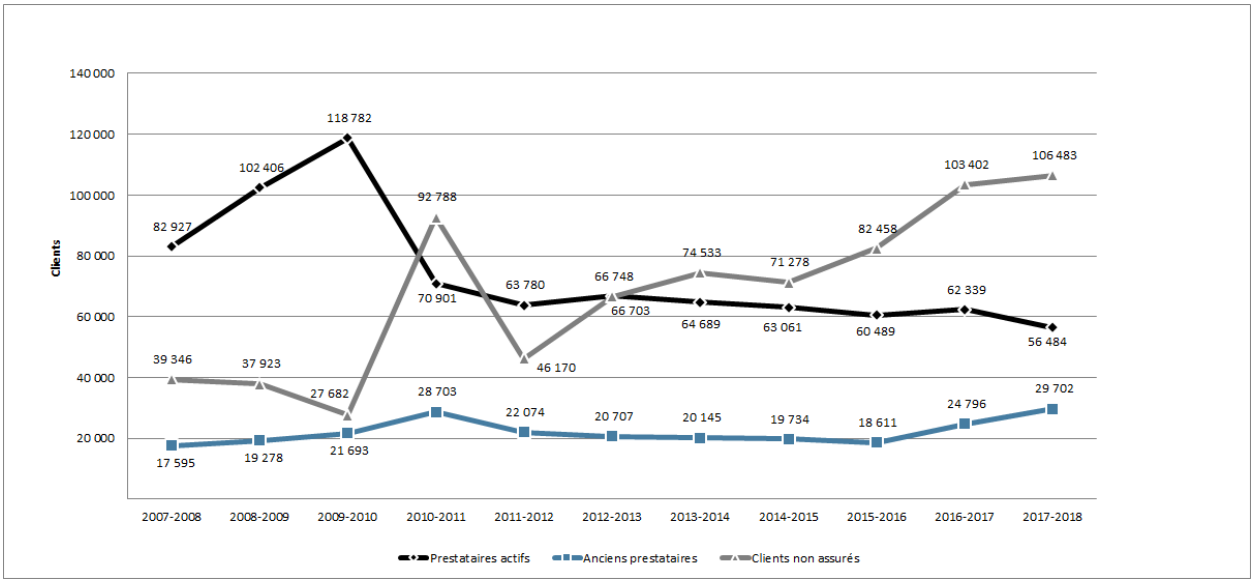
La nouvelle version du site Web d'information sur le marché du travail comprend un sondage en ligne qui sollicite une rétroaction directement des véritables utilisateurs du site Web. Ce sondage a permis au gouvernement de l'Ontario de recueillir des données démographiques sur les utilisateurs du site tout en utilisant leur rétroaction pour cerner et prioriser l'élaboration de nouvelles caractéristiques, données et fonctions grâce à une mise à jour continue du site Web.

3.2.7.2 Clients, interventions et dépenses

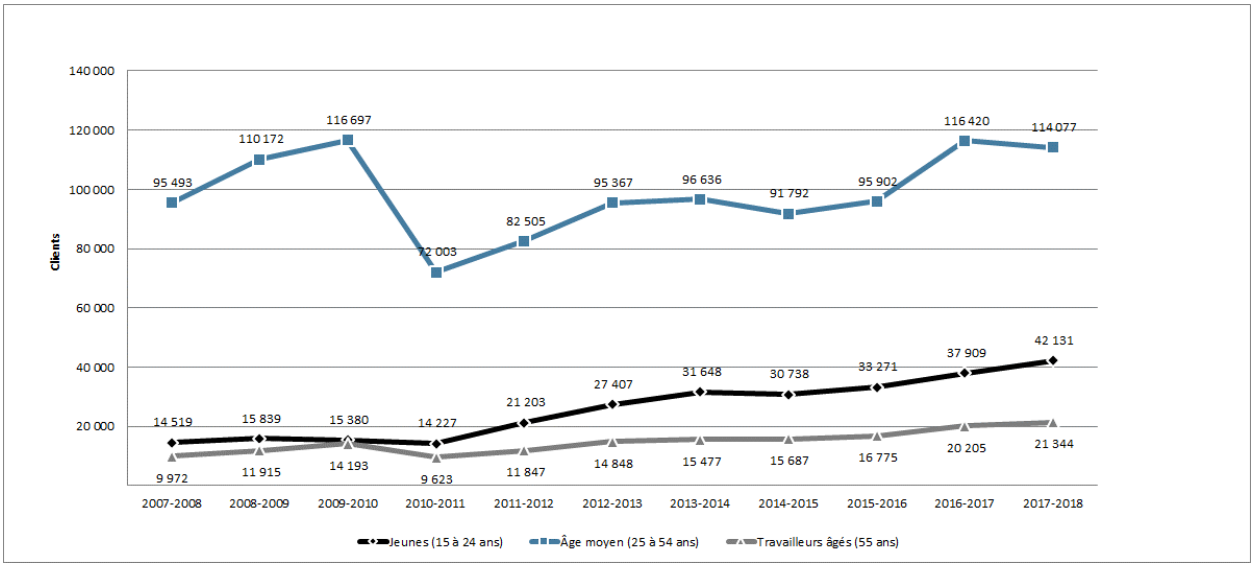
Pour une troisième année consécutive, l'Ontario a servi un nombre croissant de clients, totalisant 192 669 au cours de l'EF1718, ce qui représente une hausse de 1,1 % d'une année à l'autre. La baisse du nombre de prestataires actifs (-5 855; -9,4 %) a été plus que compensée par la hausse du nombre d'anciens prestataires (+4 906; +19,8 %) et de clients non assurés (+3 081; +3,0 %). La part de chaque type de clients relativement au nombre total de clients servis a suivi une direction semblable, les prestataires actifs (29,3 %) chutant de 3,4 points de pourcentage, et les anciens prestataires (15,4 %) et les clients non assurés (55,3 %) affichant des hausses de 2,4 et 1,0 points de pourcentage, respectivement.

Au cours de l'EF1718, l'Ontario a réalisé un total de 214 346 (-0,3 %) interventions semblables aux PEMS. Pour une sixième année consécutive, la proportion des SAE relativement au nombre total d'interventions semblables aux PEMS a augmenté, atteignant 89,6 % (+1,6 point de pourcentage). Dans l'ensemble, un total de 39 678 (+7,1 %) clients de l'a.-e. sont retournés au travail et le montant des prestations non versées (-11,2 %) a diminué, passant de 262,66 millions de dollars à 233,15 millions de dollars. Se chiffrant à 615,1 millions de dollars, les dépenses liées aux PEMS de l'Ontario sont demeurées relativement stables (-0,9 %) d'une année à l'autre. Ce montant comprend 40,1 millions de dollars reçus par la province dans le cadre de l'investissement supplémentaire (125 millions de dollars) destiné au financement des EDMT annoncé dans le budget de 2017.

Graphique 18 – Répartition des clients des PEMS selon le type, 2007-2008 à 2017-2018



Graphique 19 – Répartition des clients des PEMS selon le groupe d'âge, 2007-2008 à 2017-2018



Graphique 20 – Indicateurs de rendement clés, 2007-2008 à 2017-2018

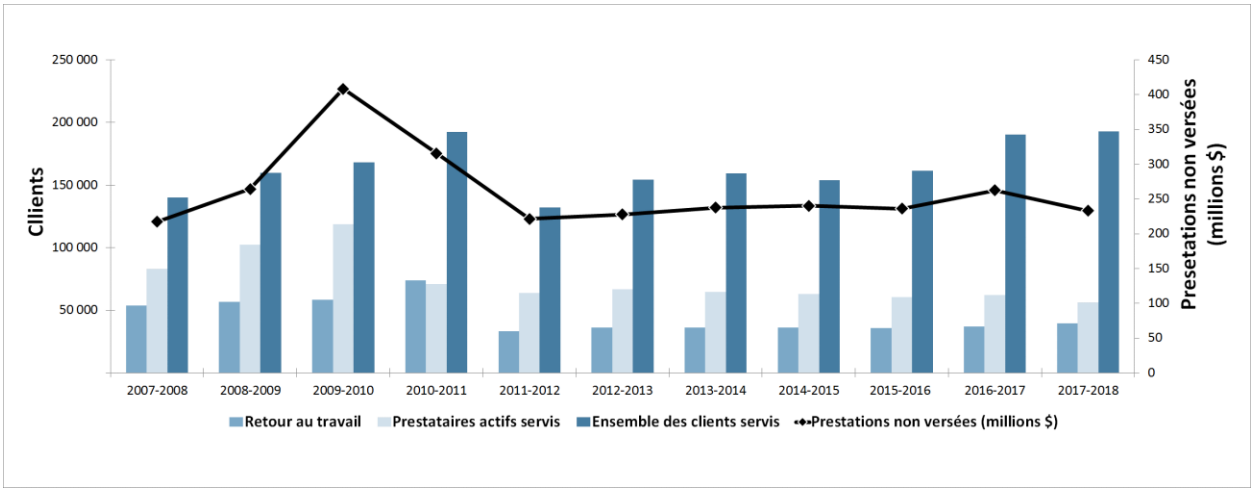


Tableau 12 – Ontario : Programmes semblables aux PEMS, 2017-2018

		Interventions	Variation annuelle	Dépenses (milliers $)
Prestations d'emploi				
DC (régulier) DC (apprentis)	Deuxième carrière Développement des compétences – apprentis	4 694 15 360	-25,9 % -6,3 %	141 494
SSC	Services s'emploi - Placement avec mesures incitatives	2 039	-23,1 %	3 429
ATI	Prestations pour travail indépendant en Ontario	0	S.O.	0
PCE	Partenariats pour la création d'emplois en Ontario	161	-30,6 %	1 825
Mesures de soutien				
SAE	Services d'aide à l'emploi de l'Ontario – Services d'emploi	192 092	+2,1 %	324 522
PMT	Partenariats du marché du travail de l'Ontario	S.O.	S.O.	28 295
R et I	Recherche et innovation	S.O.	S.O.	115 488

3.2.7.3 Prestations d'emploi

Pour une septième année consécutive, le nombre d'interventions liées aux prestations d'emploi en Ontario a diminué, totalisant 22 254 (-13,1 %) au cours de l'EF1718. Tous les types de prestations ont chuté : SSC (-613; -23,1 %), PCE (-71; -30,6 %), volet régulier du DC (-1 643; -25,9 %), et volet des apprentis du DC (-1 034; -6,3 %). En outre, aucune intervention liée à l'ATI n'a été réalisée pour une deuxième année consécutive. Avec une proportion de 90,1 % de toutes les prestations d'emploi, le développement des compétences est demeuré le type de prestations le plus utilisé. Cependant, la part du volet régulier du DC relativement au nombre total d'interventions liées aux prestations d'emploi a diminué de 3,6 points de pourcentages pour atteindre 21,1 %, tandis que le volet apprentis du DC (69,0 %) a augmenté de 5,0 %. L'Ontario a investi 146,7 millions de dollars dans les prestations d'emploi, ce qui représente une baisse de 14,1 % d'une année à l'autre principalement attribuable au déclin enregistré dans les programmes du volet régulier du DC.

3.2.7.4 Mesures de soutien : SAE

En Ontario, le nombre d'interventions liées aux SAE a augmenté pour une troisième année consécutive, se chiffrant à 192 092 (+2,1 %) au cours de l'EF1718. Le counseling individuel est demeuré le seul type d'intervention liée aux SAE réalisée. Les dépenses totales liées aux SAE ont chuté, passant de 336,0 millions de dollars à 324,5 millions de dollars, ce qui représente une baisse de 3,4 % d'une année à l'autre.

3.2.7.5 Autres mesures de soutien

Le financement pour la R et I a augmenté pour une sixième année consécutive, totalisant 115,5 millions de dollars (+20,7 %) au cours de l'EF1718. De plus, les dépenses totales pour les PMT se sont accrues de 57,0 % pour atteindre 28,3 millions de dollars.

L'Ontario a utilisé les fonds supplémentaires pour élargir les activités de R et I visant à cerner de meilleures façons d'aider les chercheurs d'emploi à se préparer au travail et à conserver un emploi, et à participer de manière productive à la population active.

Au cours de l'EF1718, l'Ontario a lancé un certain nombre d'initiatives et de projets pilotes à durée limitée au titre des mesures de soutien à la R et I. Ces initiatives et projets comprennent des activités visant à :

- améliorer les occasions d'apprentissage par l'expérience par l'entremise du fonds Prêt à l'emploi (présenté au T1) et les projets relatifs à l'apprentissage par l'expérience pour les adultes;
- améliorer l'accessibilité et la disponibilité de l'information sur le marché du travail en apportant des améliorations au site Web sur le marché du travail de l'Ontario et en comblant les lacunes dans l'analyse des professions, des demandes du marché du travail et des nouvelles exigences en matière de compétences;
- harmoniser le développement des compétences, en plus de la formation, avec les demandes de l'économie. Par exemple :
    - le Fonds catalyseur pour les compétences soutient, pour une durée pouvant atteindre deux ans, les projets et les projets pilotes - nouveaux ou déjà en cours - de grande importance pour les priorités du développement d'une main-d'œuvre hautement qualifiée, par l'entremise d'un appel de propositions ouvert et concurrentiel;
    - le projet pilote des compétences essentielles en contexte met à l'essai un modèle visant à intégrer la formation axée sur les compétences de base aux formations techniques propres à une profession;
    - les programmes Mitacs-Accélération et AvantageTalent mettent l'accent sur le perfectionnement professionnel par l'entremise de nouveaux liens de recherche, ainsi que de nouvelles expériences et de formations axées sur les compétences professionnelles;
    - le projet pilote Lynda.com offre aux étudiants de niveau postsecondaire, aux professeurs et aux membres du personnel un accès gratuit à une plateforme d'apprentissage en ligne afin de les aider à acquérir des compétences relatives aux affaires, aux logiciels, à la technologie et à la création pour réaliser des objectifs personnels et professionnels.
- offrir une formation personnalisée visant à répondre aux besoins des employeurs en matière de perfectionnement de la main-d'œuvre et d'appuyer les travailleurs par l'entremise du programme d'amélioration des compétences chez les Autochtones, de la Subvention pour l'emploi Canada-Ontario et de Compétences+ Ontario.

Principal programme d'innovation – fonds Prêt à l'emploi

Lancé en 2017-2018, le fonds Prêt à l'emploi aide les employeurs, les collèges et les universités bénéficiant d'une aide publique, et d'autres organismes (comme les associations industrielles et les organismes sans but lucratif) à créer des occasions d'apprentissage par l'expérience pour les étudiants de niveau postsecondaire et les nouveaux diplômés.

L'apprentissage par expérience est un « apprentissage pratique » dans un lieu de travail réel ou simulé qui aide à préparer les étudiants et les nouveaux diplômés pour leur transition vers le marché du travail tout en aidant les employeurs à accéder à de nouveaux talents qui possèdent les compétences dont ils ont besoin pour passer à l'action.

Les projets financés au titre des multiples volets du programme abordent les priorités suivantes :

- l'élaboration et l'élargissement de partenariats novateurs et durables entre les employeurs, les collèges et les universités, et les autres organismes qui créent de nouvelles occasions d'apprentissage par l'expérience;
- l'appui des nouveaux diplômés grâce à des stages ou des expériences semblables, à la création programmes d'études visant le développement de compétences professionnelles ou à la sensibilisation des employeurs afin qu'ils créent des occasions d'emploi;
- le renforcement de la capacité des collèges et des universités qui bénéficient d'une aide publique à créer de nouvelles occasions d'apprentissage par l'expérience, tout en mettant l'accent sur la mobilisation des employeurs.

Durant les deux premières années, plus de 70 000 nouvelles occasions nettes devraient être créées dans le cadre du programme pour les étudiants et les nouveaux diplômés. Ces occasions seront offertes dans une vaste gamme de formats, notamment des programmes coopératifs et des stages pratiques, des projets parrainés par l'industrie et des projets-cadres, des ateliers et des incubateurs, ainsi que des travaux sur le campus, des simulations du milieu de travail et des programmes préparatoires dans les cours postsecondaires. À l'échelle des établissements, un accent important est mis sur la sensibilisation et le soutien des employeurs, et sur la création d'attestations extrascolaires qui permettent aux étudiants de créer un portefeuille d'expériences et de promouvoir leurs compétences auprès des employeurs.

Simultanément, le fonds finance plusieurs projets axés sur les industries et les employeurs. Par exemple, la Chambre de commerce du grand Kitchener-Waterloo collabore avec les petites entreprises afin de créer des occasions dans la fabrication, le Conseil des technologies de l'information et des communications crée des stages pratiques qui exposent les diplômés à la cybersécurité, à l'informatique en nuage et à la technologie financière, et l'Ontario Bioscience Innovation Organization crée des occasions afin de donner aux diplômés des domaines des STGM de l'expérience dans un environnement commercial et leur permettre d'acquérir des compétences en gestion.

Histoire à succès – Achat de places de formation

Bonjour, je m'appelle Bailey,

Je suis une apprentie en plomberie de 5e année chez local 46. J'aimerais parler un peu de ce qui m'a amené à m'intéresser à la plomberie. Comme bien des gens, certains membres de ma famille pratiquent un métier, mais ce n'était pas l'influence de mon père ou d'un de mes oncles qui a suscité mon intérêt. C'était plutôt ma sœur, qui est monteuse d'appareils de chauffage certifiée, qui m'a encouragé parce que non seulement je serais physiquement en mesure de faire ce travail, mais je pourrais aussi l'aimer. Je me suis jointe à mon syndicat à l'été 2011. Après une semaine de formation sur la sécurité, on m'a envoyé travailler dans le secteur des tours d'habitation. J'étais la première femme à travailler pour l'entreprise donc, naturellement, j'ai dû faire face à plusieurs obstacles. Je me suis fixé comme objectif de modifier les idées préconçues qu'avaient certains hommes concernant les femmes dans la construction. Avec beaucoup de travail, de détermination et de soutien d'autres femmes dans les métiers, j'ai eu l'impression d'avoir réalisé mon objectif.

Je suis des cours à l'installation de formation de local 46. Au fil des ans, j'ai eu des instructeurs et des mentors très intelligents qui ont notre industrie à cœur et s'assurent que nos membres soient formés aussi bien que possible. Ils ont participé à des projets incroyables qui ont façonné Toronto en cette magnifique ville que nous voyons aujourd'hui. Durant la courte période pendant laquelle j'ai été une apprentie, j'ai travaillé sur deux hôpitaux, le BMO Field, la gare Union, le quartier général [de la police provinciale de l'Ontario] et beaucoup d'autres projets fantastiques. J'ai rencontré un grand nombre de personnes merveilleuses et appris plusieurs leçons précieuses en cours de route. Grâce à l'éducation de qualité que j'ai reçue à l'école de métiers, et aux connaissances et à l'expérience de nos compagnons, contremaîtres et instructeurs, j'ai obtenu la confiance et les compétences nécessaires pour savoir sans l'ombre d'un doute que ce métier est ma passion.

3.2.8 Manitoba

La croissance du PIB réel du Manitoba a atteint 3,2 % en 2017, après avoir augmenté de 1,6 % en 2016. L'économie provinciale devrait croître d'environ 2,0 % en 2018.

Manitoba : Faits saillants relatifs aux PEMS

Total de clients servis: 24 800

Clients de l'assurance-emploi	Clients non assurés
12 521 ↓	12 279 ↓

Interventions totales: 59 470

Type d'interventions	2017-2018	Variation annuelle
Prestations d'emploi	6 226	3,8 % ↓
Mesures de soutien: SAE	53 244	2,6 % ↑

Proportion relative des interventions

Type d'interventions	2017-2018	Variation annuelle (p. p.)
Prestations d'emploi	10,5 %	0,6 ↓
Mesures de soutien: SAE	89,5 %	0,6 ↑

Affectation: 46,4 millions de dollars

Dépenses totales	2017-2018 (million $)	Variation annuelle
Prestations d'emploi	28,8 $	1,8 % ↑
Mesures de soutien: SAE	9,8 $	15,9 % ↓
PMT et R et I	7,8 $	23,3 % ↑
Dépenses totales[1]	46,4 $	0,3 % ↑

Prestations non versées estimées (millions $)

2016-2017	2017-2018	Variation annuelle
46,59 $	41,31 $	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.

Au cours de l'EF1718, le taux de chômage du Manitoba a diminué de 0,6 point de pourcentage d'une année à l'autre pour atteindre 5,5 %. Comparativement à l'EF1617, l'emploi dans la province a augmenté de 9 800. Bien que l'emploi ait légèrement chuté dans le secteur de la production des biens (-900; -0,6 %), entraîné par des pertes dans l'industrie des services publics (-1 400; -13,8 %), l'emploi dans le secteur des services a rebondi par rapport à l'EF1617 (+10 700; 2,2 %), affichant des gains dans toutes les industries sauf les administrations publiques.

Au cours de l'EF1718, le Manitoba a poursuivi ses efforts pour améliorer la participation des personnes les plus éloignées du marché du travail, principalement les Autochtones, les personnes handicapées, les nouveaux arrivants, les jeunes qui quittent la prise en charge et les personnes qui risquent de dépendre d'une aide sociale à long terme. Le Manitoba a fait progresser ces travaux par l'entremise de plusieurs programmes qui offrent des formations axées sur les compétences essentielles et générales, ainsi que des formations axées sur l'alphabétisation, l'éducation les compétences professionnelles et des mesures de soutien à l'emploi. L'un des autres enjeux et priorités relatifs au marché du travail que la province

souhaite aborder est celui de s'assurer que les besoins des employeurs soient respectés grâce à l'offre d'une main-d'œuvre qualifiée. Les employeurs ont indiqué que la formation axée sur les compétences essentielles était la première étape à suivre pour préparer les employés au marché du travail en leur permettant d'acquérir des compétences interpersonnelles et de communication, une éthique de travail, une étiquette de travail et une gamme de compétences liées à l'emploi qui entraîneront une productivité accrue. Cela a été répété dans une réponse à l'Enquête sur les conditions d'affaires et de travail du Bureau des statistiques du Manitoba. Lorsque les entreprises ont été interrogées sur les enjeux propres à la main-d'œuvre, 55,6 % d'entre elles ont répondu qu'elles avaient de la difficulté à recruter une main-d'œuvre qualifiée.

3.2.8.1 Gestion fondée sur les résultats

En janvier 2018, le ministère de l'Éducation et de la Formation a organisé un sommet de trois jours sur la littératie et la numératie qui a attiré plus de 700 Manitobains des quatre coins de la province. Les participants inscrits comprenaient des membres du monde des affaires ainsi que d'autres représentants de groupes d'intervenants, notamment des représentants des établissements d'apprentissage préscolaire, d'enseignement primaire et secondaire, et d'enseignement postsecondaire, ainsi que des représentants de groupes communautaires et du gouvernement.

Le ministère a organisé une série de tables rondes d'une journée sur l'éducation des Autochtones dans l'ensemble de la province afin de renforcer les résultats des jeunes et des adultes autochtones. Chaque table ronde était composée de représentants de divers groupes d'intervenants, notamment des parents, des éducateurs, des employeurs, des organismes communautaires et d'autres groupes présentant un intérêt pour l'éducation et les résultats en matière d'emploi des familles et des collectivités autochtones du Manitoba.

Le but du programme de recherche et d'innovation du Manitoba est de combler l'écart entre la recherche et la pratique, appuyant le fondement pour l'élaboration de nouveaux programmes, politiques et services, et pour réviser ceux qui existent déjà. Cet objectif offre une base qui permet au Manitoba d'améliorer continuellement sa compréhension de ce qui fonctionne et pour qui cela fonctionne, et de favoriser l'innovation continue de la conception et de la prestation des programmes.

Les objectifs du programme de recherche et d'innovation du Manitoba sont :

- d'appuyer les activités qui traitent des questions de politique et de programme ou des questions de recherche relatives aux priorités du Manitoba;
- de concevoir des projets pratiques ou d'effectuer de la recherche concernant ces projets, et de cerner des façons novatrices et améliorées d'aider les personnes à se préparer à l'emploi, à retourner au travail ou à trouver ou conserver un emploi durable;
- de renforcer et de promouvoir le développement du marché du travail provincial ou régional.

Le Manitoba utilise le programme de recherche et d'innovation pour financer les études de recherche, le développement des données ou de l'information, et les évaluations de programmes et de projets.

Ci-dessous se trouvent des exemples des stratégies et des approches du Manitoba utilisant les mesures de soutien de la recherche et de l'innovation R et I.

- Determinants for Mental Well-Being of Refugees and Newcomers: Considerations for Economic and Social Integration (Déterminants de la santé mentale des réfugiés et des nouveaux arrivants : considérations pour l'intégration économique et sociale).
- L'élaboration de manuels et de guides de formation qui seront utilisés par d'autres fournisseurs de services. Le programme Momentum Now est financé conjointement par le Canada.
- Évaluation de Manitoba Works!, un modèle qui combine un développement intensif de l'employabilité avec une expérience de travail pratique. Les conclusions de l'évaluation longitudinale suggèrent que le recours à l'assistance sociale a fortement diminué chez les personnes ayant participé à Manitoba Works! comparativement aux participants qui ont accédé à des services d'emploi génériques.
- Évaluation de l'entrevue motivationnelle, une approche novatrice axée sur le client qui met l'accent sur le renforcement de la motivation afin de favoriser les changements individuels et les transitions vers l'emploi. Les conclusions de la recherche sont positives et indiquent que l'entrevue motivationnelle est un outil important pour appuyer les clients les plus éloignés du marché du travail.
- Validation du nouvel outil d'évaluation des emplois et formations du Manitoba pour déterminer si un client est prêt à poursuivre le développement de ses compétences et obtenir un emploi.

Au cours des dernières années, le Manitoba a mis en place un nouveau cadre d'évaluation commun soutenu par l'outil normalisé d'évaluation de la préparation à l'emploi et à la formation. Le Manitoba a incorporé un angle des compétences essentielles à son cadre d'évaluation afin de cerner des renseignements essentiels concernant les besoins en matière de service à la clientèle d'une personne. Cette réponse du service est conçue pour mieux cerner les forces, la préparation à l'emploi, et les besoins en matière de services des clients avant l'élaboration d'un plan d'emploi, ce qui permet d'améliorer la prestation d'un continuum de services.

En mars 2018, le Manitoba a mis à l'essai le nouveau Email Communication Management System (ECMS). Ce système permet aux chargés de dossiers de communiquer directement avec le client par courriel. Lorsque l'adresse courriel d'un client est validée et activée dans l'ECMS, celui-ci reçoit du courrier électronique de la part de son chargé de dossier, notamment des avis de paiement électroniques (permettant au Manitoba d'économiser des milliers de dollars en papiers et en étampes) et un formulaire électronique de fermeture de cas. Ce formulaire électronique de fermeture de cas reflète l'information de suivi requise pour clore le dossier d'un client dans le système de gestion de cas intégré du Manitoba. Le client peut désormais soumettre par courriel l'information concernant la fermeture de son dossier à son chargé de dossier et aviser celui-ci s'il a besoin de services supplémentaires d'un Centre d'emploi et de développement des compétences du Manitoba.

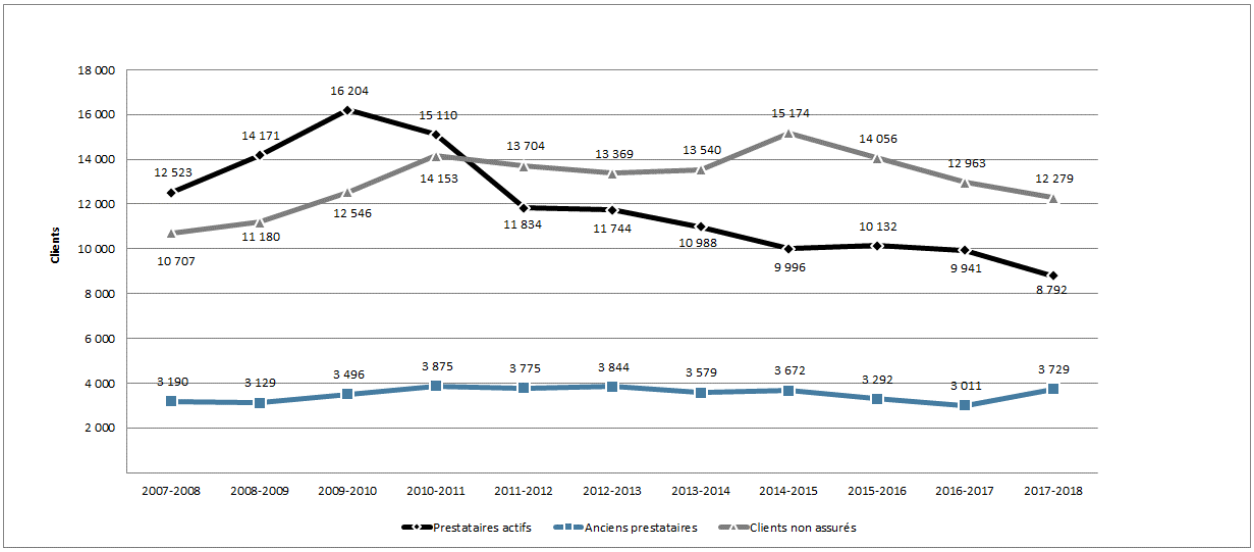
3.2.8.2 Clients, interventions et dépenses

Au cours de l'EF1718, le Manitoba a servi un total de 24 800 clients, ce qui représente une baisse de 4,3 % d'une année à l'autre. Le nombre de prestataires actifs (8 792) et de clients non assurés (12 279) a diminué de 11,6 % et 5,3 %, respectivement, tandis que le nombre d'anciens prestataires (3 729) a augmenté de 23,8 %.

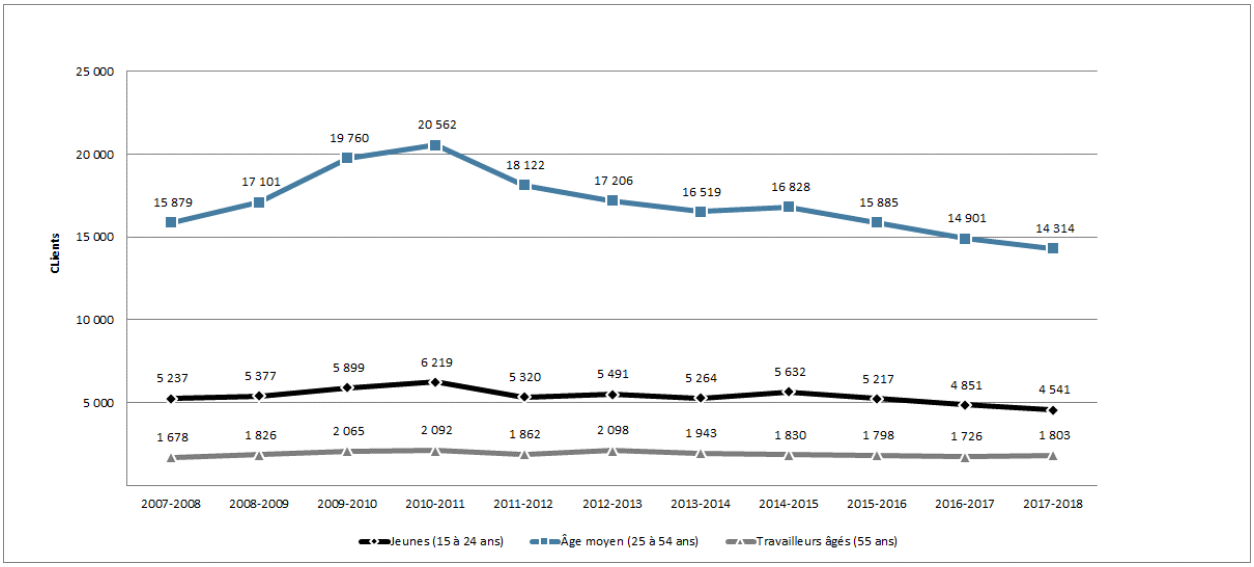
En ce qui concerne leurs proportions par rapport à tous les clients, les prestataires actifs (35,5 %; -2,9 points de pourcentage) et les clients non assurés (49,5 %; -0,5 point de pourcentage) ont enregistré une baisse, tandis que les anciens prestataires ont affiché des gains (15,0 %; +3,4 points de pourcentage).

Dans l'ensemble, le Manitoba a réalisé un total de 59 470 interventions au cours de l'EF1718, ce qui représente une hausse de 1,9 % par rapport à l'EF1617. Les prestations d'emploi représentaient 10,5 % de toutes les interventions, affichant une baisse de 0,6 point de pourcentage d'une année à l'autre (11,1 % au cours de l'EF1617). En outre, 4 505 clients de l'a.-e. sont retournés au travail, soit une baisse de 31,4 % en glissement annuel. Le montant des prestations non versées totalisait 41,3 millions de dollars (une baisse de 11,3 % d'une année à l'autre). Les dépenses totales liées aux PEMS (46,4 millions de dollars) sont demeurées relativement stables (+0,3 %) par rapport à l'année dernière et comprennent une enveloppe de 3,6 millions de dollars reçue par la province tirée de l'investissement de 125 millions de dollars supplémentaires destinés aux EDMT annoncé dans le budget de 2017.

Graphique 21 – Répartition des clients des PEMS selon le type, 2007-2008 à 2017-2018



Graphique 22 – Répartition des PEMS selon le groupe d'âge, 2007-2008 à 2017-2018



Graphique 23 – Indicateurs de rendement clés, 2007-2008 à 2017-2018

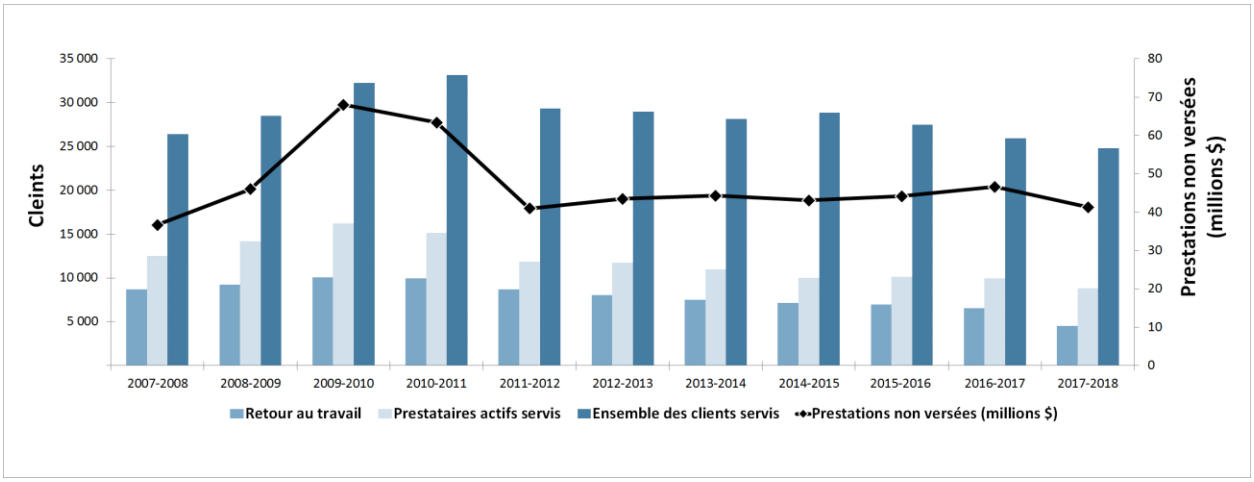


Tableau 13 – Manitoba : Programmes semblables aux PEMS, 2017-2018

		Interventions	Variation annuelle	Dépenses (milliers $)
Prestations d'emploi				
DC (régulier) DC (apprentis)	Développement des compétences Développement des compétences – apprentis	1 978 3 901	-3,2 % -6,4 %	25 972
SSC	Subventions salariales	36	+20,0 %	209
ATI	Aide au travail indépendant	133	+1,5 %	1 341
PCE	Partenariats pour l'emploi	178	+72,8 %	1 260
Mesures de soutien				
SAE	Services d'aide à l'emploi	53 244	+2,6 %	9 776
PMT	Partenariats du marché du travail	S.O.	S.O.	5 680
R et I	Recherche et innovation	S.O.	S.O.	2 165

3.2.8.3 Prestations d'emploi

Les interventions liées aux prestations d'emploi au Manitoba ont diminué de 3,8 % pour atteindre 6 226 au cours de l'EF1718 en raison des pertes enregistrées dans le volet régulier du DC (-65; -3,2 %) et le volet apprentis du DC (-265; -6,4 %). D'un autre côté, les SSC (+6), l'ATI (+2) et les PCE (+75) ont affiché une hausse de 20.0 %, 1,5 % et 72,8 %, respectivement. Le Manitoba a dépensé un total de 28,8 millions de dollars (+1,8 %) pour les prestations d'emploi.

3.2.8.4 Mesures de soutien : SAE

Au cours de l'EF1718, les interventions liées aux SAE au Manitoba ont augmenté de 2,6 % d'une année à l'autre pour atteindre 53 244. Les services d'emploi, qui représentaient la plus grande proportion de toutes les interventions liées aux SAE (64,1 %), ont augmenté de 4,5 % pour atteindre 34 140, tandis que le counseling individuel (-81; -0,4 %) est demeuré relativement stable. Les dépenses totales pour les SAE ont chuté, passant de 11,6 millions de dollars à 9,8 millions de dollars, ce qui représente une baisse de 15,9 % d'une année à l'autre.

3.2.8.5 Autres mesures de soutien : PMT et R et I

Au cours de l'EF1718, les dépenses totales accordées par le Manitoba pour les PMT et la R et I ont augmenté de 23,3 % pour se chiffrer à 7,8 millions de dollars. Les dépenses de la province pour les PMT ($5,7 millions de dollars) et la R et I (2,2 millions de dollars) se sont accrues de 8,2 % et 93,9 %, respectivement.

Le programme de développement des compétences du Manitoba soutient les personnes admissibles pendant qu'ils participent à une formation axée sur les compétences ou à un programme de perfectionnement requis pour obtenir un emploi.

Marie est une professionnelle formée à l'étranger qui est venue à un Centre d'emploi et de développement des compétences du Manitoba en avril 2017 pour obtenir de l'aide financière afin de terminer ses études et d'acquérir de l'expérience de travail au Canada. Durant ses études, elle a occupé un certain nombre d'emplois transitoires et a acquis de l'expérience de travail canadienne par l'entremise d'un stage non rémunéré. Elle a réussi les divers examens requis pour devenir pharmacienne autorisée au Manitoba. Marie est devenue pharmacienne autorisée en septembre 2018!

Le programme de partenariats pour l'emploi du Manitoba appuie les secteurs industriels, les employeurs, la collectivité et les autres organismes afin de répondre aux besoins en matière de développement de la main-d'œuvre tout en aidant les personnes admissibles à obtenir un emploi durable.

Jasmine, une mère célibataire de trois enfants, occupait un emploi au salaire minimum dans un restaurant tout en terminant ses études secondaires en tant qu'étudiante adulte. Après avoir reçu des encouragements des membres de sa famille qui étaient dans les métiers, elle a communiqué avec le Winnipeg Industrial Skills Training Centre. Depuis le début, il était évident que Jasmine s'investissait pleinement afin de faire de son occasion de formation un nouveau succès. Elle a obtenu une moyenne de 96 % en soudure et une moyenne de 91 % en fabrication. Après seulement le deuxième jour de son expérience de travail, on lui a offert un emploi à temps plein à une entreprise de fabrication de produits en métal.

3.2.9 Saskatchewan

En 2017, le PIB réel de la Saskatchewan avait augmenté de 2,2 %, après avoir chuté durant deux années consécutives (-0,4 % en 2016 et -0,9 % en 2015). La hausse de la production de pétrole et de gaz a largement contribué à la croissance en 2017. En 2018, le PIB réel devrait croître d'environ 1,8 %.

Saskatchewan : Faits saillants relatifs aux PEMS

Total de clients servis: 18 633

Clients de l'assurance-emploi	Clients non assurés
13 598 ↓	5 035 ↑

Interventions totales: 23 807

Type d'interventions	2017-2018	Variation annuelle
Prestations d'emploi	12 438	83,5 % ↑
Mesures de soutien: SAE	11 369	14,8 % ↓

Proportion relative des interventions

Type d'interventions	2017-2018	Variation annuelle (p. p.)
Prestations d'emploi	52,2 %	18,5 ↑
Mesures de soutien: SAE	47,8 %	18,5 ↓

Affectation: 38,4 millions de dollars

Dépenses totales	2017-2018 (million $)	Variation annuelle
Prestations d'emploi	31,1 $	1,7 % ↓
Mesures de soutien: SAE	5,4 $	25,0 % ↑
PMT et R et I	1,9 $	18,4 % ↑
Dépenses totales[1]	38,4 $	2,2 % ↑

Prestations non versées estimées (millions $)

2016-2017	2017-2018	Variation annuelle
74,73 $	50,38 $	32,6 % ↓

[1] Les chiffres étant arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué; les redressements comptables n'ont pas été pris en compte.

L'emploi en Saskatchewan est demeuré relativement stable (-1 800; -0,3 %), même si le taux de chômage a chuté, passant de 6,4 % à 6,1 % en raison de la baisse de la participation au marché du travail. Dans l'ensemble, le secteur de la production des biens (-3 200; -2,2 %) a enregistré des pertes au sein de toutes les industries à l'exception de la fabrication (+1 700; +6,2 %), tandis que l'emploi dans le secteur des services a affiché des gains de 1 400 (+0,3 %).

Au cours de l'EF1718, certains secteurs et certaines régions de la Saskatchewan ont continué à avoir de la difficulté à trouver des travailleurs possédant les compétences, les capacités ou les titres de formation requis pour certains postes. Cette disparité entre la formation et la demande de main-d'œuvre, en partie causée par les progrès technologiques ayant des répercussions sur la pertinence des ensembles de compétences actuels et futurs, peut dissuader les entreprises d'investir et de prendre de l'expansion au sein de la province. En outre, certains groupes (p. ex., les membres des Premières Nations, les Métis, les personnes handicapées, les travailleurs âgés, les femmes, les immigrants récents et les jeunes) sont

sous-représentés au sein de la main-d'œuvre de la Saskatchewan et font souvent face à des obstacles à l'emploi. Le marché du travail provincial a continué à faire face à des difficultés relativement à l'exode net de ses habitants vers d'autres provinces, en particulier parmi les travailleurs qualifiés. Pour faire face à ces défis, l'approche relative au développement du marché du travail de la Saskatchewan comprend trois priorités fondamentales :

- harmoniser les investissements dans le développement des compétences aux besoins de l'économie en finançant les occasions de formation axée sur les compétences qui sont adaptées aux besoins des employeurs; collaborer avec le secteur de la formation afin d'élaborer et de mettre en œuvre un cadre de planification sectorielle; et élaborer un modèle d'offre et de demande de main-d'œuvre afin d'orienter la planification et la prise de décisions;
- attirer des travailleurs qualifiés dans la population active de la Saskatchewan en collaborant avec les employeurs et les partenaires des collectivités afin d'améliorer le taux d'emploi des groupes sous-représentés au sein de la population active; en modernisant la prestation de services à la clientèle grâce à la conception d'un service axé sur le citoyen; en fournissant aux employeurs et aux investisseurs potentiels les outils et les mesures de soutien dont ils ont besoin pour effectuer une planification stratégique et inclusive de la main-d'œuvre; et en travaillant avec les ministères et les organismes économiques pour promouvoir les occasions d'investissement auprès des entrepreneurs immigrants; et
- maintenir en poste les travailleurs qualifiés en augmentant le nombre de formations parrainées par l'employeur pour appuyer la progression de carrière et la productivité; collaborer avec d'autres ministères de services à la personne afin que les clients puissent trouver plus facilement les programmes et les services dont ils ont besoin. Aussi, poursuivre la collaboration avec les ministères de l'Enseignement supérieur et de l'Éducation afin de créer des possibilités de placement professionnel pour permettre aux jeunes et aux adultes d'acquérir de l'expérience et d'être exposés aux carrières en Saskatchewan pour appuyer la rétention des diplômés; et en investissant dans les programmes et les services d'établissement afin de s'assurer que les immigrants participent pleinement à la population active.

3.2.9.1 Gestion fondée sur les résultats

Afin de permettre aux prestataires d'a.-e. d'avoir accès à des mesures de soutien à l'emploi plus tôt pendant leur période de prestations, la Saskatchewan a déployé des équipes d'intervention rapide Canada-Saskatchewan, qui découlent d'un partenariat entre le ministère de l'Immigration et de la Formation professionnelle (IFP), le ministère des Relations de travail et de la Sécurité au travail (normes d'emploi) et Service Canada. Les équipes d'intervention rapide ont offert des services de soutien aux entreprises et aux travailleurs touchés par les ralentissements de la production ou les mises à pied. Les ministères partenaires se sont assurés que chaque équipe d'intervention rapide possédait l'expertise et les compétences requises pour répondre aux besoins particuliers des employeurs et des travailleurs touchés. Les équipes d'intervention rapide se sont assurées que les employeurs avaient accès aux programmes, aux services, aux prestations et à l'information dont ils avaient besoin durant ces périodes difficiles. Lorsque cela était nécessaire, le ministère de l'IFP a octroyé des contrats à d'autres organismes communautaires ou ressources communautaires pour offrir des programmes et des services supplémentaires aux travailleurs et aux employeurs touchés par les mises à pied. Le ministère de l'IFP prévoit mettre à l'essai le système de repérage, référence et rétroaction (RRR). Grâce à ce système, la

Saskatchewan prévoit aiguiller davantage de demandeurs d'a.-e. vers les programmes et services relatifs au marché du travail afin qu'ils suivent la formation dont ils ont besoin pour réintégrer le marché du travail.

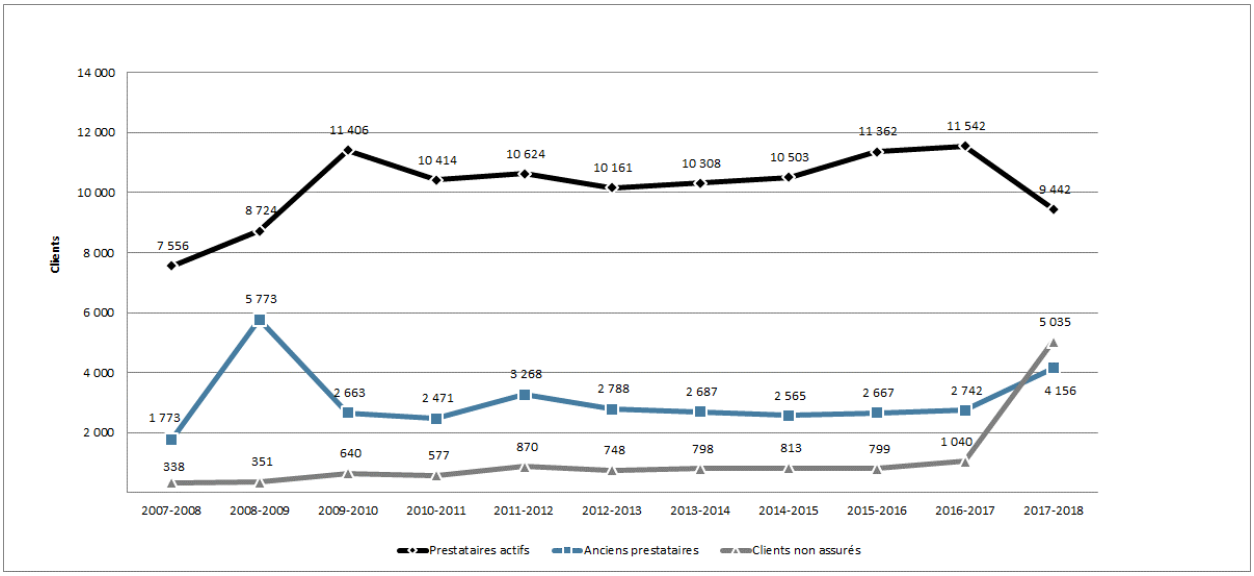
Au cours de l'EF1718, la Saskatchewan a examiné l'efficacité de son système actuel d'information et de données pour répondre aux besoins en matière de surveillance et d'établissement de rapports du programme du ministère de l'IFP. Le ministère souhaite mettre en place un nouveau système de TI pour améliorer la prestation de programmes et de services. Entre autres, ce système recueillera des données plus complètes, exactes et fiables. Il possédera aussi des capacités analytiques pour maximiser la source riche de données contenues dans le système.

3.2.9.2 Clients, interventions et dépenses

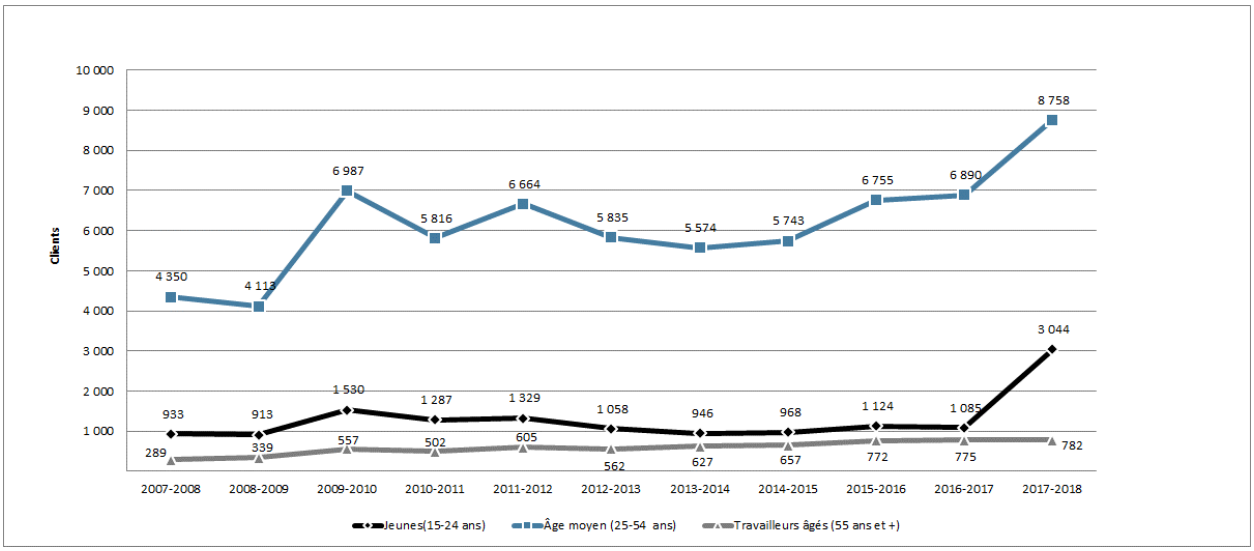
Pour une cinquième année consécutive, le nombre total de clients en Saskatchewan a augmenté, atteignant 18 633 (+21,6 %) au cours de l'EF1718. Le nombre de prestataires actifs (-2 100; -18,2 %) a diminué, tandis que le nombre d'anciens prestataires (+1 414; +51,6 %) et de clients non assurés (+3 995; +384,1 %) a augmenté. Les proportions de tous les types de clients relativement au nombre de total de clients ont suivi la même direction que leur nombre, les prestataires actifs chutant de 24,6 points de pourcentage pour atteindre 50,7 %, tandis que les anciens prestataires et les clients non assurés ont affiché des hausses de 4,4 et 20,2 points de pourcentage, respectivement.

Pour une troisième année consécutive, la province a réalisé un nombre croissant d'interventions, totalisant 23 807 (+18,3) au cours de l'EF1718. Bien que les SAE représentaient les interventions semblables aux PEMS les plus utilisées, sa proportion par rapport à toutes les interventions a fortement diminué, passant de 66,3 % à 47,8 %, ce qui représente une baisse de 18,5 points de pourcentage d'une année à l'autre. Le nombre total de clients de l'a.-e. qui sont retournés au travail après leur participation à un programme semblable aux PEMS a chuté de 27,4 % pour atteindre 4 879. Une part importante de cette baisse peut être attribuable à la faiblesse des conditions du marché du travail. Les dépenses totales ont augmenté de 2,2 % pour se chiffrer à 38,4 millions de dollars. La Saskatchewan a utilisé sa part (3,2 millions de dollars) de l'investissement de 125 millions de dollars supplémentaire destiné aux EDMT annoncé dans le budget de 2017 pour améliorer sa gamme de programmes axés sur le développement de la main-d'œuvre afin de répondre de manière stratégique aux enjeux relatifs au marché du travail.

Graphique 24 – Répartition des clients des PEMS selon le type, 2007-2008 à 2017-2018



Graphique 25 – Répartition des clients des PEMS selon le groupe d'âge, 2007-2008 à 2017-2018



Graphique 26 – Indicateurs de rendement clés, 2007-2008 à 2017-2018

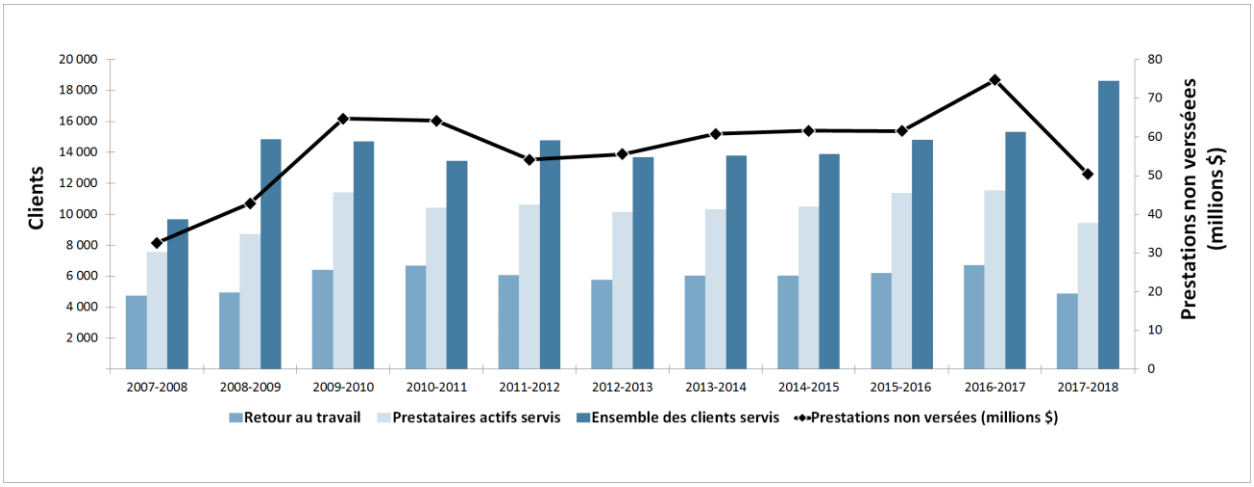


Tableau 14 – Saskatchewan : Programmes semblables aux PEMS, 2017-2018

		Interventions	Variation annuelle	Dépenses (milliers $)
Prestations d'emploi				
DC (régulier)	Prestations de formation professionnelle Allocation provinciale de formation	6 962	+1 844,7 %	30 823
DC (apprentis)	Formation en apprentissage	5 406	-14,8 %	
SSC	Skills Training Allocation	0	S.0.	0
ATI	Programme d'aide au travail indépendant	70	-6,7 %	272
PCE	Programmes d'emploi	0	S.0.	0
Mesures de soutien				
SAE	Programme d'intégration au travail	11 369	-14,8 %	5 417
PMT	Partenariats régionaux et sectoriels	S. O.	S. O.	1 418
R et I	Recherche et innovation	S. O.	S. O.	454

3.2.9.3 Prestations d'emploi

Comparativement au dernier exercice financier, les interventions liées aux prestations d'emploi ont augmenté, passant de 6 777 à 12 438, ce qui représente une hausse importante de 83,5 % d'une année à l'autre. Bien que l'ATI (-5; -6,7 %) et le volet apprentis du DC (-938; -14,8 %) aient enregistré des pertes, le volet régulier du DC a augmenté de 6 604 interventions par rapport à 358 l'année précédente. Cette hausse découle partiellement des modifications apportées à la portée des programmes admissibles que la Saskatchewan a attribués au volet régulier du DC. La Saskatchewan a enregistré des pertes dans l'apprentissage en raison du ralentissement du marché du travail. Par conséquent, les interventions liées au volet des apprentis du DC ont diminué. Après trois années de croissance consécutives, les dépenses totales pour les prestations d'emploi ont légèrement diminué de 1,7 % pour se chiffrer à 31,1 millions de dollars au cours de l'EF1718.

3.2.9.4 Mesures de soutien : (SAE)

Après trois années de croissance consécutives, le nombre d'interventions liées aux SAE en Saskatchewan a diminué de 14,8 % pour atteindre 11 369 au cours de l'EF1718. Tous les types de SAE ont chuté : services d'emploi (-409; -6,4 %), services de groupe (-344; -47,1 %) et counseling individuel (-1 219; -19,5 %). Les dépenses totales liées aux SAE ont augmenté, passant de 4,3 millions de dollars à 5,4 millions de dollars (+25,0 %).

3.2.9.5 Autres mesures de soutien : PMT et R et I

Après trois années de déclin consécutives, le financement total destiné aux PMT et à la R et I a augmenté de 18,4 % pour atteindre 1,9 million de dollars au cours de l'EF1718. Le financement total des PMT et de la R et I a affiché des hausses de 1,4 million de dollars (+16,3 %) et de 454 000 $ (+25,4 %), respectivement.

Compagnon charpentier – Programme d'apprentissage

Après avoir terminé un baccalauréat ès sciences en kinésiologie, Cassandra a trouvé très peu d'occasions d'emploi dans ce domaine. Les emplois qu'elle trouvait n'offraient pas un salaire assez élevé pour lui permettre de rembourser son prêt étudiant, alors elle a quitté son emploi dans une clinique de physiothérapie afin de travailler pour une entreprise de construction d'habitations. Après avoir travaillé pendant trois semaines pour l'entreprise de construction, Cassandra avait obtenu une augmentation et avait accumulé un plus gros revenu en construction qu'à la clinique de physiothérapie. En outre, elle a découvert qu'elle aimait vraiment la charpenterie et a donc décidé de suivre le programme d'apprentissage de quatre ans. En tant que femme, Cassandra a fait face à des enjeux dans ce métier à prédominance masculine, mais elle a persévéré. Elle a obtenu son certificat de compagnon et a également reçu la Wendy Davis Memorial Scholarship puisqu'elle a été la femme ayant obtenu la meilleure note dans un métier à prédominance masculine.

3.2.10 Alberta

En 2017, l'économie de l'Alberta a enregistré la croissance la plus rapide parmi les provinces (+4,4 %), après avoir affiché des pertes en 2016 (-4,2 %) et en 2015 (-3,7 %). En 2018, le PIB réel de la province devrait connaître une croissance plus lente d'environ 2,4 %, principalement en raison de la baisse des prix du pétrole.

Alberta : Faits saillants relatifs aux PEMS

Total de clients servis: 89 866

Clients de l'assurance-emploi	Clients non assurés
50 957 ↓	38 909 ↓

Interventions totales: 167 383

Type d'interventions	2017-2018	Variation annuelle
Prestations d'emploi	20 328	15,1 % ↓
Mesures de soutien: SAE	147 055	23,2 % ↓

Proportion relative des interventions

Type d'interventions	2017-2018	Variation annuelle (p. p.)
Prestations d'emploi	12,1 %	1,0 ↑
Mesures de soutien: SAE	87,9 %	1,0 ↓

Affectation: 131,6 millions de dollars

Dépenses totales	2017-2018 (million $)	Variation annuelle
Prestations d'emploi	78,8 $	5,0 % ↑
Mesures de soutien: SAE	49,5 $	15,8 % ↑
PMT et R et I	3,3 $	1,5 % ↓
Dépenses totales[1]	131,6 $	8,6 % ↑

Prestations non versées estimées (millions $)

2016-2017	2017-2018	Variation annuelle
384,91 $	233,42 $	39,4 % ↓

[1] Les chiffres étant arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué; les redressements comptables n'ont pas été pris en compte.

Au cours de l'EF1718, les conditions du marché du travail de l'Alberta se sont améliorées par rapport à l'exercice financier précédent. L'emploi a augmenté de 1,5 % pour atteindre 2 298 400, l'emploi à temps pleins (+2,5 %) passant de 1 836 300 à 1 882 500 et l'emploi à temps partiel (-2,6 %) passant de 427 000 à 415 800. Pour la première fois depuis l'EF1314, le taux de chômage de la province a chuté, se chiffrant à 7,4 % (-1,0 point de pourcentage). La croissance de l'emploi dans le secteur de la production des biens (+17 200; +3,0 %) et du secteur des services (+17 900; +1,1 %) a contribué à l'amélioration du marché du travail. Parmi les industries du secteur de la production des services, les gains les plus importants ont été enregistrés dans les services publics (+1 600; +7,9 %) et la fabrication (+11 700; +10,4 %), tandis que la construction (-7 400; -3,0 %) a été la seule industrie à enregistrer des pertes. Les industries du secteur des services ont affiché d'importantes hausses de l'emploi dans le transport et l'entreposage (+6 800; +5,1 %), et les administrations publiques (+4 700; +4,8 %), mais celle des autres services (-9 200; -7,5 %) a enregistré des pertes.

Au cours de l'EF1718, l'économie de l'Alberta a continué d'être touchée par la chute des prix du pétrole. Ainsi, la province a investi considérablement dans des programmes précis relatifs au marché du travail comme les subventions salariales ciblées, le travail indépendant, ainsi que les Partenariats pour la création d'emploi et la formation intégrée. Malgré les défis récents, l'Alberta prévoit une pénurie de main-d'œuvre d'environ 49 000 travailleurs au cours des 10 prochaines années. Avec la participation d'intervenants clés, la province remédie à cette situation en offrant davantage de formations dans les programmes de travail. L'accent sera mis sur la formation axée sur la personne et l'expérience professionnelle. Le gouvernement accorde aussi la priorité aux mesures de soutien offertes aux immigrants; selon Statistique Canada, le taux de participation des immigrants à la population active augmente, atteignant 70,9 % au cours de l'EF1718.

3.2.10.1 Gestion fondée sur les résultats

En janvier 2018, l'Alberta a mis en œuvre le système de repérage, référence et rétroaction (RRR) en tant que projet pilote dans trois centres urbains, notamment Calgary, Edmonton et Red Deer. Actuellement, le RRR est utilisé par les fournisseurs de programme afin de jumeler les nouveaux chômeurs albertains aux emplois ou aux occasions de formation à court terme.

L'Alberta continue d'observer une croissance de la demande pour des programmes d'apprentissage de base. Ces programmes offrent aux chômeurs albertains l'occasion d'acquérir les compétences nécessaires pour améliorer leurs compétences par l'entremise d'une éducation plus approfondie. Un modèle de prestation simplifié a été mis à la disposition de tous les apprenants de base en octobre 2017. Cette amélioration du service a simplifié le processus d'admission au programme et a permis aux apprenants de déterminer à l'avance leurs conditions d'admission par rapport aux critères d'admission de l'institution au moment de présenter une demande dans le cadre du financement pour apprenants.

L'Alberta évalue et surveille en permanence les programmes et les services financés dans le cadre des ententes de développement du marché du travail (EDMT) afin de s'assurer qu'ils répondent aux besoins changeants des Albertains. Par exemple, un rapport mensuel sur les paramètres de la division effectue le suivi du recours au programme et des résultats des clients de l'a.-e. qui participent aux programmes de formations et qui utilisent les services. De plus, les données sont recueillies afin de surveiller le recours à des contrats et les résultats des clients sont pris en compte pour modifier les contrats des fournisseurs de services et pour planifier les nouveaux appels d'offres.

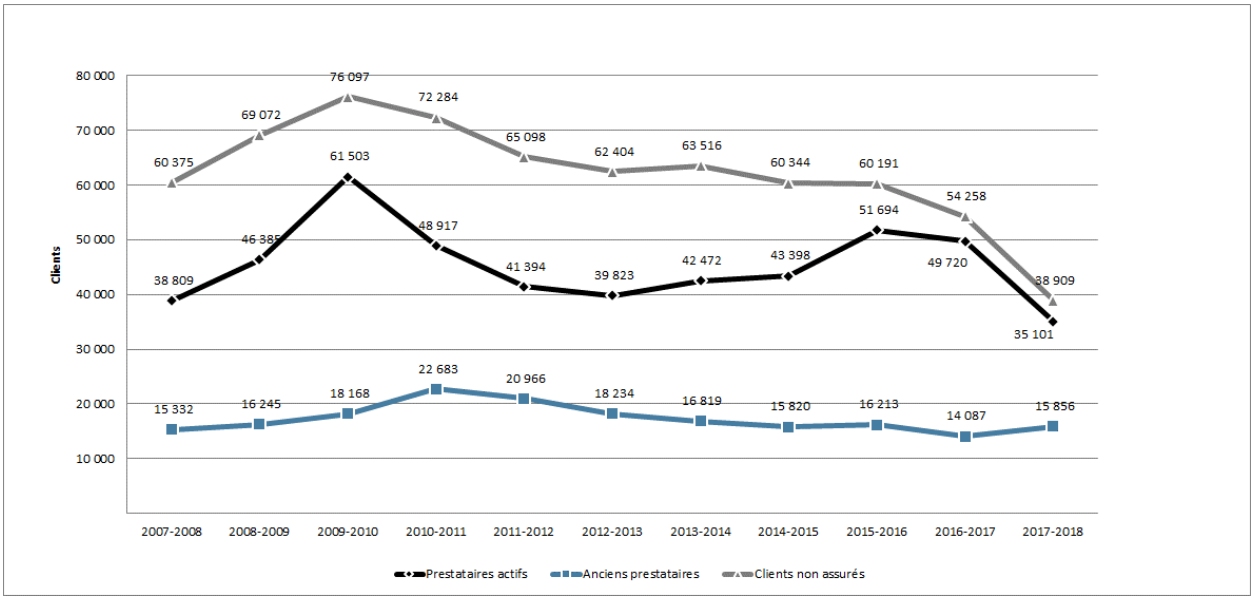
Les programmes financés dans le cadre des EDMT ont amélioré la collecte et l'utilisation de données afin de garantir l'efficience et l'efficacité du programme. Par exemple, le programme de Partenariats du marché du travail (PMT) a créé et incorporé un outil de suivi dans SharePoint pour simplifier le processus des subventions financées dans le cadre des EDMT. En outre, les résultats des clients sont uniformément mesurés par l'entremise de sondages de suivi auprès des clients, et les résultats du programme sont surveillés mensuellement grâce au rapport sur les paramètres.

3.2.10.2 Clients, interventions et dépenses

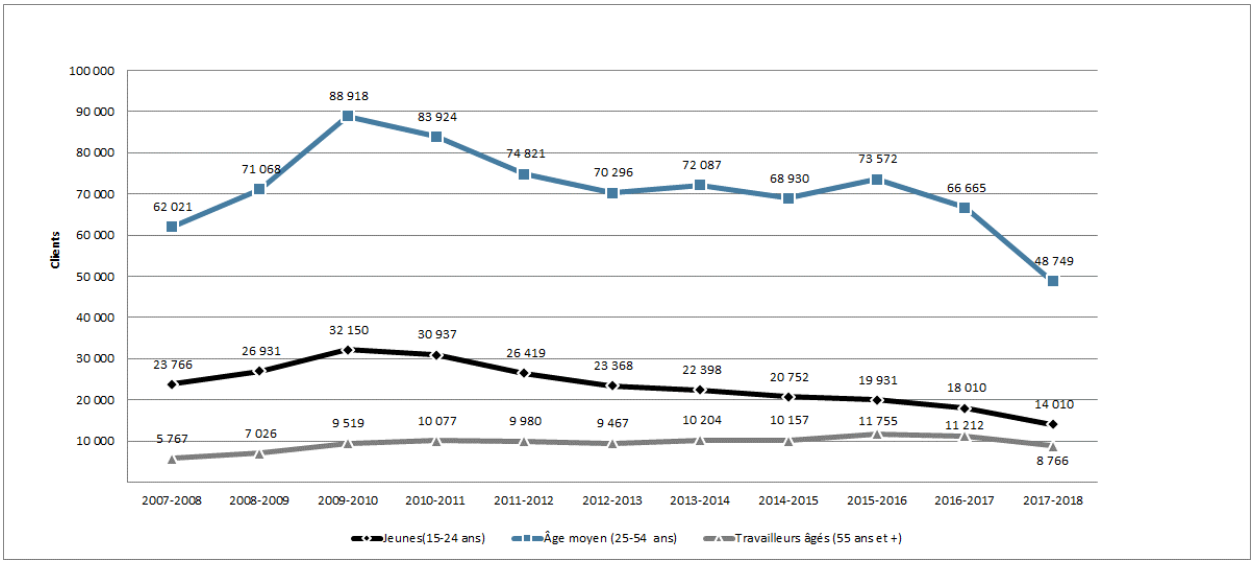
Le nombre total de clients servis en Alberta a fortement diminué pour une deuxième année consécutive, atteignant 89 866 (-23,9 %) au cours de l'EF1718. Bien que le nombre d'anciens clients (15 856) ait augmenté de 12,6 % (+1 769), les clients actifs (35 101) et non assurés (38 909) ont affiché des baisses de 29,4 % (-14 619) et 28,3 % (-15 349), respectivement. Par ailleurs, les proportions des types de clients relativement au nombre total de clients servis ont suivi la même direction. Les clients actifs (39,1 %) et non assurés (43,3 %) ont diminué de 3,1 et 2,7 points de pourcentage, respectivement, tandis que la part des anciens clients (17,6 %) a augmenté de 5,7 points de pourcentage.

Comme l'année dernière, le nombre d'interventions réalisées par l'Alberta a chuté au cours de l'EF1718, totalisant 167 383 (-22,3 %). La part des prestations d'emploi parmi toutes les interventions a augmenté de 1 point de pourcentage pour atteindre 12,1 % et la part des SAE a diminué pour une septième année consécutive, atteignant un total de 87,9 % (-1 point de pourcentage) au cours de l'EF1718. Les retours à l'emploi ont fortement diminué, seulement 18 726 clients de l'a.-e. étant retournés au travail après avoir participé à un programme semblable aux PEMS (-36,9 %), comparativement à un total de 29 671 l'année dernière. Le montant des prestations non versées (-39,4 %) a chuté, passant de 384,91 millions de dollars à 233,42 millions de dollars, et les dépenses de la province totalisaient 131,6 millions de dollars (+8,6 %).

Graphique 27 – Répartition des clients des PEMS selon le type, 2007-2008 à 2017-2018



Graphique 28 – Répartition des clients des PEMS selon le groupe d'âge, 2007-2008 à 2017-2018



Graphique 29 – Indicateurs de rendement clés, 2007-2008 à 2017-2018

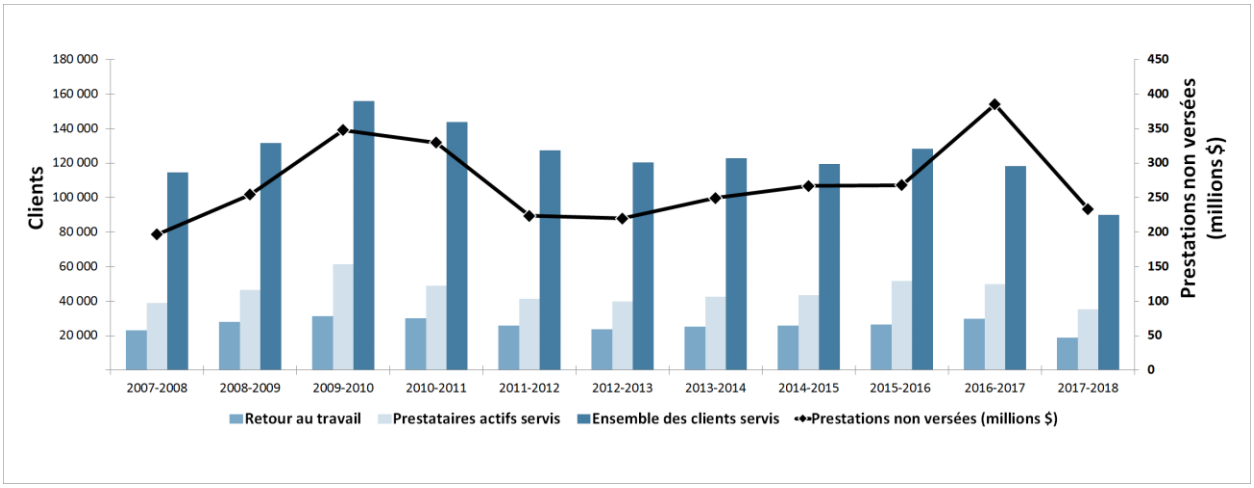


Tableau 15 – Alberta : Programmes semblables aux PEMS, 2017-2018

		Interventions	Variation annuelle	Dépenses (milliers $)
Prestations d'emploi				
DC (régulier)	Prestations d'emploi pour le développement des compétences	1 150	-9,4 %	63 554
DC (apprentis)	Prestations d'emploi pour le développement des compétences - apprentissage	17 723	-17,8 %	
SSC	Formation en milieu de travail	127	+225,6 %	1 114
ATI	Aide au travail indépendant	302	+33,6 %	2 038
PCE	Formation intégrée	1 026	+19,7 %	12 089
Mesures de soutien				
SAE	Information sur les carrières	147 055	-23,2 %	49 501
PMT	Partenariats du marché du travail	S.O.	S.O.	3 322

3.2.10.3 Prestations d'emploi

En Alberta, les interventions liées aux prestations d'emploi ont enregistré une baisse pour une deuxième année consécutive, atteignant 20 328 (-15,1 %) au cours de l'EF1718. Parmi tous les types de prestations, seuls le volet régulier du DC (-120; -9,4 %) et le volet apprentis du DC (-3 831; -17,8 %) ont chuté. À l'inverse, les SSC (+88; +225,6 %), l'ATI (+76; +33,6 %) et les PCE (+169; +19,7 %) ont augmenté considérablement. Les dépenses liées aux prestations d'emploi totalisaient 78,8 millions de dollars, ce qui représente une hausse de 5,0 % d'une année à l'autre.

3.2.10.4 Mesures de soutien : services d'aide à l'emploi (SAE)[17]

Au cours de l'EF1718, les interventions liées aux SAE ont diminué, passant de 191 515 à 147 055, ce qui représente une importante variation de 23,2 % d'une année à l'autre.

En réponse à la récente récession, ainsi qu'à la demande croissante pour des programmes et des services d'emploi actifs, du financement supplémentaire a été accordé aux SAE afin d'accroître la capacité de la province à répondre aux besoins croissants des divers chercheurs d'emploi et des personnes qui changent de carrière. Du financement a aussi été accordé afin d'améliorer la prestation des services d'emploi et des services axés sur la carrière aux collectivités rurales. Les nouveaux programmes et services ont été élargis pour comprendre 17 collectivités rurales qui n'avaient pas été desservies par le passé. En outre, les services qui mettent l'accent sur la transition de carrière et le transfert des compétences vers de nouveaux secteurs ont été ciblés afin de soutenir les chômeurs albertains hautement qualifiés, notamment les ingénieurs et les géologues du secteur pétrolier et gazier. Les dépenses totales liées aux SAE se chiffraient à 49,5 millions de dollars, ce qui représente une hausse de 15,8 % d'une année à l'autre.

3.2.10.5 Autres mesures de soutien : partenariats du marché du travail (PMT)

Au cours de l'EF1718, le financement pour les PMT a diminué de 1,5 % pour se chiffrer à 3,3 millions de dollars. En Alberta, le financement accordé au titre des EDMT appuie la subvention pour les PMT qui cherchent à aider les chômeurs albertains, y compris ceux touchés par la récession et le ralentissement du secteur de l'énergie, à retourner au travail et à aider les employeurs à traiter les situations de réaménagement des effectifs. Par exemple :

- une stratégie relative au marché du travail régional afin d'aider les entreprises à accroître leur capacité à attirer et à maintenir en poste des travailleurs qualifiés, et à améliorer le développement économique ainsi que la planification stratégique; et
- un salon de ressources pour les employés qui offrait une occasion aux employés touchés par l'élimination progressive des centrales au charbon d'accéder à des ressources et à des mesures de soutien essentielles à la transition qui les aideront à obtenir un autre emploi. Les ressources

[17] Le système utilisé pour la collecte de données et l'établissement de rapports concernant les EDMT fait présentement l'objet d'importantes améliorations afin de s'assurer qu'il répond aux nouvelles exigences relatives à l'établissement de rapports sur les ententes de transfert relatives au marché du travail. Durant cette transition, les données sur les clients recueillies en dehors du système de rapport n'ont pas été soumises à EDSC, ce qui a entraîné une sous-déclaration du nombre de clients recevant des services sous la catégorie des SAE.

pour le réaménagement des effectifs comprenaient des renseignements sur la formation, le soutien financier et les liens avec la collectivité.

La nouvelle carrière de Cindy dans le service dentaire – subventions salariales ciblées

Après avoir travaillé dans l'industrie du pétrole et du gaz pendant plus de 15 ans, Cindy, comme des milliers d'Albertains, a été mise à pied durant la récession. Pour la première fois depuis le début de sa carrière, Cindy cherche un nouvel emploi au sein d'un marché du travail difficile. Après avoir postulé à plus de 300 emplois et avoir passé 12 entrevues sans succès, elle a pris connaissance du programme Project Hire – Workplace Training et a décidé de s'y inscrire. Elle a été jumelée avec un cabinet dentaire local, qui lui a offert une formation en milieu de travail. Cindy a acquis de nouvelles compétences relatives aux activités administratives, à la finance et à l'établissement d'un budget, aux technologies, aux ressources humaines, ainsi que d'autres compétences. Cindy a été en mesure de réussir sa transition du secteur pétrolier au service dentaire. Elle gère désormais les cabinets dentaires de son employeur, apportant ses initiatives, ses idées novatrices et ses capacités techniques à son nouvel emploi.

Lloyd reçoit de l'aide pour trouver un nouvel emploi – SAE

Avant d'être mis à pied, Lloyd a passé plus de 30 ans à réparer des robots en tant que technicien d'entretien. Il a eu besoin d'aide pour mettre à jour son curriculum vitae, pratiquer ses techniques d'entrevue et apprendre de nouvelles techniques de recherche d'emploi. Lloyd a reçu de l'aide grâce à un programme axé sur la carrière et l'emploi qui aide les gens ayant de l'expérience professionnelle qui ont de la difficulté à obtenir un nouvel emploi. Le programme offre une évaluation des compétences, aide à cerner des emplois et à poser sa candidature, et aide à cerner des occasions de réseautage avec des employeurs potentiels. Grâce au programme, Lloyd a élaboré des stratégies pour aborder les employeurs et, après un travail acharné, il a obtenu un emploi au sein d'une entreprise d'engrais de l'Alberta qui se servira de ses compétences transférables.

3.2.11 Colombie-Britannique

Après avoir enregistré une hausse de 3,2 % en 2016, le PIB réel de la Colombie-Britannique a continué de croître en 2017, augmentant de 3,8 %. Cependant, la croissance économique devrait ralentir en 2018 pour afficher une hausse d'environ 2,1 %.

Colombie-Britannique : Faits saillants relatifs aux PEMS

Total de clients servis: 68 973

Clients de l'assurance-emploi	Clients non assurés
43 090 ↓	25 883 ↓

Interventions totales: 185 276

Type d'interventions	2017-2018	Variation annuelle
Prestations d'emploi	21 498	4,3 % ↓
Mesures de soutien: SAE	163 778	10,4 % ↓

Proportion relative des interventions

Type d'interventions	2017-2018	Variation annuelle (p. p.)
Prestations d'emploi	11,6 %	0,7 ↑
Mesures de soutien: SAE	88,4 %	0,7 ↓

Affectation: 298,8 millions de dollars

Dépenses totales	2017-2018 (million $)	Variation annuelle
Prestations d'emploi	163,5 $	5,7 % ↑
Mesures de soutien: SAE	101,8 $	6,2 % ↓
PMT et R et I	29,1 $	7,4 % ↑
Dépenses totales[1]	294,4 $	1,4 % ↑

Prestations non versées estimées (millions $)

2016-2017	2017-2018	Variation annuelle
152,70 $	136,56 $	10,6 % ↓

[1] Les chiffres étant arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué; les redressements comptables n'ont pas été pris en compte.

Pour une huitième année consécutive, l'emploi a augmenté en Colombie-Britannique, atteignant 2 477 600 (+3,2 %) au cours de l'EF1718. L'emploi à temps plein (+57 100) et l'emploi à temps partiel (+19 100) ont enregistré des hausses de 3,0 % et 3,7 %, respectivement. Les industries du secteur de la production des biens (+24 900; +5,3 %) et du secteur des services (+51 300; +2,7 %) ont contribué à la croissance de l'emploi. Comme lors de l'exercice financier précédent, les industries de la construction (+17 900; +8,3 %), et de la finance, des assurances, des services immobiliers et de location (+16 900; +12,0 %) ont enregistré une forte croissance de l'emploi en Colombie-Britannique. En outre, les industries des soins de santé et de l'assistance sociale (+20 600; +7,1 %), ainsi que des autres services (+7 300; +6,8 %) ont aussi connu une croissance importante au cours de l'EF1718. Toutefois, les industries suivantes ont affiché des pertes d'emploi importantes : les services aux entreprises, les services relatifs aux bâtiments et les autres services de soutien (-6 200; -5,8 %); le transport et l'entreposage (-4 300; -3,1 %) et les administrations publiques (-3 800; -3,6 %).

Conformément au rendement économique vigoureux de la province, le taux de chômage de la Colombie-Britannique a chuté pour atteindre 5,0 % au cours de l'EF1718, ce qui représente une baisse de 0,8 point de pourcentage d'une année à l'autre. Cela représente le taux de chômage le plus faible depuis la récession de 2008-2009.

Au cours de l'EF1718, les priorités du marché du travail de la Colombie-Britannique mettaient l'accent sur :

- les investissements dans des formations axées sur les compétences et des mesures de soutien pertinentes, par l'entremise des services d'emploi de WorkBC, afin de mieux harmoniser les Britanno-colombiens aux occasions d'emploi durable et de répondre aux demandes des employeurs;
- l'élaboration continue de stratégies visant à mobiliser tous les Britanno-colombiens, y compris les membres des groupes sous-représentés, par l'entremise de séances de mobilisation à l'échelle de la province afin de comprendre les besoins des personnes et des collectivités, pour ensuite accroître la connaissance des Centres WorkBC situés partout dans la province, ainsi que des services et des mesures de soutien qu'ils peuvent offrir;
- le travail continu avec les collectivités et les organismes locaux afin de créer davantage de partenariats axés sur la collectivité dans l'ensemble de la province; et
- continuer à tirer profit de l'information et des connaissances sur le marché du travail, ainsi qu'à améliorer celles-ci afin d'orienter la gestion et l'amélioration des services du ministère du Développement social et de la Réduction de la pauvreté.

3.2.11.1 Gestion fondée sur les résultats

Initiative de repérage, référence et rétroaction

L'initiative de repérage, référence et rétroaction (RRR) a été mise en œuvre par la Colombie-Britannique, en partenariat avec le gouvernement du Canada, afin de mobiliser de manière proactive les demandeurs d'a.-e. et d'aider ceux-ci à retourner au travail plus rapidement. Le RRR diriger les nouveaux demandeurs d'a.-e. à vers Centre WorkBC local où ils peuvent accéder à de l'information sur l'emploi, ainsi que des services et des mesures de soutien axés sur l'emploi, tout en jumelant leurs compétences actuelles aux besoins du marché du travail local. L'information concernant l'expérience des clients qui en découle est partagée avec le Gouvernement du Canada afin de contribuer au façonnement des améliorations qui seront apportées au RRR et d'orienter l'élaboration de politiques.

D'abord mis en place en tant que projet pilote à l'automne 2016, le RRR a été pleinement mis en œuvre dans l'ensemble de la province au cours de l'EF1718 et a tout de suite eu des répercussions considérables sur le nombre de demandeurs d'a.-e. accédant à des services d'emploi. En date de mars 2018, plus de 27 000 personnes ont été sollicitées de manière proactive grâce au RRR par des membres du personnel des Centres WorkBC Centres afin de leur fournir des renseignements sur les services d'emploi qui leur sont offerts. En outre, 74 % des clients du RRR qui ont reçu des services de gestion de cas sont retournés au travail en travaillant avec leur gestionnaire de cas à leur Centre WorkBC local.

Renouvellement du programme WorkBC

Les contrats pour la prestation de services d'emploi par l'entremise des Centres WorkBC partout en C.-B. prennent fin le 31 mars 2019. La province profite de cette occasion pour apporter des modifications à la structure de WorkBC, incorporant les résultats et la rétroaction tirés de la mobilisation des intervenants au fil des ans, et les résultats d'une évaluation du programme réalisée en 2016 par un tiers indépendant.

Les activités de renouvellement du programme, notamment la rédaction de nouveaux contrats, l'approvisionnement, la conception des systèmes, l'analyse des coûts et la formation, étaient au cœur des préoccupations de la C.-B. au cours de l'EF1718. Les principales modifications apportées au programme permettront à la C.-B. d'harmoniser davantage la formation axée sur les compétences avec les demandes des employeurs, de mettre l'accent sur les résultats durables et d'assurer l'uniformité des services offerts aux Britanno-colombiens dans l'ensemble de la province.

L'une des principales modifications apportées au programme est la mise en place d'un nouveau modèle de prestation de services pour les apprentis et de technologie d'assistance qui sera offert par un seul entrepreneur à l'échelle de la province pour chaque type de service. Cela permettra de garantir des niveaux de services uniformes dans l'ensemble de la province, notamment pour les clients des groupes sous-représentés et des collectivités rurales.

Les services d'emploi seront offerts sous le nom WorkBC par l'entremise de contrats régionaux, tandis que les nouvelles définitions régionales permettront d'éliminer les limites en ce qui a trait aux services aux clients et de s'harmoniser aux régions économiques pour tirer profit des connaissances du marché du travail local ainsi que d'améliorer ces connaissances.

Les récentes modifications apportées à l'a.-e. ont permis d'élargir la capacité des clients précédemment inadmissibles d'accéder aux programmes et aux services financés dans le cadre des EDMT. La nouvelle conception du programme permettra d'offrir des services améliorés a certains des segments les plus vulnérables de la population de clients de l'a.-e. L'admissibilité élargie des clients réadmissibles à l'a.-e. comprendra les personnes qui ont versé des cotisations d'a.-e. durant au moins cinq des dix dernières années et permettra aux personnes occupant un emploi précaire ou non durable, dont un grand nombre sont des travailleurs à faible revenu, d'avoir accès à des services d'emploi pour les aider à améliorer leur situation d'emploi.

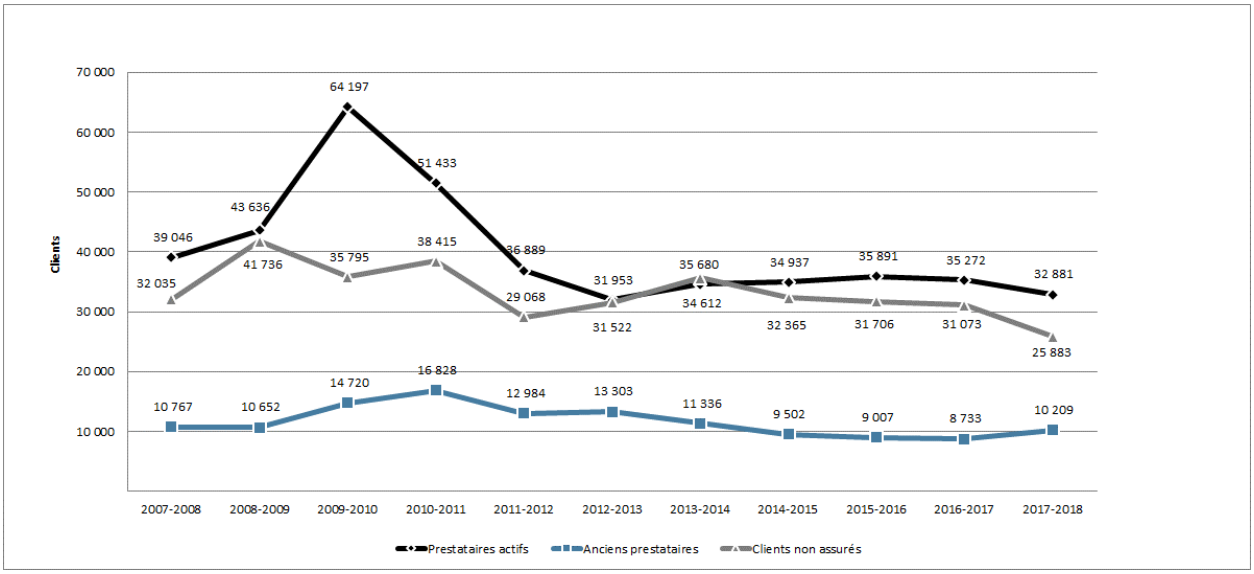
3.2.11.2 Clients, interventions et dépenses

Au cours de l'EF1718, la Colombie-Britannique a servi 68 973 clients, ce qui représente une baisse de 8,1 % d'une année à l'autre. Le nombre de prestataires actifs (-2 391; -6,8 %) et de clients non assurés (-5 190; -16,7 %) a diminué, tandis que le nombre d'anciens prestataires a bondi de 1 476 (+16,9 %).

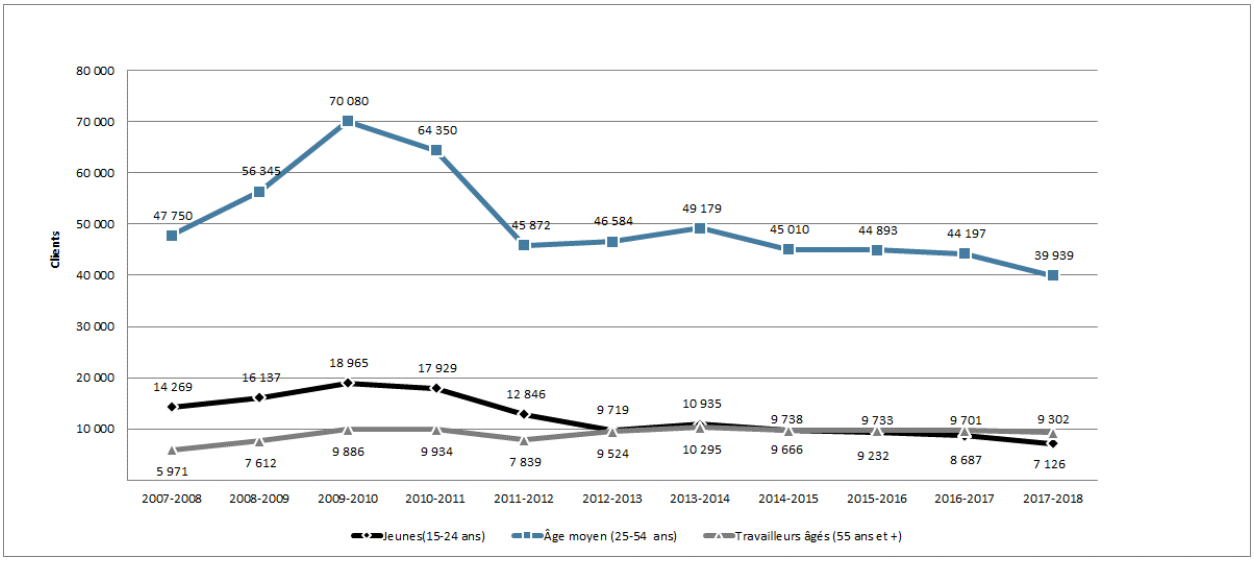
Pour ce qui est de leurs proportions par rapport au nombre total de clients servis, les prestataires actifs (47,7 %) sont demeurés relativement stables (+0,7 point de pourcentage), et les anciens prestataires (14,8 %) ont augmenté de 3,2 points de pourcentage. En revanche, la part des clients non assurés (37,5 %) a diminué de 3,9 points de pourcentage.

La Colombie-Britannique a réalisé 185 276 interventions (-9,8 %) au cours de l'EF1718. Se situant à 88,4 %, les SAE ont continué de représenter la plus grande part de toutes les interventions semblables aux PEMS. Le nombre de clients de l'a.-e. qui sont retournés au travail (20 997) est demeuré stable d'une année à l'autre (-0,3 %), représentant 96,5 % de la cible annuelle de 21 750 de la province. Comparativement à l'exercice financier précédent, le montant des prestations non versées a chuté, passant de 152,70 millions de dollars à 136,56 millions de dollars, ce qui représente une baisse de 10,6 % d'une année à l'autre. Les dépenses totales liées aux PEMS sont passées de 290,3 millions de dollars au cours de l'EF1617 à 294,4 millions de dollars, ce qui représente une hausse de 1,4 % en glissement annuel. Ce montant comprend 13,6 millions de dollars que la Colombie-Britannique a reçus de l'investissement de 125 millions de dollars supplémentaires destinés aux EDMT annoncé dans le budget de 2017, ainsi que 6,8 millions de dollars pour remédier aux répercussions sur les collectivités découlant des tarifs imposés par les États-Unis sur les exportations de bois d'œuvre du Canada.

Graphique 30 – Répartition des clients des PEMS selon le type, 2007-2008 à 2017-2018



Graphique 31 – Répartition des clients des PEMS selon le groupe d'âge, 2007-2008 à 2017-2018



Graphique 32 – Indicateurs de rendement clés, 2007-2008 à 2017-2018

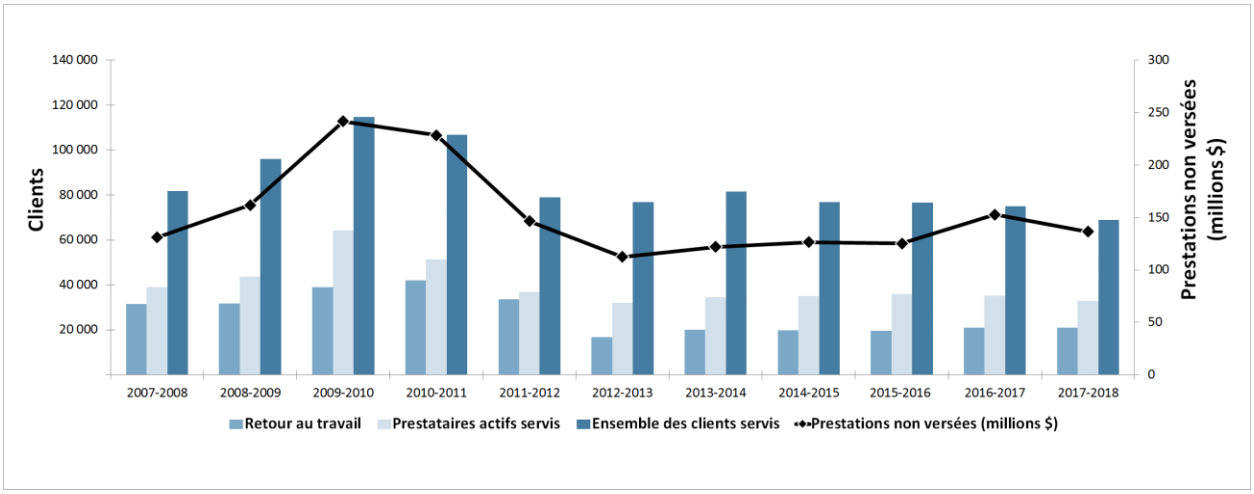


Tableau 16 – Colombie-Britannique : Programmes semblables aux PEMS, 2017-2018

		Interventions	Variation annuelle	Dépenses (milliers $)
Prestations d'emploi				
DC (régulier) DC (apprentis)	Prestations d'emploi pour le développement des compétences Prestations d'emploi pour le développement des compétences - Apprentis	3 496 13 560	-16,6 % +1,6 %	131 659
SSC	Subventions salariales	1 897	-8,5 %	9 480
ATI	Aide au travail indépendant	2 328	-9,4 %	14 272
PCE	Partenariats pour la création d'emplois	217	-27,2 %	8 053
Mesures de soutien				
SAE	Service d'aide à l'emploi	163 778	-10,4 %	101 810
PMT	Partenariats du marché du travail Formation parrainée par l'employeur	S.O.	S.O.	12 764
R et I	Recherche et innovation	S.O.	S.O.	16 373

3.2.11.3 Prestations d'emploi

Au cours de l'EF1718, la Colombie-Britannique a réalisé un total de 21 498 interventions liées aux prestations d'emploi, soit 977 interventions de moins (-4,3 %) qu'au cours de l'EF1617. À l'exception du volet apprentis du DC (+218; +1,6 %), tous les autres types de prestations ont fortement diminué : PCE (-81; -27,2 %), volet régulier du DC (-697; -16,6 %), ATI (-241; -9,4 %) et SSC (-176; -8,5 %). Les dépenses totales liées aux prestations d'emploi se chiffraient à 163,5 millions de dollars (+5,7 %) au cours de l'EF1718.

En juin 2017, EDSC a annoncé un soutien financier de 6,8 millions de dollars pour la C.-B. au cours de l'EF1718 pour remédier aux répercussions sur les collectivités découlant des tarifs imposés par les États-Unis sur les exportations de bois d'œuvre du Canada.

Le ministère a ciblé ces fonds pour aider les collectivités et les travailleurs touchés par l'imposition des tarifs, tout en mettant l'accent sur les mesures de soutien, comme le recyclage professionnel, offertes par l'entremise des services d'emploi de WorkBC, ainsi qu'un investissement de plus de 1,45 million de dollars pour les projets du Community and Employer Partnership (CEP) qui offrent des formations axées sur les compétences et de l'expérience professionnelle afin d'aider les travailleurs touchés à effectuer une transition vers des emplois recherchés.

Au cours de l'EF1718, quatorze projets du CEP ont offert des formations et de l'expérience professionnelle à 86 clients dans les collectivités touchées par l'imposition des tarifs. Le CEP mobilise aussi les collectivités afin d'accroître la sensibilisation aux volets de financement et de cerner les besoins précis des collectivités qui peuvent être appuyés par le financement. Le ministère a collaboré avec les Centres WorkBC pour veiller à ce qu'il y ait un financement adéquat pour appuyer les travailleurs qui ont été mis à pied ou dont l'emploi est précaire grâce à un recyclage axé sur les compétences.

3.2.11.4 Services d'aide à l'emploi

Pour une quatrième année consécutive, les interventions liées aux SAE ont diminué en Colombie-Britannique, atteignant 163 778 (-10,4 %) au cours de l'EF1718. Tous les types de SAE ont

enregistré des pertes, les services d'emploi (-11 512), le counseling individuel (-7 461) et les services de groupes (-121) chutant de 9,1 %, 13,4 % et 65,8 %, respectivement. Les dépenses totales liées aux SAE ont diminué de 6,2 % pour atteindre 101,8 millions de dollars.

3.2.11.5 Autres mesures de soutien : PMT et R et I

Au cours de l'EF1718, le financement destiné aux PMT et à la R et I a augmenté de 7,4 % pour atteindre 29,1 millions de dollars. Le financement destiné aux PMT (12,8 millions de dollars) et à la R et I (16,4 millions de dollars) a enregistré des hausses de 15,7 % et de 1,7 %, respectivement.

Pleins feux sur : la formation axée sur les compétences

Rick a été découpeur de viande commercial pendant 17 ans, lorsqu'une opération à l'épaule et un diagnostic d'arthrite l'ont empêché de continuer à travailler dans cette profession. Après avoir déménagé à Oliver, souhaitant qu'un climat plus chaud soulage son arthrite, Rick a visité le Centre WorkBC local et a découvert les services de gestion de cas offerts par WorkBC.

Rick était inquiet relativement à ses compétences en informatique et souhaitait obtenir de l'aide pour créer un curriculum vitae et poser sa candidature pour des emplois en ligne. Son gestionnaire de cas l'a dirigé vers un atelier qui mettait l'accent sur le développement de compétences en matière de recherche d'emploi, l'information concernant le marché du travail local, l'accès aux ressources en ligne et la présentation de candidatures en ligne. Après avoir terminé l'atelier, Rick a rédigé un nouveau curriculum vitae et une lettre de présentation, et a pratiqué ses techniques d'entrevue et ses réponses.

Rick a reçu des évaluations de carrière et de compétences afin de cerner ses compétences transférables et élaborer des objectifs d'emploi qui conviennent au marché du travail d'Oliver. Une évaluation des besoins liés à son invalidité l'a aussi aidé à comprendre de quelle façon son arthrite compromettrait sa capacité à effectuer certaines tâches et à découvrir quel objectif relatif au marché du travail aggraverait sa condition.

Avec son gestionnaire de cas, Rick a étudié les choix en matière d'emploi qui conviendraient à son tempérament, ses compétences et ses capacités physiques. Il avait un intérêt pour les occasions d'emploi au nouveau Centre correctionnel d'Okanagan qui allait bientôt ouvrir ses portes près d'Oliver au cours de cette année. Le gestionnaire de cas de Rick a effectué une recherche auprès des entreprises qui ont signé des contrats pour offrir des services au centre correctionnel et a tiré profit des liens que le Centre WorkBC a créés avec les employeurs pour aider Rick à trouver des occasions d'emploi convenables. Rick a soumis son curriculum vitae, participé à une entrevue et a finalement réussi à obtenir un emploi à temps plein chez Evergreen Maintenance, un entrepreneur offrant des services au centre correctionnel. Il a réalisé son objectif d'emploi.

3.2.12 Territoires du Nord-Ouest

À la suite d'une hausse de 1,1 % en 2016, le PIB réel des Territoires du Nord-Ouest a augmenté de 3,7 % en 2017, mais devrait diminuer en 2018. Le ralentissement prévu en 2018 découlera probablement de la faiblesse des investissements dans le secteur minier, la production de diamants ayant atteint son apogée.

Territoires du Nord-Ouest : Faits saillants relatifs aux PEMS

Total de clients servis: 1 469

Clients de l'assurance-emploi		Clients non assurés	
676	↑	793	↑

Interventions totales: 2 171

Type d'interventions	2017-2018	Variation annuelle	
Prestations d'emploi	264	11,4 %	↓
Mesures de soutien: SAE	1 907	25,4 %	↑

Proportion relative des interventions

Type d'interventions	2017-2018	Variation annuelle (p. p.)	
Prestations d'emploi	12,2 %	4,2	↓
Mesures de soutien: SAE	87,8 %	4,2	↑

Affectation: 3,2 millions de dollars

Dépenses totales	2017-2018 (million $)	Variation annuelle	
Prestations d'emploi	1,5 $	2,1 %	↓
Mesures de soutien: SAE	1,2 $	0,8 %	↑
PMT et R et I	0,2 $	32,3 %	↓
Dépenses totales[1]	2,9 $	4,0 %	↓

Prestations non versées estimées (millions $)			
2016-2017	2017-2018	Variation annuelle	
2,04 $	1,30 $	36,3 %	↓

[1] Les chiffres étant arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué; les redressements comptables n'ont pas été pris en compte.

Comparativement au dernier exercice financer, l'emploi a chuté dans les Territoires du Nord-Ouest, totalisant 21 200 (-1 100; -4,8 %) au cours de l'EF1718. Le taux de chômage du territoire a augmenté, passant de 7,1 % à 7,2 % d'une année à l'autre.

Semblablement à l'exercice financier précédent, les Territoires du Nord-Ouest ont continué à collaborer avec les intervenants en ce qui a trait au cadre de Compétences pour réussir (Skills 4 Success) qui a été lancé au cours de l'EF1617, en vue de répondre aux enjeux relatifs au marché du travail causés par la nature changeante du travail et la croissance du déséquilibre des compétences. Les priorités du territoire pour l'EF1718 comprenaient :

- offrir un accès amélioré aux programmes aux clients de l'assurance-emploi (a.-e.) afin d'améliorer leurs compétences et d'accroître leurs chances de retourner au sein de la population active rapidement;
- élaborer les outils nécessaires pour identifier les clients de l'a.-e. peu de temps après le début de leur période de prestations afin de leur présenter des programmes pertinents;
- offrir des ressources et des services de perfectionnement professionnel de qualité par l'entremise des centres de service régionaux d'Éducation, de culture et de formation (ECF); et
- évaluer les programmes actuels et collaborer avec les partenaires régionaux afin de cerner de nouveaux programmes et services visant à améliorer le potentiel d'emploi des clients de l'a.-e. admissibles.

3.2.12.1 Gestion fondée sur les résultats

Au cours de l'EF1718, le ministère de l'Éducation, de la Culture et de la Formation (ECF) du gouvernement des Territoires du Nord-Ouest (GTNO) a mobilisé les intervenants représentant des employeurs, des organismes et des collectivités pour déterminer les principaux obstacles au marché du travail ainsi que les principales occasions pour les résidents du Nord, et d'adapter les priorités et l'orientation, au besoin. Au printemps 2017, le ministère de l'ECF a mené un processus de mobilisation externe avec ses partenaires et ses intervenants; notamment les gouvernements, les collectivités et les employeurs autochtones, les ministères du GTNO et le Collège Aurora afin d'orienter l'élaboration d'une stratégie visant à améliorer les occasions et les résultats relatifs à l'emploi au sein des petites collectivités des T.N.-O. Au total, 411 intervenants, parmi les 31 des 33 collectivités des T.N.-O., ont participé à, entre autres, des entrevues, des groupes de discussion cibles et un sondage public.

Durant ces consultations, le ministère de l'ECF a reçu une rétroaction complète lui permettant d'orienter le remaniement de sa gamme de programmes relatifs au marché du travail. Cela a entraîné la mise en place de programmes simplifiés et axés davantage sur les clients, ainsi que des processus de demande conviviaux. Appuyée par la signature des nouvelles ententes de transfert relatives au marché du travail (ETMT), et parallèlement à cette signature, la nouvelle gamme de programmes relatifs au marché du travail du ministère de l'ECF a été lancée en avril 2018.

En 2017, le ministère de l'ECF a amorcé une restructuration importante de ses programmes relatifs au marché du travail appuyé par les ETMT qui a été orientée par les séances de mobilisation avec les clients, les entreprises et les intervenants, ainsi que le personnel responsable de la prestation des programmes des centres de services régionaux de l'ECF. Cette restructuration comprenait la simplification de la gamme de programmes, passant de 24 à huit programmes, afin d'éliminer le chevauchement et le dédoublement. Les programmes ont été renommés et rebaptisés, les rendant plus intuitifs et axés sur les clients. Le ministère de l'ECF a aussi révisé les formulaires de demande et les processus administratifs internes afin d'améliorer la responsabilisation et de faciliter l'accès des clients.

Le résultat est une gamme de programmes qui garantit un soutien et des services plus équitables pour les clients de l'a.-e. et les clients non admissibles à l'a.-e., puisque la majorité des programmes peuvent

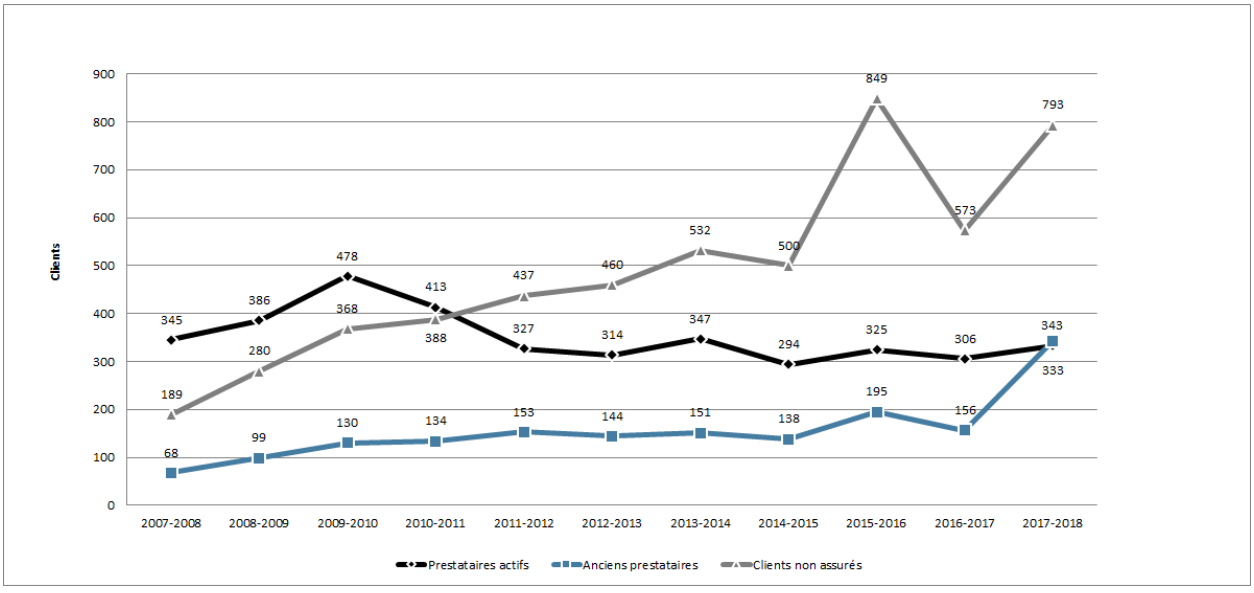
être appuyés par les volets de financement des EDMT et des EDMO, selon la situation du client. Ces programmes sont décrits ci-dessous.

3.2.12.2 Clients, interventions et dépenses

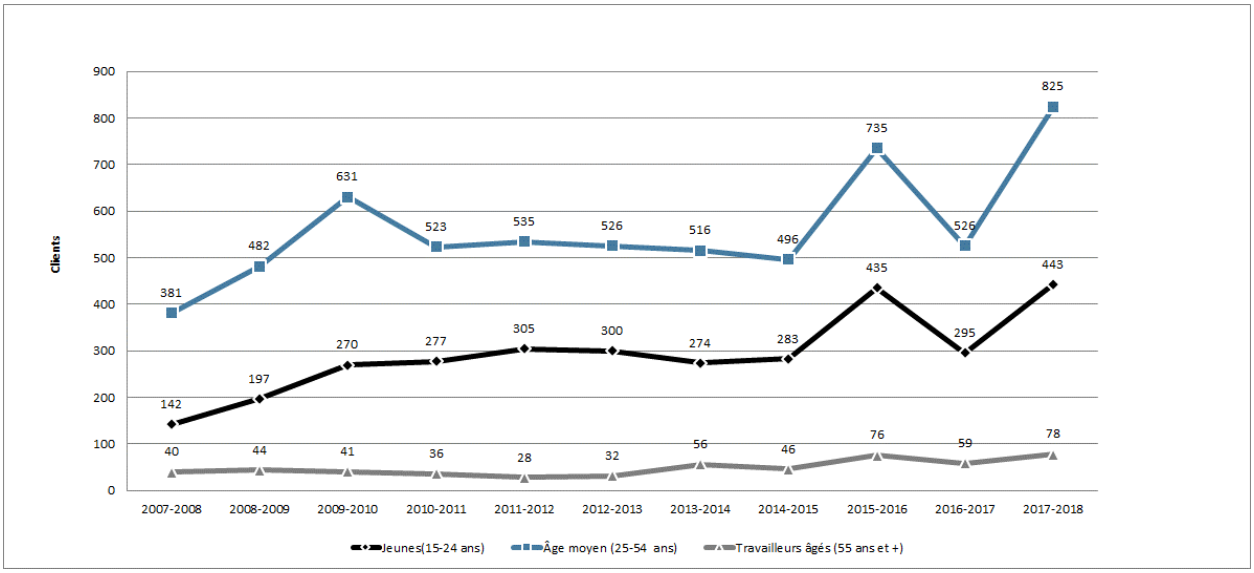
Au cours de l'EF1718, le nombre total de clients servis dans les Territoires du Nord-Ouest a augmenté, passant de 1 035 à 1 469, ce qui représente une croissance de 41,9 % d'une année à l'autre. Tous les types de clients ont enregistré des hausses, le nombre de prestataires actifs (+27), d'anciens prestataires (+187) et de clients assurés (+220) augmentant de 8,8 %, 119,9 % et 38,4 %, respectivement. Contrairement à leurs nombres, la part des prestataires actifs (22,7 %) a diminué de 6,9 points de pourcentage, celle des clients non assurés (54,0 %) a chuté de 1,4 point de pourcentage, tandis que la part des anciens clients (23,3 %) a augmenté de 8,3 points de pourcentage.

Pour une troisième année consécutive, le nombre total d'interventions réalisées par les Territoires du Nord-Ouest a augmenté, atteignant 2 171 (+19,4 %) au cours de l'EF1718. Se situant à 87,8 %, les SAE ont conservé la plus grande part de toutes les interventions liées aux PEMS. Le nombre de clients de l'a.-e. qui sont retournés au travail a diminué, passant de 177 à 142 au cours de l'EF1718, ce qui représente une baisse de 19,8 % d'une année à l'autre. Le montant des prestations non versées (1,30 million de dollars) a chuté de 36,3 %. Les dépenses totales de la province liées aux PEMS ont diminué de 4,0 % pour atteindre 2,9 millions de dollars. Ce montant comprend la part (161 675 $) des Territoires du Nord-Ouest du montant supplémentaire de l'investissement de 125 millions de dollars destiné aux EDMT annoncé dans le budget de 2017.

Graphique 33 – Répartition des clients des PEMS selon le type, 2007-2008 à 2017-2018



Graphique 34 – Répartition des clients des PEMS selon le groupe d'âge, 2007-2008 à 2017-2018



Graphique 35 – Indicateurs de rendement clés, 2007-2008 à 2017-2018

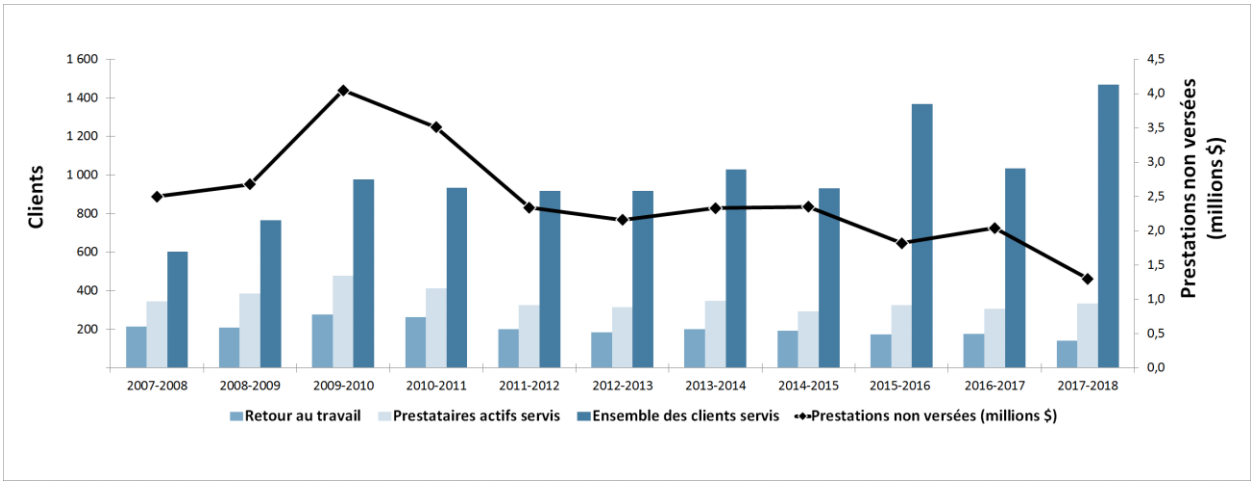


Tableau 17 – Territoires du Nord-Ouest : Programmes semblables aux PEMS, 2017-2018

		Interventions	Variation annuelle	Dépenses (milliers $)
Prestations d'emploi				
DC (régulier) DC (apprentis)	Acquisition de compétences essentielles Acquisition de compétences essentielles - apprentissage	55 125	-32,9 % -18,8 %	995
SSC	Subventions salariales	60	+275,0 %	323
ATI	Option du travail indépendant	14	-33,3 %	203
PCE	Partenariats pour la création d'emplois	10	-60,0 %	0
Mesures de soutien				
SAE	Services d'aide à l'emploi des Territoires du Nord-Ouest	1 907	25,4 %	1 180
PMT	Partenariats du marché du travail des Territoires du Nord-Ouest	S.O.	S.O.	128
R et I	Recherche et innovation	S.O.	S.O.	80

3.2.12.3 Prestations d'emploi

Les interventions liées aux prestations d'emploi réalisées dans les Territoires du Nord-Ouest ont chuté pour une deuxième année consécutive, totalisant 264 (-11,4 %) au cours de l'EF1718. À l'exception des SSC (+44; +275,0 %), tous les autres types de prestations ont diminué : ATI (-7; -33,3 %), PCE (-15; -60,0 %), volet régulier du DC (-27; -32,9 %) et volet apprentis du DC (-29; -18,8 %). Les dépenses totales liées aux prestations d'emploi ont légèrement chuté, passant de 1,6 million de dollars à 1,5 million de dollars, ce qui représente une baisse de 2,1 % d'une année à l'autre.

3.2.12.4 Mesures de soutien : SAE

Dans les Territoires du Nord-Ouest, les interventions liées aux SAE, seulement réalisées par l'entremise du counseling individuel, ont augmenté pour une troisième année consécutive, totalisant 1 907 (+25,4 %) au cours de l'EF1718. Les dépenses totales liées aux SAE se sont accrues de 0,8 % pour atteindre 1,2 million de dollars.

3.2.12.5 Autres mesures de soutien : PMT et R et I

Le financement total destiné aux PMT et à la R et I est passé de 307 000 $ à 208 000 $, ce qui représente une importante baisse de 32,3 % d'une année à l'autre. Les dépenses liées à la R et I (80 000 $) et aux PMT (128 000 $) ont diminué de 33,4 % et 31,6 %, respectivement.

Le GTNO n'a pas investi dans les mesures de soutien relatives à la recherche et à l'innovation au cours de l'EF1718. Cependant, les Territoires prévoient mettre en œuvre de nouvelles mesures de soutien relatives à la R et I au cours de l'EF1819 en mettant à l'essai une approche novatrice pour collaborer avec les élèves de la 9^{e} à la 12^{e} année, ainsi qu'avec les jeunes âgés de 18 à 24 ans, afin de les aider à prendre des décisions éclairées qui leur permettront d'améliorer leur éducation et leurs résultats en matière d'emploi. La mise en place de postes de conseillers en carrière et en éducation permettra de s'assurer que les résidents, en particulier les étudiants et les jeunes, sont prêts pour les occasions dans les emplois recherchés.

La détermination de Gerald concernant les diamants

Gerald est un homme autochtone de 29 ans qui n'a pas obtenu de diplôme d'études secondaires. Il habite présentement à Yellowknife avec sa jeune famille. Au cours des dernières années, il a occupé des postes temporaires ou saisonniers, principalement en tant qu'ouvrier.
En novembre 2017, il a eu accès à du financement dans le cadre du programme Développer les compétences essentielles au titre des EDMT pour suivre un cours d'introduction à l'industrie minière de 6 semaines à Yellowknife, parrainé par la Mine Training Society. Il a ensuite suivi un programme de mineurs de surface de 14 semaines à Fort Smith. Peu de temps après avoir terminé le programme, on lui a offert un emploi permanent à temps plein à la mine de diamants Diavik où il travaille désormais en tant que mineur de surface.

Paver la voie (développement des compétences)

Tom est devenu un apprenti électricien inscrit en juin 2010. Il a travaillé pour deux entreprises d'électricité à Yellowknife durant son apprentissage. Il a accédé au programme d'apprentissage de développement des compétences essentielles offert dans le cadre des EDMT afin de participer aux quatre niveaux de formation technique durant son apprentissage (de 2010 à 2014). Il a terminé son programme d'apprentissage et a obtenu son certificat de compagnon et une mention du Sceau rouge en mai 2014. Malheureusement, il a perdu son emploi d'électricien et a donc souhaité démarrer sa propre entreprise. Tom a reçu des conseils d'un agent de perfectionnement professionnel et a été dirigé vers le programme de travail indépendant offert dans le cadre des EDMT. Il a très bien réussi le programme de travail indépendant et a démarré sa propre entreprise. Il cherche désormais à embaucher des apprentis au sein de son entreprise. Il est prévu que Tom soit en mesure de guider ses nouveaux employés par l'entremise du programme d'apprentissage et grâce au soutien du nouveau programme de développement des compétences de l'ECF offert dans le cadre des EDMT.

3.2.13 Yukon

Le PIB réel du Yukon a augmenté de 3,1 % en 2017, après avoir enregistré une hausse de 6,9 % en 2016. Cette croissance était principalement attribuable à l'augmentation des exportations. En 2018, le taux de croissance économique devrait s'être renforcé d'environ 4,6 %.

Yukon : Faits saillants relatifs aux PEMS

Total de clients servis: 360

Clients de l'assurance-emploi	Clients non assurés
252 ↑	108 ↑

Interventions totales: 453

Type d'interventions	2017-2018	Variation annuelle
Prestations d'emploi	180	9,1 % ↑
Mesures de soutien: SAE	273	24,7 % ↑

Proportion relative des interventions

Type d'interventions	2017-2018	Variation annuelle (p. p.)
Prestations d'emploi	39,7 %	3,3 ↓
Mesures de soutien: SAE	60,3 %	3,3 ↑

Affectation: 3,8 millions de dollars

Dépenses totales	2017-2018 (million $)	Variation annuelle
Prestations d'emploi	1,8 $	17,2 % ↑
Mesures de soutien: SAE	1,4 $	9,6 % ↓
PMT et R et I	0,2 $	27,2 % ↓
Dépenses totales[1]	3,5 $	0,9 % ↑

Prestations non versées estimées (millions $)

2016-2017	2017-2018	Variation annuelle
1,50 $	1,01 $	32,7 % ↓

[1] Les chiffres étant arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué; les redressements comptables n'ont pas été pris en compte.

Parallèlement à l'EF1617, le marché du travail du Yukon à continuer d'afficher un bon rendement au cours de l'EF1718, la croissance des niveaux d'emploi (+500; +2,4 %), faisant grimper le taux d'emploi à 73,3 % comparativement à 73,0 % l'année précédente. Cela représentait le taux le plus élevé du Yukon depuis que Statistique Canada a commencé à publier les estimations de l'Enquête sur la population active des territoires au cours de l'EF9293. Pour ce qui est du taux de chômage, celui-ci a diminué de 2,1 points de pourcentage pour se chiffrer à 3,2 % durant le dernier exercice financier, soit le taux le plus bas des dix dernières années.

Dans un environnement économique en constante amélioration, le Yukon a besoin de travailleurs hautement qualifiés qui sont prêts à répondre aux exigences du marché du travail. Afin de jumeler les besoins des employeurs à ceux d'une main-d'œuvre qualifiée, depuis l'EF0910, le territoire a élaboré un plan de développement du marché du travail de dix ans avec les intervenants clés du marché du travail. Le plan comprend :

- une stratégie de formation exhaustive axée sur les compétences et les métiers;
- une stratégie d'immigration;
- une stratégie axée sur l'information sur le marché du travail; et
- des stratégies de recrutement et de maintien en poste des employés.

En outre, le Yukon a continué à concentrer ses efforts sur les occasions pour les groupes ciblés (p. ex., les bénéficiaires de l'aide sociale, les personnes handicapées, les travailleurs âgés, les jeunes, les membres des Premières Nations, les femmes dans les métiers et les immigrants) qui ont tendance à faire face aux enjeux les plus importants relatifs au marché du travail.

3.2.13.1 Gestion fondée sur les résultats

Après une consultation nationale auprès des intervenants, qui a pris fin en septembre 2016, et après la signature de l'EDMT modifiée en mars 2018, le Yukon prévoit mettre en place une gamme de programmes plus rationalisée, simplifiée et inclusive en avril 2019. Tandis que le territoire continu d'accorder la priorité au volet apprentis du DC et aux SAE pour servir la population en croissance rapide et pour développer une main-d'œuvre pour les métiers de la construction, le marché du travail du Yukon fait toujours face à des pénuries de travailleurs. De plus, une proportion importante de la population du territoire demeure sous-représentée au sein du marché du travail, notamment les membres des Premières Nations, les jeunes et les personnes handicapées. Afin de répondre à ces besoins, le Yukon prévoit accorder davantage la priorité :

- aux personnes les plus éloignées du marché du travail;
- aux services ciblant les employeurs, afin de les aider à mobiliser les membres des groupes sous-représentés; et
- sur un soutien accru de l'innovation au sein de la conception et de la prestation des programmes.

Pour ce faire, Yukon Éducation lancera une nouvelle gamme de programmes qui tireront profit des nouvelles mesures de souplesse indiquées dans les EDMT, réduiront le fardeau administratif du gouvernement du Yukon et permettra à la collectivité d'accéder plus facilement aux mesures de soutien. Les nouveaux programmes, conçus selon la nature des demandeurs, relèveront de l'une des catégories suivantes :

- Working UP : des services et des mesures de soutien pour les personnes qui cherchent à devenir autosuffisantes au sein du marché du travail;
- Staffing UP : des services et des mesures de soutien pour les employeurs qui cherchent à améliorer leurs taux et leurs pratiques en matière de recrutement et de maintien en poste, et à former leurs employés actuels et futurs afin de répondre à leurs besoins; et
- Building UP : soutien financier pour les organismes qui élaborent et offrent des services aux personnes et aux employeurs, ou pour les activités visant à renforcer le marché du travail.

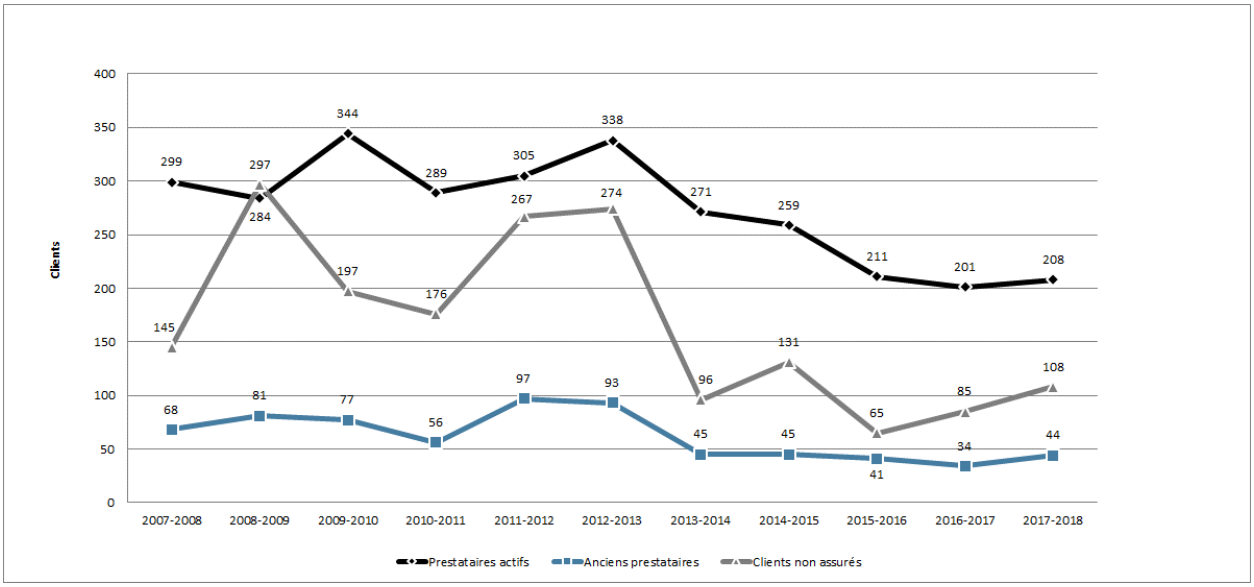
3.2.13.2 Clients, interventions et dépenses

Au cours de l'EF1718, le Yukon a servi un nombre total de 360 clients, ce qui représente une hausse de 12,5 % d'une année à l'autre. Tous les types de clients se sont accrus : prestataires actifs (+7; +3,5 %), anciens prestataires (+10; +29,4 %) et clients non assurés (+23; +27,1 %). Bien que la proportion de

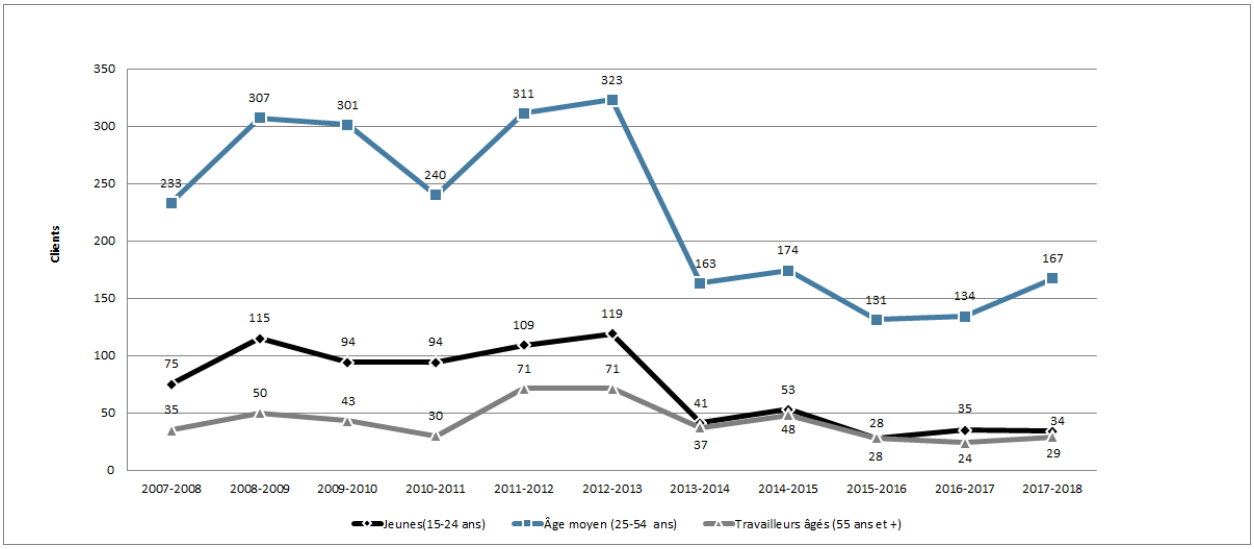
prestataires actifs (57,8 %) parmi tous les clients ait diminué de 5,0 points de pourcentage, celles des anciens prestataires (12,2 %) et des clients non assurés (30,0 %) ont augmenté de 1,6 et 3,4 points de pourcentage, respectivement.

Le Yukon a réalisé 453 interventions semblables aux PEMS au cours de l'EF1718, ce qui représente une croissance de 18,0 % d'une année à l'autre. Se situant à 60,3 % (+3,3 points de pourcentage) de toutes les interventions, les SAE sont demeurées les interventions délivrées les plus communes. Dans l'ensemble, un total de 141 (-19,9 %) personnes sont retournées au travail après avoir participé à un programme semblable aux PEMS. Le montant des prestations non versées a diminué, passant de 1,50 million de dollars à 1,01 million de dollars, ce qui représente une baisse de 32,7 % d'une année à l'autre. Les dépenses totales destinées aux PEMS totalisaient 3,5 millions de dollars (+0,9 %) au cours de l'EF1718.

Graphique 36 – Répartition des clients des PEMS selon le type, 2007-2008 à 2017-2018



Graphique 37 – Répartition des clients des PEMS selon le groupe d'âge, 2007-2008 à 2017-2018



Graphique 38 – Indicateurs de rendement clés, 2007-2008 à 2017-2018

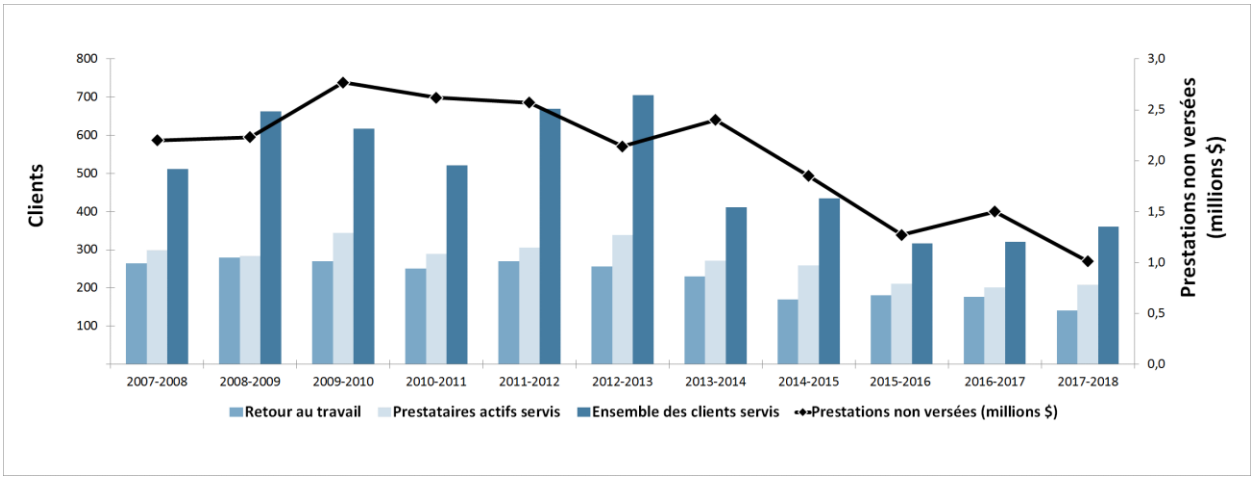


Tableau 18 – Yukon : Programmes semblables aux PEMS, 2017-2018

		Interventions	Variation annuelle	Dépenses (milliers $)
Prestations d'emploi				
DC (régulier) DC (apprentis)	Prestations d'emploi pour le développement des compétences Prestations d'emploi pour le développement des compétences - apprentis	27 150	+17,4 % +9,5 %	1 793
SSC	Subventions salariales ciblées	3	-40,0 %	26
ATI	Mesures de soutien au travail indépendant	0	S.O.	0
PCE	Prestations d'emploi pour le développement des compétences	0	S.O.	0
Mesures de soutien				
SAE	Services d'aide à l'emploi	273	+24,7 %	1 445
PMT	Partenariats du marché du travail Formation parrainée par l'employeur	S.O.	S.O.	124
R et I	Recherche et innovation	S.O.	S.O.	95

3.2.13.3 Prestations d'emploi

Après une quatrième année consécutive de déclin, les interventions liées aux prestations d'emploi au Yukon ont augmenté de 9,1 % pour atteindre 180 au cours de l'EF1718. À l'exception des SSC (-2; -40,0 %), tous les types de prestations ont enregistré des hausses, le volet régulier du DC (+4) et le volet apprentis du DC (+13) augmentant de 17,4 % et 9,5 %, respectivement. Pour une troisième année consécutive, le Yukon n'a pas offert d'interventions liées à l'ATI. Comparativement à l'exercice financier précédent, les dépenses totales du Yukon liées aux prestations d'emploi ont augmenté de 17,2 % pour atteindre 1,8 million de dollars au cours de l'EF1718.

3.2.13.4 Mesures de soutien : SAE

Au cours de l'EF1718, le Yukon a réalisé un total de 273 interventions liées aux SAE, ce qui représente une hausse de 24,7 % d'une année à l'autre. Les services d'emploi étaient le seul type d'interventions liées aux SAE réalisés. Les dépenses totales de la province liées aux SAE sont passées de 1,6 million de dollars à 1,4 million de dollars, ce qui représente une baisse de 9,6 % d'une année à l'autre.

3.2.13.5 Autres mesures de soutien : PMT et R et I

Au cours de l'EF1718, le financement total accordé par le Yukon aux PMT et à la R et I est passé de 302 000 $ à 219 000 $ (-27,2 %). Bien que les dépenses totales liées aux PMT aient augmenté (+8,7 %), passant de 114 000 $ à 124 000 $, les dépenses totales liées à la R et I ont diminué fortement de 49,2 % pour se chiffrer à 95 000 $.

Une aide financée dans le cadre des EDMT a appuyé Daniel dans son parcours pour devenir charpentier

Daniel a échoué trois fois à l'examen du premier niveau de charpenterie et était prêt à abandonner. Ses résultats étaient préoccupants puisque la rétroaction de son employeur était toujours satisfaisante. Après avoir travaillé étroitement avec un gestionnaire de cas d'apprentis et un agent de projet relatif au marché du travail, Daniel a obtenu du financement pour faire l'objet d'une évaluation psychologique afin de déterminer quelles sont les mesures de soutien et les mesures d'adaptation dont il pourrait avoir besoin pour réussir. Lorsque les recommandations tirées de l'évaluation ont été reçues, il était clair que Daniel souffrait d'anxiété sévère. Après avoir pris conscience de cette information, le collège a mis en place des mesures d'adaptation et a fait l'acquisition de casques d'écoute antibruit pour mettre à sa disposition. Peu de temps après, Daniel a réussi son examen du premier niveau de charpenterie avec une note de 82 %! Depuis, Daniel est en bonne voie d'obtenir son certificat de compagnon, ayant fièrement réussi son examen du troisième niveau de charpenterie en avril dernier. Nous avons hâte de le voir obtenir son certificat de compagnon en mai 2019.

3.2.14 Nunavut

En 2017, la croissance du PIB réel du Nunavut était la plus élevée de toutes les provinces et de tous les territoires, atteignant 9,8 %, soit beaucoup plus élevée que la moyenne nationale de 3,0 %. Cela peut être attribuable à l'élargissement du secteur minier. Des taux de croissance tout aussi élevés sont prévus pour les prochaines années.

Nunavut : Faits saillants relatifs aux PEMS

Total de clients servis: 1 094

Clients de l'assurance-emploi	Clients non assurés
321 ↑	773 ↑

Interventions totales: 1 602

Type d'interventions	2017-2018	Variation annuelle
Prestations d'emploi	436	33,3 % ↑
Mesures de soutien: SAE	1 200	45,3 % ↑

Proportion relative des interventions

Type d'interventions	2017-2018	Variation annuelle (p. p.)
Prestations d'emploi	26,7 %	1,7 ↓
Mesures de soutien: SAE	73,3 %	1,7 ↑

Affectation: 2,9 millions de dollars

Dépenses totales	2017-2018 (million $)	Variation annuelle
Prestations d'emploi	1,9 $	1,2 % ↓
Mesures de soutien: SAE	0,2 $	0,0 % S.O.
PMT et R et I	0,2 $	305,8% ↑
Dépenses totales[1]	2,2 $	5,0 % ↑

Prestations non versées estimées (millions $)

2016-2017	2017-2018	Variation annuelle
1,15 $	0,78 $	32,1 % ↓

[1]Les chiffres étant arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué; les redressements comptables n'ont pas été pris en compte.

Comparativement à l'exercice financier précédent, les conditions du marché du travail du Nunavut se sont affaiblies au cours de l'EF1718. L'emploi (-200; -1,3 %) est passé de 13 500 à 13 400, l'emploi à temps plein chutant de 3,0 % pour atteindre 11 400, tandis que l'emploi à temps partiel a augmenté de 12,7 % pour se chiffrer à 2 000. Se situant à 14,0 %, le taux de chômage du territoire a diminué par rapport à l'EF1617, alors qu'il se situait à 14,3 %, mais est demeuré bien au-dessus de la moyenne nationale.

La persistance d'un taux de chômage élevé au sein de la population inuite était le principal enjeu auquel le Nunavut a fait face au cours de l'EF1718. De plus, le manque de formations axées sur le perfectionnement des compétences ou sur la préparation à l'emploi a contribué à la faiblesse de leur employabilité. Par conséquent, les priorités du territoire demeurent de préparer la main-d'œuvre à répondre aux besoins d'une économie croissante et en transition. Cela comprenait le fait d'encourager

la participation des employeurs à la formation afin de s'assurer que les compétences soient harmonisées aux occasions d'emploi actuelles et futures, ce qui permettrait d'aider les Nunavummiuts à développer les compétences essentielles dont ils ont besoin pour trouver et conserver un emploi, et de jumeler les chercheurs d'emploi du Nunavut aux occasions d'emploi grâce à de l'information sur le marché du travail exacte, complète et offerte en temps opportun. Le Nunavut mobilise aussi les leaders de la collectivité, les organismes communautaires, les municipalités, les organisations inuites et les autres ordres de gouvernement pour tirer profit des occasions de partenariat.

3.2.14.1 Gestion fondée sur les résultats

Pour accroître la participation des clients à ses programmes semblables aux PEMS, le Nunavut améliore son service à la clientèle en surveillant et en adaptant son modèle de prestation de services régulièrement. Afin de s'assurer que tous les clients obtiennent les meilleurs résultats des SAE, le territoire est en train d'élaborer un programme de perfectionnement professionnel continu pour son personnel de première ligne. En outre, le système de gestion des cas fait l'objet d'une évaluation afin de cerner des mesures pour répondre de manière efficace aux besoins des clients. Ces améliorations stimulent la création de nouvelles sources d'information et de nouveaux outils pour orienter les pratiques et les politiques.

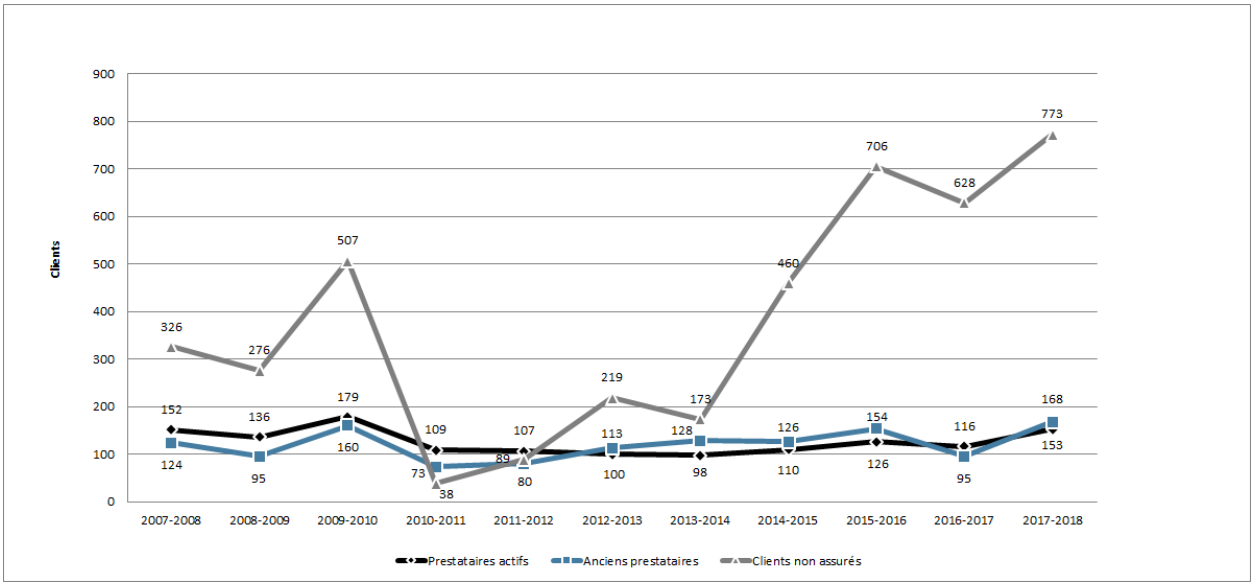
3.2.14.2 Clients, interventions et dépenses

Au cours de l'EF1718, le Nunavut a servi 1 094 (+30,4 %) clients. Tous les types de clients ont contribué à cette hausse : prestataires actifs (+37; +31,9 %), anciens prestataires (+73; +76,8 %) et clients non assurés (+145; +23,1 %). Pour ce qui est de leurs proportions par rapport au nombre total de clients servis, les prestataires actifs (14,0 %) et les anciens prestataires (15,4 %) ont augmenté de 0,2 et 4,0 points de pourcentage, respectivement, tandis que les clients non assurés (70,7 %) ont chuté de 4,2 points de pourcentage.

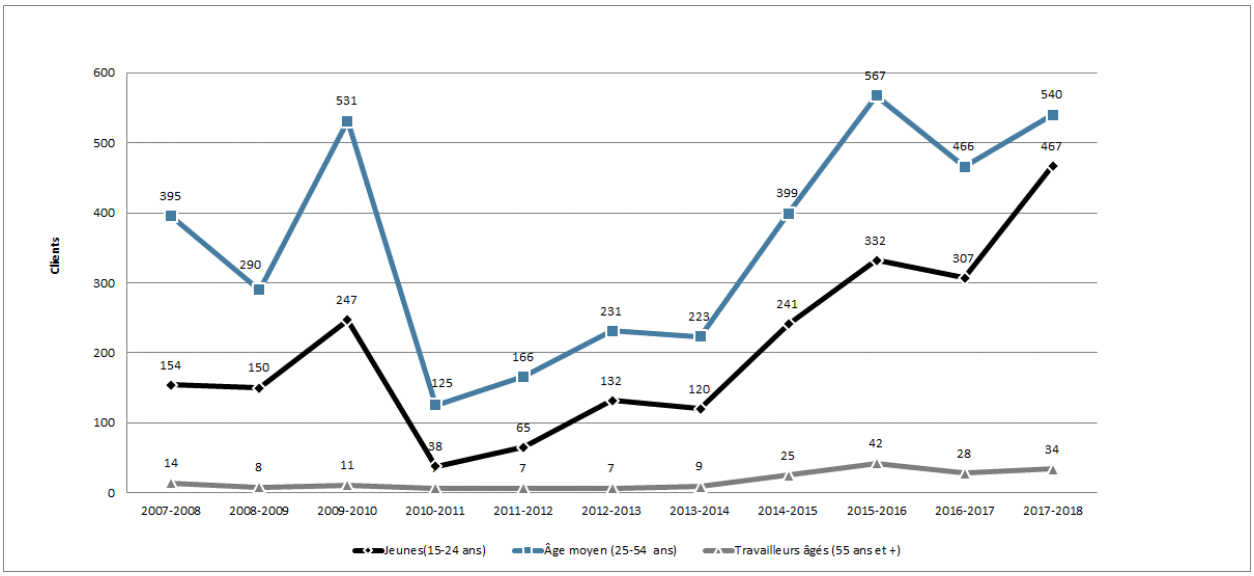
Le territoire a réalisé un total de 1 636 interventions semblables aux PEMS, ce qui représente une hausse de 41,9 % d'une année à l'autre. Se chiffrant à 73,3 % de toutes les interventions (+1,7 point de pourcentage) les interventions liées aux SAE sont demeurés le type d'intervention le plus utilisé. Après avoir participé à des programmes semblables aux PEMS, un total de 52 personnes sont retournées au travail comparativement à 75 au cours de l'année précédente. Par conséquent, le montant des prestations non versés (-32,1 %) est passé de 1,15 million de dollars à 0,78 million de dollars, soit une baisse d'une année à l'autre. Les dépenses totales liées aux PEMS au cours de l'EF1718 ont augmenté de 5,0 % par rapport à l'année précédente pour se chiffrer à 2,2 millions de dollars[18].

[18] La part du Nunavut du financement additionnel de 125 millions de dollars annoncé dans le Budget de 2017 sous les EDMT, soit 146 984$, n'a pas été versée au Nunavut, puisque l'Entente modificatrice à l'Entente Canada-Nunavut n'était pas signée en date du 31 mars 2018.

Graphique 39 – Répartition des clients des PEMS selon le type, 2007-2008 à 2017-2018



Graphique 40 – Répartition des clients des PEMS selon le groupe d'âge, 2007-2008 à 2017-2018



Graphique 41 – Indicateurs de rendement clés, 2007-2008 à 2017-2018

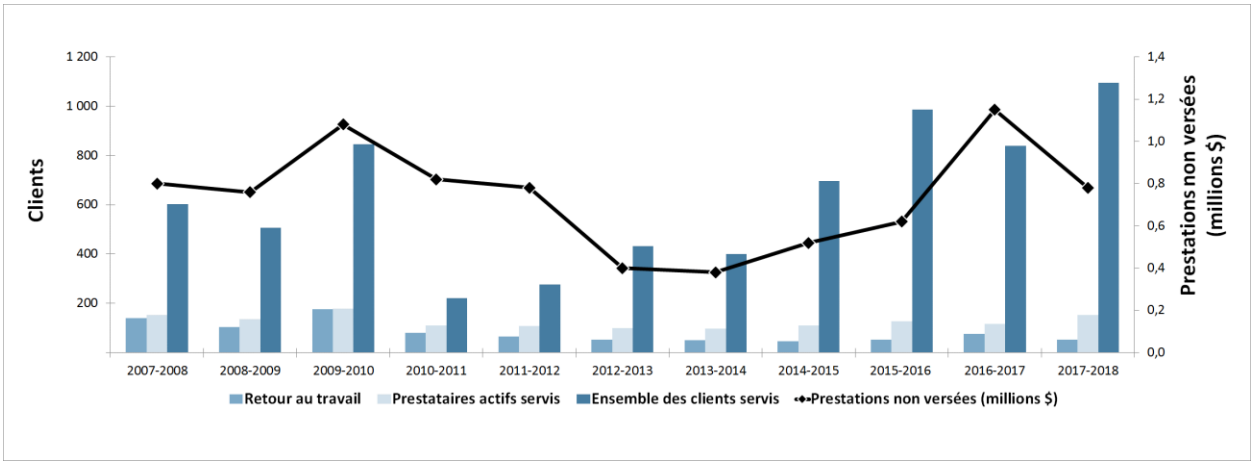


Tableau 19 – Nunavut : Programmes semblables aux PEMS, 2017-2018

		Interventions	Variation annuelle	Dépenses (milliers $)
Prestations d'emploi				
DC (régulier)	Soutien à l'apprentissage et à la formation des adultes	356	+27,1 %	1 501
DC (apprentis)	Soutien à l'apprentissage et à la formation des adultes : apprentis	39	-7,1 %	
SSC	Formation en cours d'emploi	34	100 %	400
ATI	Incitatif à l'entrepreneuriat du Nunavut	7	+40,0 %	18
Mesures de soutien				
SAE	Services d'aide à l'emploi	1 200	+45,3 %	150.
PMT	Initiatives de formation ciblée	S.O.	S.O.	172
R et I	Recherche et innovation	S.O.	S.O.	S.O.

3.2.14.3 Prestations d'emploi

Comparativement à l'exercice financier précédent, les interventions liées aux prestations d'emploi ont augmenté considérablement de 33,3 % au cours de l'EF1718 pour atteindre 436 interventions. L'ATI (+2; +40,0 %) et le volet régulier du DC (+76; +27,1 %) ont enregistré des hausses, tandis que volet apprentis du DC (-3; -7,1 %) a diminué. Le Nunavut a aussi réalisé 34 interventions liées aux SSC pour la première fois depuis l'EF1415. Les dépenses totales liées aux prestations d'emploi ont diminué de 1,2 % pour se chiffrer à 1,9 millions de dollars.

3.2.14.4 Mesures de soutien : SAE

Au cours de l'EF1718, les interventions liées aux SAE, réalisées seulement par l'entremise des services d'emploi (c.-à-d. que le Nunavut n'a pas offert de services de groupe et de counseling individuel), ont augmenté de 45,3 % pour atteindre 1 200. Les dépenses totales liées aux SAE sont demeuré stables à 150 000 dollars.

3.2.14.5 Autres mesures de soutien : PMT et R et I

Au cours de l'EF1718, le financement total accordé par le Yukon aux PMT est passé de 43 000 $ à 172 000 $. Le Nunavut n'a pas inclus la R et I dans ses programmes actifs d'emploi au cours de l'EF1718.

3.3. ÉVALUATION DES PRESTATIONS D'EMPLOI ET MESURES DE SOUTIEN (PEMS) ET UN APERÇU DES MODÈLES DE PRESTATION DE SERVICE

Cette section présente les résultats des études menées dans le cadre de l'évaluation et de la surveillance continue des EDMT entre 2012 et 2017, ainsi qu'un aperçu des pratiques exemplaires nationale et internationale de modèles de prestation de services pour les prestations d'emploi. La première partie de cette section résume les résultats des récentes évaluations des EDMT. La deuxième partie présente un aperçu des modèles de prestation de services..

3.3.1 RÉSULTATS DE L'ÉVALUATION DES EDMT EFFECTUÉE DE 2012 À 2017

Entre 2012 et 2017, Emploi et Développement social Canada travaille conjointement avec 12 provinces et territoires pour évaluer les prestations d'emploi et mesures de soutien qui sont offertes en vertu des EDMT. Les résultats n'ont pas été produits pour le Québec puisque le Gouvernement du Québec est responsable de l'évaluation de son EDMT[19].

En s'appuyant sur les leçons apprises et les meilleures pratiques tirées d'anciennes évaluations des EDMT, le second cycle d'évaluations a fourni des données probantes de grande qualité concernant l'efficience et l'efficacité des programmes semblables aux PEMS conçus et offerts par les provinces et territoires. Les évaluations sont désormais plus opportunes et mieux adaptées à l'élaboration de programmes et de politiques. Qui plus est, elles permettent d'obtenir des données probantes de haute qualité tout en s'appuyant sur une approche rentable. Le second cycle a permis de confirmer les faits suivants :

- Les participants aux programmes des EDMT ont joui d'une meilleure employabilité et d'un meilleur revenu. Ils ont également affiché un plus faible recours aux prestations d'assurance-emploi et à l'aide sociale.
- Proposer des services d'aide à l'emploi, ce qui comprend les services de counselling et l'aide à la recherche d'emploi, plus tôt au cours de la demande d'a.-e., soit lors des quatre premières semaines, a eu d'importantes répercussions sur le revenu et l'emploi, et a facilité des retours plus rapides au travail.
- L'analyse coûts-avantages a démontré que d'une perspective sociale, pour les participants, les avantages surpassaient le coût des investissements pour la plupart des interventions.

Voir l'annexe 3.16 pour connaître les impacts différentiels des PEMS aux niveaux national et provincial. Les rapports de synthèse complets de l'évaluation des EDMT aux niveaux national, provincial et territorial ont été

[19] Les évaluations des programmes et services offerts dans le cadre de l'EDMT du Québec sont disponibles sur le site Web d'Emploi Québec: http://www.emploiquebec.gouv.qc.ca/en/publications-and-forms/

publiés en 2017 et 2018 et sont accessibles sur le site Web d'évaluation d'EDSC : https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/ministere/rapports/evaluations.html

3.3.2 Modèles de prestation de services pour les prestations d'emploi et les mesures de soutien

Cette section présente un résumé d'une récente analyse documentaire couvrant les pratiques exemplaires des méthodes de prestations de services utilisées à l'échelle nationale et internationale dans les programmes actifs d'emploi. La première partie de cette section présente un aperçu et une évolution des méthodes de prestation de services et des réformes internationales. La deuxième partie décrit les modèles de prestation de services présentement utilisés par les provinces et les territoires. La dernière section résume une série de consultations et d'entrevues avec des fournisseurs de services de trois provinces, et cerne les lacunes et les pratiques exemplaires.

3.3.2.1 Contexte

Pendant près de quarante ans, les gouvernements de partout dans le monde ont mis à l'essai et ont élaboré des approches ou des modèles axés sur la prestation de services d'emploi qui sont économiques et efficaces, et qui répondent simultanément aux besoins des chercheurs d'emploi, des employeurs, des secteurs industriels et des collectivités. Ce résumé des pratiques exemplaires aidera à orienter la conception de politiques en matière de décisions relatives à la prestation de services prises par les provinces et les territoires, dans le contexte de l'augmentation des pénuries de main-d'œuvre et de compétences.

Au cours des dernières années, les gouvernements des quatre coins du monde ont fait quelques expériences avec l'externalisation de la prestation de programmes actifs d'emploi. Bien que cela demeure une méthode populaire de prestation de services, de nombreux pays n'ont pas réalisé d'économies soutenables, ou ont eu des problèmes avec la gestion ou la surveillance du marché. Par conséquent, nombre d'entre eux ont annulé leurs contrats et internalisé de nouveau les services. Alors que les modèles de prestation de services continuent d'évoluer, de nombreux pays font encore des expériences et innovent avec diverses combinaisons de méthodes de prestations publiques et privées.

Un bon exemple d'une telle innovation est le classement Star Ratings de Job Services Australia. Pour atténuer les problèmes liés à la prestation de services, la transparence et les mesures de rendement, ces notes offrent au client la chance de choisir leur fournisseur de services, tout en offrant une mesure de rendement rigoureuse et transparente au gouvernement et aux fournisseurs de services. Cela permet aussi de régler les problèmes comme le « stationnement » des chercheurs d'emploi ayant des besoins complexes ou l'offre de services seulement aux personnes qui sont prêtes à l'emploi et qui ont plus de chances de réussir à obtenir un emploi.

Au Canada, le Groupe de travail sur les services de développement de carrière du Forum des ministres du marché du travail a récemment commandé une série d'entrevues et de consultations avec les fournisseurs de programmes d'emploi de trois provinces. Le rapport qui en a découlé était une réponse à une étude précédente sur les lacunes dans la prestation des PEMS. Il mettait l'accent sur les lacunes et les pratiques exemplaires dans les méthodes d'admission et d'évaluation, dans les services d'aide à l'emploi, dans le développement des compétences et dans la transition vers le marché du travail. Les

recommandations de ce rapport peuvent contribuer à la conception de modèles de prestation de services plus efficaces et efficients.

3.3.2.2 Point de vue international des méthodes de prestation de services pour les programmes d'emploi

Depuis les années 1980, de nombreux pays ont fait des expériences avec l'externalisation de services publics, l'internalisation de services précédemment externalisés ou en combinant leurs méthodes de prestation de services d'emploi. L'externalisation des services est demeurée une méthode populaire pour la réforme de la prestation de services puisque les gains d'efficiences réalisés grâce aux appels d'offres concurrentiels ont entraîné d'importantes économies pour les gouvernements. De plus, l'instauration de la concurrence au sein d'une structure traditionnellement monopolistique a mené à des innovations et à des améliorations, ce qui a amélioré les normes et le rendement.

Cependant, ces gains ne se sont pas fait sans coûts, c'est-à-dire des effets négatifs sur l'emploi, des réductions de salaire et la détérioration des conditions de travail dans les régions externalisées. Par conséquent, de nombreux gouvernements sont revenus sur leur décision d'externalisation (internalisation) lorsqu'il n'y avait plus d'économies viables, ou lorsqu'ils ont fait face à des enjeux relatifs à la gestion ou à la surveillance du marché. Un autre facteur stimulant la tendance vers l'internalisation était le changement du climat politique. Dans le cadre de l'évolution constante de l'amélioration de la prestation de services pour les prestations actives d'emploi, certains pays choisissent le « sourçage simultané » ou d'autres combinaisons de méthodes de prestation publiques et privées.

Externalisation

Depuis les années 1980, l'externalisation des services publics a été une méthode populaire en ce qui a trait à la réforme de la prestation de services. Cette tendance découle de l'augmentation des contraintes financières imposées aux budgets des gouvernements, ainsi que l'accent mis sur les économies et les efficiences. Domberger et Jensen (1997) font une distinction entre la sous-traitance (appels d'offres concurrentiels) et la privatisation. Tandis que la privatisation comprend la vente des actifs du gouvernement, la sous-traitance ouvre les services du gouvernement à la concurrence tout en conservant la propriété des actifs. Ce rapport suit la définition donnée par Domberger et Jensen. Le terme « externalisation » fait référence, de manière interchangeable, à la sous-traitance ou à un appel d'offres concurrentiel (Domberger et Jensen, 1997, p. 68) .

Bien que les économies réalisées permettent de maintenir la popularité de l'externalisation, il est important d'évaluer les coûts actuels liés aux appels d'offres concurrentiels. Il existe des coûts liés à l'établissement de conditions et de contrats, à l'évaluation des soumissions, à la négociation des contrats finaux et aux autres activités relatives à l'administration. Il est aussi important de tenir compte du caractère incomplet des contrats et de l'impossibilité de rendre compte de toutes les situations ou des imprévus tout au long de la durée du contrat. Il existe aussi des éléments intangibles, comme la « qualité », qui sont difficiles à définir dans un contrat (Domberger et Jensen, 1997, pp. 70-71) .

Contrairement à la réalisation d'économies, il existe des préoccupations liées à l'externalisation. Selon « l'hypothèse de l'ombrage de la qualité » (Domberger et Jensen, 1997, p. 71) , on suppose que la réduction des coûts réduit aussi la qualité. Puisque les entrepreneurs privés ont davantage d'intérêts à réduire les coûts que les fournisseurs de services publics, cela pourrait l'emporter sur l'intérêt de maintenir ou d'améliorer la qualité des services. Cependant, lorsqu'un contrat n'obtient pas les résultats souhaités, il est important d'évaluer si cela est attribuable à la mauvaise conception du contrat ou à des problèmes liés à la gestion du rendement (Domberger et Jensen, 1997, p. 71) . De plus, il est difficile d'effectuer des comparaisons de coût pour les services externalisés en raison du manque de données et du fait que les données empiriques puissent être « politisées. Ces comparaisons peuvent aussi être étroitement liées aux évolutions des politiques » (Domberger et Jensen, 1997, p. 72) .

Des questions ont été soulevées concernant « l'érosion de la responsabilisation du secteur public » (Domberger et Jensen, 1997, p. 76) . Toutefois, l'établissement de contrats peut améliorer la responsabilisation en initiant des évaluations des exigences en matière de normes et de services, en mettant en place des mesures rigoureuses de surveillance du rendement et en mettant en place des mécanismes pour offrir du recours aux personnes ou aux organismes qui ont subi des pertes ou des dommages (Domberger et Jensen, 1997, p. 76) . Bien que l'externalisation des services publics entraîne des économies totales substantielles, des questions demeurent quant à l'incidence globale. La « majorité des dépenses publiques provient des paiements de transfert (sécurité sociale, prestations de chômage, régimes de retraite, etc.). Les dépenses consacrées aux paiements de transfert ne peuvent être réduites par l'entremise d'appels d'offres concurrentiels ou de processus contractuel puisqu'elles ne visent pas la production de services, où des gains d'efficience peuvent être réalisés » (Domberger et Jensen, 1997, p. 77) .

En raison de ces enjeux, il y a eu une impulsion supplémentaire pour améliorer la surveillance du rendement. Une étude réalisée par la Australian Industry Commission (la Commission de l'industrie australienne) (1996) a montré qu'une orientation très nette vers le service a mené à une amélioration de la qualité à la suite d'un appel d'offres concurrentiel. Si la qualité se détériore après un appel d'offres, cela pourrait dire qu'il y a un problème avec la conception ou la mise en œuvre du contrat (Domberger et Jensen, 1997, p. 73) .

Il est important de noter que les services gouvernementaux représentent un monopole naturel en raison de leurs « ressources uniques et de leur structure de coûts élevés » (Kenton, W., 2018, The Positives and Negatives of Natural Monopolies [Les aspects positifs et négatifs des monopoles naturels], pp. 2) . Cela ne signifie pas qu'il y a un manque d'efficacité, puisque le marché ne peut soutenir un grand nombre de fournisseurs pour les services publics. L'un des principaux arguments en faveur de l'externalisation est que le secteur public accuse un retard en raison d'un manque d'efficience découlant des forces du marché. Cependant, lorsqu'ils sont comparés, les monopoles du secteur privé ne surclassent pas ceux du secteur public. L'élément clé pour améliorer le rendement est d'accroître la concurrence. Domberger et Jensen (1997) indiquent des cas dans lesquels des équipes internes ont remporté des soumissions contre des entrepreneurs privés, et possédaient des niveaux d'épargne semblables à ceux des entrepreneurs privés. « L'effet de la propriété (privé contre public) sur le prix et la

qualité était négligeable comparativement à celui qu'avait la concurrence » (Domberger et Jensen, 1997) . Tant que la concurrence ou la menace de celle-ci est maintenue, il devrait y avoir des économies.

En plus des arguments économiques, il existe d'autres considérations plus vastes dont il faut tenir compte. Historiquement, l'externalisation a des répercussions négatives sur les entités gouvernementales responsables de la prestation des programmes actifs d'emploi. Les résultats immédiats à court terme comprennent la réduction des effectifs, la réduction des salaires et la détérioration des conditions de travail au sein de la société contractante. Bien qu'il y ait davantage de souplesse en milieu de travail, cela est attribuable à une augmentation du nombre de travailleurs occasionnels et de postes à temps partiel. Les effets à long terme sur les travailleurs du service public, qui ont vu leur poste externalisé, comprennent la réaffectation vers une autre organisation, le transfert sous l'entrepreneur ou la redondance (Domberger et Jensen, 1997) .

Pratiques exemplaires : Job Services Australia

Pendant plus de 20 ans, l'Australie a fait des expériences avec son modèle de prestation de services. Le modèle a évolué, passant des services d'emploi offerts principalement par le gouvernement à des services d'emploi entièrement externalisés (Job Network), pour finir avec les réformes actuelles de Job Services Australia. Cette approche itérative a entraîné la création d'un système de services d'emploi entièrement externalisé, comprenant un réseau viable de fournisseurs de services d'emploi à but lucratif et sans but lucratif. Tout au long de cette évolution, certains enjeux ont été soulevés (problèmes de « stationnement » de chercheurs d'emploi qui nécessitaient davantage de mesures de soutien, manipulation du système par certains fournisseurs et tentative d'atténuation de ces problèmes par le gouvernement qui ont entraîné une réduction de la souplesse, ainsi qu'une augmentation des coûts et de la demande pour une administration, une conformité et des transactions). Toutefois, ces leçons apprises ont permis d'orienter le fondement de l'amélioration et de l'élaboration constantes du système (Finn, D., 2011) .

Certaines des pratiques exemplaires tirées de Job Services Australia comprennent l'intégration de plusieurs services externalisés sous un seul contrat comptant quatre volets de services : du volet 1 qui est destiné aux personnes qui sont les plus préparées à obtenir un emploi au volet 4 qui est destiné aux personnes faisant face aux obstacles à l'emploi les plus complexes. Les fournisseurs de services perçoivent des frais de services et des paiements différentiels en fonction des résultats d'emploi, la majorité du financement ciblant les volets 3 et 4. Après avoir terminé un volet, les personnes passent à un volet suivant ou effectuent une transition vers un emploi. Ce modèle accorde davantage de souplesse quant à la conception du service, et les paiements différentiels encouragent les fournisseurs à travailler avec les personnes les plus difficiles à placer. En plus des récompenses pour les fournisseurs qui permettent aux personnes d'effectuer une transition vers des emplois, le système « reconnaît et récompense les résultats en matière de cheminement en versant des paiements incitatifs réduits aux

fournisseurs lorsqu'ils placent des participants dans des emplois à temps partiel ou lorsqu'ils aident un jeune à suivre des études à temps plein »[20] (Finn, 2011) .

Les fournisseurs de services tiers et les organismes sans but lucratif jouent un rôle important dans la prestation de programmes pour les chercheurs d'emploi. En Australie, les organisations religieuses offrent la majorité des programmes d'emploi, mais les petites organisations séculières, volontaires ou communautaires demeurent essentielles puisqu'elles offrent des services dans les régions qui ne sont pas attirantes pour les grands organismes à but lucratif, comme les régions éloignées, ou à des groupes de clients ayant des caractéristiques particulières. Les organismes spécialisés sont bien équipés pour aider les participants qui nécessitent un ensemble de compétences précis, et les organismes sans but lucratif qui offrent une expérience professionnelle aux chercheurs d'emploi jouent un rôle encore plus important. Bien que les relations entre les organismes sans but lucratif et le gouvernement comportent des problèmes concernant les valeurs et la mission sociale par opposition aux contraintes relatives au contrat de prestation, les organismes sans but lucratif ont défendu les groupes défavorisés et pourraient critiquer ouvertement la conception du programme, les sanctions et les répercussions des modifications apportées au contrat sur la viabilité et la prestation des services. Ils représentent une dimension importante lors des débats publics, encouragent la responsabilisation et apportent une contribution importante de la part du secteur.

Un élément d'innovation important découlant des expériences réalisées par l'Australie avec la prestation de ses services est le classement par étoiles. Afin d'atténuer les problèmes liés à la prestation de services, la transparence et la mesure du rendement, l'Australie a mis en place un système de classement par étoiles en 1999 pour aider les utilisateurs à choisir un fournisseur de services et de « stimuler le rendement » (Finn, D., 2011, p. 9) . Ce classement a été élaboré afin de comparer les conditions du marché du travail et les caractéristiques des participants pour effectuer une comparaison plus rigoureuse du rendement des fournisseurs locaux. Ce classement a permis aux clients de choisir leurs fournisseurs de services et de fournir une mesure de rendement rigoureuse au gouvernement et aux fournisseurs. Ce classement a aussi réglé des problèmes comme le « stationnement » de chercheurs d'emploi ayant des besoins complexes ou « l'écrémage », ce qui veut dire servir seulement les clients qui sont prêts à obtenir un emploi et qui sont plus susceptibles de réussir au travail (voir les définitions).

Les chercheurs d'emploi ont utilisé le classement par étoiles pour évaluer le rendement comparatif des fournisseurs de leur région. Les fournisseurs ont utilisé le classement pour mesurer leur rendement contractuel et le gouvernement australien l'a utilisé pour stimuler le rendement et allouer une part des affaires aux fournisseurs. Les contrats des fournisseurs ont été octroyés selon la part du marché (de 80 % à 120 %), et non selon le nombre de participants garanti. Puisque les chercheurs d'emploi pouvaient choisir leur fournisseur, le volume de chercheurs d'emploi était fortement lié au rendement relatif mesuré grâce au classement par étoiles.

[20] De 2014 à 2017, la Nouvelle-Écosse et le Manitoba ont expérimenté avec des modèles de « paiement en fonction de la réussite », fondés sur des modèles d'ententes de paiement au rendement du Canada, de l'Australie, des États-Unis et du Royaume-Uni. Les résultats ont été prometteurs et les chercheurs d'emploi peu scolarisés ont tiré le meilleur parti des modèles conduisant à une formation ou éducation supplémentaire, ou à un emploi axé sur le secteur (SRSA, 2017, p.82).

Les fournisseurs de services sont classés de 5 étoiles (les meilleurs) à 1 étoile (les pires). Les classements cumulatifs sont pondérés afin de tenir compte de l'augmentation du temps et des ressources nécessaires pour les interventions plus complexes. Le rendement individuel est mesuré en fonction de la moyenne nationale et les étoiles sont accordées selon le classement du rendement par rapport à la moyenne nationale (Job Services Australia, 2015) .

Dans les deux années suivant la mise en place de ce classement fiable, le nombre d'emplois de 13 semaines pour les chercheurs d'emploi est passé de 15 % à 35 %, et les fournisseurs de services ont pu accéder facilement aux données afin de comparer le rendement local. En outre, Job Services Australia a été en mesure d'effectuer des examens de rendement bimensuels et a retiré du processus d'appel les contrats affichant un faible rendement (Finn, 2011) .

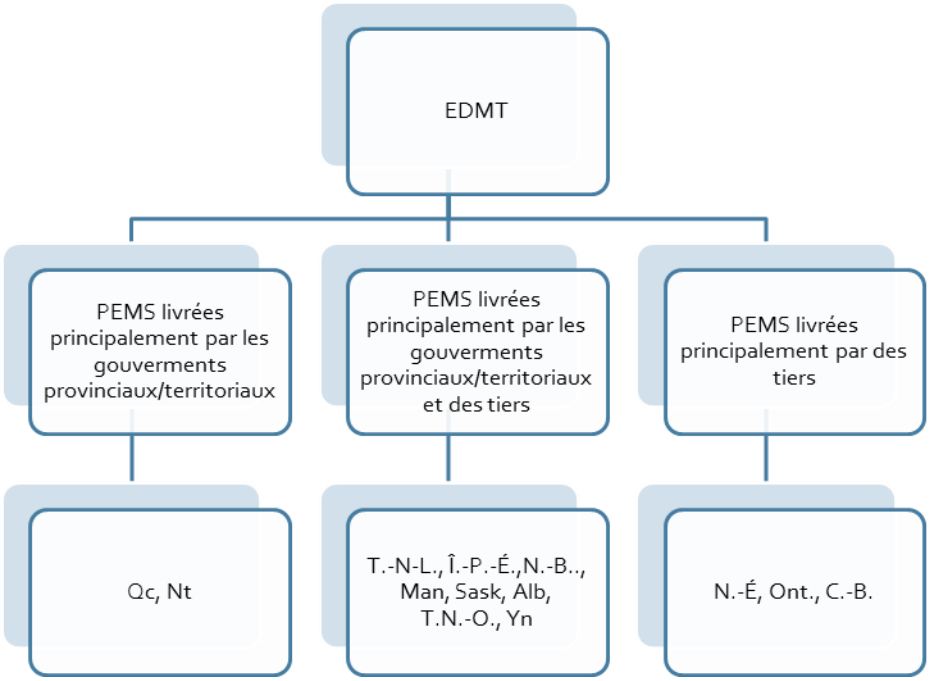
Internalisation et méthodes de prestations mixtes

La tendance opposée, soit l'annulation de contrats ou l'internalisation, est utilisée aussi fréquemment que l'externalisation par les gouvernements. Ces décisions sont prises lorsqu'aucune économie durable ne peut être réalisée, lorsque des préoccupations sont soulevées concernant la gestion ou la surveillance du marché, ou lorsque des changements politiques se produisent. Tandis que l'externalisation est efficace pour réduire les coûts élevés des services grâce aux économies réalisées par la concurrence, la prestation de services publics suit une structure monopolistique. Cela signifie que les risques et les coûts sont plus élevés, et qu'il y a moins de concurrence (Warner et Hefetz, 2012) .

Dans une étude portant sur l'internalisation des services municipaux aux États-Unis, Warner et Hefetz (2012) ont indiqué six raisons pour lesquelles les gouvernements annulent les contrats privés. Ces raisons comprenaient la mauvaise qualité de la prestation de services ou l'insuffisance des économies réalisées grâce aux entrepreneurs, l'amélioration de la prestation de services au sein du gouvernement, le changement des priorités politiques, ou les enjeux liés à la surveillance ou aux modalités du contrat. « L'établissement de contrats est un processus dynamique. » (Warner et Hefetz, 2012, p. 323) , la réussite de l'externalisation évolue avec les marchés, la perception du public et les besoins changeants. Les gouvernements devraient conserver la capacité « d'internaliser de nouveau les contrats précédemment signés pour garantir une prestation fiable et une réactivité aux intérêts des citoyens » (Warner et Hefetz, 2012, p, 323) .

De plus, tout comme l'internalisation et l'externalisation, le sourçage simultané ou la combinaison de méthodes de prestation publiques et privées sont largement encouragés comme solution de rechange aux appels d'offres concurrentiels. Le sourçage simultané est une pratique selon laquelle « les gouvernements offrent un service public et font l'acquisition de celui-ci » (Porcher, S. 2016, paragraphe 800) . Cette stratégie nécessite que le gouvernement externalise une partie de son service tout en offrant la part restante. Bien que ces partenariats soient considérés comme étant des approches plus souples, des enjeux demeurent puisqu'ils peuvent bloquer les partenaires, nuire à la concurrence et soulever des risques liés à la responsabilisation. Une des solutions possibles est l'internalisation de concert avec l'externalisation. Cela permet de créer une approche dynamique qui « maintient en place la discipline des marchés et les contrats sans lien de dépendance nécessaires pour la surveillance et la responsabilisation » (Warner et Hefetz, 2012, p. 323) .

3.3.2.3 Aperçu des modèles de prestation de services provinciaux et territoriaux



Au Canada, il existe trois principaux modèles de prestation de services pour les PEMS qui sont utilisés par les provinces et les territoires. La majorité des provinces et des territoires combinent les services gouvernementaux avec l'externalisation (Terre-Neuve-et-Labrador, Île-du-Prince-Édouard, Nouveau-Brunswick, Manitoba, Saskatchewan, Alberta, Territoires du Nord-Ouest et Yukon). Les autres provinces et territoires (Nouvelle-Écosse, Ontario et Colombie-Britannique) ont principalement transféré leurs services à des fournisseurs tiers, tandis que le Québec et le Nunavut ont conservé la prestation de services pour les PEMS au sein du gouvernement. Dans l'évolution constante des méthodes de prestation de services, certaines provinces et certains territoires ont changé leurs modèles de prestation de services. En 2013-2014, Terre-Neuve-et-Labrador a mis en œuvre un nouveau système de gestion de cas, a mis fin à ses contrats de services d'emploi avec des fournisseurs de services externes et a réinstauré son réseau de conseillers provinciaux. Toutefois, en 2017-2018, ce système s'est élargi de nouveau, et les PEMS sont désormais offerts par Terre-Neuve-et-Labrador et des fournisseurs de services tiers.

3.3.2.4 Lacunes et pratiques exemplaires dans l'offre de prestations d'emploi et de mesures de soutien

En 2011, la Société de recherche sociale appliquée (SRSA) a mené une série de consultations et d'entrevues avec des fournisseurs de prestations de services et de programmes de développement des compétences dans trois provinces (Nouvelle-Écosse, Manitoba et Colombie-Britannique)[21]. Cette étude a

[21] En guise de suivi, les notes de bas de page contiennent des informations sur la participation des gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux à la consultation des intervenants parrainée par le Forum des ministres du marché du travail (FMMT). Des tables rondes ont été

été organisée par le Groupe de travail sur les services de développement de carrière du Forum des ministres du marché du travail en réponse aux enjeux relatifs à la prestation de programmes d'emploi cernés lors d'un projet antérieur. Cette étude a cerné les lacunes et les pratiques exemplaires dans les méthodes d'admission et d'évaluation, les modèles de prestation pour les services d'aide à l'emploi, la mise en œuvre de programmes de développement des compétences et la transition vers le marché du travail (Myers, K., Smith-Fowler, H., Leonard, D., Conte, N. et Gyarmati, D. [2011]) .

Lacunes

Admission et évaluation

Puisque l'admission et l'évaluation représentent la première étape vers tout programme actif d'emploi, un jumelage approprié entre le client et les programmes et services admissibles est extrêmement important pour garantir une transition réussie vers un emploi intéressant et à long terme. Les fournisseurs de services ont indiqué que la portée limitée et l'application stricte des outils d'évaluation ont entraîné des prévisions inexactes de la préparation à l'emploi et ont mené à l'exclusion de certains groupes de clients. Les fournisseurs de services ont aussi indiqué que les règles concernant l'admissibilité peuvent être rigides et complexes, avec des objectifs de programme limités et à court terme. En outre, les services et les mesures de soutien offerts aux clients ayant des besoins complexes peuvent être difficiles à obtenir ou difficilement accessibles[22]. Une mosaïque de processus d'évaluation a été examinée dans l'ensemble des provinces et certains fournisseurs de formations ont mené leurs propres évaluations de façon ponctuelle. De nombreux fournisseurs ont indiqué avoir besoin d'approches d'évaluation plus inclusives « en collaboration avec d'autres fournisseurs de services communautaires pour offrir des mesures de soutien complètes » (Myers, et collab., 2011, p. 16) . En plus de favoriser une transition vers le marché du travail réussie pour les clients qui n'étaient pas encore « prêts à l'emploi », cela a aussi permis d'entretenir des relations positives avec les employeurs. Les outils d'évaluation traditionnels n'étaient pas adaptés à la culture de certains groupes de clients, notamment les Autochtones et les immigrants, et n'étaient pas adaptés aux clients possédant un faible niveau d'alphabétisation ou faisant face à des obstacles linguistiques[23] (Myers, et collab., 2011) .

Services d'aide à l'emploi

Les fournisseurs de SAE ont indiqué que leurs rôles avaient évolué depuis que la portée des services s'était élargie et était devenue plus complexe. Leurs tâches sont passées de la détermination de l'admissibilité et de la gestion des fonds des programmes à du counseling d'emploi intensif. De nombreux membres du personnel avaient l'impression qu'ils manquaient de formation et d'expérience,

organisées après l'annonce, dans le budget fédéral de 2016, d'une augmentation du financement des programmes du marché du travail, afin d'évaluer la manière dont les ententes répondaient aux priorités du marché du travail. (Société de recherche sociale appliquée (SRSA), 2016, p.2).

[22] « Les difficultés d'accès à la formation et aux services d'emploi peuvent être plus prononcées pour les personnes handicapées, les travailleurs pauvres, les jeunes, les autochtones, les immigrants, les membres des communautés de langue officielle en situation minoritaire, les Canadiens vivant dans les régions rurales, les travailleurs âgés et les personnes sans connexion Internet. En d'autres termes, certaines personnes ayant des besoins plus importants peuvent être moins au courant et avoir moins accès aux programmes. Cibler la diffusion et la promotion des programmes auprès de ces groupes et fournir des informations aux organisations auxquelles ces groupes ont accès ont été suggérées comme solutions potentielles. » (SRSA, 2016, p.14)

[23] En 2016, les intervenants ont encore souligné l'importance de programmes et de services « adaptés à la culture et flexibles pour lutter contre les obstacles à l'emploi et à la formation » (SRSA, 2016, p.10).

ou de temps et de ressources, pour gérer cette transition. Au même moment, de nombreuses provinces et de nombreux territoires disposent de fonds limités, ce qui a compromis les services, notamment moins de suivi, un accès retardé au counseling d'emploi pour les chercheurs d'emploi, ou aucun aiguillage des clients. Cette prestation de services disproportionnée a élargi l'écart entre la réponse aux besoins de la collectivité locale et les programmes disponibles, en particulier dans les régions rurales et nordiques[24]. Puisque les collectivités éloignées ont une population moins élevée et moins de financement, les programmes n'ont pas été offerts en temps opportun ou il n'y avait pas suffisamment de financement pour surmonter certains obstacles comme les frais de déplacement des participants (Myers, et collab., 2011) .

Les modèles actuels de prestations de SAE utilisent une approche unique. Bien qu'elle convienne aux clients autonomes, cette méthode manque de souplesse pour les personnes qui nécessitent davantage de mesures de soutien. En particulier, les clients ayant des lacunes en matière de compétences avaient besoin d'aide pour naviguer le système[25]. Il y avait aussi un besoin accru pour une option relative au transfert de compétences afin d'aider les chercheurs d'emploi à déterminer leurs compétences actuelles et à les utiliser dans de nouvelles carrières. Les services d'aide des pairs et les autres approches collaboratives communautaires se sont avérés fructueux pour les groupes d'intérêts comme les collectivités autochtones, les jeunes à risque ou les personnes handicapées (Myers, et collab., 2011) .

Un autre problème au sein de la conception et de la prestation actuelle des programmes est que les objectifs sont orientés vers des emplois à court terme plutôt que vers un perfectionnement professionnel et un apprentissage à long terme. Les centres d'emploi sont récompensés pour leurs cheminements rapides vers des emplois, ce qui entraîne un effet de porte tournante. « Mettre l'accent sur l'emploi aux dépens du perfectionnement des compétences et professionnel peut ne pas accorder suffisamment de temps pour évaluer et surmonter les obstacles, ce qui fait en sorte que les clients se retrouvent dans le système » (Myers, et collab., 2011, p. 19) .

Développement des compétences et transition vers le marché du travail

Il y a une discordance entre les divers programmes d'éducation des adultes et les services d'emploi. Les fournisseurs de services ont demandé à ce que des programmes accrédités à court terme soient mis en place pour combler des lacunes en matière de compétences précises, ce qui permettrait de répondre aux besoins des employeurs et des secteurs locaux. De plus, la conception actuelle des programmes n'est pas adaptée aux apprenants adultes qui doivent choisir entre accorder la priorité à leurs études, leur travail ou leur famille. Les écarts entre les programmes axés sur l'amélioration des compétences et les programmes officiels menant à un diplôme ou à un certificat empêchent les étudiants de passer au prochain niveau d'études. Des options comme plusieurs points d'entrée et de sortie, et une certification

[24] Des groupes d'intervenants des zones rurales et du nord ont déclaré que les communautés isolées étaient «désavantagées en termes de perspectives d'emploi et de soutiens flexibles». Des programmes de soutien sont nécessaires pour les programmes couvrant les coûts de transport liés à la mobilité des travailleurs et l'accès à Internet haut débit pour «atténuer les distorsions du marché du travail» et permettre une formation professionnelle similaire à celle des autres juridictions (SRSA, 2016, p.13).

[25] Le Centre d'employabilité PATH, un fournisseur de services communautaires de Winnipeg, au Manitoba, a mis en œuvre une approche de gestion de cas plus active à partir des démonstrations de type « paiement en fonction de la réussite ». Reconnaissant la nécessité d'une coordination et d'une intégration accrues, PATH a mis en place un processus simplifié d'admission et de référence comprenant un transfert en personne du participant du conseiller PATH au facilitateur « Gateway to Literacy » (passerelle vers l'alphabétisation) (SRSA, 2017, p.37).

reconnue à chaque point de sortie peuvent éliminer cet écart et accroître l'employabilité et le perfectionnement professionnel[26]. En outre, les décisions de financement relatives à la formation sont fréquemment prises sans les collectivités, et sans la connaissance des besoins locaux ou des clients. Les régions rurales sont particulièrement touchées par la disparité entre le financement destiné au développement des compétences et la disponibilité des programmes de formation locaux, ce qui entraîne le retard ou l'annulation des programmes. Les clients se heurtent à des obstacles lorsqu'ils veulent s'inscrire à un programme ou demeurer dans celui-ci, et certains participants se voient imposer des fardeaux financiers insoutenables puisque le financement offert dans le cadre du développement des compétences ne couvre pas la durée et les dépenses actuelles des activités de formation (Myers et collab., 2011) .

En dehors de la conception des programmes, Myers, et collab. (2011) ont signalé des problèmes concernant des formations douteuses provenant de fournisseurs publics et privés. Les problèmes comprennent des titres de compétences ou des certificats qui ne sont pas reconnus par les employeurs ou l'industrie, ou dans lesquels il manquait des éléments pour l'obtention d'une certification accréditée. D'autres exemples comprennent les certificats offerts pour des professions inexistantes, les certificats d'achèvement non reconnus pour les apprenants handicapés qui ont terminé deux années d'un programme de formation, ou des établissements d'enseignement non accrédités qui offrent des cours de perfectionnement scolaire à distance aux clients. Plusieurs provinces ont signalé des programmes de formation de qualité inférieure sans lien avec l'industrie ou sans programmes d'études pertinents, ou des instructeurs sans expérience dans le domaine. Des préoccupations supplémentaires ont été soulevées concernant la formation pour des professions à faible demande ou saturées[27] (Myers, et collab., 2011) .

Les fournisseurs de services ont aussi indiqué que les restrictions concernant la prestation de services aux employeurs[28] nuisent à l'établissement d'un réseau, ce qui fait en sorte qu'il est difficile de tirer profit des occasions d'emploi pour les clients. Ce manque de participation de la part des employeurs affecte négativement la participation aux programmes et mène à une mauvaise interprétation des « fardeaux administratifs ». En plus des formations, des réseaux d'employeurs fiables sont essentiels pour les chercheurs d'emploi qui souhaitent changer de secteur. Les réseaux améliorés jouent un rôle double puisqu'ils informent les employeurs des programmes de prestations, comme les programmes de subventions salariales ou les programmes de création d'emplois, tout en amorçant le dialogue concernant l'embauche des participants aux programmes de prestations d'emploi. D'étroites relations avec les employeurs peuvent mener à une éducation et à un partage des pratiques exemplaires visant à appuyer les employés qui ont des besoins. Cela permet d'assurer un meilleur suivi des nouveaux

[26]Lors des tables rondes du FMMT de 2016, les intervenants ont de nouveau identifié le besoin d'élargir les « programmes de type apprentissage dans d'autres domaines, en offrant une formation modulaire et une accréditation échelonnée et ce, pour promouvoir le perfectionnement et la requalification des compétences en fonction des exigences de l'industrie ». (SRSA, 2016, p.25).

[27] Les intervenants des tables rondes du FMMT de 2016 « ont décrit les lacunes dans les services résultant de la demande excédant l'offre de certains programmes. En conséquence, les individus peuvent être écartés des opportunités de formation. » (SRSA, 2016, p.14).

[28] « Il peut être difficile pour les employeurs de savoir quels programmes et services sont disponibles pour les aider à répondre à leurs besoins. Même si les employeurs sont au courant des programmes, ils peuvent ne pas être au courant des critères d'admissibilité » (SRSA, 2016, p.14).

employés. Un soutien continu permet d'accroître la résilience, le maintien en poste et l'acquisition de compétences, en particulier pour les clients faisant face à des obstacles (Myers et collab., 2011) .

Pratiques exemplaires

Admission et évaluation

Selon les fournisseurs de prestations d'emploi de trois provinces, les meilleures approches en matière d'admission et d'évaluation considéraient ceci comme un processus qui utilisait « un ensemble d'approches, d'outils et de pratiques » (Myers, et collab., 2011, p. 24) . Les approches d'évaluation les plus prometteuses sont décrites ci-dessous.

« L'approche axée sur les forces » (Myers, et collab., 2011, p. 24) évalue les clients selon leurs atouts, leurs forces et leur potentiel, surtout par rapport au cadre sur les compétences essentielles d'EDSC. Les conseillers et les clients collaborent pour évaluer l'expérience professionnelle, les études, l'expérience de bénévolat et les expériences de vie antérieures afin de déterminer comment mettre en pratique leurs compétences dans le cadre d'emplois. Les clients modifient la façon dont ils perçoivent leurs capacités et le type de travail qu'ils sont en mesure d'accomplir. Le Manitoba utilise de plus en plus une version de cette approche, soit l'Évaluation et la reconnaissance des acquis (ERA), au sein des établissements d'enseignement postsecondaire, les programmes d'apprentissage pour adultes et les centres d'emploi. Cette approche est aussi comprise dans les stratégies d'éducation et de formation des Autochtones, ainsi que dans certaines industries et certains organismes de réglementation[29] (Myers, et collab., 2011) .

« L'approche axée sur les compétences transférables » (Myers, et collab., 2011, p. 24) établit une distinction entre les compétences d'emplois précis, et détermine dans quels autres emplois elles pourraient être utilisées. Les fournisseurs de services du Manitoba utilisent cette approche pour aider les travailleurs à effectuer une transition d'une industrie à une autre. Elle fonctionne aussi très bien pour les clients autochtones ou les immigrants, leur permettant de déterminer de quelle façon leurs compétences actuelles peuvent correspondre aux besoins du marché du travail (Myers, et collab., 2011) .

Les obstacles systémiques et les autres facteurs de la vie peuvent nuire à la préparation à l'emploi. Une évaluation plus complète et des méthodes de counseling qui reconnaissent ces enjeux permettent d'attribuer des mesures de soutien et d'adaptation qui répondent mieux aux besoins des clients. Ce modèle a été mis en œuvre en Nouvelle-Écosse et au Manitoba, et a permis aux personnes handicapées et aux clients autochtones de trouver et de conserver un emploi intéressant (Myers, et collab., 2011) .

Les approches d'évaluation souples ont recours à divers outils (évaluation descriptive, autoévaluation, approche de portefeuille relativement aux compétences transférables et évaluation facilitée – fragmentation des tests de compétences en plus petits blocs de temps) pour évaluer les besoins des

[29] Les intervenants des tables rondes du FMMT de 2016 ont proposé «un système de certification pancanadien comme approche novatrice du développement du marché du travail. Un tel système reconnaîtrait les compétences et qualifications fondamentales, permettant ainsi aux individus de démontrer leurs compétences transférables aux employeurs » (SRSA, 2016, p.26).

clients[30]. Cette approche est bénéfique pour les personnes possédant un faible niveau d'alphabétisation et de compétences essentielles, ou celles qui ont eu des expériences négatives au sein du système d'éducation. Au Manitoba, ces approches ont entraîné un taux d'achèvement du processus d'évaluation de 95 % chez les chômeurs de longue durée et les bénéficiaires de l'aide sociale, dont un taux plus élevé que prévu a effectué une transition vers des emplois ou des formations (Myers, et collab., 2011) .

Services d'emploi

Les fournisseurs de services d'emploi de la Nouvelle-Écosse, du Manitoba et de la Colombie-Britannique ont cerné cinq approches favorisant l'obtention de bons résultats dans les programmes de perfectionnement professionnels. Ces approches comprennent une « approche à plusieurs volets » (Myers, et collab., 2011, p. 26) qui visent à contrer les effets variés qui contribuent au chômage; une méthode de prestation de programmes souple adaptée aux besoins précis des clients; un aiguillage des clients fondé sur les besoins plutôt que sur les exigences d'admissibilité; des partenariats qui garantissent la pertinence des programmes de formation pour le programme; et un investissement dans le capital humain (Myers, et collab., 2011) .

Pour contrer les effets variés qui contribuent au chômage, les fournisseurs de services d'emploi de la Nouvelle-Écosse, du Manitoba et de la Colombie-Britannique conseillent d'utiliser une « approche à plusieurs volets » lorsqu'ils offrent des conseils aux clients (Myers, et collab., 2011) . Cela exige d'avoir une compréhension approfondie de tous les niveaux du marché du travail (national, provincial et local), des réseaux avec des employeurs et une connaissance des secteurs où les salaires sont élevés. En outre, les conseillers ayant une connaissance des systèmes d'éducation et de formation locaux peuvent offrir de meilleures options aux clients, ce qui leur permettra d'obtenir de meilleurs résultats en matière d'emploi. Cette approche nécessite que beaucoup d'importance soit accordée à l'évaluation et au counseling afin de soutenir et de motiver les clients, et de les aider à surmonter les obstacles complexes. Pour être efficace, cette méthode nécessite que d'autres éléments communautaires soient en place, notamment une économie vigoureuse, diverses options de formation, et d'importantes ressources et infrastructures axées sur la collectivité : des logements abordables, du transport, des services de garde d'enfants, etc. (Myers, et collab., 2011) .

Les programmes de perfectionnement professionnel sont plus efficaces lorsqu'ils sont suffisamment souples pour être adaptés aux besoins précis des clients. Bien que les options en ligne soient efficaces pour les clients qui sont autonomes et en mesure d'élaborer leur programme de perfectionnement professionnel, ces outils ne sont pas adaptés aux clients faisant face à des obstacles à l'emploi complexes et qui nécessitent des services plus intensifs. Pour ce groupe, les « changements découlent bien souvent d'un processus graduel et progressif » (Myers, et collab., 2011, p. 27) . Par exemple, un ancien programme provincial de la Colombie-Britannique offrait 10 mois de services intensifs aux bénéficiaires de l'aide au revenu de longue date. Ces services mettaient l'accent sur les compétences de

[30] Une association sectorielle participant aux consultations des intervenants lors du FMMT 2016 a indiqué que les approches de prestation de services en fonction de la demande fournissent aux chercheurs d'emploi des supports personnalisés qui peuvent être efficaces pour l'accès et le maintien en poste. Par exemple, les immigrants récents bénéficient d'une formation linguistique, tandis que les travailleurs vulnérables peuvent bénéficier d'un soutien pour se rendre au travail et en revenir. Une évaluation des besoins effectuée lors du processus d'admission peut permettre une approche flexible et réactive adaptée à chaque demandeur d'emploi. (SRSA, 2016, p.10 et 11).

vie en plus de favoriser le développement de compétences précises. En outre, ce programme a permis d'établir des liens entre les clients et la collectivité. Une évaluation de ce programme a montré que 53 % des clients avaient conservé leur emploi pendant 4 ans après leur participation au programme et qu'il y a eu des retombées d'environ 22 millions de dollars pour la collectivité (Myers, et collab., 2011) .

Les partenariats avec divers organismes à but lucratif et sans but lucratif permettent de garantir la pertinence des programmes de formation et la réussite des projets des personnes faisant face à des obstacles à l'emploi[31]. Ce type de collaboration est particulièrement efficace pour les clients faisant face à des obstacles complexes ou pour les projets réalisés dans les régions éloignées (Myers, et collab., 2011) .

Les modèles de partenariats peuvent prendre plusieurs formes différentes. Grâce à la coordination des mesures de soutien à l'emploi, les centres d'emploi fournissent régulièrement des conseils en matière d'orientation professionnelle, mais les fournisseurs de services communautaires offrent des mesures de soutien préalables à l'emploi (rédaction de curriculum vitae, encadrement en vue des entrevues, etc.). Le counseling plus intensif, ou les « mesures de soutien complètes », peut être coordonné entre différents groupes. De plus, la collaboration étroite en un même lieu des services d'emploi et des mesures de soutien communautaires a permis de générer des gains d'efficience et de réduire la stigmatisation (Myers, et collab., 2011) .

Parmi les autres approches progressives se trouve notamment le regroupement des ressources financières des fournisseurs d'une même région. En Nouvelle-Écosse, le Community Coordinator Model (modèle du coordonnateur local) fournit une « enveloppe » budgétaire à une agence du coordonnateur local désignée qui agit en tant que centre pour les autres fournisseurs locaux de mesures de soutien en matière d'emploi pour des programmes de formation régionaux précis. La disponibilité des programmes et l'accès à ceux-ci sont améliorés puisque les fournisseurs partagent les ressources, et les plans et les décisions sont gérés à l'échelle locale (Myers, et collab., 2011) .

Un autre modèle prometteur de la Nouvelle-Écosse est le Collaborative Partnership Network (réseau de partenariats de collaboration). Ce réseau officiel composé d'organismes sans but lucratif offre un continuum de services d'emploi et de liens avec les employeurs pour les personnes handicapées. L'expertise et les pratiques exemplaires sont rassemblées afin de déterminer quels outils conviennent le mieux aux clients. Les organismes membres travaillent dans les grappes régionales et coordonnent eux-mêmes les projets. Le réseau achemine les fonds aux partenaires, au besoin (Myers, et collab., 2011) .

Le modèle « axé sur l'investissement » (Myers, et collab., 2011, p. 29) utilise une approche axée sur les investissements dans le capital humain pour améliorer les résultats des clients. Contrairement aux

[31] L'un de ces exemples est le programme de partenariat pour l'emploi de « Opportunities for Employment » (OFE), basé sur le modèle de paiement en fonction de la réussite, qui réunit le Manitoba, l'OFE (un organisme à but non lucratif), la Société de recherche sociale appliquée (Organisme de recherche à but non lucratif) et Canada Goose (un partenaire sectoriel). Ce modèle était axé sur les jalons, dont le premier consistait en la formation des compétences essentielles. L'OFE s'occuperait de «recruter et équiper les demandeurs d'emploi en offrant une préparation à l'emploi, une formation aux compétences essentielles et un suivi avec un accompagnement et un soutien en matière d'emploi». Des postes permanents étaient proposés aux demandeurs d'emploi ayant atteint leurs objectifs au cours de leur formation. (SRSA, 2017, p.14).

approches traditionnelles en matière d'aide à l'emploi, les clients ne sont pas envoyés rapidement vers des emplois sans issue (ce qui fait en sorte qu'ils retournent dans le système). Cette méthode offre plutôt des compétences et de l'expérience dans l'économie du savoir pour garantir la réussite à long terme des clients (Myers, et collab., 2011) .

Développement des compétences, formations et transitions vers le marché du travail

Semblablement aux pratiques exemplaires cernées pour les services d'emploi, le développement des compétences et les programmes de formation profitent d'un plus grand nombre d'options d'apprentissage intégré adaptées aux besoins des apprenants adultes. Ces options comprennent une prestation, un horaire et des possibilités de formation plus souples, qui répondent aux besoins et aux intérêts précis des apprenants adultes. En outre, la reconnaissance des titres de compétences des formations à court terme offerts dans le cadre de programmes formels d'études donne la possibilité aux apprenants adultes d'élaborer progressivement des objectifs de carrières tout en établissant un équilibre entre leurs obligations professionnelles et familiales (Myers, et collab., 2011) .

Les fournisseurs de services ont obtenu des résultats positifs au sein des programmes qui ont intégré divers types de formations. Par exemple, la formation axée sur les compétences essentielles offerte conjointement avec des cours menant à un diplôme ou des cours propres à l'industrie. Les programmes qui intègrent la formation en milieu de travail dans leur programme d'études aident non seulement les chercheurs d'emploi, mais aussi les employeurs et les industries[32]. D'autres exemples de programmes de formation fructueux ont personnalisé les projets axés sur les compétences techniques et essentielles avec une composante de travail ou des programmes professionnels qui ont combiné des crédits d'études secondaires et des critères d'alphabétisation (Myers, et collab., 2011) .

Les programmes de formation efficaces sont adaptés aux réalités des apprenants adultes qui doivent établir un ordre de priorité entre leur emploi, les responsabilités familiales et leurs études. Les options d'apprentissage doivent être concrètes et pertinentes, en particulier pour les clients possédant un faible niveau de compétences essentielles, et les occasions de formations propres aux professions doivent être dirigées par des instructeurs formés qui possèdent une expérience au sein de l'industrie. La combinaison d'expérience professionnelle et d'études est essentielle pour une transition réussie vers un emploi. Les clients ont besoin d'acquérir de l'expérience professionnelle dans la profession ou l'industrie pour laquelle ils suivent une formation, et le mentorat[33] en milieu de travail et le réseautage renforcent leur formation. Le programme Construction Technology du Red River College au Manitoba a réussi à s'adapter aux apprenants adultes en incorporant plusieurs points d'entrée et de sortie dans un baccalauréat en technologie. Au cours du programme de quatre ans, il existe trois autres points de

[32] À titre d'exemple, le Programme des travailleurs de la construction est un partenariat entre la Première nation de Wagmatcook, le Nova Scotia Community College et la province de la Nouvelle-Écosse. Ce programme est axé sur les étudiants à risque et collabore avec divers partenaires de l'industrie de la construction afin de préparer les étudiants à la poursuite des études ou à l'entrée dans les métiers. (SRSA, 2017, p.21).

[33] Les intervenants des tables rondes du FMMT de 2016 ont souligné que le mentorat avait eu des résultats positifs pour les mentorés et les mentors. Les groupes cibles pour le mentorat comprenaient les personnes handicapées, les nouveaux arrivants, les travailleurs formés à l'étranger, les étudiants et les jeunes autochtones (SRSA, 2016, p.24).

sortie, puisque chaque année supplémentaire accorde aux étudiants un certificat ou un diplôme distinct et reconnu par l'industrie (Myers, et collab., 2011) .

De nombreux fournisseurs de services d'emploi et de formations ont adopté une « approche à clients doubles » (Myers, et collab., 2011, p. 31) , qui lie de manière informelle les employeurs aux fournisseurs de services et aux autres établissements clés pour cerner et créer des occasions d'emploi. Ce réseau a informé les employeurs des programmes et des mesures de soutien disponibles qui pourraient les aider à accroître leur compétitivité tout en améliorant la qualité des occasions d'emploi pour les chercheurs d'emploi. Par exemple, le réseau de partenariats de collaboration de la Nouvelle-Écosse a offert de l'encadrement et des mesures de maintien en poste pour les personnes handicapées. Un conseiller a rencontré régulièrement le client et a visité l'employeur afin de discuter des besoins du travailleur. Puisque les mesures de maintien en poste sont essentielles à la réussite des programmes destinés aux groupes de clients spécialisés, de nombreux fournisseurs de services et de formations ont manifesté leur intérêt à offrir des mesures de soutien aux employeurs qui gèrent des clients ayant des besoins variés, et aux clients actuels qui ont trouvé des emplois[34] (Myers, et collab., 2011) .

3.3.2.5 Conclusion

Les provinces et les territoires du Canada sont conformes aux tendances internationales relatives aux méthodes de prestation de services pour les programmes d'emploi. Près des deux tiers des provinces et des territoires offrent des programmes par l'entremise d'une combinaison de services gouvernementaux et d'externalisation par l'entremise de fournisseurs contractuels. Un examen interne des pratiques exemplaires internationales suggère une évolution vers des modèles de prestation mixte qui permettent aux gouvernements de conserver la responsabilisation, la supervision et la surveillance, tandis que les programmes relatifs au marché du travail profitent de la concurrence, des efficiences et des innovations du secteur privé.

Grâce aux entrevues et aux consultations commandées par le Groupe de travail sur les services de développement de carrière du Forum des ministres du marché du travail, les recommandations et les pratiques exemplaires de la Nouvelle-Écosse, du Manitoba et de la Colombie-Britannique ont orienté l'évolution constante de la conception des politiques et des programmes relatifs à la prestation des PEMS. Les fournisseurs de services ont indiqué que des approches exhaustives relativement aux évaluations des clients sont nécessaires pour mieux déterminer la préparation à l'emploi. Ces approches reconnaissent les enjeux entourant les obstacles systémiques et les autres facteurs de la vie, et permettent de mieux attribuer les mesures de soutien et d'adaptation afin de répondre aux besoins des clients. En outre, les fournisseurs de services ont cerné des approches qui permettent d'obtenir de bons résultats au sein de leurs programmes de perfectionnement professionnel, de développement des compétences et lors des transitions des clients vers le marché du travail. L'une des méthodes soulignées comprenait « l'approche à clients doubles ». Cette méthode lie de manière informelle les employeurs aux fournisseurs de services et aux autres établissements clés pour cerner et créer des occasions d'emploi. Ce réseau a informé les employeurs des programmes et des mesures de soutien disponibles

[34] Une association sectorielle issue des consultations des intervenants du FMMT 2016 a confirmé le rôle important de la liaison et du coaching professionnel pour que les travailleurs vulnérables conservent des emplois et résolvent les problèmes en milieu de travail (SRSA, 2016, p.10 et 11).

qui pourraient les aider à accroître leur compétitivité tout en améliorant la qualité des occasions d'emploi pour les chercheurs d'emploi.

Le Canada n'est pas le seul à faire face à une pénurie de main-d'œuvre et de compétences découlant des changements rapides au sein des industries et des secteurs, et du vieillissement de la population. Pour aider à atténuer les effets d'un éventuel ralentissement économique et à demeurer concurrentiel, il est nécessaire que davantage de travailleurs exploitent de nouvelles opportunités sur les marchés du travail émergents. Dans ce contexte, des approches novatrices, souples et exhaustifs en matière de prestation de services dans le cadre de programmes d'emploi actifs contribueront à soutenir la croissance économique à long terme.

3.3.2.6 Définitions

SOUS-TRAITANCE (APPEL D'OFFRES CONCURRENTIEL) : « Ouvrir à la concurrence un ensemble d'activités économiques qui ne l'était pas auparavant. Le trait caractéristique de la sous-traitance est l'élément de concurrence préalable — une concurrence pour le marché plutôt que dans celui-ci » (Domberger, S. et Jensen, P., 1997) .

ÉCRÉMAGE : La priorité est accordée aux chercheurs d'emploi qui sont considérés comme étant prêts à travailler. Puisque ces clients nécessitent moins de mesures de soutien, sont moins chers à gérer et sont embauchés plus rapidement, ils généreront des paiements fondés sur les résultats plus rapidement pour les fournisseurs. À long terme, cela crée un problème puisque les clients qui nécessitent davantage de ressources pour retourner sur le marché du travail sont ignorés. Cela fait en sorte que les chercheurs d'emploi touchent des paiements de soutien du gouvernement pendant plus longtemps ou épuisent ces paiements (Carter, E. et Whitworth, A., 2015) .

INTERNALISATION : reprendre le contrat d'un service précédemment sous-traité (Warner et Hefetz, 2012) .

MONOPOLE NATUREL : « un monopole naturel est un type de monopole qui existe en raison des coûts fixes ou de démarrage élevés de la réalisation d'affaires dans une industrie précise. De plus, les monopoles naturels peuvent exister dans les industries nécessitant des matières premières, des technologies ou des facteurs semblables uniques pour fonctionner. Puisqu'il est économiquement rationnel d'avoir certains monopoles du genre, les gouvernements leur permettent d'exister, mais prévoient une réglementation qui garantit que les consommateurs bénéficient d'un bon prix. Puisque les monopoles naturels utilisent les ressources limitées de l'industrie d'une manière efficace pour offrir aux consommateurs le prix unitaire le moins élevé, il est avantageux d'avoir un monopole naturel dans plusieurs situations. En effet, un monopole naturel fructueux, comme la compagnie de chemin de fer, devient si efficace qu'il est dans l'intérêt du gouvernement d'aider le monopole à prospérer. De plus, bien souvent, l'industrie ne peut soutenir deux ou plusieurs grands joueurs, et un marché très concurrentiel comprenant des ressources uniques et une structure de coûts élevés est insoutenable » (Kenton, W., 2018) .

STATIONNEMENT : Décrit le comportement selon lequel les fournisseurs négligent délibérément les clients faisant face à des obstacles multiples et ne leur fournissent pas des ressources, du temps ou de l'énergie. Ces clients sont considérés comme étant « peu susceptibles de passer à un emploi rémunéré ou nécessitent un grand nombre de mesures de soutien coûteuses » (Carter, E. et Whitworth, A., 2015) .

PRIVATISATION : « Transfert du droit de propriété des biens matériels du public au privé » (Domberger, S. et Jensen, P., 1997) .

3.3.2.7 Références

Adams, J., Chow, K. et Rose, D. (31 octobre 2018). Assessing Active Labour-Market Programs: How Effective Is Ontario Works? SSRN Electronic Journal, 1-12. DOI : 10.2139/ssrn.3276081 (en anglais seulement)

Australie, Job Services Australia. (3 septembre 2018). Job Services Australia Star Ratings Methodology from July 2012 to June 2015. Extrait le 5 septembre 2018 du site Web : https://www.jobs.gov.au/job-services-australia-provider-performance-star-ratings (en anglais seulement)

Canada, province de la Colombie-Britannique, BC Centre for Employment Excellence. (2014). Accessible Services for Specialized Populations in One-Stop Employment Models: Learning from Other Jurisdictions (pp. 56-57). Vancouver, C.-B. : BC Centre for Employment Excellence. Extrait le 31 mai 2018 du site Web : http://www.cfeebc.org/news_item/accessible-services-specialized-populations-one-stop-employment-models-learning-jurisdictions/ (en anglais seulement)

Carter, E. et Whitworth, A. (2015). « Creaming and Parking in Quasi-Marketised Welfare-to-Work Schemes: Designed Out Of or Designed In to the UK Work Programme? » Journal of Social Policy, Cambridge University Press,277-294. DOI : 10.1017/S0047279414000841. Source : https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4413869/ (en anglais seulement)

Domberger, S. et Jensen, P. (1997). Contracting out by the public sector: Theory, evidence, prospects. Oxford Review of Economic Policy, 13(4), 67-78. DOI :10.1093/oxrep/13.4.67 (en anglais seulement)

Emploi et Développement social Canada, Division de la recherche sociale, Direction générale des politiques stratégiques et de service (2016). Entreprises sociales d'insertion par le travail : « Meta-Innovation system » Connexion compétences, 2016, volet sur l'innovation sociale. (en anglais seulement)

Finn, D. (2011). Job Services Australia: design and implementation lessons for the British context. Ministère du Travail et des Retraites, Raport de recherche n° 752, gouvernement du Royaume-Uni. ISBN : 978 1 84 712 986 4. Source : http://research.dwp.gov.uk/asd/asd5/rrs-index.asp. (en anglais seulement)

Flemming, J. et Oppenheimer, P. (1996), « Are Government Spending and Taxes Too High (or Too Low)? » National Institute Economic Review, juillet, 58–76. (en anglais seulement)

Industry Commission (1996), Competitive Tendering and Contracting by Public Sector Agencies, Rapport n° 48, janvier, Melbourne, Service de publication du gouvernement australien. (en anglais seulement)

Kenton, W. (13 décembre 2018). Natural Monopoly. Extrait le 4 janvier 2019 du site Web : https://www.investopedia.com/terms/n/natural_monopoly.asp (en anglais seulement)

Myers, K., Smith-Fowler, H., Leonard, D., Conte, N. et Gyarmati, D. (2011). Employment Assistance Services and Skills Development Programs: Gaps, Innovations, and Opportunities. Société de recherche sociale appliquée (SRSA), Direction de la recherche sur la politique (DRP) de Ressources humaines et Développement des compétences Canada. Human Resources and Skills Development Canada Policy Research Directorate (PRD). Source : https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&ved=2ahUKEwiNtpaM8crgAhVMYK0KHdg_AVEQFjABegQIBBAC&url=http%3A%2F%2Fwww.srdc.org%2Fuploads%2Fcds_report_en.pdf&usg=AOvVaw2j3ma2VuLdUUEajsUCN-TW (en anglais seulement)

Porcher, S. (2016). Neither Market Nor Hierarchy: Concurrent Sourcing in Water Public Services. Journal of Public Administration Research and Theory, 26(4), 800-812. DOI : 10.1093/jopart/muw037 (en anglais seulement)

Le Réseau canadien de DÉC (2014). Thèmes de réussite dans l'emploi de soutien : Comment l'entreprise sociale connecte les personnes avec des emplois et des emplois avec des personnes. Tiré de : https://ccednet-rcdec.ca/en/toolbox/success-themes-supportive-employment-how-social-enterprise-0 (disponible en anglais seulement)

Shahmash, S. (2010). « Social Enterprises: Creating Jobs and Community Wellness One Small Business at a Time », ISIS Research Centre, Sauder School of Business, UBC. Source : https://www.sauder.ubc.ca/Search_Results.aspx?cx=000498844487840236444:zgpzs-kcrna&cof=FORID%3A11&ie=UTF-8&q=Social%20Enterprises:%20Creating%20Jobs%20and%20Community%20Wellness%20One%20Small%20Business%20at%20a%20Time (en anglais seulement)

Société de recherche sociale appliquée. (septembre 2016). Consultations fédérales, provinciales et territoriales sur les ententes de transfert relatives au marché du travail – Rapport sommaire sur ce qui s'est dit. Tiré le 21 février, 2019, de http://www.srdc.org/media/199961/final-lmta-consultation-summary-report-en.pdf (disponible en anglais seulement)

Société de Recherche Sociale Appliquée. (juin 2017). Rapport final de « Pay for Success ». Tiré le 21 février, 2019, de http://www.srdc.org/publications/Pay-for-Success-Final-Report-details.aspx (disponible en anglais seulement)

Warner, M. E. et Hefetz, A. (2012). Insourcing and Outsourcing. Journal Of The American Planning Association, 78(3), 313-327. DOI : 10.1080/01944363.2012.715552 (en anglais seulement)

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 la *Loi sur l'assurance-emploi*.

3.4.1 Contexte

Le gouvernement du Canada joue un rôle de leader dans la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi* en établissant des objectifs avec les provinces et les territoires par le biais des Ententes sur le développement du marché du travail (EDMT), qui élaborent des politiques actives relatives au marché du travail et garantissent la responsabilisation dans le cadre des programmes qui s'y rattachent ainsi que l'évaluation de ceux-ci. 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 répondent à trois principaux objectifs :

- Promouvoir un marché du travail national efficace et intégré, tout en préservant et en renforçant l'union économique canadienne;
- Aider à relever les défis communs du marché du travail et à faire face aux priorités d'envergure internationale ou nationale qui transcendent les frontières provinciales et territoriales;
- 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);
3. Les ententes de soutien avec les provinces, les territoires et les organismes autochtones.

Au cours de l'EF1718, les dépenses consacrées aux activités pancanadiennes ont totalisé 120,2 millions de dollars, soit une hausse de 5,4 % par rapport à l'EF1617. Les dépenses liées aux programmes pancanadiens exécutés dans le cadre de la Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi destinée aux Autochtones (SFCEA) ont augmenté de 8,5 % pour atteindre 100,9 millions de dollars, tandis que les dépenses consacrées aux partenariats du marché du travail (13,9 millions de dollars) ainsi qu'à la recherche et à l'innovation (5,4 millions de dollars) ont diminué de 7,3 % et 10,5 %, respectivement, sur 12 mois.

3.4.2 Programmes destinés aux autochtones[35]

Le financement pancanadien est offert dans le cadre 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 possèdent 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.

Les programmes pancanadiens dans les faits : Administration régionale Kativik

L'Administration régionale Kativik (ARK) aide les Autochtones à se préparer à l'emploi, et à obtenir et conserver un emploi intéressant en leur offrant des possibilités d'éducation, de formation et d'emploi axées sur la demande grâce à des partenariats avec les communautés, les établissements d'enseignement, les entreprises et l'industrie, et le gouvernement. L'ARK travaille avec des partenaires publics et privés dans différents secteurs économiques prioritaires tels que la construction, l'information et la technologie, les services de garde d'enfants, les services communautaires, la santé et les services sociaux, et le tourisme.

L'ARK offre une gamme complète de services et de programmes d'emploi et de formation aux résidents de la région du Kativik, comme les suivants :

- formation préalable à l'emploi;
- aptitudes personnelles et compétences professionnelles;
- formation scolaire de base pour l'emploi;
- formation particulière pour un emploi;
- services d'information et d'emploi dans chaque communauté;
- mesures visant à encourager les jeunes à rester aux études ou à y retourner;
- formation sur les compétences entrepreneuriales;
- programmes pour les jeunes et les personnes handicapées.

Au cours de l'EF1718, le taux de réussite de l'ARK a été de 79 %. Des 1 997 clients qui ont été servis, 969 ont obtenu un emploi et 606 sont retournés aux études. Depuis le lancement de la SFCEA, l'ARK a servi plus de 16 000 clients, dont 7 816 ont obtenu un emploi et plus de 5 279 ont repris leurs études.

La SFCEA a été mise en place en 2010; elle mise sur un financement de 292 millions de dollars par année, dont 94,2 millions de dollars provenant des fonds prévus à la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Le programme a été prolongé jusqu'au 31 mars 2019, assurant une transition d'un an pour appuyer la mise en œuvre du nouveau programme, qui débutera le 1er avril 2019. Le nouveau programme de FCEA comptera quatre stratégies du marché du travail distinctes : Premières Nations, Inuits, Métis et Indiens urbains ou non-inscrits. En collaboration avec les partenaires autochtones, le gouvernement avance sur la voie de la réconciliation, en créant davantage d'occasions de formation professionnelle pour les personnes autochtones. La SFCEA finance un réseau regroupant 85 organisations autochtones de prestation de services (signataires d'une entente), et comptant plus de 600 points de service partout au Canada. Ce réseau aide les Autochtones à se préparer au marché du travail, ainsi qu'à trouver et à

[35] Les résultats du programme de la SFCEA pour l'EF1718 sont financés en vertu du Trésor et de la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Les statistiques sur les autres clients autochtones visés par les EDMT qui ont reçu du financement dans le cadre de la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi* sont présentées à l'annexe 3.9 sous la rubrique « Activités pancanadiennes pour les Autochtones ».

conserver des emplois dans des secteurs recherchés. Ce réseau d'organisations autochtones conçoit et exécute des programmes relatifs au marché du travail qui répondent aux besoins cernés dans leurs communautés, en grande partie en travaillant avec les employeurs et les Autochtones afin de s'assurer que le développement des compétences et la formation professionnelle correspondent comme il se doit à la demande locale de main-d'œuvre.

La SFCEA finance des organisations de prestation de services autochtones afin de mettre l'accent sur le développement des compétences axé sur la demande et de favoriser les partenariats avec d'autres organisations de ce type, ainsi qu'avec les provinces et 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. Grâce au financement de la SFCEA, on aide les jeunes Autochtones à réussir leur transition de l'école au travail ou à retourner à l'école.

Au cours de l'EF1718, la SFCEA a servi 51 272 clients, dont 19 747 clients de l'assurance-emploi. Sur le nombre total de clients servis, 20 374, dont 9 553 clients de l'assurance-emploi, ont trouvé un emploi. Un total de 10 158 clients servis sont retournés aux études.

3.4.3 Investissement accru dans les compétences en milieu de travail et 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 améliorer le perfectionnement des compétences, qui constitue un facteur déterminant quand il s'agit d'accroître la productivité;
- mobilisant les investissements dans les questions relatives aux compétences et à l'appropriation de celles-ci, en particulier pour faire face aux pénuries de compétences et de main-d'œuvre;
- soutenant les efforts déployés pour veiller à ce que le système d'apprentissage au Canada puisse répondre aux besoins des employeurs en matière de compétences.

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 adoptant des normes professionnelles nationales (NPN), et en créant des régimes de certification ou d'attestation des compétences. Le PAIS est le principal instrument de programme axé sur la demande dont dispose le Ministère pour produire rapidement des renseignements sectoriels sur le marché du travail qui sont complémentaires et pertinents 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, de façon à ce 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 en ce qui concerne les exigences professionnelles et en matière de compétences, ainsi que les possibilités d'avancement professionnel. Les renseignements sectoriels appuyés par le PAIS sont également essentiels pour voir à ce que les travailleurs canadiens obtiennent des emplois de qualité, grâce à une meilleure harmonisation des études postsecondaires et des offres de formation avec les besoins des employeurs.

Certains projets du PAIS sont financés dans le cadre des mesures de soutien des partenariats du marché du travail prévues à la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Ils permettent aux bénéficiaires de contributions de rendre compte de nombreuses données très recherchées concernant l'offre et la demande sur le marché du travail, permettant aux secteurs 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 ordres de gouvernement, le Programme compte sur des investissements (p. ex. contributions monétaires et en nature 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 prévenir les pénuries et les disparités de compétences, et de permettre aux employeurs d'adopter de meilleures stratégies en matière de développement 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.

Produits financés par le PAIS au cours de l'EF1617

« Le Conseil des ressources humaines de l'industrie minière (Conseil RHiM) est devenu un chef de file en matière d'IMT dans l'industrie minière et il dirige les discussions sur les défis liés à l'embauche dans l'industrie minière au Canada. Les rapports de recherche du Conseil RHiM ont aidé à formuler des initiatives stratégiques concernant les besoins en matière de formation et d'éducation. Au cours du dernier exercice, le rapport sur le marché du travail dans l'industrie minière de la Colombie-Britannique a aidé le gouvernement provincial (ministère de l'Emploi, du Tourisme et de la Formation professionnelle) et les associations industrielles (Mining Association of British Columbia et Association of Mineral Exploration) à cerner les principaux défis de l'industrie minière de façon à ce qu'une stratégie de formation à long terme puisse être élaborée. » — Conseil RHiM

« L'existence des NPN est essentielle pour ECO Canada... car elle nous permet de nous concentrer sur le secteur de l'emploi qui nous intéresse. Les NPN sont un moyen unique pour les étudiants et les chercheurs d'emploi d'acquérir des connaissances sur la façon de se préparer à de futurs emplois et à de futures carrières. Les NPN offrent une fenêtre pour faire des projections et permettre aux travailleurs et aux futurs travailleurs de se préparer. Enfin, compte tenu de l'intérêt croissant pour l'éducation environnementale au niveau postsecondaire, les NPN donnent aux concepteurs de programmes un point de départ pour élaborer du matériel didactique. » — ECO Canada

« En 2016-2017, l'Organisation pour les carrières en environnement du Canada (ECO Canada) a publié un document intitulé Reconnaître l'expertise en environnement : la certification professionnelle et l'accréditation des programmes. Cela a mené à la création d'un programme de baccalauréat ès arts et sciences avec spécialisation en durabilité de l'environnement à l'Université Lakehead. »

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'EF1718, le PAIS finançait 33 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 (79 %), NPN (12 %), et certification et accréditation (pourcentage combiné de 9 %). À titre d'exemple, pendant l'EF1718, 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 l'aérospatiale et de la technologie de l'information. La boîte de dialogue ci-dessus fournit des exemples de produits qui ont été mis au point et diffusés au moyen du financement du PAIS pendant l'EF1617.

Les données de l'enquête pour l'EF1718 ne sont pas encore disponibles; toutefois, l'on sait qu'au cours de l'EF1617, 205 rapports de recherche sur le marché du travail et 7 systèmes de prévision ont été élaborés ou mis à jour et diffusés dans le cadre d'ententes du PAIS, dans des secteurs comme l'agriculture, la construction, les technologies de l'information et des communications, les forêts, la fabrication, le pétrole et le gaz, et les mines. Au total, 28 NPN ont été créées ou mises à jour, et le PAIS a participé à l'élaboration ou à la mise à jour de 15 programmes de certification, ainsi que de 2 programmes d'accréditation, qui ont été terminés et rendus disponibles au cours de l'EF1617. Les objectifs ultimes de certains projets n'ont toujours pas été atteints, puisqu'il s'agit de projets pluriannuels.

Dans le cadre de l'enquête du Programme sur les utilisateurs des produits pour l'EF1617, 42 % des répondants ont déclaré plus de 239 802 utilisateurs de produits financés par le biais 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. Ainsi, le nombre d'utilisateurs est probablement sous-estimé.

De plus, au cours de l'EF1617, les bénéficiaires de financement du PAIS ont réussi à mobiliser 7,75 millions de dollars, soit environ 43 % des dépenses du Programme, auprès du secteur privé et d'autres intervenants.
En ce qui concerne le travail accompli pour atteindre les priorités du PAIS :

- Le PAIS a poursuivi le développement d'une expertise sur les secteurs stratégiques qui vivent un resserrement du marché du travail.
- Le PAIS a continué de faire participer l'industrie aux efforts visant à combler les nouvelles lacunes en matière de compétences, de voir à l'échange de renseignements et de servir de plateforme de collaboration entre les industries gouvernementales et les employeurs.

- Le PAIS a lancé un appel de propositions, a évalué les propositions reçues et a recommandé diverses propositions qui ont été mises en œuvre vers la fin de l'exercice 2017-2018 ou au début de l'exercice 2018-2019.
- Le PAIS a contribué au lancement du projet pilote sur le marché du travail Canada-Alberta (p. ex. en collaboration avec la Province de l'Alberta), qui prend fin en mars 2020, afin d'aider les employeurs à remédier aux pénuries de main-d'œuvre qualifiée et à accéder aux talents disponibles.
- Le PAIS a continué de collaborer avec les bénéficiaires de financement pour améliorer la sensibilisation des intervenants et l'utilisation des produits financés par le PAIS, ainsi que pour intégrer davantage les informations sur le marché du travail sectoriel dans les programmes et activités.
-
- Le PAIS a ajusté son enquête sur la collecte de données, a recueilli et a validé les données sur les extrants et les résultats disponibles de l'exercice 2016-2017, et a répondu aux premières observations de l'évaluation du Programme en établissant un plan d'action de la direction pour accroître la diffusion des produits et simplifier davantage la mesure du rendement tout en augmentant la validité des données.

Initiative nationale sur les compétences essentielles

L'Initiative nationale sur les compétences essentielles (INCE) aide les Canadiens à améliorer leurs compétences essentielles pour mieux se préparer en vue d'obtenir un emploi et de le conserver, ainsi que s'adapter au milieu de travail et s'y épanouir. Cela s'inscrit dans l'objectif global du gouvernement du Canada qui consiste à aider les Canadiens à acquérir les compétences dont ils ont besoin pour obtenir des emplois de qualité.

L'INCE fournit un financement catalyseur pour des projets qui développent et élargissent l'alphabétisation et la formation en compétences essentielles. Les projets financés étaient axés sur la reproduction et la transposition à plus grande échelle d'approches éprouvées en matière de renforcement des compétences, ainsi que sur l'amélioration de la qualité des mesures de soutien à l'emploi et à la formation qui répondent aux besoins des chercheurs d'emploi, des travailleurs et des employeurs. On accorde une attention particulière au soutien offert aux personnes peu scolarisées et aux prises avec des obstacles à l'emploi, comme les Autochtones, les nouveaux arrivants, les jeunes et les membres de communautés de langue officielle en situation minoritaire.

Au cours de 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. Par conséquent, le Bureau de l'alphabétisation et des compétences essentielles continue de travailler en étroite collaboration avec d'autres ministères et organismes, les gouvernements provinciaux et territoriaux et d'autres intervenants clés, comme les établissements d'enseignement postsecondaire, les employeurs et les syndicats, afin élargir l'accès du public à une formation professionnelle de qualité.

La réorientation du Programme a donné lieu à un appel de propositions ouvert visant à solliciter des projets d'élaboration, de mise à l'essai et d'évaluation de modèles de formation novateurs qui peuvent

être reproduits ou mis à l'échelle dans le cadre de programmes fédéraux et provinciaux ou territoriaux de vaste portée. Les projets ont débuté à l'automne 2017 et il est anticipé que les fonds de l'INCE seront entièrement dépensés.

Le financement fourni dans le cadre de l'INCE continuera d'appuyer l'intégration des compétences essentielles aux programmes d'emploi comme la SFCEA, le Fonds pour les compétences et les partenariats, la Stratégie emploi jeunesse, le Fonds d'intégration pour les personnes handicapées et les ententes de transfert relatives au marché du travail. Le Programme continuera également de mettre à l'essai des initiatives de finance sociale, telles que la rémunération au rendement et les obligations à impact social, afin de trouver des moyens novateurs d'améliorer les programmes de compétences essentielles pour les Canadiens.

Métiers spécialisés, apprentissage et Programme du Sceau rouge

Les formations d'apprenti sont un élément essentiel pour former des gens de métier hautement spécialisés, ce qui permet au Canada de soutenir la concurrence. Le Programme des normes interprovinciales Sceau rouge établit des normes communes pour l'évaluation des compétences des gens de métier partout au Canada et favorise l'uniformisation à l'échelle du pays.

Le Programme du Sceau rouge (2017) en bref :

- Plus de 26 000 mentions Sceau rouge ont été accordées aux finissants des programmes d'apprentissage et aux travailleurs qualifiés.
- Les cinq principaux métiers du Sceau rouge selon le nombre de mentions sont les suivants : électricien/électricienne (construction), mécanicien/mécanicienne de véhicules automobiles, soudeur/soudeuse, mécanicien/mécanicienne de camions et transport, et plombier/plombière.
- Plus de 200 spécialistes ont participé à des ateliers organisés par EDSC afin d'élaborer des produits du Sceau rouge.
- Environ 200 représentants de l'industrie et fournisseurs de formation ont participé à des webinaires nationaux afin d'harmoniser la formation en apprentissage.
- En tout, 43 766 examens du Sceau rouge ont été passés.
- Le site Web du Programme du Sceau rouge a attiré environ 418 000 visiteurs.

Source : Conseil canadien des directeurs de l'apprentissage, données administratives du Programme du Sceau rouge 2017. Les statistiques sont compilées par année civile.

Le Programme est bien établi pour ce qui est de l'élaboration de normes interprovinciales communes servant à harmoniser la formation en apprentissage dans les provinces et les territoires, à fournir au public des descriptions à jour des métiers au Canada et à servir de fondement pour les évaluations. 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 le métier en cause. 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 une norme reconnue à l'échelle nationale pour les gens de métiers spécialisés au Canada. En 2017, 43 766 apprentis finissants et gens de métier chevronnés se sont présentés à l'examen du Sceau rouge à l'échelle du pays, et plus de 26 000 mentions Sceau rouge ont été accordées.

Le Conseil canadien des directeurs de l'apprentissage (CCDA) est responsable du Programme du Sceau rouge. Toutes les provinces et tous les territoires ainsi que le gouvernement fédéral y participent à titre de membres du CCDA. EDSC parraine le Secrétariat du Sceau rouge, qui est chargé de fournir un soutien stratégique et de secrétariat au CCDA et au Programme du Sceau rouge.

À l'heure actuelle, le Programme du Sceau rouge englobe 56 métiers spécialisés, qui regroupent 78 % des apprentis inscrits[36]. 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 normes professionnelles et des examens interprovinciaux. Ces produits sont mis à jour régulièrement afin de suivre le rythme de l'évolution des besoins du marché du travail. Puisque chaque province et territoire a besoin de normes et d'examens pour décerner une reconnaissance professionnelle aux milliers d'apprentis et de personnes de métier chevronnées qui se qualifient chaque année, la collaboration pour l'élaboration des normes et des examens interprovinciaux du Sceau rouge 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 les industries 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 respective 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 du gouvernement du Canada. Au cours des dernières années, la NPN et son processus d'élaboration ont été grandement améliorés. S'il y a lieu, on élabore maintenant les normes en tant que normes professionnelles du Sceau rouge (NPSR), en s'appuyant sur plus de commentaires qu'auparavant provenant des intervenants (dont les gens de métiers, les formateurs et les employeurs). De même, afin d'encourager une plus grande harmonisation au chapitre des formations et de la reconnaissance professionnelle à l'échelle du pays, les NPSR tiennent compte des attentes en matière de rendement définies par l'industrie, des preuves 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, notamment en ce qui concerne 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

[36] Statistique Canada, 2016 – Système d'information sur les apprentis inscrits.

d'effectuer des révisions et d'apporter des corrections entre les cycles en fonction des commentaires reçus. Pendant l'EF1718, 6 nouvelles normes professionnelles ont été élaborées. Au cours de cette période, 27 examens du Sceau rouge ont été publiés pour 9 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 collaborer 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 de la main-d'œuvre à l'échelle du pays et aidera un plus grand nombre d'apprentis à terminer leur formation. En octobre 2016, le Forum des ministres du marché du travail (FMMT) a réaffirmé son engagement à harmoniser 30 métiers du Sceau rouge d'ici 2020 dans la plupart des provinces et des territoires, ainsi qu'à déployer des efforts visant l'harmonisation de la formation pour deux tiers des apprentis du Sceau rouge d'ici 2017 (hors Québec)[37,38,39].

En septembre 2017, la mise en œuvre de l'harmonisation était terminée ou en cours pour 22 métiers, couvrant les phases 1 à 3. De même, des consultations auprès de l'industrie ont eu lieu pour les métiers des phases 4 et 5. Le CCDA a pris de l'avance dans l'atteinte de l'objectif du FMMT qui consiste à harmoniser la formation en apprentissage dans la plupart des provinces et territoires pour 30 métiers du Sceau rouge (représentant 90 % des apprentis) d'ici 2020.

L'efficacité quant à l'atteinte d'un consensus entre les intervenants de l'industrie sur l'harmonisation de la formation dans l'ensemble du Canada a été grandement améliorée lorsque l'on a aligné le processus sur l'élaboration des NPSR. Étant donné que le processus d'élaboration des normes réunit les mêmes intervenants clés que ceux qui participent au développement de la formation en apprentissage, ceux-ci sont en mesure de faire connaître les pratiques exemplaires et de fournir une justification en vue de la création du meilleur programme de formation possible pour les apprentis partout au Canada. Ce processus dûment aligné garantit également la durabilité de la formation harmonisée à long terme, tout en permettant de garder le contenu de la formation à jour, au même titre que la norme correspondante.

[37] Le gouvernement du Québec participe en tant qu'observateur.

[38] En Ontario, les consultations sur l'harmonisation avec les partenaires de l'industrie sont dirigées par l'Ordre des métiers de l'Ontario. L'Ontario continue de soutenir l'harmonisation et appuie tout effort visant à améliorer la qualité de l'apprentissage et la mobilité des apprentis. Toutefois, la Province n'est pas en mesure de s'engager à l'égard de la mise en œuvre d'éléments d'harmonisation en particulier ni d'échéanciers précis.

[39] Les métiers du Sceau rouge dont l'harmonisation est prévue d'ici 2020 sont : charpentier/charpentière; soudeur/soudeuse; monteur-ajusteur/monteuse-ajusteuse de charpentes métalliques; mécanicien/mécanicienne d'équipement lourd; monteur/monteuse de charpentes en acier (généraliste); monteur/monteuse de charpentes en acier (structural/ornemental); monteur/monteuse de charpentes en acier (barres d'armature); opérateur/opératrice de grue automotrice et opérateur/opératrice de grue automotrice (hydraulique); opérateur/opératrice de grue à tour; électricien/électricienne (construction); électricien industriel/électricienne industrielle; mécanicien/mécanicienne de machinerie agricole; mécanicien/mécanicienne de camions et transport; mécanicien/mécanicienne de véhicules automobiles; mécanicien industriel/mécanicienne industrielle (de chantier); monteur/monteuse d'appareils de chauffage; plombier/plombière; chaudronnier/chaudronnière; monteur/monteuse de gicleurs; finisseur/finisseuse de béton; horticulteur-paysagiste/horticultrice-paysagiste; ferblantier/ferblantière; technicien/technicienne en forage (pétrolier et gazier); mécanicien/mécanicienne de réfrigération et d'air climatisé; calorifugeur/calorifugeuse (chaleur et froid); machiniste; outilleur-ajusteur/outilleuse-ajusteuse; cuisinier/cuisinière; monteur/monteuse de lignes sous tension; débosseleur-peintre/débosseleuse-peintre; peintre d'automobiles; coiffeur/coiffeuse.

Avec le soutien d'EDSC, les représentants du CCDA rencontrent annuellement des groupes nationaux d'intervenants en apprentissage pour leur fournir des mises à jour et obtenir leurs commentaires sur les initiatives clés. Lors de la rencontre du CCDA de 2017, environ 35 intervenants nationaux ont confirmé leur appui aux travaux en cours sur les priorités stratégiques du CCDA, telles que les progrès continus relativement à l'harmonisation.

EDSC continue aussi 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 en vue d'améliorer les possibilités d'emploi et les résultats connexes pour les apprentis. EDSC a financé des projets pilotes de consortiums d'employeurs dans quatre provinces (Colombie-Britannique, Manitoba, Nouvelle-Écosse et Ontario).

Souplesse et innovation dans la formation technique des apprentis

Le gouvernement du Canada a également investi afin d'élargir l'utilisation d'approches novatrices pour la formation technique des apprentis, dans le cadre du projet pilote Souplesse et innovation dans la formation technique des apprentis. Le projet pilote englobait 10 établissements de formation de partout au Canada qui mettaient 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. Le projet pilote a permis de recueillir des données utiles pour établir si ces projets peuvent améliorer l'accès à la formation en apprentissage, accroître le niveau de participation des employeurs à la formation en apprentissage, améliorer les taux de réussite des apprentis et accroître l'efficacité globale des systèmes de formation en apprentissage. Un rapport final comprenant les constatations et les recommandations du projet pilote, relativement aux approches de prestation différentes, sera mis à la disposition des intervenants et des décideurs en matière d'apprentissage. Le projet pilote prendra fin en 2018-2019.

Projet de recherche : Système d'information sur les apprentis inscrits

Le Système d'information sur les apprentis inscrits (SIAI) est un sondage annuel obligatoire mené par Statistique Canada. Le sondage permet de compiler des données provenant des provinces et des territoires sur le nombre d'apprentis inscrits qui suivent une formation en classe et en cours d'emploi dans les métiers qui sont désignés Sceau rouge et ceux qui ne le sont pas.

Les derniers résultats du SIAI 2016 ont montré qu'il y avait 333 750 apprentis qui poursuivaient leur formation, dont 78 % dans les métiers du Sceau rouge. De même, il y a eu 71 994 nouvelles inscriptions, dont 78 % étaient dans les métiers du Sceau rouge. Enfin, 39 477 apprentis ont terminé leur formation, 80 % d'entre eux dans les métiers désignés Sceau rouge.

En 2016, Statistique Canada et EDSC ont entrepris un examen du libellé, des éléments de données et de la documentation du SIAI afin d'accroître la fiabilité des données ainsi que de renforcer et d'améliorer la cohérence des données entre les provinces et territoires. Les résultats et les recommandations à l'appui

d'un plan d'action ont été mis au point en mars 2017. Statistique Canada et EDSC collaborent actuellement avec les administrations pour mettre la dernière main à une stratégie de mise en œuvre.

EDSC et Statistique Canada ont terminé avec succès le projet pilote de données longitudinales du SIAI en mars 2017. Le but de l'étude était d'explorer la possibilité de lier les données du SIAI à d'autres sources de données (p. ex. sur la taxation). Le projet pilote, auquel ont participé l'Alberta, le Nouveau-Brunswick et la Nouvelle-Écosse, visait à produire des statistiques sur les parcours d'apprentissage, les gains et la mobilité. Depuis, le projet a été étendu à l'ensemble des provinces et territoires.

Le SIAI fait partie de la nouvelle Plateforme longitudinale entre l'éducation et le marché du travail (PLEMT), annoncée dans le budget de 2018, qui prévoit un investissement de 5,5 millions de dollars par année à compter de l'EF1819. La PLEMT fournira l'information à jour sur le marché du travail dont les Canadiens ont besoin pour prendre des décisions de carrière éclairées. Les principaux systèmes de base liés à la Plateforme sont le SIAI, le Système d'information sur l'éducation postsecondaire et le Fichier des familles T1 de l'Agence du revenu du Canada.

Enquête nationale auprès des apprentis

L'Enquête nationale auprès des apprentis (ENA), menée par Statistique Canada au nom d'EDSC, est la source la plus complète dont dispose le Canada quant aux données sur l'apprentissage recueillies auprès des apprentis mêmes.

Financé par EDSC au moyen d'un investissement de 6,8 millions de dollars, le rapport Vue d'ensemble du Canada (découlant de l'ENA 2015) a été publié en mars 2017. L'ENA présente un portrait généralement positif de l'apprentissage. Par exemple, les apprentis qui ont achevé leur programme ont de meilleurs résultats, c'est-à-dire 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. Par ailleurs, 60 % des apprentis, approximativement, étaient au courant des subventions aux apprentis et plus de la moitié d'entre eux ont présenté une demande pour obtenir des prestations d'assurance-emploi pendant une formation technique.

En octobre 2018, EDSC a publié des rapports plus ciblés à partir des données de l'ENA 2015; il s'agit des rapports « Profil des apprentis chez les Autochtones, les femmes et les immigrants » et « Analyse des mesures de soutien financier offertes aux apprentis canadiens ».

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 s'appliquant à la collecte, à l'analyse et à la diffusion de données professionnelles pour les besoins de l'IMT et de 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.

La CNP est mise à jour régulièrement, afin de refléter tout changement dans la dynamique professionnelle et les lieux de travail au pays. Ainsi, des mises à jour mineures, par exemple en ce qui touche les titres d'emploi, les descriptions de travail et les principales fonctions, sont effectuées chaque année, tandis que des changements structurels, comme la création ou le retrait d'une profession, ont lieu tous les 10 ans. La version actuelle a été publiée en décembre 2017 et a mis à jour des renseignements mineurs associés aux titres d'emploi.

En outre, des recherches sont en cours en vue de la prochaine révision structurelle de la CNP, dont la version correspondante sera publiée en 2021. La version actuelle de la CNP comprend plus de 35 000 titres d'emploi répartis en 500 groupes de base (groupes de professions ayant des fonctions principales, des exigences d'emploi, et des niveaux et types 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'assurance-emploi et le Programme des travailleurs étrangers temporaires, ainsi que les programmes visant l'intégration des travailleurs blessés et des personnes handicapées, s'orientent sur la CNP au moment d'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 donne 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 et 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, communautés[40].

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 divers ministères fédéraux, organismes et intervenants externes partenaires (p. ex. les employeurs et les établissements d'enseignement) de prendre des mesures coordonnées pour donner suite aux occasions et aux enjeux, actuels et émergents, touchant le développement économique au sein des CLOSM.

[40] https://www.canada.ca/fr/patrimoine-canadien/services/langues-officielles-bilinguisme/plan-action-langues-officielles/2013-2018.html

Plus précisément, les projets phares :

- se fondent sur un projet existant bien établi (p. ex. en matière de pratiques exemplaires) ou réduisent l'écart entre des projets existants;
- ont une portée ou un impact national, régional ou multirégional;
- appuient l'établissement d'un mécanisme de coopération et de partenariats entre les secteurs, ou le renforcement des mécanismes et des partenariats déjà en place;
- 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;
- donnent suite à une priorité ou représentent une solution à un problème dont les communautés visées ont fait part et qui n'est pas pris en compte par les programmes normaux;
- appuient un domaine thématique ou sectoriel prioritaire des CLOSM (p. ex. les études sectorielles).

Le gouvernement du Canada a accordé la priorité à divers mécanismes pour corriger les déséquilibres entre l'offre et la demande de compétences, tout en réduisant le chômage, et ce, 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 régions respectives peut avoir un impact négatif sur leur compétitivité globale et aggraver les défis lorsqu'il est temps d'attirer des intervenants qui créeront de nouveaux débouchés et de renforcer le dynamisme des communautés mêmes. 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 nouer des relations de collaboration enrichissantes, tout en menant un dialogue et des activités de liaison actives avec les nouveaux partenaires dans le cadre de la mise en œuvre des projets en question.

Les projets phares fournissent également à EDSC une réponse claire à l'étude de 2014 du Comité permanent des langues officielles de la Chambre des communes 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 et Innovation, Sciences et Développement économique Canada (ISDE) travaillent ensemble pour mieux harmoniser leurs programmes. ISDE et les agences de développement régional sont des partenaires clés du Réseau d'action économique (RAE), qui est la structure de gouvernance des projets phares pour les CLOSM.

Le RAE constitue une plateforme intergouvernementale à intervenants multiples qui dirige la coordination, la conception, la surveillance et l'évaluation de projets. La réalisation 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 du Canada (RDÉE Canada), en collaboration avec 12 organismes provinciaux et territoriaux francophones hors Québec et avec la Corporation d'employabilité et de développement économique communautaire (CEDEC) pour la minorité anglophone du Québec.

Les investissements réalisés par EDSC, financés au moyen de mesures de soutien en recherche et innovation conformes à la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi*, aident à faire progresser des secteurs prioritaires, tels que déterminés dans le Plan canadien de développement économique (PCDE) des CLOSM 2015-2020. 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 communautés. Le financement donne 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 pour la vitalité des CLOSM.

Les projets phares étaient des initiatives communautaires qui s'appuyaient sur les pratiques exemplaires existantes et visaient à mettre à l'essai des approches novatrices susceptibles d'être adoptées par les CLOSM à l'échelle du pays (p. ex. du niveau local au niveau multirégional).

Au cours de l'EF1718, les projets phares ont mis l'accent sur ce qui suit :

- appuyer les CLOSM partout au pays en offrant aux jeunes et aux femmes une série d'occasions de développer leur employabilité et leurs compétences entrepreneuriales au sein de leur communauté;
- renforcer les communautés en attirant de nouveaux membres ou des membres qui reviennent dans les CLOSM.

En plus de répondre aux objectifs des CLOSM, les projets phares étaient conçus en vue de :

- mettre à l'essai des approches collaboratives novatrices;
- générer des leçons sur les résultats relatifs à l'adaptabilité des projets mêmes, qui, une fois mis à l'essai, peuvent être intégrés aux activités offertes par l'intermédiaire du programme du FH.

Au cours de l'EF1718, quatre projets ont été soutenus par le biais de fonds pancanadiens. 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'EF1718 et de la manière dont ils correspondent aux priorités du gouvernement du Canada :

- faciliter le transfert d'entreprises en faisant mieux comprendre la valeur d'une solide stratégie de transfert d'entreprise ainsi qu'en fournissant aux jeunes entrepreneurs les compétences et les outils nécessaires pour leur permettre de créer et d'exploiter leur entreprise;
- promouvoir les femmes dans les métiers non traditionnels où il y a une demande de main-d'œuvre qualifiée en présentant (au moyen de produits promotionnels et de vidéos) huit femmes qui se sont lancées avec succès dans des métiers de ce type;
- soutenir l'entrepreneuriat chez les jeunes des CLOSM en leur offrant des services de développement des compétences, des conseils et une expérience pratique pour appuyer leurs idées entrepreneuriales ou leur projet d'affaires, en collaboration avec le World Trade Centre

Winnipeg, la Fédération de la jeunesse canadienne-française, l'Association des collèges et universités de la francophonie canadienne (ACUFC), et RDÉE Canada;
- élaborer une stratégie pluriannuelle pour recruter des étudiants étrangers francophones ou bilingues, les appuyer et voir à ce qu'ils demeurent dans les CLOSM une fois qu'ils ont terminé leurs études. La stratégie pourrait prévoir un soutien pour faciliter l'entrée de ces personnes sur le marché du travail dans leur domaine d'études et les aider dans le processus d'immigration.

Ces projets ont atteint les objectifs en matière d'établissement de nouveaux partenariats, de mise au profit des ressources de même que 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 et aux entreprises des CLOSM, ainsi qu'à ces communautés mêmes. 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 la mise en commun, à l'échelle du pays, des pratiques exemplaires dégagées par les 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 diverses 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 composée de six projets principaux qui visent à mesurer l'impact des entreprises sociales sur les résultats liés au marché du travail 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. Les entreprises sociales se concentrent sur l'amélioration des perspectives d'emploi des personnes éloignées du marché du travail par le biais d'opportunités d'emploi. Cet ensemble de projets aidera à déterminer :

- l'efficacité des ESIT pour ce qui est de 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;
- le rendement du capital investi par le gouvernement.

Parmi ces six projets de recherche ayant été recommandés en vue d'un 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 sont réalisés en Ontario (quatre projets), au Québec (un projet) et en Colombie-Britannique (un projet). Ces projets de recherche sonderont plus de 60 entreprises sociales afin de mesurer leur efficacité à intégrer environ 670 participants. La recherche est axée 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 leur l'investissement dans leurs interventions par l'entremise des ESIT.

EDSC a surveillé l'exécution et l'avancement des six projets de recherche financés par l'intermédiaire des mesures de soutien en recherche et innovation conformes à la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

Si le financement est bel et bien maintenu, 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 exercices en cause, et les versions définitives des rapports de recherche devront être soumises le 31 mars 2022.

EDSC explore également, par le biais d'une étude de faisabilité, la création d'une base de données interactive sur les résultats qui comprendra, entre autres, les résultats de cette série ainsi que diverses pratiques exemplaires pertinentes. Le personnel du programme de base de données travaillera en collaboration directe avec les responsables des 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 concernées. La collecte des données se fera conformément aux politiques du gouvernement du Canada en matière de protection de la vie privée, de même qu'aux exigences juridiques applicables.

Pour compléter le programme de recherche longitudinale sur les ESIT, EDSC élabore 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 de ses programmes. 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 au moyen d'autres types d'interventions. En outre, EDSC élabore un projet pilote de géocartographie pour bien établir la taille, la portée, la nature et l'impact social du secteur des ESIT au Canada.

Ce programme de recherche sur cinq ans fournira des données probantes précieuses pour soutenir la réalisation des objectifs du gouvernement du Canada et d'EDSC consistant 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. On facilite partiellement l'atteinte de ces objectifs 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 collaboration de ce type.

Cette stratégie de recherche cadre parfaitement avec la stratégie d'innovation sociale et de finance sociale du gouvernement. Elle s'harmonise également avec les initiatives de longue date réalisées par divers gouvernements en vue de soutenir les entreprises sociales en tant que 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 personnes qui font face à des difficultés multiples et complexes.

Le programme de recherche sur les ESIT pourrait aider le gouvernement du Canada à mieux comprendre les approches novatrices visant à soutenir la formation, le développement des compétences, 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 du pays. Les résultats guideront l'élaboration de politiques et de programmes en vue de soutenir les populations vulnérables, et ce, en générant des connaissances permettant de combler les importantes lacunes en matière d'information. Les résultats seront également utiles pour orienter l'élaboration de politiques et de programmes mené dans le cadre 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 dans le contexte 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'EF1718 :

- À l'automne 2017, des ententes de contribution pour les six projets ont été signées et des activités de recherche ont été lancées.
- Des équipes de recherche universitaire et des praticiens des ESIT ont établi des partenariats pour l'élaboration et la mise en œuvre des projets de recherche dans de nombreux endroits au pays. Ces partenariats entre chercheurs et praticiens facilitent les activités des projets et le recrutement des participants.
- Des plans de collecte de données, des instruments et des cadres d'évaluation ont été élaborés par chaque équipe de recherche. Il s'agissait d'entreprendre un examen de la documentation sur l'élaboration de modèles logiques fondés sur la théorie du changement et sur la définition des résultats quantitatifs (durs) et qualitatifs (mous) potentiels à saisir dans chacune de ces études à emplacements multiples. À partir de ces listes préliminaires de résultats, chaque équipe de recherche a été en mesure de cerner des instruments susceptibles d'être validés et d'autres paramètres à utiliser pour la collecte de données.

La conceptualisation de la base de données sur les résultats des ESIT est prévue pour l'EF1819. Le budget théorique estimatif pour l'ensemble du programme de recherche sur 5 ans est de 2 200 000 $.

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 voir à l'uniformité de la diffusion de l'IMT à l'échelle du pays. Ce faisant, EDSC fournit de l'IMT aux particuliers et aux employeurs pour les aider à prendre des décisions éclairées sur le marché du travail.

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. Cette information est diffusée par le biais des produits d'IMT de base, comme la CNP et son volet « counselling », le Guide sur les carrières. L'information de la CNP aide les employeurs à recruter, à former et à retenir les travailleurs. Elle les aide également à prendre des décisions d'affaires et d'investissement éclairées, et ce, 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. Le Guide sur les carrières aide à définir les caractéristiques des travailleurs et du travail ainsi que d'autres indicateurs qui sont importants pour l'exploration de carrière et la prise de décisions éclairées en matière de carrière.

L'IMT aide 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 candidats;
- aider les employeurs à trouver et à former le personnel dont ils ont besoin;
- améliorer l'efficacité des politiques publiques pour tous les ordres de gouvernement.

EDSC est chargé de fournir de l'information sur les perspectives d'emploi et les salaires pour les professions qui font partie d'un groupe assorti d'un code à 4 chiffres de la CNP (500 professions), et ce, à l'échelle des provinces et territoires ainsi que des régions économiques, lorsque les données le permettent. EDSC a mis à jour les données concernant les salaires en septembre 2017 et a diffusé les perspectives d'emploi sur le site Web du Guichet-Emplois en décembre 2017.

Des renseignements sur les postes vacants, des actualités hebdomadaires du marché du travail, des bulletins mensuels, trimestriels et annuels sur ce dernier, des perspectives sectorielles, ainsi que des analyses de l'environnement annuelles ou semestrielles ont également été publiés sur le site Web du Guichet-Emplois pour toutes les régions du pays; de même, les exigences en matière de scolarité et de compétences pour les professions en demande ont été affichées afin d'appuyer une population active canadienne plus informée, qualifiée, concurrentielle et mobile. De plus, EDSC a développé un outil interactif bêta, Explorer l'IMT, qui a été publié le 24 juillet 2018. L'outil offre un autre moyen d'accéder à l'IMT.

En outre, EDSC a collaboré avec le Conseil de l'IMT ainsi qu'avec les gouvernements provinciaux et territoriaux, par l'entremise d'un comité, pour harmoniser les paramètres clés des perspectives d'emploi par profession produites par chaque administration et pour élaborer des options concernant un outil commun en vue de diffuser l'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 même 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 avec les employeurs, et ils aident les particuliers à établir et à mettre en application leur plan de retour au travail. Le Guichet-Emplois a été conçu afin d'améliorer la façon dont l'information sur les emplois et le marché du travail est diffusée, et ce, en réduisant les chevauchements, en améliorant la qualité de l'information et en rendant l'IMT plus accessible et plus conviviale.

En partenariat avec les provinces et les territoires, EDSC assure le maintien du site Web du Guichet-Emplois. Ce site propose un service de placement électronique pour jumeler les chercheurs d'emploi avec les employeurs dans le cadre du Service national de placement. Le 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.

Au cours de l'EF1718, on a apporté nombre d'améliorations aux services en ligne associés au Guichet-Emplois, y compris le développement d'une application mobile. L'application mobile du Guichet-Emplois offre un nouveau canal d'accès au contenu d'offres d'emploi de celui-ci; on améliore ainsi l'expérience client en exploitant certaines fonctions des appareils mobiles comme la géolocalisation et les notifications. De plus, on a amélioré le service Alerte-Emplois et il est désormais plus facile pour les prestataires de l'assurance-emploi de s'y abonner. En effet, depuis décembre 2017, si un demandeur de prestations régulières ou de prestations de pêcheur de l'assurance-emploi fournit une adresse électronique sur sa demande de prestations, il peut alors s'inscrire au service Alerte-Emplois en confirmant son adresse électronique par un simple clic.

Enfin, on a ajouté au Guichet-Emplois des données transmises à partir de Career Beacon et de Jobillico pour accroître la diversité et la portée des emplois figurant sur ce site Web.

Au cours de l'EF1718, le Guichet-Emplois a reçu plus de 52 millions de visites et a affiché au-delà de 1,4 million d'offres d'emploi publiées par plus de 135 000 employeurs, y compris des offres ayant été affichées sur les sites d'emplois provinciaux, territoriaux et privés. De même, plus de 811 000 abonnés ont reçu au-delà de 147 millions d'alertes pendant la période visée.

3.4.4 Les ententes de soutien avec les provinces, les territoires et les organismes autochtones

La mise en œuvre des systèmes de données modernisés relatifs aux EDMT s'est poursuivie au cours de l'EF1718, avec l'expansion de l'outil de Repérage, référence et rétroaction (RRR) dans la province de la Colombie-Britannique et son lancement réussi dans la province de l'Alberta. L'outil de RRR permet aux provinces et aux territoires de recevoir de l'information sur les demandeurs de prestations d'assurance-emploi immédiatement après leur demande, et ce, en fonction de critères individuels

prédéfinis. Les provinces et territoires assurent ensuite un suivi auprès de ces demandeurs afin de leur offrir des services et du soutien pour les aider à réintégrer le marché du travail.

Les provinces et territoires et les organisations autochtones font également un excellent usage du Système d'information sur les prestations d'assurance-emploi (SIPAE), lancé en janvier 2014, auquel on a ajouté de nouveaux outils pour valider l'admissibilité des clients éventuels aux prestations prévues à la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi*. À la suite d'une enquête initiale, les utilisateurs reçoivent des alertes chaque fois que leur statut d'admissibilité à l'assurance-emploi change. En outre, les provinces et territoires font bon usage de la fonction d'avis d'intention dans le SIPAE; cette fonction sert à signaler à Service Canada l'intention d'orienter une personne vers une formation une fois que sa demande de prestations d'assurance-emploi est active.

Les améliorations apportées à l'environnement de l'entrepôt de données se rattachant à la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi* se sont poursuivies, y compris l'établissement de rapports pour éclairer la gestion du programme et l'élaboration des politiques.

CHAPITRE IV

Administration du régime

Le présent chapitre donne un aperçu de la prestation des services de l'assurance-emploi (AE) dont ont bénéficié les Canadiens durant l'EF1718. Il suit les étapes du processus de l'AE du point de vue du client, de la collecte de renseignements généraux, au 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 de ce 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 ainsi que le rôle d'Emploi et Développement social Canada (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 utilisées pour assurer la surveillance de la prestation des services offerts dans le cadre du régime d'AE.

Notes d'information :

Le présent chapitre porte à la fois sur les demandeurs et sur les clients. Les demandeurs ou prestataires comprennent les personnes qui présentent ou ont présenté une demande de prestations d'AE (qu'elle ait été acceptée ou non) ainsi que celles qui reçoivent actuellement des prestations. Les clients comprennent les demandeurs, les employeurs et les autres parties intéressées.

De plus, dans le cadre du régime d'AE, l'exercice financier s'étend du 1er avril au 31 mars. Ce chapitre utilise « EF » avec les deux derniers chiffres de l'année spécifique pour indiquer l'exercice financier. Par exemple, « EF 1718 » désigne la période commençant le 1er avril 2017 et se terminant le 31 mars 2018.

La Commission de l'assurance-emploi du Canada (CAEC) compte quatre membres représentant les intérêts du gouvernement, des travailleurs et des employeurs. Le mandat de la CAEC, prévu par la loi, est de surveiller et d'évaluer le régime d'AE. La CAEC a délégué les responsabilités liées à l'administration du régime d'AE et à l'exécution des activités courantes à Emploi et Développement social Canada (EDSC) et à Service Canada, qui fait partie d'EDSC. Elle assume un rôle important dans la surveillance du régime d'AE, notamment en examinant et en approuvant les politiques relatives à l'administration et à l'exécution. Pour obtenir de plus amples renseignements concernant la CAEC, consultez La Commission de l'assurance-emploi du Canada.

4.1 Introduction et contexte relatif à prestation des services d'assurance-emploi

Les clients de l'AE comptent sur EDSC pour les guider et les soutenir tout au long du processus de l'AE. Ces demandes portent sur la collecte de renseignements, la présentation de demandes de règlement, la réception de prestations et l'accès à des mécanismes de recours.

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 centres 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.

Dans leurs interactions avec EDSC, les clients s'attendent à des services de haute qualité. EDSC s'efforce de communiquer avec les clients, de comprendre leurs préoccupations et d'améliorer les services. Au cours des dernières années, EDSC a collaboré avec les Canadiens dans le cadre de l'examen de la qualité des services (voir la section 4.1.1) et des initiatives de transformation des services (voir la section 4.1.2). Au cours de l'EF1718, EDSC a mis en place une série d'initiatives visant à améliorer l'expérience de service des clients de l'AE, y compris un meilleur accès aux centres d'appels de l'AE. Bien que la majorité des appels soient résolus par la réponse vocale interactive, qui est entièrement accessible aux clients, certaines demandes de renseignements nécessitent l'aide d'un agent du centre d'appels. Grâce aux investissements de deux ans prévus dans le budget de 2016, la capacité des centres d'appels de l'AE a été considérablement augmentée, ce qui a donné lieu à ce qui suit :

- les temps d'attente ont été réduits de moitié, passant de 13,6 minutes pour l'EF1516 à 6,2 minutes cette année;
- l'accessibilité des agents[1] a doublé, passant de 30,6 % au cours de l'EF1516 à 61,4 % cette année.

L'expérience en ligne des clients a été renforcée grâce à un plus grand nombre d'options libre-service, comme la fonction Alertez-moi et la rétroaction fournie par l'application Web du relevé d'emploi. Les clients ont été mobilisés, au moyen de tests auprès des utilisateurs, pour améliorer l'expérience en ligne. Maintenant, les clients de l'AE peuvent trouver rapidement de l'information pour mieux comprendre les critères d'admissibilité et ce qu'ils doivent faire pour recevoir des prestations d'AE.

D'autres initiatives ont été mises en œuvre pour améliorer la prestation de services de qualité aux Canadiens. Elles comprennent notamment:

- être à l'écoute des Canadiens en donnant suite à l'examen de la qualité du service effectué en 2016;
- effectuer un sondage auprès des clients de l'AE pour connaître leur point de vue sur la façon dont les services pourraient être améliorés;
- transformer la prestation des services en mettant en œuvre des solutions à court, à moyen et à long terme;
- élaborer un plan d'action pour renforcer le système de recours de l'AE;
- investir dans le régime d'AE pour maintenir son intégrité.

[1] L'accessibilité des agents correspond au pourcentage de tentatives d'appel qui aboutissent dans la file d'attente d'un centre d'appels dans le but de parler à un agent. Il est important de noter que de nombreuses tentatives pour joindre le centre d'appels peuvent provenir d'un seul client.

Les résultats de ces initiatives ainsi que la façon dont le régime est administré sont présentés dans cette section.

4.1.1 Recommandations de l'examen de la qualité du service

En mai 2016, le gouvernement a lancé l'Examen de la qualité des services (EQS) de l'AE. Le comité de l'EQS, dirigé par deux secrétaires parlementaires et un autre député, a demandé aux Canadiens d'un océan à l'autre comment améliorer les services aux prestataires d'AE. Le public, les employés de Service Canada et les principales parties prenantes ont été consultées au moyen de tables rondes des parties intéressées, d'un questionnaire en ligne, de présentations écrites et d'un sondage.

En se fondant sur les commentaires reçus, le comité d'EQS a formulé dix recommandations qui s'articulent autour de cinq thèmes clés; ces recommandations proposent des façons d'améliorer la prestation des services d'AE afin que ceux-ci répondent mieux aux besoins des Canadiens. 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.

Le rapport complet sur l'EQS, y compris les recommandations complètes et les constatations du comité, intitulé « Les citoyens d'abord », a été publié en entier le 1er février 2017 et est disponible sur Canada.ca.

Répondre aux recommandations de l'EQS

Service Canada travaille de manière à donner suite aux recommandations de l'EQS. Depuis la publication du rapport, d'importants progrès ont été réalisés dans la mise en œuvre des recommandations du comité et dans l'atteinte de l'objectif de l'EQS du régime d'AE, c'est-à-dire la prestation de services modernes, de grande qualité et axés sur la population canadienne.

1. **Approche axée sur les citoyens**

Recommandation: Le comité d'examen recommande à Service Canada d'adopter une approche axée sur les citoyens en matière de prestation de services; plus particulièrement, une approche qui comprend des stratégies efficaces visant à obtenir la rétroaction des citoyens afin de comprendre leurs besoins et leurs priorités et ainsi permettre l'amélioration continue de la prestation des services. Cette approche devrait mesurer la satisfaction des citoyens tout en établissant des cibles afin d'évaluer son succès.

Service Canada a mené le premier sondage sur l'expérience de la clientèle auprès de ses clients durant le mois de septembre de l'EF 1718. Alors que 78 % des clients de l'AE ont évalué leur satisfaction globale comme étant de 4 ou 5 sur 5 en 2016 (Sondage auprès des clients de l'EQS de l'AE), le sondage de 2017 a révélé que 83 % d'entre eux étaient satisfaits et ont donné la même cote de 4 ou 5 sur 5 (voir la section 4.3.4). Le sondage pour l'EF1819 est en cours.

2. **Examen des normes de service**

Recommandation: Le comité d'examen recommande à Service Canada d'examiner et de réviser ses normes de service et, à cette fin, d'élaborer une stratégie relative aux normes de service axées sur les citoyens qui permet de surveiller continuellement la pertinence des normes en se fondant sur les priorités et les attentes des citoyens en matière de service. Les résultats des normes seront mesurés et feront l'objet d'un suivi, d'une analyse comparative et d'un rapport public annuel. Une stratégie de mesure du rendement qui comprend des indicateurs de rendement clés doit être élaborée et mise en œuvre afin de soutenir la prestation de services aux citoyens et la reddition de comptes..

Lancé en avril 2017, l'examen des normes de service de l'AE a sollicité les commentaires des principaux intervenants et du public sur les normes de service actuelles de l'AE et sur la façon dont Service Canada peut améliorer la rapidité des

services de l'AE. Cet examen a porté à la fois sur le traitement des demandes d'AE et sur les activités des centres d'appels. L'examen a révélé que les normes de service actuelles répondent généralement aux attentes des clients. L'amélioration de l'expérience client a été identifiée comme un domaine à améliorer. En particulier, l'information sur le régime doit être plus facile à trouver et doit être communiquée dans un langage clair et simple aux clients. Au cours de l'EF1819, Service Canada effectuera un examen des normes de service en langage clair et simple et mettra à jour les normes de service sur les pages Web du régime. Les tests d'expérience client seront utilisés pour vérifier si le nouveau contenu est facile à lire et est formaté de manière à faciliter la navigation des clients sur les pages Web. Cette approche améliorerait la transparence des normes de service et répondrait mieux aux attentes des clients.

3. **Aide améliorée**

Recommandation: Le comité d'examen recommande à Service Canada de cibler et de régler les problèmes d'accès auxquels font face les Canadiens et d'élaborer des stratégies de prestation de services à cette fin, notamment une aide supplémentaire pour les citoyens qui éprouvent des problèmes semblables d'accès afin de s'assurer que leurs problèmes sont réglés, que les résultats sont positifs et qu'ils sont satisfaits.

À l'automne 2017, une nouvelle initiative appelée résolution au premier point de contact (RPPC), a été lancée. Elle a été conçue pour améliorer les services offerts aux prestataires d'AE en favorisant le règlement au premier contact. Dans le cadre de l'initiative de RPPC, les agents de services aux citoyens effectuent en personne des activités transactionnelles liées à l'AE qui auraient auparavant été transmises aux centres de traitement de l'AE ou aux centres d'appels pour intervention. Elle a amélioré les services d'AE pour les clients en réduisant le nombre de clients qui ont besoin d'être redirigés vers les centres d'appels de l'AE ou qui attendent que les agents de traitement de l'AE donnent suite à leur dossier. L'initiative a permis d'accroître la capacité des Centres Service Canada d'améliorer l'expérience de service des clients.

De plus, le Ministère met actuellement à profit les capacités de clavardage vidéo existantes dans certains centres de services afin d'améliorer l'expérience de service des Canadiens. Les clients peuvent communiquer avec un agent de services aux citoyens disponible dans un autre bureau, plutôt que d'attendre en ligne.

4. **Excellence du service et mobilisation des employés**

Recommandation: Le comité d'examen recommande de renforcer la culture du service au sein de Service Canada, en veillant à ce que les employés et la gestion possèdent la formation, les outils et l'expertise nécessaires pour assurer l'excellence du service. Il recommande aussi d'élaborer et de mettre en œuvre un plan de mobilisation des employés qui prévoit la réalisation de sondages et la production de rapports publics chaque année, afin de garantir que Service Canada a des employés satisfaits et engagés qui offrent le meilleur service possible.

Service Canada a mené diverses activités d'engagement des employés afin de recueillir leur point de vue sur les problèmes de service et d'évaluer leur connaissance des initiatives de transformation des services, y compris des sondages et des consultations auprès des employés (comme les consultations sur l'examen des normes de service de l'AE).

Par ailleurs, dans le cadre de l'initiative de transformation des services du Ministère, Service Canada a adopté une approche nouvelle, moderne et novatrice qui consiste en un processus agile de conception conjointe avec des employés de partout au pays, des clients et des experts du secteur privé. Les clients, les employés et les experts du secteur privé ont participé à toutes les phases de l'élaboration des solutions, de la conception au prototypage et à l'essai de la solution.

5. **Financement lié à l'assurance-emploi**

Recommandation: Le comité d'examen recommande à Service Canada d'adopter, pour l'assurance-emploi, un modèle de financement en fonction du volume pour être davantage en mesure de répondre efficacement aux fluctuations des demandes reçues, et s'assurer que les Canadiens reçoivent les prestations auxquelles ils ont droit en temps voulu et de façon constante.

Dans le budget de 2018, le gouvernement prévoit jusqu'à 90 millions de dollars sur trois ans, à compter de l'EF1819, pour permettre au régime d'AE d'améliorer les services en veillant à ce que Service Canada puisse réagir rapidement à l'évolution des conditions économiques, tout en offrant constamment aux Canadiens un accès rapide aux prestations.

6. **Paie électronique**

Recommandation: Le comité d'examen recommande à Service Canada d'inviter les principaux intervenants à créer ensemble une solution d'échange de renseignements sur la paie en temps réel.

Dans le budget de 2018, le gouvernement s'est engagé à réduire au minimum le fardeau administratif des employeurs et a annoncé que Service Canada « collabore avec des intervenants en vue de trouver des façons de rationaliser les obligations de l'employeur en matière de déclaration en vertu du régime d'assurance-emploi ». Au cours de l'EF1718, Service Canada a mené une série d'activités de conception en collaboration avec les principaux intervenants et avec l'appui des commissaires représentant les employeurs et les travailleurs, afin de mettre au point un modèle conceptuel de service de paye électronique. Les intervenants comprenaient des employeurs, des spécialistes de la paye, l'Association canadienne de la paie, la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante, le Congrès du travail du Canada et l'Agence du revenu du Canada.

Les activités de conception développés en collaboration avec les intervenants ont permis de confirmer que, grâce aux changements stratégiques, les données relatives aux relevés de paie et à l'emploi pourront être utilisées aux fins d'administration du régime d'AE. Ces activités ont également démontré que les renseignements sur la paye recueillis en temps réel constitueront une source de données utile pour le gouvernement du Canada. Compte tenu du programme numérique du gouvernement, d'autres moyens de positionner stratégiquement le service de paye électronique dans la stratégie numérique globale UnCG du gouvernement seront examinés. De son côté, le Ministère continuera à faire progresser la Modernisation du versement des prestations (voir la section 4.1.2) laquelle permettra de mettre en place les bases nécessaires à l'exécution du régime d'AE à l'aide d'un service de renseignements en temps réel.

7. **Amélioration des centres d'appels**

Recommandation: Le comité d'examen recommande que le Ministère fournisse les ressources et la souplesse nécessaires à court, moyen et long terme pour améliorer la qualité des services des centres d'appels et qu'il mette à contribution l'expertise du secteur privé, en matière de centres d'appels, pour élaborer un plan d'amélioration à long terme qui sera rentable et de grande qualité. Ce plan devra comprendre des pratiques exemplaires et des technologies modernes et tenir compte de l'optimisation des ressources afin d'offrir l'excellent service auquel s'attendent les Canadiens et dont ils ont besoin, et que les employés aimeraient leur fournir.

À la suite de l'investissement de 73 millions de dollars sur deux ans prévu dans le budget de 2016, en commençant par l'EF1617 pour améliorer l'accès aux centres d'appels spécialisés de l'AE, EDSC a augmenté le nombre d'agents des centres d'appels, ce qui a réduit de moitié les temps d'attente et amélioré l'accès aux renseignements et au soutien dont les Canadiens ont besoin.

Grâce à l'investissement de 127,7 millions de dollars du budget de 2018, le Ministère consolidera les réalisations du budget de 2016 et continuera d'améliorer l'accès à l'information et à l'aide dont les Canadiens ont besoin (voir la section 4.4.1).

De plus, le Ministère met de l'avant sa stratégie d'amélioration des centres d'appels (voir la section 4.4.2), laquelle prévoit des plans relativement à la mise en œuvre d'une Solution hébergée pour les centres de contact (SHCC), une technologie moderne et d'utilisation généralisée qui permettra d'améliorer les fonctionalités à l'appui des exigences opérationnelles futures du Ministère.

8. **Examen des demandes de révision et du Tribunal de la sécurité sociale**

Recommandation: Le comité d'examen recommande à Service Canada d'effectuer une analyse de l'ensemble du processus de révision pour découvrir les causes qui expliquent qu'un grand nombre de décisions sont annulées. En outre, le comité d'examen appuie la recommandation du Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées (HUMA) d'entreprendre l'examen du Tribunal de la sécurité sociale pour en évaluer l'efficacité, l'équité et la transparence.

Le Ministère a retenu les services d'un expert indépendant pour effectuer un examen du TSS au cours des deux premiers trimestres de l'EF1718. Le but de l'examen était de s'assurer que le TSS répond aux besoins et aux attentes des Canadiens et d'évaluer son équité et sa transparence.

La section 4.5.2 fournit des détails sur l'examen du TSS ainsi que sur la façon dont le Ministère donne suite à ses recommandations.

9. **Technologie**

Recommandation: Le comité d'examen recommande que Service Canada remplace ses systèmes technologiques désuets par des technologies de pointe et des services de téléphonie modernes, et qu'il procède avec prudence en les mettant en œuvre progressivement. L'organisation pourra ainsi utiliser la technologie afin de répondre aux besoins, aux priorités et aux attentes des citoyens.

Service Canada fait progresser son programme technologique de migration des centres d'appels vers la SHCC, une nouvelle technologie qui permettra de bonifier l'expérience de service du client et qui procurera de nouvelles possibilités d'amélioration de la prestation des services (voir la section 4.4.2).

En outre, Service Canada investit actuellement dans une technologie de traitement moderne et durable à plus long terme au moyen du programme de Modernisation du versement des prestations (MVP). Dans le budget de 2017, le gouvernement a annoncé un investissement de 12,1 millions de dollars pour l'EF1718 afin que des approches modernes de prestation de services soient élaborées, en commençant par le régime d'AE, suivi du Régime de pensions du Canada (RPC) et du programme de la Sécurité de la vieillesse (SV). Dans le budget de 2018, il a rappelé qu'il maintenait son engagement à l'égard du programme de la MVP afin d'améliorer l'accès aux services et aux prestations pour les Canadiens, y compris l'accès à un vaste éventail de services électroniques conviviaux, et d'accélérer les processus de présentation de demandes.

EDSC examine actuellement des technologies de traitement modernes qui appuieront un environnement opérationnel dynamique et qui permettront à EDSC de répondre aux attentes et aux besoins changeants des Canadiens en ce qui concerne le versement des prestations de l'AE, du RPC et de la SV. EDSC effectue en ce moment les travaux de base nécessaires à la préparation d'une approche de mise en oeuvre graduelle, qui démontrera rapidement son utilité et qui permettra de s'assurer que le Ministère est en mesure d'éviter toute interruption de service pour les clients.

10. **Politique**

Recommandation: Le comité d'examen recommande au Ministère d'entreprendre l'examen des politiques du régime d'assurance-emploi en vue de définir les obstacles qui empêchent d'apporter des améliorations à la qualité des services et de simplifier les politiques afin d'améliorer la prestation des services et de réaliser des économies. Cet examen se pencherait également sur les fardeaux et les obstacles administratifs liés aux services offerts aux Autochtones.

EDSC participe activement à l'examen des politiques en matière d'AE afin d'améliorer la prestation des services, de réduire le fardeau administratif et d'éliminer les obstacles auxquels font face les groupes vulnérable, y compris les Autochtones. Les mesures stratégiques du régime d'AE sont laissées à la discrétion du gouvernement.

4.1.2 Transformation des services pour améliorer la prestation des services d'AE

En octobre 2016, EDSC a lancé une stratégie de services internes pour appuyer l'amélioration des services, qui est conforme à l'orientation du gouvernement du Canada à cet égard. Le Plan de transformation des services appuie la Stratégie des services. Le Plan fournit une feuille de route pour l'amélioration des services et la mise en œuvre de certaines des recommandations de l'EQS de l'AE.

Le Plan renforce la capacité du Ministère de se concentrer sur les besoins et les attentes des clients. Il a été conçu conjointement par des Canadiens et des employés d'EDSC et s'engage à s'attaquer aux problèmes qui gagneraient le plus à être résolus. Par exemple, des clients ont participé à l'élaboration et à la mise à l'essai de plusieurs solutions. En se fondant sur les domaines d'amélioration relevés au cours de l'EQS, le Plan a été conçu pour améliorer quatre dimensions de l'excellence du service à la clientèle :

- **Expérience:** Les clients bénéficient d'une expérience de classe mondiale qui leur permet de bénéficier d'avantages sociaux chaque fois qu'ils en ont besoin, l'accent étant mis sur le libre-service numérique;
- **Qualité:** Les clients reçoivent des services et des décisions précis et de grandes qualités, peu importe où ils vivent et, dans la mesure du possible, on prévoit leurs besoins;
- **Rapidité d'exécution:** Les prestations et les services sont fournis aux clients en temps opportun et les problèmes des clients sont réglés au premier point de contact;
- **Accès:** Les services, offerts par une main-d'œuvre bien équipée et bien informée, sont accessibles à 100 % pour les clients disposant d'outils numériques par choix, et ce, partout.

Le Ministère a déterminé les engagements qui pourraient être réalisés rapidement, en fonction des autorisations existantes (p. ex. cadres législatifs et réglementaires) et de la capacité. Entre mai 2017 et le 31 mars 2018, le Ministère a atteint cinq des objectifs visant à améliorer la prestation des services du régime d'AE :

- Offrir aux demandeurs d'AE la possibilité de sauvegarder leur demande (pendant plus de 24 heures) et de revenir à une date ultérieure pour la remplir – les clients peuvent maintenant sauvegarder leur demande d'AE sur Appli-Web pendant un maximum de 72 heures;
- Utiliser des avis par courriel générique pour demander aux clients d'ouvrir une session à l'aide de leur compte Mon Dossier Service Canada pour obtenir de l'information sur leur demande d'AE;
- Maintenir le nombre d'agents de centres d'appels spécialisés de l'AE embauchés grâce à des investissements dans le budget de 2016 par l'entremise d'un investissement dans le budget de 2018;
- Examiner les normes de service de l'AE afin d'obtenir les commentaires des intervenants du point de vue de l'expérience, de l'accès, de la qualité et de la rapidité d'exécution;
- Améliorer les services offerts aux prestataires d'AE en favorisant le règlement au premier contact par l'attribution d'activités plus transactionnelles aux agents de services aux citoyens en personne.

Au cours de l'EF1819, le Ministère s'acquittera des engagements à court terme restants, notamment :

- Enquêter plus fréquemment auprès des clients sur la façon d'améliorer les services;
- Améliorer l'ensemble d'outils pour les services mobiles occasionnels, et renforcer les partenariats avec les provinces et les territoires en vue d'améliorer l'accès aux services dans les régions éloignées.

Le Ministère continue d'établir les bases d'une transformation des services à plus grande échelle au moyen d'initiatives fondamentales, notamment :

- La modernisation de la prestation des avantages sociaux, qui est axée sur l'accroissement du libre-service et l'automatisation pour les clients, la rationalisation des processus opérationnels et la gestion des risques associés au vieillissement de la technologie de l'information, y compris les logiciels;
- L'élaboration d'un système technologique moderne pour assurer la continuité des services des centres d'appels d'EDSC aux clients et permettre aux centres d'appels d'EDSC de répondre aux attentes actuelles et nouvelles des clients.

4.2 Renseignements généraux et demandes de renseignements sur le régime de l'assurance-emploi

Les Canadiens ont accès à l'information sur les prestations d'AE par divers moyens : en ligne, par téléphone et en personne. Cela leur permet d'accéder à l'information dont ils ont besoin, quand ils en ont besoin et selon la méthode qu'ils préfèrent. Nous présentons ici une analyse approfondie de la gestion de ces canaux. Le chapitre deux du Rapport de contrôle et d'évaluation de l'AE décrit les diverses prestations d'AE disponibles.

4.2.1 En ligne – Canada.ca

L'information sur l'AE est disponible sur Canada.ca, le site Web principal du gouvernement du Canada. Les clients utilisent Canada.ca et les demandes sécurisées d'EDSC pour accéder à l'information et effectuer des transactions en ligne. Les tâches de l'AE sont parmi les services les plus populaires utilisés sur Canada.ca. Cette année, les Canadiens ont consulté les pages de l'AE 78,9 millions de fois.

Tout comme les années précédentes, les pages les plus consultées sur l'AE sont les suivantes :

- Service de déclarations par Internet (pour les déclarations bimensuelles) – 23,7 %;
- Page d'accueil des prestations d'assurance-emploi – 17,9 %;
- Prestations régulières d'assurance-emploi – Aperçu – 6,9 %;
- Accéder au Relevé d'emploi sur le Web (RE Web) (5,7 %);
- Personnes-ressources pour les prestataires d'assurance-emploi – 3,5 %;
- Demande de prestations d'assurance-emploi en ligne – 3,2 %
- Prestations régulières d'assurance-emploi – Demande – 3,5 %;
- Prestations régulières d'assurance-emploi – Admissibilité – 2,7 %;
- Relevé d'emploi sur le Web – 2,5 %;
- Prestations de maladie de l'assurance-emploi – Aperçu – 2,1 %.

L'EF1718 a été la première année complète où tout le contenu de l'assurance-emploi se trouvait sur Canada.ca. Les pages sur l'AE ont été améliorées pour rendre l'information plus facile à trouver, plus simple et plus accessible. Les clients de l'AE qui ont participé au sondage sur l'expérience de la clientèle d'EDSC ont indiqué que le site Web facilitait

l'accès au régime d'AE (82 %). Plus des trois quarts des clients interrogés (77 %) pouvaient facilement faire le lien entre l'information sur le site Web et leur situation particulière. De plus, le sondage a révélé que les clients qui utilisaient le Web exclusivement pour accéder à l'AE étaient plus satisfaits de leur expérience que les clients de l'AE qui utilisaient d'autres méthodes. Par exemple, 83 % des clients de l'AE en ligne ont pu trouver le type de renseignements qu'ils devaient fournir lorsqu'ils présentaient une demande au régime, comparativement à 77 % de l'ensemble des clients de l'AE. De plus, 79 % des clients en ligne comprenaient l'information sur le régime, comparativement à 75 % de l'ensemble des clients de l'AE. Comme l'année précédente, le nouveau site Web continue d'avoir une incidence positive sur l'expérience globale des clients.

EDSC continue de collaborer avec les clients afin d'améliorer les pages de l'AE sur Canada.ca en ce qui concerne le langage clair, la facilité de repérage, la clarté des étapes et l'expérience globale du client. Par exemple, des modifications ont été apportées aux demandes en ligne pour permettre aux clients de demander les nouvelles prestations annoncées dans le budget de 2017 (p. ex. la nouvelle prestation de soignant naturel pour enfants et adultes, la prestation parentale prolongée). Grâce à des demandes simplifiées et à des outils d'aide, les clients ont reçu une aide pour fournir des renseignements complets et exacts pour le traitement de ces nouvelles prestations.

Les pages mises à jour sur les prestations pour proches aidants de l'AE ont été publiées en décembre 2017 avec la première série d'améliorations. Ce contenu mis à jour représentait 148 797 des 178 064 visites du contenu de l'AE pour les proches aidants au cours de l'EF1718.

Il y a de fortes indications que le nouveau contenu testé par les utilisateurs est plus facile à utiliser pour les Canadiens étant donné que:

- Les utilisateurs ont passé 11 % moins de temps à la lecture du contenu des pages;
- Le va-et-vient d'une page à l'autre a diminué de 37 %;
- La nouvelle page de présentation d'une demande a été utilisée 13 % plus souvent que l'ancienne.

Fort de ce succès, EDSC apportera une deuxième série d'améliorations aux pages de l'AE à l'intention des proches aidants au cours de l'EF1819, tout en continuant d'améliorer la présence en ligne du régime d'AE dans son ensemble. Ces changements continueront d'être orientés au cours des prochaines années par les essais auprès des utilisateurs, l'analyse Web et le sondage annuel d'EDSC sur l'expérience client.

Mon dossier Service Canada (MDSC)

Les prestataires peuvent accéder à Mon dossier Service Canada (MDSC), un portail transactionnel en ligne sécurisé, pour consulter et mettre à jour leurs renseignements relatifs à l'AE. Service Canada offre des caractéristiques et des fonctionnalités au sein de MDSC qui permettent aux Canadiens de profiter des options libre-service. En utilisant MDSC au moyen de Canada.ca, les Canadiens peuvent interagir et transiger avec Service Canada, quand, comment et où ils le souhaitent. Il leur permet de mieux gérer leurs comptes, de vérifier l'état de leurs demandes et de leurs transactions et de recevoir des renseignements de Service Canada sur les changements apportés à leur compte. Par conséquent, le portail de MDSC contribue à rendre les services plus accessibles, plus exacts et plus opportuns pour les Canadiens.

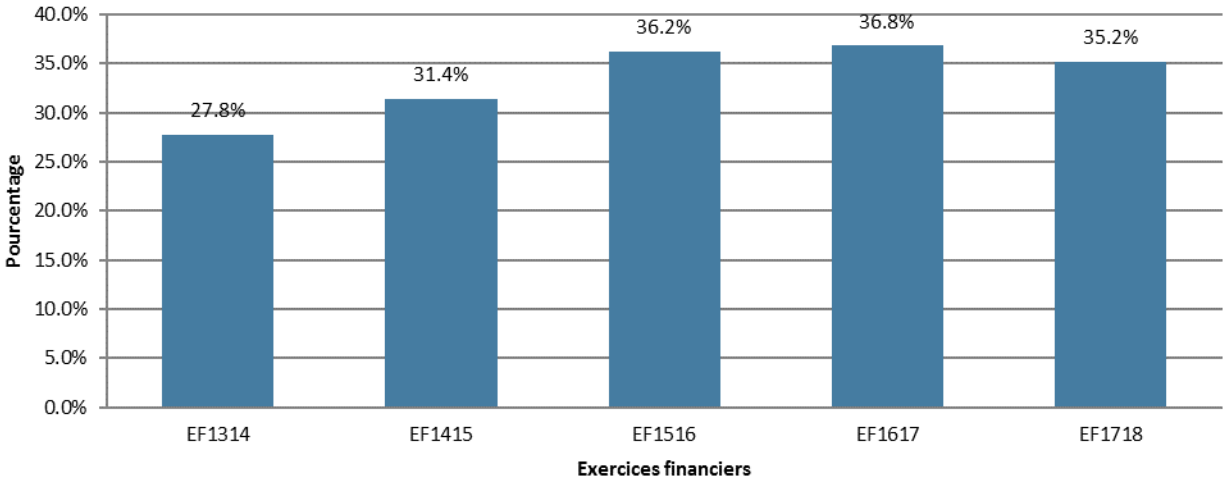
Chaque mois, environ 400 000 utilisateurs ouvrent une session dans MDSC pour avoir accès à des services liés à l'AE tels:

- obtenir des renseignements sur leurs demandes actuelles et passées, l'état, les paiements et la correspondance;
- présenter de nouveaux renseignements, s'inscrire au service de dépôt direct ou changer de service de dépôt direct;
- consulter ou imprimer un relevé d'emploi et/ou des relevés d'impôt;

- visiter le portail de l'Agence du revenu du Canada (Mon dossier pour les particuliers) dans le cadre de la même session sécurisée.

Au cours du présent EF, en moyenne, 35 % des prestataires d'AE ont eu recours à MDSC. Les clients ont utilisé MDSC principalement pour consulter l'état de leur dernière demande (19 %), pour consulter les renseignements sur leurs paiements (14 %) et pour accéder aux Services de déclaration par Internet (4 %).

Graphique 1 : Pourcentage de prestataires d'AE qui ont accédé à MDSC



Source : Rapport d'analyse des activités et de gestion de l'information (rapport sur l'assurance-emploi).

Depuis mai 2017, les prestataires d'AE peuvent s'inscrire à un service de notification qui envoie des courriels en temps opportun lorsque de nouveaux messages importants concernant leur demande sont disponibles dans leur MDSC sécurisé. Depuis le lancement de cette fonction, plus de 300 000 prestataires d'AE utilisant MDSC se sont inscrits aux alertes par courriel.

Au cours de l'EF1718, 9 396 utilisateurs de MDSC interrogés ont indiqué qu'ils avaient tenté une tâche liée à l'AE. Dans l'ensemble, 75 % des répondants ont indiqué être en mesure d'accomplir leur tâche pendant la séance.

Service Canada continue de s'appuyer sur la rétroaction des clients pour améliorer l'expérience globale des clients qui effectuent des transactions en ligne.

4.2.2 Par téléphone (appel)

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.

1 800 O-Canada

La ligne 1 800 O-Canada appuie les activités de communication du gouvernement du Canada, tant en temps normal qu'en temps de crise. Elle sert souvent de premier point de contact pour les appelants concernant les programmes et services du gouvernement du Canada, y compris l'AE.

La ligne 1 800 O-Canada est disponible du lundi au vendredi dans plus de 60 pays, avec service dans les deux langues officielles. Au Canada, le service est offert de 8 h à 17 h dans chaque fuseau horaire. Les utilisateurs de l'extérieur du Canada peuvent joindre quelqu'un de 8 h à 20 h, heure normale de l'Est.

Les Canadiens peuvent s'attendre à être servis dans les 18 secondes (ou dans le délai de trois sonneries), 80 % du temps. Au cours de l'EF1718, la ligne 1 800 O-Canada a répondu à 81 % des appels en 18 secondes. 1,66 million de personnes ont appelé des agents de la ligne 1 800 O-Canada, soit une diminution de 7,2 % comparativement à l'année de rapport précédente. Il y a eu 2,13 millions de demandes de renseignements (plus d'une demande peut être faite par appel) auxquelles ont répondu les agents du 1 800 O-Canada. Ce nombre comprenait 384 763 demandes de renseignements sur l'AE, soit une baisse de 13 % par rapport à l'année précédente.

Le 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;
- le processus et les formulaires de demande;
- des renseignements généraux sur les dates des versements (ne s'applique pas aux prestations d'AE, puisque les renseignements sur les paiements sont différents pour chaque demande);
- des renseignements sur le dépôt direct;
- des coordonnées d'aiguillage vers des programmes précis, notamment les pages Web pertinentes sur l'AE et les liens nécessaires pour suivre leur parcours de prestation de services.

Les clients qui ont des demandes de renseignements particulières sont priés d'utiliser le site Web Mon dossier Service Canada ou de communiquer avec le centre d'appels spécialisé de l'AE ou le Centre de services aux employeurs, au besoin.

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 programme pour des demandes plus détaillées, complexes et propres aux clients. Au cours de la période visée par le présent rapport, 81,3 % des clients qui ont posé des questions sur l'AE ont été redirigés vers le régime.

Comme la plupart des systèmes d'EDSC, la technologie d'exploitation de la ligne 1 800 O-Canada est désuète. Donnant suite aux recommandations de l'EQS visant à moderniser sa technologie, le Ministère a réussi à faire passer la ligne 1 800 O-Canada à une solution provisoire pour atténuer les risques posés par les anciennes technologies. La ligne 1 800 O-Canada a répondu aux demandes de renseignements sur l'AE avec la même qualité pendant et après ce changement.

Le mandat de la ligne 1 800 O-Canada est demeuré en grande partie inchangé au cours des dix dernières années. Le service a adopté certaines améliorations grâce à ses efforts continus d'amélioration continue de la prestation des services, y compris la possibilité d'envoyer par courriel les coordonnées des personnes-ressources sur demande et de promouvoir de façon proactive les options libre-service, lorsque celles-ci sont disponibles. Le service fournit les coordonnées de prestation de services principaux et secondaires en fonction du type de transaction que l'appelant doit effectuer dans le cadre d'un programme.

4.2.3 En personne (visite)

Les Canadiens peuvent également obtenir de l'information sur les services de Service Canada en personne dans les points de service.

Points de service

Au 31 mars 2018, grâce à notre réseau de prestation de services, les Canadiens pouvaient accéder aux services dans 590 points de service en personne partout au pays (320 Centres Service Canada, 238 sites de services mobiles réguliers et 32 sites de services de passeport). Les employés de Service Canada dans ces endroits aident les prestataires à présenter leur demande et à remplir les formulaires en ligne. Ils s'acquittent également d'autres fonctions de soutien du régime dAE, comme l'authentification de l'identité, la validation des documents à l'appui et la vérification de l'intégralité des renseignements. Les Centres Service Canada (CSC) sont ouverts à temps plein ou à temps partiel, jusqu'à cinq jours par semaine. Les employés de Service Canada travaillent dans ces bureaux et en assurent la gestion; ils donnent des renseignements généraux et fournissent des services transactionnels. Les CSC peuvent fonctionner de manière autonome ou partager des locaux avec d'autres organisations.

Les sites de services mobiles réguliers sont des points de services qui se trouvent ailleurs que dans un CSC, mais qui offrent des services similaires. Le personnel de Service Canada se rend à un endroit prédéterminé, habituellement dans des régions rurales ou éloignées, qui sont autrement mal desservies.

EDSC vise à faire en sorte que 90 % des Canadiens aient accès à un CSC ou à un site de services mobiles réguliers dans un rayon de 50 kilomètres en voiture de leur lieu de résidence. Au cours des cinq dernières années, cet objectif a été constamment atteint. Au cours de la période visée par le présent rapport, 96,2 % des Canadiens doivent parcourir 50 kilomètres ou moins pour obtenir du service.

Au cours de l'EF1718, le personnel des points de service en personne de Service Canada a traité près de 2,5 millions de demandes de service liées à l'AE, ce qui représente près de 30 % de toutes les demandes de service traitées. De plus, dans les CSC, près de 1,5 million d'activités liées à l'AE ont été enregistrées dans les postes d'accès de service pour le citoyen, ce qui[2] représente plus de 30 % de toutes les activités des postes d'accès de service pour le citoyen.

Les types de services en personne offerts dans le cadre du régime d'AE se répartissent comme suit :

- Renseignements généraux – 50 %;
- Aide au suivi – 47,1 %;
- Aide aux demandes – 2,5 %;
- Soutien au traitement – 0,3 %.

Sensibilisation des collectivités

Service Canada a aussi recours à des services mobiles communautaires pour établir un lien avec des collectivités de partout au pays. Ces services viennent compléter ceux déjà fournis aux Centres Service Canada et aux sites de services

[2] Les postes d'accès de service pour le citoyen sont des ordinateurs ouverts au public situés dans la zone d'entraide de tous les CSC. Ils permettent aux clients d'obtenir des renseignements en libre-service et de faire une demande pour divers services et prestations, ou de rechercher des programmes et des avantages fédéraux, provinciaux et territoriaux.

mobiles réguliers. Les employés de Service Canada se rendent dans les collectivités en cas de besoin particulier. Par exemple, les employés de Service Canada se rendront dans une collectivité pour fournir de l'information sur des sujets précis lorsqu'une entreprise ou une industrie procède à une mise à pied massive ou lors d'urgences locales comme des catastrophes naturelles. Les services mobiles communautaires comprennent des séances d'information sur l'AE.

Les services mobiles communautaires offrent des services souples aux Canadiens qui vivent dans des collectivités où la géographie, la technologie, la culture, la langue et d'autres obstacles empêchent l'accès aux services. Les agents de Service Canada ont accès à une trousse d'outils en ligne qu'ils peuvent emporter avec eux lorsqu'ils sont au travail. La trousse contient des liens vers tous les renseignements nécessaires (p. ex. formulaires, guides pratiques, documents de sensibilisation, présentations, outils de suivi, etc.) Elle est conçue pour permettre aux clients, dans ces collectivités, d'avoir accès aux renseignements les plus récents et d'être servis adéquatement. Les services mobiles communautaires permettent de mieux faire connaître les programmes et les services offerts par Service Canada en fournissant des renseignements généraux comme :

- de l'information sur l'AE dans des lieux où ont eu lieu des licenciements collectifs;
- de l'aide aux apprentis pour les demandes d'AE;
- des cliniques de numéro d'assurance sociale pour aider les jeunes à postuler à leur premier emploi;
- d'autres programmes et services du gouvernement du Canada à l'intention des citoyens et des organismes communautaires.

Service Canada offre des séances d'information sur l'AE en période de crise et peut adapter les processus et créer des partenariats pour répondre plus efficacement aux besoins des clients en matière d'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'AE. Par exemple, en réponse à l'augmentation prévue du chômage et aux autres besoins des Canadiens touchés par les feux de forêt en Colombie-Britannique à l'été 2017, une équipe régionale d'intervention a été mise sur pied pour assurer la planification et la mise sur pied d'une équipe régionale intégrée d'intervention d'urgence. Quatre-vingt-dix employés de Service Canada ont fait partie de l'équipe d'intervention, travaillant à partir de 13 centres situés dans des régions où les besoins sont criants, aidant à coordonner les efforts régionaux pour fournir des services aux sinistrés. Service Canada a tenté de joindre la majorité des employeurs de la région touchée pour déterminer les domaines de soutien, y compris les plans de rétablissement visant à ramener les personnes touchées au travail et les options de travail partagé. De plus, des renseignements ont été fournis aux travailleurs étrangers temporaires pour les encourager à présenter une demande d'AE, conformément aux plans d'urgence des employeurs pour un emploi futur. Les employeurs qui se sont présentés à un Centre Service Canada ou à l'un des centres d'évacuation ont reçu de l'information sur les services d'AE et le Centre de services aux employeurs.

Entre le 7 juillet et le 15 septembre 2017, les Centres Service Canada ont aidé plus de 4 000 personnes évacuées. En outre, le centre d'appels de l'AE a répondu à plus de 3 200 appels de clients touchés par les incendies. Le traitement de 5 623 demandes d'AE a été facilité.

Des séances d'information sur l'AE sont également offertes lorsque Service Canada est informé d'un licenciement collectif. Les bureaux régionaux communiquent avec les employeurs pour organiser des séances d'information et travailler avec des partenaires afin que les prestataires éventuels reçoivent sur place des ateliers sur la rédaction de curriculum vitæ, les techniques de recherche d'emploi, les techniques d'entrevue et des renseignements sur l'AE, le

Guichet-Emplois, Mon dossier Service Canada et les programmes de soutien provinciaux disponibles. Les séances sont souvent prévues à très court terme et dans des régions éloignées.

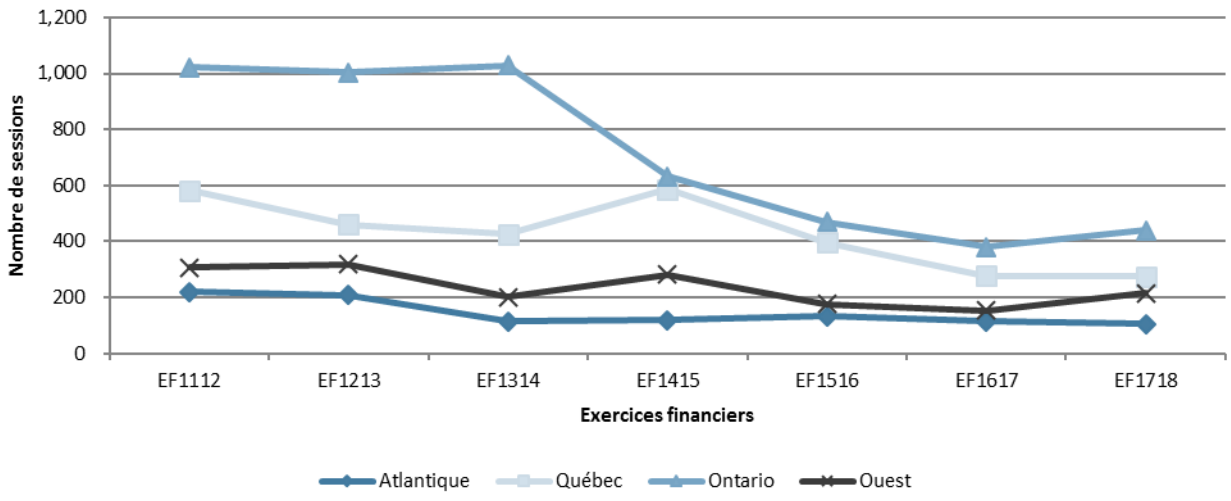
Au cours de l'EF1718, les séances d'information suivantes sur l'AE ont été offertes :

- 645 séances d'information sur l'AE destinées à des travailleurs susceptibles d'être mis à pied, auxquelles ont assisté 10 580 participants;
- 87 séances d'information sur l'AE destinées à des travailleurs sur le travail partagé, auxquelles 1 748 personnes ont assisté;
- 251 séances d'information sur l'AE destinées à 535 entreprises et organisations participantes.

Au cours de la période visée par le présent rapport, le nombre de séances offertes a été de 12 % supérieur à celui de l'EF précédent.

Le graphique 2 présente les séances d'information 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'AE à l'intention des citoyens par région de Service Canada



Source : Données administratives sur les services mobiles

4.3 Réception et traitement des demandes

Une fois que les prestataires ont les renseignements nécessaires, ils sont prêts à présenter une demande. Les prestataires, les employeurs et EDSC (Service Canada) ont tous un rôle à jouer. Les prestataires présentent une demande; les employeurs présentent un relevé d'emploi et Service Canada s'assure que les renseignements fournis sont complets et rend une décision sur la demande. Service Canada examine également son travail pour s'assurer qu'il respecte ses normes de service relatives à la rapidité et à l'exactitude des paiements. La présente section donne un aperçu des activités liées à la réception des demandes et à leur traitement.

4.3.1 Demandes reçues des prestataires

Les prestataires peuvent présenter des demandes de prestations par Internet en utilisant le formulaire en ligne (Appli-Web) ou en personne dans n'importe quel Centre 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 restée largement au-dessus de 95 % et demeure la méthode la plus courante choisie par les prestataires qui demandent des prestations d'AE : 98,4 % des demandes ont été présentées par l'Appli-Web au cours de la présente année visée.

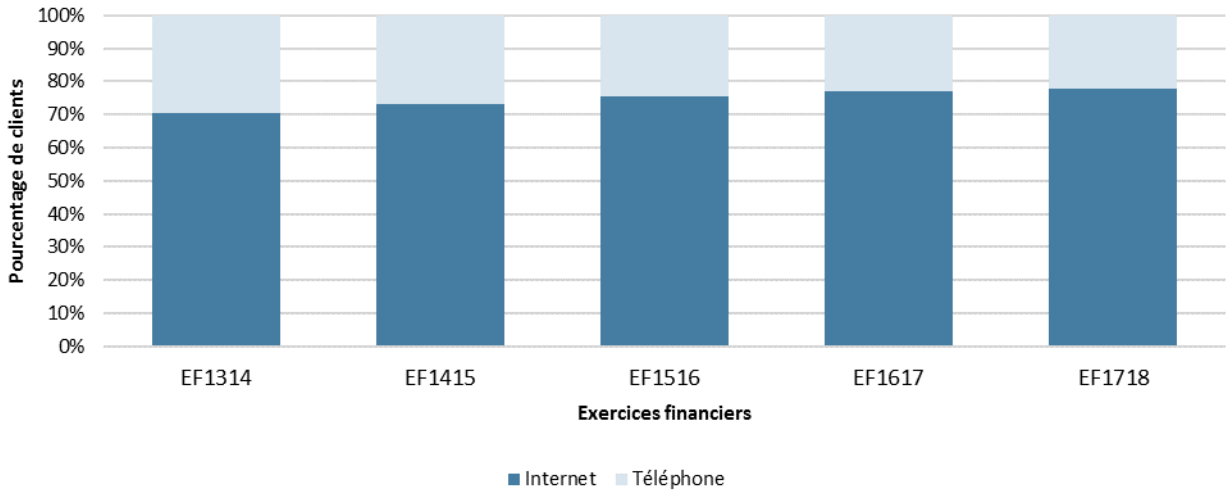
Volumes de demandes

Au cours de l'EF1718, 2 786 829 demandes initiales et de renouvellement ont été reçues, y compris les demandes pour la nouvelle prestation pour proches aidants d'enfants et d'adultes et pour la prestation parentale prolongée. Ces nouvelles prestations ont été mises en œuvre à la suite de l'adoption d'une loi dans le cadre du budget de 2017. Au cours de la période visée par le présent rapport, il y a eu une diminution de 5,8 % (172 299 demandes) du nombre de demandes reçues par rapport à l'EF1617. La majeure partie de cette diminution (160 000 demandes) a été enregistrée dans la région de l'Ouest du Canada et des Territoires. Elle peut être attribuée au grand nombre de demandes au cours de l'EF1617 en raison du taux de chômage élevé en Alberta en raison du ralentissement du secteur des produits de base et des feux de forêt de Fort McMurray.

Production de déclarations électroniques

La plupart des prestataires doivent remplir et soumettre des rapports toutes les deux semaines pour recevoir des prestations d'AE. Ils peuvent utiliser le service de déclaration par téléphone ou 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'AE qu'ils demandent. Au cours de l'EF1718, les rapports électroniques ont connu une légère augmentation, passant de 77,1 % au cours de l'EF1617 à 77,9 % (voir le graphique ci-dessous).

Graphique 3 : Service de déclaration utilisé



Source : Service Canada, données administratives de l'AE.

4.3.2 Réception des demandes des employeurs

Service Canada travaille de concert avec les employeurs pour veiller à ce que le régime d'assurance-emploi soit administré de manière équitable et efficace. Les employeurs peuvent obtenir des conseils et l'accès aux renseignements les plus à jour sur le régime d'AE par l'entremise du Centre de services aux employeurs (CSE) et du site Web Canada.ca. Cette information les aide à comprendre leurs responsabilités et à se renseigner sur les divers services et programmes qui leur sont offerts.

Relevé d'emploi

EDSC utilise les renseignements fournis dans le relevé d'emploi (RE) pour déterminer si une personne est admissible aux prestations d'AE, le taux de prestations et la durée de la demande. Plus de 10,2 millions de RE ont été émis au cours de l'EF1718.

EDSC encourage activement l'utilisation des RE électroniques en participant chaque année à des conférences et à des foires commerciales, ainsi qu'en augmentant le matériel de marketing par le biais de campagnes de médias sociaux. L'automatisation de cette activité permet de réaliser des économies organisationnelles et de réduire le fardeau administratif. Les employeurs n'ont plus besoin de commander ou d'entreposer les formulaires papier de RE 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 2,3 points de pourcentage du nombre de demandes faites avec un RE électronique, qui est passée de 88,1 % à 90,4 %.

Les employeurs ont suggéré qu'une fonction de rétroaction soit introduite dans l'application RE Web en octobre 2016. Cette fonction permet aux employeurs de communiquer leurs préférences en matière de services et favorise l'amélioration continue de l'application RE Web. Cette fonction a été améliorée en décembre 2017 pour permettre une rétroaction supplémentaire et plus précise. Depuis sa création, 22 447 répondants ont rempli le questionnaire du RE sur le Web. Plus de 90 % des répondants se sont dits « 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'AE 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.

Il y a eu une diminution de 5,8 % des demandes reçues au cours de l'année visée par le présent rapport. Il en a résulté 184 541 demandes traitées en moins au cours de l'EF1718 par rapport à l'EF1617.

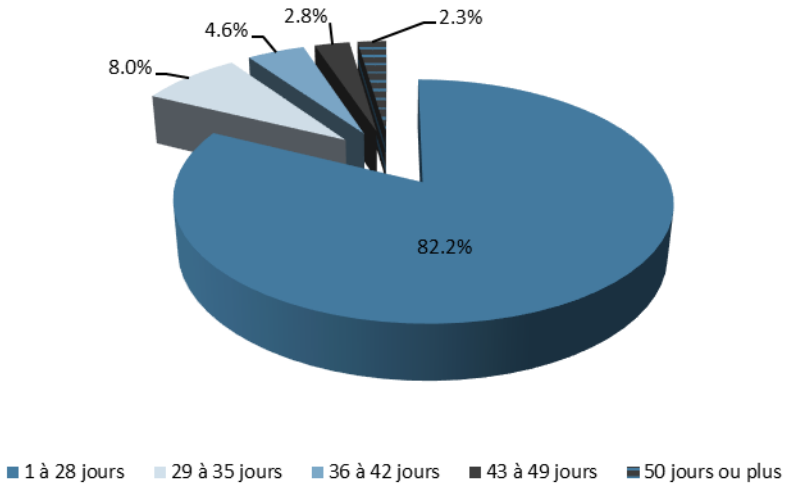
Rapidité du paiement

La rapidité du paiement fait référence à la rapidité avec laquelle le demandeur reçoit le paiement ou l'avis de non-paiement une fois la demande reçue. Le Ministère utilise cette norme de service pour mesurer sa capacité de traiter les demandes en temps opportun. L'objectif national est de payer (ou de notifier le non-paiement) 80 % des réclamations dans les 28 jours civils suivant le dépôt d'une demande. Un certain nombre de facteurs peuvent influer sur la rapidité de la rémunération. Ces facteurs comprennent les facteurs ou événements économiques imprévus, comme les mises à pied massives et les catastrophes naturelles, et les demandes incomplètes ou complexes, qui exigent une enquête auprès des employeurs et des tiers.

La mise en œuvre de nouvelles prestations et mesures de soutien au cours de l'EF1718 a nécessité du travail supplémentaire pour le traitement des demandes. Toutefois, 82,2 % des clients ont reçu des avis de paiement ou de non-paiement en temps opportun. Cela représente une légère diminution de 1 point de pourcentage par rapport à l'EF1617.

Parmi les demandes qui n'ont pas atteint l'objectif de rapidité de paiement de 28 jours, la plupart sont réglées dans les 29 à 35 jours (voir le graphique ci-dessous).

Graphique 4 : Rapidité des paiements, volume des demandes par tranche d'âge



Source : Données administratives de l'AE.

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 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.

Bien qu'une part croissante des demandes soient automatisées par le système, il y a encore des demandes qui nécessitent l'intervention d'un agent pour régler des problèmes particuliers avant qu'une demande puisse être traitée. Ces interventions manuelles peuvent entraîner des retards dans le versement des prestations d'AE. Les problèmes comprennent les retards dans la réception des RE, les écarts entre la demande et les RE, et le fait que les employeurs ne délivrent pas de RE. En outre, des facteurs économiques ou événements imprévus, comme des licenciements collectifs et des catastrophes naturelles peuvent avoir une incidence sur le rendement du traitement des demandes d'AE pour un exercice donné.

4.3.4 Qualité du service

Comme mentionné précédemment (voir la section 4.1.1), Service Canada a mené un sondage sur l'expérience client dans le cadre de la Stratégie de services d'EDSC. Le sondage sur l'expérience client a fourni à Service Canada des données de base sur le rendement du service et des renseignements généraux sur l'orientation générale par programme, groupe de clients et mode de prestation. Ces résultats serviront à suivre l'incidence de la transformation des services sur la prestation des programmes et des services au fil du temps.

Le sondage a été mené par téléphone auprès d'un échantillon de 4 001 clients de Service Canada, choisis au hasard parmi des clients qui avaient récemment terminé une expérience de service, de la collecte de renseignements à la présentation d'une demande et à la réception d'une décision initiale. L'échantillon comprenait 703 clients de l'AE qui avaient reçu une décision entre mars et juin 2017. Les clients à qui des prestations ont été accordées et à qui elles ont été refusées ont été inclus. Les constatations pour l'ensemble des clients de Service Canada comportent une marge d'erreur de +/- 2,5 % et les résultats pour les clients de l'AE seulement comportent une marge d'erreur de (+/- 4 %).

Le taux[3] de satisfaction des clients de Service Canada était de 86 %, dont 63 % étaient très satisfaits et 24 % satisfaits. De même, le taux de satisfaction des clients de l'AE était de 83 %, dont 56 % étaient très satisfaits et 26 % satisfaits. Les attributs du service qui ont reçu les cotes les plus élevées parmi les clients de l'AE étaient la facilité du processus global de demande (84 %) et, dans ce contexte, la facilité de remplir la demande (82 %). Toutefois, le rendement de l'AE est plus médiocre en ce qui a trait à la confiance dans le traitement rapide (66 %). Le rendement est également médiocre pour ce qui est de la facilité du suivi (69 %); ceci a été identifié comme étant problématique au sein de la moitié des clients qui ont fourni des renseignements manquants ou vérifié l'état d'une demande après soumission.

En plus du sondage sur l'expérience client, le Ministère dispose d'une procédure de contrôle de la qualité pour s'assurer que les clients reçoivent un service de qualité.

Surveillance de la qualité

Les politiques, les processus et les systèmes de technologie de l'information de Service Canada sont conçus pour s'assurer que les cotisations d'AE sont traitées de façon appropriée et que les demandes sont traitées correctement du premier coup.

Les prestataires reçoivent de l'aide tout au long du processus de présentation des demandes d'AE pour éviter les erreurs et les retards inutiles. Le régime fournit des conseils au début du processus de traitement des demandes et avertit les demandeurs et les employeurs des détails manquants ou inexacts. Par exemple, les séances mobiles de sensibilisation à l'AE décrites ci-dessus (voir la section 4.2.3) fournissent de façon proactive aux prestataires éventuels des renseignements sur leur admissibilité et des outils pour les aider à trouver un nouvel emploi. Ces séances guident les prestataires dans les premières étapes de la présentation d'une demande d'AE. De même, les systèmes de technologie de l'information de Service Canada aident à réduire les erreurs de l'employeur en créant des alertes automatiques lorsqu'un champ obligatoire est laissé vide sur les RE électroniques. Le Ministère encourage activement le passage des Relevés d'emploi papier aux Relevés d'emploi électroniques afin de réduire les erreurs.

Le Ministère a également mis en place des mécanismes pour s'assurer que les montants calculés que les demandeurs reçoivent sont exacts. Ces mécanismes comprennent :

- Vérification de l'exactitude des paiements liés à l'AE;
- Vérification de l'exactitude du traitement de l'AE;
- Examen individuel de la rétroaction sur la qualité;
- Programme national d'encadrement et de la qualité pour les centres d'appels (voir la section 4.4.3).

Vérification de l'exactitude des paiements de l'assurance-emploi (VEP)

En validant l'information fournie par le prestataire, EDSC vise à réduire les erreurs au début du processus de demande. Toutefois, il est également important d'examiner les demandes une fois qu'elles sont établies. Cet examen permet de s'assurer que les prestations versées sont exactes et qu'aucune erreur n'est commise au cours de la demande.

[3] Les chiffres de cette section peuvent ne pas correspondre au total en raison de l'arrondissement des chiffres.

À l'aide d'une méthode d'échantillonnage en unités monétaires, la vérification de l'exactitude des paiements (VEP) de l'AE permet d'estimer l'exactitude des paiements de prestations d'AE. Le Ministère examine chaque année un nombre statistiquement valide de dossiers afin de déceler les erreurs non détectées qui donnent lieu à des paiements erronés.

EDSC s'est fixé comme objectif un taux d'[4]exactitude de 95 % des paiements de prestations par année[5]. Ce taux comprend les erreurs du prestataire, de l'employeur et d'EDSC. Ensemble, les prestataires, les employeurs et le Ministère ont maintenu un taux d'exactitude moyen de 95 % au cours des 15 dernières années. Au cours de la période visée, le taux d'exactitude global a atteint 96 %, ce qui représente une augmentation par rapport à 95,4 % l'année précédente (voir le tableau 1). 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 (BVG).

Tableau 1 : VEP de l'AE : Impact financier estimé des erreurs et taux d'erreur estimé[6], par source (sur la base de l'échantillon de la VEP)

Exercice financier	**EF1617**		**EF1718**	
Montant total des prestations d'AE	19,1 milliards		18,3 milliards	
Taux d'exactitude des paiements liés à l'AE	95,4%		96%	
Erreurs en fonction de la source:	**Incidence financière approximative (M$)**	**Taux d'erreur approximatif**	**Incidence financière approximative (M$)**	**Taux d'erreur approximatif**
Employeur	286,6$	1,5%	220,7$	1,2%
Prestataire	361,7$	1,9%	379,1$	2,1%
EDSC	239,5$	1,3%	138,1$	0,8%
Total	**887,7 millions**	**4,7%**	**737,9 millions**	**4,0%**

Remarque : Les répercussions financières approximatives sont la somme des trop-payés et des moins-payés.
Source : Emploi et Développement social Canada

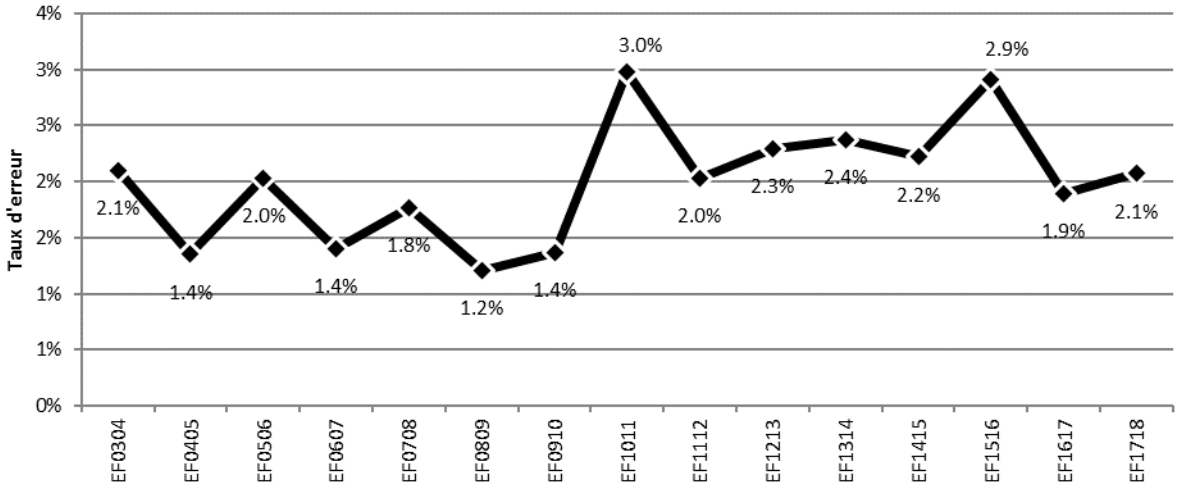
Cette année, le taux d'erreur des prestataires est passé de 1,9 % à 2,1 % (voir le graphique 5). La plupart des erreurs des prestataires (89,7 %) surviennent lorsqu'ils fournissent de nouveaux renseignements qui modifient la décision initiale quant à leur demande. Par exemple, 66,6 % des erreurs ont été causées par le fait que le prestataire a déclaré incorrectement ses gains. 23,1 % des erreurs ont été causées par le fait de ne pas avoir signalé le refus d'un emploi, d'avoir quitté un emploi ou d'avoir été congédié pendant qu'il touchait des prestations. Le Ministère continue d'évaluer les erreurs des prestataires afin de comprendre pourquoi elles se produisent, leurs répercussions financières et les moyens de les éviter.

[4] La VEP de l'AE a été lancée au cours de l'EF8384 à la suite d'une recommandation du Bureau du vérificateur général (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 au cours de l'EF8182, et la seconde, par le ministère au cours de l'EF8384. 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 %.

[5] Pour plus d'informations sur les taux de précision passés pour l'EF1112, voir l'annexe 4.5.

[6] Les résultats de fin d'exercice de mars comprennent les erreurs monétaires confirmées et potentielles pour les trop-payés et les moins-payés relevés lors de l'examen de l'exactitude des paiements. Les erreurs potentielles nécessitent des actions supplémentaires pour confirmer si une erreur s'est produite. Tant que ces actions ne sont pas terminées, elles sont considérées comme des erreurs. Bien que les Services de qualité s'efforcent de corriger toutes les erreurs potentielles avant la fin de l'EF, ce n'est pas toujours possible. Toutes les erreurs potentielles ont été corrigées et le tableau 1 présente les résultats les plus récents.

Graphique 5 : Aperçu des erreurs commises par les prestataires sur une période de 15 ans



Remarque : Les résultats sont fournis avec un niveau de confiance de 95 % et une marge d'erreur de ± 5 %.
Source : Emploi et Développement social Canada

Le taux d'erreur de l'employeur a diminué cette année, passant de 1,5 % à 1,2 %. Afin de déceler les erreurs de l'employeur, le Ministère examine tous les RE utilisés pour établir une réclamation. Le pourcentage de RE électroniques examinés dans l'échantillon de la VEP de l'AE continu d'augmenter chaque année, passant de 65,1 % pour l'EF1415 à 87,2 % pour l'EF1819 (voir le tableau 2). L'utilisation accrue des RE électroniques est probablement la raison de la diminution du taux d'erreur, puisque les RE papier sont deux fois plus susceptibles de contenir une erreur.

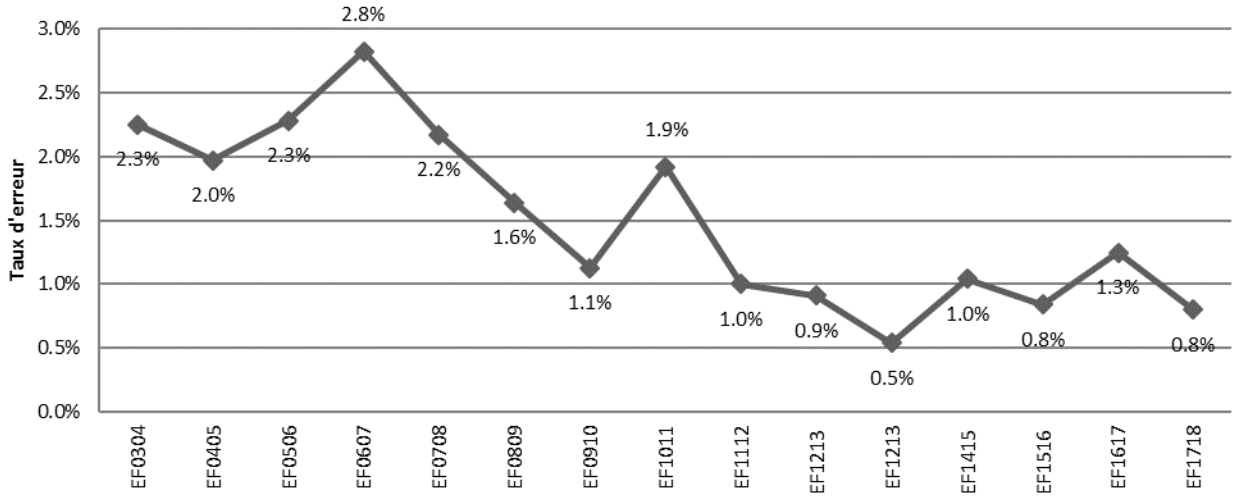
EDSC continue d'encourager les employeurs à passer aux RE électroniques. De plus, le Ministère intègre davantage d'outils pour éliminer les sources d'erreur possibles au cours des premières étapes de l'information et de la présentation des demandes. EDSC continue d'analyser les erreurs des employeurs pour comprendre pourquoi ces erreurs se produisent, leur valeur financière et les moyens possibles de les éviter.

Tableau 2 : VEP de l'AE : Validation des RE

Exercice financier	EF1314		EF1415		EF1516		EF1617		EF1718	
RE validés	Nombre	Pourcentage selon le type de RE	Nombre	Pourcentage selon le type de RE	Nombre	Pourcentage selon le type de RE	Nombre	Pourcentage selon le type de RE	Nombre	Pourcentage selon le type de RE
Nombre de RE électroniques validés	503	65,1 %	589	73,3 %	589	76,4 %	621	80,6 %	694	87,2 %
Nombre de RE papier validés	270	34.9 %	214	26,7 %	182	23,6 %	149	19,4 %	102	12,8 %
Total de RE validés	773	100 %	803	100 %	771	100 %	770	100 %	796	100 %
RE électroniques incorrects	37	7,4 %	30	5,1 %	61	10,4 %	46	7,4 %	57	8,2 %
RE papier incorrects	38	14,1 %	21	9,8 %	38	20,9 %	26	17,4 %	19	18,6 %

Source : Emploi et Développement social Canada

Graphique 6 : Aperçu des erreurs de Service Canada sur 15 ans



Remarque : Les résultats sont fournis avec un niveau de confiance de 95 % et une marge d'erreur de ± 5 %.
Source : Emploi et Développement social Canada

Les efforts déployés par EDSC pour automatiser le traitement ont contribué à maintenir de faibles niveaux d'erreurs (voir le graphique 6). Toutefois, les périodes pendant lesquelles le volume des demandes est plus élevé peuvent obliger à mettre l'accent sur la vitesse de paiement et en général, à saisir manuellement plus de données. Les erreurs de transcription et les erreurs de saisie manuelle ont diminué considérablement au cours du présent EF. La diminution du nombre d'erreurs d'écriture a contribué à réduire le taux d'erreur de EDSC de 0,5 %. Le Ministère continue d'explorer les possibilités d'amélioration, y compris l'automatisation accrue.

Vérification de l'exactitude du traitement de l'assurance-emploi (VET)

La vérification de l'exactitude du traitement (VET) de l'AE est un moyen important de s'assurer que les demandes de prestations d'AE sont traitées de façon uniforme et que les personnes qui présentent une demande reçoivent des paiements exacts et en temps opportun partout au pays.

La VET de l'AE consiste en un examen d'un échantillon aléatoire statistiquement valide de 3 080 demandes par année. La VET de l'AE vérifie que le Ministère prend des décisions et calcule les prestations en fonction des politiques et procédures opérationnelles nationales. Elle estime le pourcentage des demandes qui sont traitées de façon uniforme. La VET de l'AE appuie le programme de vérification de l'exactitude des paiements en mesurant le pourcentage des

demandes initiales « correctes ». EDSC s'est fixé comme objectif que 80[7] % des demandes répondent à tous les critères pertinents à l'examen.

Le traitement automatisé des demandes a été introduit en 2007. Le taux d'exactitude du traitement des demandes entièrement automatisées (demandes ne nécessitant aucune intervention humaine) a augmenté régulièrement, passant de 96,5 % pour l'EF0708 à 100 % pour l'EF1011[8]. En avril 2011, les demandes entièrement automatisées ont été exclues de l'échantillon. À l'heure actuelle, la VET de l'AE se concentre uniquement sur les demandes partiellement automatisées ou traitées manuellement, car il est entendu que les demandes automatisées sont toujours traitées avec exactitude.

Cette année, le taux d'exactitude du traitement des demandes nécessitant une intervention manuelle est passé de 85,5 % l'année précédente à 86,9 %, atteignant ainsi son objectif cette année et chaque année depuis l'EF0708.

Sur les 3 080 demandes examinées au cours de l'EF, 2 677 ont été jugées recevables. Les 403 autres demandes comportaient une ou plusieurs erreurs au moment de l'examen, soit un total de 499 erreurs. Le tableau 3 indique la fréquence des trois principales erreurs relevées.

Tableau 3 : Les trois principales erreurs de la VET de l'AE

Nombre de fois où l'erreur a été identifiée	Description de l'erreur
170	Toutes les décisions, litigieuses ou non litigieuses, n'ont pas fait l'objet d'une décision appropriée – par exemple, la raison de la cessation d'emploi, y compris les contradictions, n'a pas été clarifiée avec toutes les parties concernées; la documentation , l'établissement des faits ou la justification ne figurait pas au dossier, était incomplète, inexacte ou non pertinente; la Politique sur les niveaux de décision n'était pas appliquée correctement.
81	Les données affichées dans le Système de soutien aux agents, le fichier des antécédents d'emploi, le module de saisie des relevés d »emploi et le Système national de la charge de travail ont été mal saisies.
63	Les incohérences avec les renseignements fournis par le client, l'employeur et d'autres sources n'ont pas fait l'objet d'un suivi et/ou d'explications satisfaisantes.

Afin de résoudre ces types d'erreurs, une analyse sera effectuée afin d'en déterminer les causes dans le but de minimiser les fréquences.

En mettant constamment l'accent sur la qualité, on s'attend à ce que le taux d'exactitude de la VEP demeure supérieur à l'objectif national de 80 % et qu'il continue d'augmenter.

Rétroaction individuelle sur la qualité

L'examen de la Rétroaction individuelle sur la qualité (RIQ) est une vérification interne de la qualité de Service Canada qui évalue l'exactitude du traitement au niveau individuel. Les examinateurs échantillonnent de façon aléatoire en

[7] Avant l'EF0506, les régions fixaient leurs propres taux de qualité. Lors de l'établissement du taux national, un objectif de 80 % a été jugé difficile, mais réaliste et réalisable, car les résultats comprenaient des erreurs de traitement pécuniaires et non pécuniaires. Le caractère approprié de cette cible de 80 % a été renforcé par les résultats de la VET qui se maintiennent autour de ce chiffre.

[8] À compter d'avril 2011, les demandes entièrement automatisées ont été exclues de l'échantillon de demandes d'AE 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 1er 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).

moyenne 10 à 20 dossiers traités par chaque agent pour en vérifier l'exactitude et l'uniformité. Les résultats de ces examens aident à déterminer quand une formation ou un encadrement supplémentaire est nécessaire.

La RIQ a été lancée au cours de l'EF1617 et demeure un programme important dans la suite d'outils d'assurance de la qualité. Dans le cadre des efforts d'amélioration continue du Ministère, plusieurs améliorations à la plate-forme de technologies d'information (TI) et aux outils d'examen utilisés dans le cadre de ce programme sont en cours. Ces améliorations permettront d'accroître l'uniformité de la rétroaction fournie au personnel et de réduire considérablement les efforts requis pour examiner les dossiers. La nouvelle plate-forme de TI comprendra un processus automatisé de téléchargement de fichiers et un outil de sélection aléatoire, des codes d'erreur et d'observation prédéfinis, une capacité accrue de rapports et d'analyse. Une fois opérationnels, ces outils auront une incidence directe sur la qualité du travail effectué par le personnel de traitement, car ils recevront une rétroaction constructive et positive qu'ils pourront utiliser pour améliorer les services aux Canadiens.

4.4 Centres d'appels spécialisés

Les demandeurs 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. Les centres d'appels spécialisés de l'AE sont disponibles pour répondre à des questions précises au sujet de la demande d'une personne. Les employeurs peuvent appeler le Centre de services aux employeurs (CSE) pour obtenir de l'aide et des conseils. La présente section décrit la disponibilité des centres d'appels spécialisés pour répondre à ces besoins précis.

Deux événements majeurs ont influé sur le fonctionnement des centres d'appels spécialisés cette année :

- Le budget de 2016 a prévu des fonds pour améliorer les services aux clients de l'AE;
- Les résultats de l'EQS ont fourni de l'information sur les améliorations précises que les Canadiens souhaitent.

Au cours de la période visée par le présent rapport, les centres d'appels spécialisés se sont concentrés sur la réponse à la recommandation suivante de l'EQS :

> «Le comité d'examen recommande que le gouvernement fournisse les ressources et la souplesse nécessaires à court, moyen et long terme pour améliorer la qualité des services des centres d'appels et qu'il mette à contribution l'expertise du secteur privé, en matière de centres d'appels, pour élaborer un plan d'amélioration à long terme. Ce plan devra comprendre des pratiques exemplaires et des technologies modernes et tenir compte de l'optimisation des ressources afin d'offrir l'excellent service auquel s'attendent les Canadiens et dont ils ont besoin, et que les employés aimeraient leur fournir.»

4.4.1 Aperçu du rendement des centres d'appels

Centres d'appels spécialisés de l'assurance-emploi

Le réseau des centres d'appels spécialisés de l'AE[9] se compose de dix centres d'appels. C'est le principal point de contact pour les demandes de renseignements des clients de l'AE concernant le processus de demande, le statut, l'admissibilité

[9] Les agents des centres d'appels spécialisés de l'AE répondent aux demandes de renseignements propres aux dossiers des prestataires ou des demandeurs. Les appels sont triés en fonction de la question et du niveau de complexité de la demande. Les agents des centres d'appels spécialisés de l'AE répondent en fournissant

aux prestations et la prestation. Les appels sont distribués à travers le réseau, en fonction de la disponibilité des ressources, peu importe d'où ils proviennent au Canada.

Les centres d'appels sont équipés d'un système de réponse vocale interactive (RVI). La RVI permet aux clients d'effectuer certaines transactions en libre-service, y compris le statut de la demande, les détails relatifs au paiement et les déclarations bihebdomadaires. Le nombre total d'appels liés à l'AE a atteint près de 25,6 millions d'appels au cours de la période visée. Près de 65 % de ces appels (16,6 millions) ont été réglés dans la RVI sans que le demandeur n'ait à parler à un agent, comparativement à 61 % l'année précédente.

Des agents spécialisés sont disponibles pour aider et guider les clients face aux problèmes qui ne peuvent être résolus par le libre-service. Par exemple, les clients peuvent appeler des agents spécialisés pour déclarer certains types de gains, y compris l'assurance-salaire et l'indemnité de départ.

Grâce aux investissements prévus dans le budget de 2016, l'équivalent de 384 agents de centres d'appels à temps plein ont été ajoutés pour accroître l'accès aux centres d'appels spécialisés de l'AE. Sur une période de deux ans commençant au cours de l'EF1617, le budget de 73 millions de dollars a servi à garder 166 agents à temps plein pleinement formés et à en embaucher 218 nouveaux supplémentaires. Comparativement aux résultats obtenus avant l'investissement du budget de 2016, les agents des centres d'appels ont été en mesure de répondre à 4,6 millions d'appels (646 074 de plus que l'année précédente), comparativement à 3,4 millions au cours de l'EF1516. Grâce à cette capacité accrue, beaucoup plus de Canadiens ont pu avoir accès à l'information et au soutien dont ils avaient besoin.

Non seulement un plus grand nombre d'appels ont été traités, mais ils l'ont été plus rapidement, ce qui a permis d'améliorer les temps d'attente pour les clients. Bien que l'objectif de niveau de service publié pour les centres d'appels spécialisés de l'AE soit de répondre à 80 % des appels dans un délai de 10 minutes, l'engagement pris dans le budget de 2016 était d'améliorer le niveau de service à 65 % des appels traités en dix minutes avant la fin mars 2017 et de maintenir une moyenne annuelle de 65 % pour l'EF1718. Pour le mois de mars 2017, le Ministère a dépassé son engagement en atteignant un niveau de service de 83 % et, au cours de l'EF1718, 73 % des appels ont été traités dans ce délai de 10 minutes, une augmentation par rapport aux 48 % de l'exercice précédent et avant le budget 2016 où le niveau de service était de 37 % pour l'EF1516. En moyenne, les appels ont été traités en un peu plus de 6 minutes, comparativement à 11,5 minutes pour l'EF1617 et 13,6 minutes pour l'EF1516.

Compte tenu de son niveau de financement, les centres d'appels de l'AE doivent parfois limiter l'accès à un agent afin d'éviter des temps d'attente excessifs ou d'éventuelles interruptions en fin de journée. Toutefois, au cours de l'EF1718, un plus grand nombre de clients ont pu joindre un agent de centre d'appels en raison de l'embauche supplémentaire facilitée par le financement du budget 2016. Cette année, le nombre d'appels pour lesquels un client n'a pas pu avoir accès à un agent est passé d'environ 10,3 millions pour la période précédant le budget de 2016 à 3,6 millions. Il s'agit d'une réduction d'environ 65 % sur deux ans en raison du financement prévu dans le budget de 2016. Les appels abandonnés ont également diminué; ils ont diminué de 394 433[10], soit environ 37 % sur deux ans (voir le tableau 4).

---

des renseignements propres à la demande, en effectuant la gestion administrative des dossiers (p. ex. changement d'adresse ou de coordonnées pour le dépôt direct) ou en prenant des décisions sur une grande variété de questions litigieuses ou non (p. ex. calcul des prestations, motif de cessation d'emploi).

[10] Un appel est abandonné lorsque le client qui attend de parler à un agent raccroche, parfois pour rappeler plus tard ou parfois pour utiliser le libre-service.

Tableau 4 : Le client tente de communiquer avec un agent du centre d'appels

Exercice financier	EF1516	EF1617	EF1718
Appels auxquels un agent a répondu	3 418 976	3 961 890	4 607 964
Appels durant lesquels un client ne peut joindre un agent	10 272 442	6 870 008	3 597 707
Abandon d'appels	1 107 348	1 086 340	691 907

Source : Emploi et Développement social Canada

Le budget de 2016 a prévu des fonds pour améliorer l'accessibilité des centres d'appels de l'AE à 60 % d'ici la fin de mars 2017 et pour maintenir une moyenne annualisée de 60 % pour l'EF1718. Au cours de l'EF1617, le Ministère a dépassé son engagement pris dans le budget de 2016 en atteignant un taux d'accessibilité de 80 %[11] pour le mois de mars 2017 et une moyenne annualisée de 61 % pour l'EF1718. Cette amélioration de l'accessibilité et la réduction des temps d'attente font en sorte que les Canadiens qui demandent de l'aide en matière d'AE peuvent y avoir accès plus facilement et obtenir l'aide dont ils ont besoin en temps opportun pour recevoir les prestations auxquelles ils ont droit. Il est à noter que la réponse vocale interactive (RVI) du centre d'appels de l'AE était accessible à près de 100 %, ce qui est conforme à la situation des dernières années.

Le rendement du centre d'appels de l'AE découlant de l'investissement du budget de 2016 tient compte de l'élément initial de la recommandation de l'Examen de la qualité des services afin d'assurer les ressources nécessaires pour améliorer la qualité du service du centre d'appels. Grâce à l'investissement de 127,7 millions de dollars du budget de 2018, le Ministère a également reçu des fonds pour maintenir le nombre d'agents embauchés grâce au budget de 2016 et pour accroître le rendement ministériel, continuant ainsi à maintenir et à améliorer l'accès des Canadiens aux agents des centres d'appels spécialisés de l'AE.

Nature des demandes de renseignements

Voici les cinq principales raisons pour lesquelles les clients ont demandé des services d'aide à l'agent :

1. demandes de renseignements concernant l'état d'une demande/décision (y compris les demandes/décisions dans les délais impartis ou non ainsi que les demandes initiales, révisées et de renouvellement);
2. demandeurs qui déclarent une condition qui influe sur leur disponibilité;
3. demandes de renseignements sur les conditions d'admissibilité aux prestations d'AE, sans rapport avec une demande;
4. besoin d'assistance quant à la manière de présenter leur demande;
5. les prestataires qui déclarent avoir reçu une rémunération, comme une paie de vacances.

Le changement le plus notable est une augmentation de 3,25 % des clients qui veulent connaître l'état de leur demande ou de leur décision par rapport à l'EF1617.

La majorité des demandes de renseignements téléphoniques des clients sont réglées au centre d'appels. Les demandes qui ne se prêtent pas à un traitement efficace dans un centre d'appels sont envoyées à la zone de traitement pour un suivi approprié.

[11] L'accessibilité des agents correspond au pourcentage de tentatives d'appel qui aboutissent dans la file d'attente d'un centre d'appels dans le but de parler à un agent. Il est important de noter qu'un seul client peut représenter de nombreuses tentatives pour joindre le centre d'appels.

Des centres d'appels spécialisés suivent le volume d'appels résolus au premier point de contact. L'appel est considéré comme résolu si l'agent a été en mesure de répondre à la demande du client pendant l'interaction téléphonique. Il est important de noter qu'il ne mesure pas la satisfaction de la clientèle et qu'il s'agit d'un indicateur de rendement organisationnel interne. Au cours de l'année visée par le présent rapport, le pourcentage d'appels qui ont été résolus par un agent de centre d'appels sans suivi supplémentaire a chuté de 2,8 %, à 80,7 %.[12] Cette réduction semble être liée à l'augmentation du volume de demandes de renseignements sur l'état des demandes de prestations et pourrait également être liée au changement dans la nature des demandes à mesure que les centres d'appels de l'AE deviennent plus accessibles aux clients.

Centre de services aux employeurs (CSE)

Lancé en juin 2011, le Centre de services aux employeurs (CSE) fournit des services améliorés aux employeurs par l'intermédiaire d'un seul point de contact accessible à l'échelle nationale. Les trois sites de CSE sont situés à Vancouver (Colombie-Britannique), à Bathurst (Nouveau-Brunswick) et à Sudbury (Ontario).

Les employeurs communiquent avec le CSE pour obtenir de l'information et de l'aide sur une variété de services offerts. Les employeurs communiquent avec le CSE pour obtenir de l'information et de l'aide sur une variété de services offerts, allant de la commande de formulaires de relevés d'emploi à l'obention de renseignements sur le partage du travail.

Au cours de l'EF1718, voici les cinq principales raisons pour lesquelles les employeurs ont appelé le CSE pour parler à un agent pour obtenir de l'aide[13] :

1. Commander des formulaires de RE papier;
2. Pour en savoir plus sur l'enregistrement et l'ouverture de session sur l'application RE Web;
3. Recevoir des conseils sur l'information spécifique aux blocs sur les RE;
4. Recevoir des conseils sur la façon et le moment d'émettre un RE;
5. Pour obtenir des renseignements sur l'état d'une demande de participation au Programme des travailleurs étrangers temporaires.

Le CSE a répondu à 479 070 appels au cours de l'EF1718, comparativement à 558 596 appels au cours de l'EF1617. Parmi les causes possibles de cette diminution, mentionnons l'amélioration de l'accessibilité des centres d'appels de l'AE, l'amélioration de l'application RE Web et l'augmentation de l'inscription à l'application RE Web.

Au cours de l'EF1718, 16,1 % du volume total d'appels du CSE a dû être acheminé à d'autres programmes ou ministères, car il s'agissait de demandes non liées au CSE. 6,8 % du volume total d'appels étaient des renvois à l'AE qui n'étaient pas effectués par l'employeur (p. ex. employés). Avec la mise en œuvre de la Solution hébergée pour les centres de contact (SHCC) au cours de l'EF1819, un système de réponse vocale interactive du CSE peut réduire ces appels mal acheminés en redirigeant automatiquement certains appels vers le centre d'appels de l'AE.

[12] La formule de calcul utilisée pour déterminer le pourcentage d'appels qui ont été résolus par un agent de centre d'appels a été affinée, ce qui a entraîné une réduction de 0,2 % à 83,5 % pour les résultats de l'année précédente.

[13] Dans les rapports de surveillance et d'évaluation précédents, les renvois à d'autres programmes ou ministères ont été énumérés comme motif d'appel. Comme ces appels ne font pas partie du mandat du CSE, ils n'ont pas été inclus comme motif d'appel cette année, mais sont plutôt traités séparément dans le rapport.

La raison la plus courante des appels est la commande des RE papier. Service Canada continuera de surveiller les tendances des conducteurs d'appels pour voir si la promotion des services électroniques réduit ces appels. Le CSE joue un rôle clé dans la promotion de l'application RE Web auprès des employeurs, qui sera amélioré par l'intégration de messages promotionnels spécifiques dans le nouveau système de réponse vocale interactive.

4.4.2 Stratégie d'amélioration des centres d'appels

Dans le cadre de sa réponse continue aux recommandations de l'Examen de la qualité des services, le Ministère progresse dans la mise en œuvre de sa stratégie d'amélioration des centres d'appels. Cette stratégie est une initiative de transformation qui mettra à profit les pratiques exemplaires de l'industrie et mettra en œuvre des améliorations commerciales et technologiques continues pour accroître l'accessibilité et améliorer les services aux clients. La Stratégie comprend un certain nombre d'éléments clés tels que :

Plate-forme des centres d'appels : EDSC planifie la mise en œuvre d'une Solution hébergée pour les centres de contact (SHCC), une technologie moderne et soutenue qui améliorera les fonctionnalités afin de répondre aux besoins opérationnels futurs du Ministère. En avril 2017, EDSC a commencé à travailler avec le fournisseur de la SHCC et les partenaires du gouvernement fédéral. Depuis, EDSC a entrepris des séances de découverte et de conception détaillées et a élaboré un calendrier de mise en œuvre pour la migration des centres de contact de l'AE et du CSE. Le Ministère a terminé une refonte en profondeur du système de RVI afin de simplifier et de clarifier le contenu et la structure des messages. De plus, le Ministère a collaboré avec les employeurs à la conception du système de RVI pour le CSE. Il a également consulté des organismes externes au sujet des pratiques exemplaires de l'industrie. Les objectifs de l'EF1819 comprennent l'achèvement des spécifications de conception fonctionnelle, la mise à l'essai de la conception de la RVI de l'AE avec les clients et l'achèvement de la migration du CSE.

Cadre de responsabilisation : Le nouveau Cadre de responsabilisation des centres d'appels a été lancé en janvier 2018 à titre de projet pilote pour permettre la transition et l'amélioration des cibles, des mesures et des rapports. Il comprend des principaux indicateurs de rendement (p. ex. gestion financière, productivité, qualité, satisfaction de la clientèle et satisfaction des employés) qui aident à surveiller le rendement global de Service Canada, à prendre des mesures correctives au besoin et à améliorer la qualité du service aux Canadiens.

Analyse des causes fondamentales des motifs d'appels : Depuis l'EF1516, Service Canada effectue chaque année une analyse des causes fondamentales des appels afin de mieux comprendre pourquoi les clients communiquent avec le centre d'appels et de promouvoir les recommandations d'amélioration des services. Les recommandations de l'EF1718 s'harmonisent avec celles de l'EF1516 : mettre en œuvre une plate-forme téléphonique améliorée, augmenter les options de libre-service en ligne et mieux gérer les demandes de renseignements des clients une fois reçues. Les consultations en cours avec les parties prenantes au sein de Service Canada font actuellement progresser la mise en œuvre de ces recommandations.

Examen de la formation des nouveaux employés : En mars 2018, un groupe de travail a été créé pour examiner le programme d'études du Centre d'appels pour les nouveaux employés. Ce groupe a pour mandat d'identifier les domaines d'amélioration de la formation afin d'accroître les connaissances des agents des centres d'appels sur les types d'appels les plus courants et de réduire la courbe d'apprentissage post-formation. EDSC travaille également à l'élaboration d'une stratégie normalisée de post-formation pour les nouveaux employés des centres d'appels, afin de faciliter la transition des nouveaux employés des centres d'appels, passant des apprenants en classe aux agents indépendants des centres d'appels. Ces efforts visent à améliorer le service à la clientèle grâce à une main-d'œuvre mieux formée et mieux soutenue.

Programme national d'encadrement et de qualité : Le Ministère a entrepris un examen interne du Programme national d'encadrement et de qualité des centres d'appels afin de cerner les possibilités d'améliorer les pratiques actuelles en tirant parti des pratiques exemplaires de l'industrie, dans le but d'améliorer l'expérience client et d'explorer le potentiel de la SHCC. Des recommandations seront formulées pour continuer d'améliorer et de façonner l'avenir du programme de qualité des centres d'appels au cours de l'EF1819.

4.4.3 Programme national d'encadrement et de qualité pour les centres d'appels

Le Programme national d'encadrement et de la qualité 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.

Le Programme national d'encadrement et de qualité pour les centres d'appels fait partie des mécanismes qu'EDSC utilise pour s'assurer que les clients reçoivent un service de grande qualité. Il est complémentaire à l'examen de l'exactitude du traitement, qui évalue l'exactitude du traitement des transactions (voir la section 4.3.4). Au cours de l'EF1718, le taux d'exactitude de traitement des agents des centres d'appels de l'AE était de 94 %, soit largement supérieur à l'objectif de 80 %.

Les appels des agents sont surveillés de façon continue et une rétroaction régulière est fournie pour s'assurer que les agents fournissent des renseignements exacts et complets. La rétroaction peut comprendre de l'encadrement et l'élaboration de plans de formation adaptés aux besoins individuels. Il arrive qu'on effectue un suivi supplémentaire dans le cadre de ces plans pour assurer des améliorations continues du rendement. On organise des séances nationales régulièrement pour s'assurer que les critères de surveillance sont appliqués uniformément dans tous les centres d'appels.

Les appels aux centres d'appels spécialisés de l'AE sont évalués en fonction d'éléments précis de l'appel. Ces éléments comprennent l'accueil, l'authentification du client, la résolution du besoin du client et la fermeture. Chaque élément est classé comme satisfaisant, partiellement satisfaisant [14] ou non satisfaisant aux attentes en matière de qualité. Au cours de l'EF1718, 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 les améliorations mineures requises. 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 88 % des appels.

Les réponses des agents aux appels au CSE sont évaluées à l'aide des mêmes éléments. Quatre-vingt-douze (92) % des appels surveillés par le CSE ont obtenu une note globale qui a été jugée conforme ou supérieure aux attentes en matière de qualité, ou partiellement conforme aux attentes, avec seulement des améliorations mineures requises. Pour 93 % 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.

[14] « Satisfait partiellement » est utilisé lorsqu'un agent traite des critères essentiels associés à cet indicateur, mais une légère amélioration est requise.

4.5 Recours

Les clients ou les employeurs peuvent ne pas être d'accord avec la décision prise au sujet d'une demande. Ils peuvent demander à Service Canada de réexaminer la décision étant donnque Service Canada traite les demandes au nom de la Commission de l'assurance-emploi du Canada (CAEC). Si le client ou l'employeur n'est toujours pas satisfait de la décision de réexamen, il peut interjeter appel officiellement auprès du Tribunal de la sécurité sociale du Canada. Ce tribunal quasi judiciaire et indépendant examinera la décision. La présente section contient des renseignements sur le déroulement des recours.

4.5.1 Demandes de révision des décisions relatives à l'assurance-emploi

Les clients de l'AE qui s'opposent à une décision relative à une demande de prestations sont autorisés à faire une demande de révision de cette décision au cours des 30 jours qui suivent la date de communication de la décision, ou dans un délai supérieur fixé par la CAEC. Une demande de révision officielle d'une décision permet aux clients d'examiner la décision et leur donne l'occasion de soumettre de nouveaux renseignements ou des renseignements additionnels. Service Canada, au nom du CAEC, révisera sa décision afin de veiller à ce qu'elle ait été prise selon une interprétation juste de la loi, des politiques du régime 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.

Au cours de l'EF1718, la CAEC a reçu 49 618 demandes de réexamen et en a traité 50 069. Les demandes de réexamen comprenaient des demandes présentées au cours de l'EF1617.

Tableau 5 : Demandes de réexamen

Source de la demande	Nombre de demandes
Demandes des prestataires	48 677
Demandes des employeurs	792
Demandes d'autres clients*	149
Total des demandes reçues	49 618

*Autre client : Désigne toute personne visée par la décision de la Commission, mais qui n'est ni un prestataire ni un employeur.
Source : Données administratives de l'AE.

La CAEC 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 29 jours, et 67,3 % des demandes ont été réalisées dans le délai visé de 30 jours (se reporter au tableau ci-dessous pour plus de détails).

La capacité de la CAEC de prendre une décision concernant les demandes de réexamen en temps opportun au cours de l'EF1718 était supérieure de 7,6 % à celle de l'EF précédent. Les clients ont attendu en moyenne 29 jours, ce qui représente une diminution de 6 jours par rapport à l'année précédente.

Tableau 6 : Niveaux de service de réexamen

Service	Niveau de service
Demandes traitées	50 069
Pourcentage de demandes traitées dans les 30 jours suivant leur réception	67,3 %
Temps moyen nécessaire pour le traitement (en jours)	29
Pourcentage des décisions initiales annulées ou modifiées à la suite de la révision	49,9 %

Source : Données administratives de l'AE.

La *Loi sur l'assurance-emploi* permet aux clients d'exercer un recours sur presque toutes les décisions liées à une demande de prestations. Bien qu'il existe plus de 50 types de décisions ou de questions pouvant faire l'objet d'un recours, les clients contestent le plus souvent la décision sur six questions, comme le montre le tableau 7. Ces problèmes impliquent généralement un refus complet de prestations, comme une disqualification pour avoir quitté son emploi sans raison valable ou encore une sanction financière pour une fausse déclaration.

Tableau 7 : Les clients qui ont le plus souvent demandé un recours formel pour les cas suivants

Enjeux	EF1314	EF1415	EF1516	EF1718
Départ volontaire sans justification	22,5 %	25 %	25,5 %	25,4 %
Fausse déclaration – pénalité	7,3 %	6,5 %	7,0 %	8,7 %
Non-disponibilité pour travailler	8,6 %	9,5 %	9,4 %	8,9 %
Aucune période de prestations établie	12,7 %	14,1 %	13,3 %	11,5 %
Inconduite	9,6 %	10,2 %	10,3 %	9,5 %
Gains	10,5 %	6,9 %	7,7 %	8,1 %

Source : Données administratives de l'AE.

4.5.2 Appels relatifs à l'assurance-emploi et Tribunal de la sécurité sociale du Canada

Le Tribunal de la sécurité sociale (TSS) 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*. Le TSS a été créé en avril 2013 pour remplacer les anciens systèmes de tribunaux administratifs, y compris les conseils arbitraux. Il est indépendant du Ministère et de la Commission de l'assurance-emploi du Canada (CEAC). Pour plus d'informations sur la gestion de la TSS, veuillez visiter leur site Web à https://www1.canada.ca/fr/tss/index.html.

Le mandat du TSS est d'offrir aux Canadiens un processus d'appel efficace, équitable et transparent. Elle comprend deux niveaux d'appel – la Division générale et la Division d'appel. Tous les appels interjetés devant le TSS doivent commencer par la Division générale, premier palier d'appel. La Division générale est composée de deux sections – l'une pour trancher les questions relatives à l'AE (Division générale – AE) et l'autre pour la sécurité du revenu (Division générale – Sécurité du revenu).

Toutes les décisions rendues par la Division générale peuvent faire l'objet d'un appel auprès de la Division d'appel du TSS, deuxième niveau d'appel. Un seul commissaire prend toutes les décisions de la Division générale et de la Division d'appel. Aux fins du présent rapport, seuls les appels interjetés devant la Division générale et la Division d'appel de l'AE sont examinés.

TSS – Division générale, Section de l'assurance-emploi

Dans les 30 jours civils suivant la réception de la décision de réexamen, un client qui n'est pas d'accord avec une décision de réexamen prise par la CAEC concernant une demande de prestations d'AE peut contester cette décision devant la Section de l'AE de la Division générale du TSS.

Au nom de la CAEC, Service Canada est chargé de fournir le dossier de réexamen à la Division générale de l'AE. Le dossier de réexamen comprend tous les documents pertinents utilisés pour prendre et réviser la décision initiale. Sur demande, la CAEC répondra également à toute question ou demande de renseignements supplémentaires de la part du membre de la TSS et pourra participer aux audiences d'appel.

Normes de services et rendement

La CAEC, par l'entremise de Service Canada, est tenue de fournir à la Division générale de l'AE tous les documents pertinents et ses observations sur la question faisant l'objet de l'appel dans les sept jours suivant la date à laquelle elle est avisée de l'appel, conformément à la loi. Pour la période visée par le présent rapport, 99 % des dossiers de réexamen ont été envoyés à la Direction générale – AE dans les sept jours.

Aux fins de la mesure du rendement, le TSS gère les appels liés à l'AE de deux catégories et en effectue un suivi : les appels réguliers et les appels collectifs. Un appel collectif comprend plus d'un demandeur qui interjette l'appel de décisions rendues dans la même affaire ou une affaire semblable. Par exemple, lorsque plusieurs prestataires d'un même employeur perdent leur emploi dans des circonstances semblables et ne sont pas d'accord avec la décision de réexamen, le TSS considère les appels comme un seul appel. Les appels collectifs étant en général plus complexes exigent plus de temps.

Depuis le 1er septembre 2015, le TSS a une norme de service pour tous les nouveaux cas renvoyés à la Division générale. Les clients peuvent s'attendre à une décision finale dans les 90 jours suivant le dépôt de l'appel, 85 % du temps. Cette norme de service s'applique aux cas d'appel réguliers (hors groupe). Toutefois, pour se conformer au Règlement, le TSS a pour objectif de rendre ses décisions dans les 30 jours suivant la date de l'audience.

Au cours de l'EF1718, le TSS a respecté la norme de service 11 % du temps, comparativement à 12 % du temps au cours de l'EF1617. En moyenne, il a fallu 189 jours pour traiter tous les appels (y compris ceux collectifs) entre le moment où un client a enregistré un appel complet et celui où une décision a été rendue.

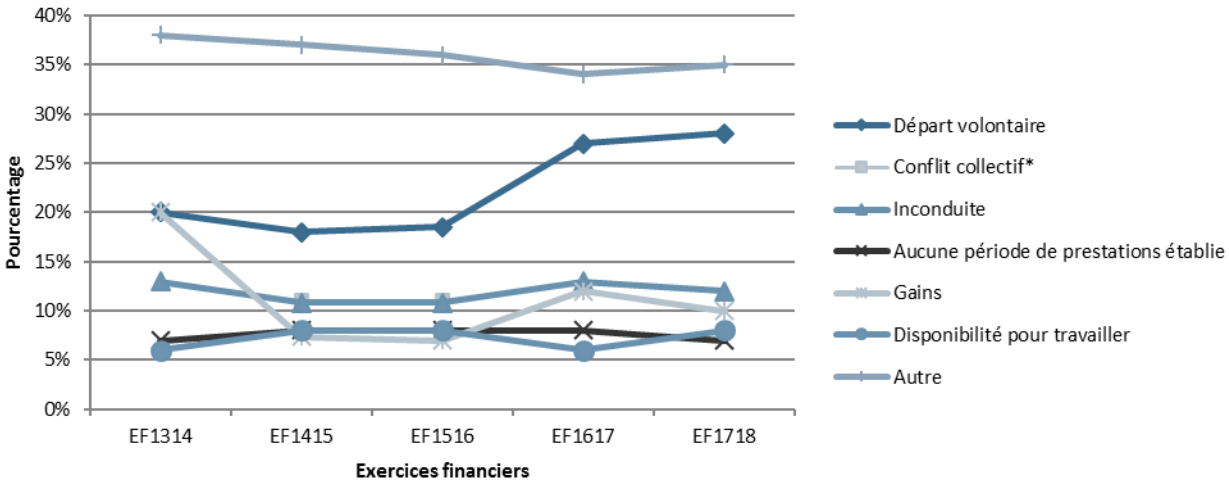
Tableau 8 : Appels visant l'assurance-emploi auprès de la Division générale du Tribunal de la sécurité sociale

Renseignements sur l'appel	**Nombre**
Appels reçus incluant les appels collectifs* *L'appel collectif est considéré un appel	3 678
Appels collectifs (Ce qui représente 208 appelants)	13
Appels finalisés	3 796

Source : Données administratives de l'AE.

Au cours de l'EF1718, les questions les plus fréquemment portées en appel devant la Section de l'AE de la Division générale sont demeurées les mêmes que les années précédentes (voir le graphique 7).

Graphique 7 : Les questions relatives à l'AE les plus fréquemment portées en appel devant la Division générale du TSS

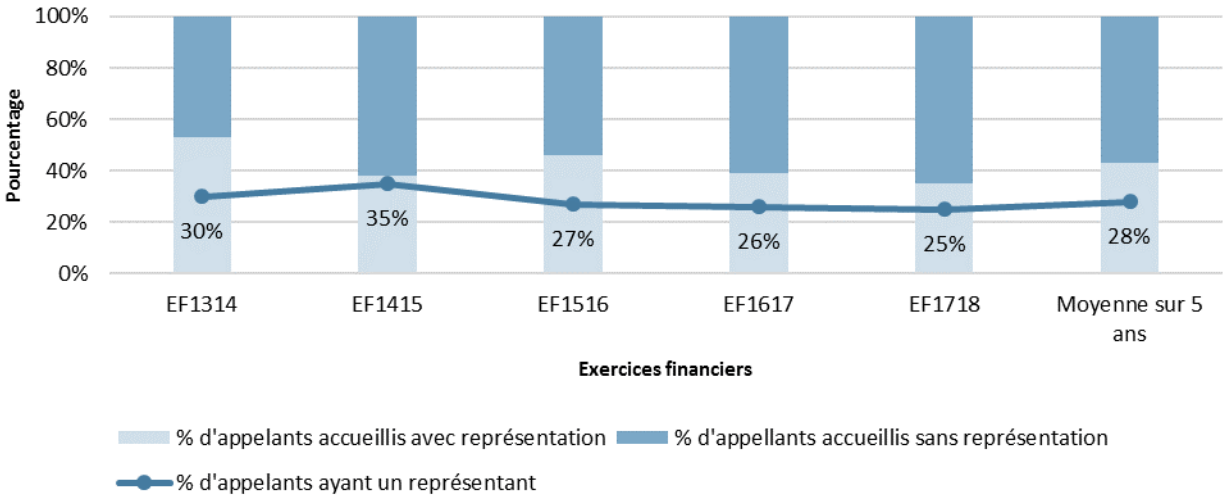


* Les statistiques sur les conflits de travail ne sont fournies que pour les EF1415 et EF1516, car les autres années, les conflits de travail ne sont pas parmi les questions les plus fréquemment portées en appel devant la Division générale du TSS.
Source : Données administratives de l'AE.

À chaque palier d'appel, les clients peuvent se représenter eux-mêmes devant le Tribunal. Les clients peuvent également faire appel aux services d'un représentant pour les aider pendant le processus d'appel. Les graphiques 8 et 9 ci-dessous illustrent le pourcentage de clients qui étaient représentés devant le TSS. D'année en année, le pourcentage de clients représentés demeure relativement le même.

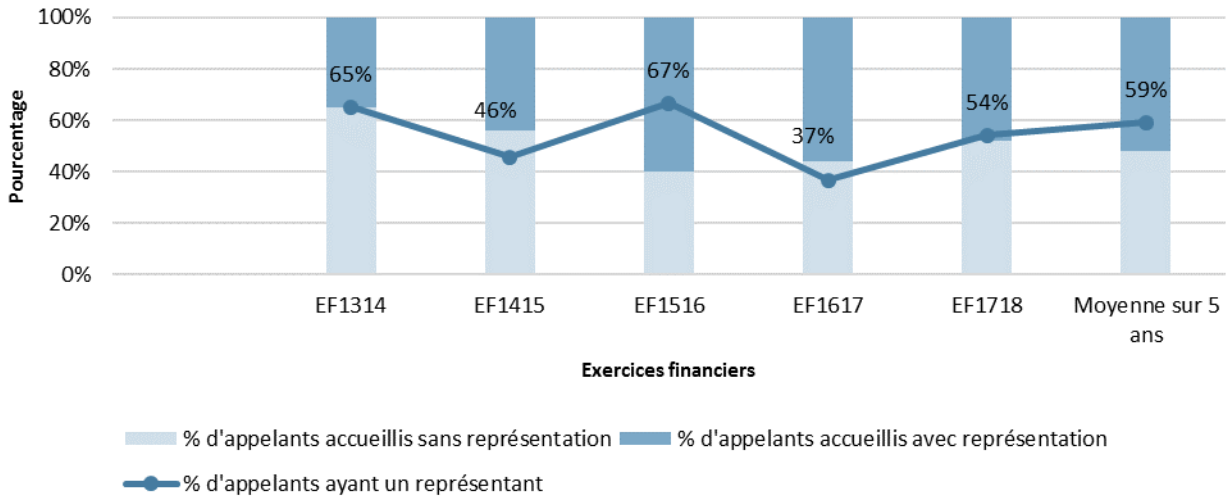
Les graphiques 8 et 9 indiquent que le taux de succès des appels avec et sans représentation est à peu près égal pour la Division générale et la Division d'appel du TSS. Par exemple, 24 % de tous les appels interjetés devant la Division générale sont favorables aux appelants. Dans 43 % des cas, les appelants sont représentés et 57 % sont des appels non représentés. De même, devant la Division d'appel, 29 % de l'ensemble des appels sont favorables aux appelants. Dans 52 % des cas, les appelants avaient un représentant et 48 % étaient des appels non représentés.

Graphique 8 : Représentation des clients au TSS auprès de la Division générale



Source : Données administratives de l'AE.

Graphique 9 : Représentation des clients au TSS devant la Division d'appel

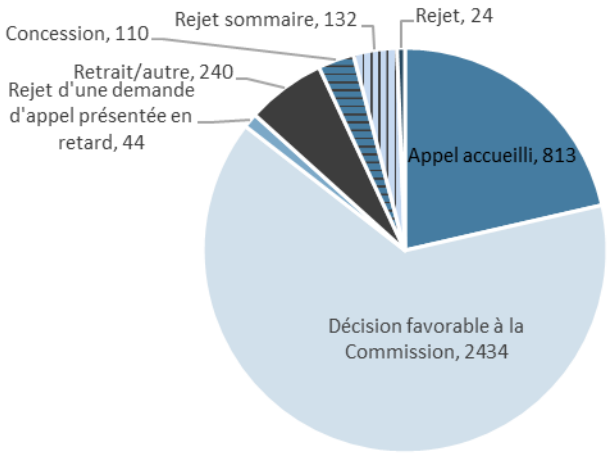


Source : Données administratives de l'AE.

Une fois l'appel terminé, le Tribunal rendra une décision écrite. Le tableau ci-dessous montre le nombre de décisions du TSS selon les résultats possibles :

- Appel accueilli – la décision est en faveur du client.
- Décision favorable à la Commission – la décision n'est pas en faveur du client.
- Concession – Service Canada recommande que le Tribunal accueille l'appel.
- Rejet d'une demande d'appel présentée en retard – le Tribunal rejette l'appel interjeté au-delà du délai de 30 jours.
- Rejet sommaire – le Tribunal décide, d'après les renseignements au dossier, que l'appel n'a aucune chance raisonnable d'être accueilli.
- Retrait/autre – le client retire ou abandonne son appel.

Graphique 10 : Résultats des 3 797 appels relatifs à l'AE ordinaire



Source : Données administratives de l'AE.

Division d'appel du TSS

Lorsqu'une partie à l'appel, le demandeur, l'employeur ou la CAEC, est en désaccord avec la décision rendue par la Division générale, elle peut contester cette décision devant la Division d'appel du TSS, le deuxième palier d'appel.

À l'exception des appels sommairement rejetés par la Division générale, la première étape devant la Division d'appel consiste à déposer une demande d'autorisation d'appel. Cela signifie qu'il faut demander à la Division d'appel l'autorisation d'interjeter appel de la décision de la Division générale. La Division d'appel examinera une demande en fonction de l'un des motifs suivants :

- La Division générale n'a pas observé un principe de justice naturelle;
- La Division générale a commis une erreur de droit en rendant sa décision;
- La Division générale a fondé sa décision sur une conclusion de fait erronée.

Normes de services et rendement

La Division d'appel s'est engagée à respecter les normes de service suivantes pour les appels (à l'exclusion des appels collectifs) :

- Les décisions sur l'autorisation d'interjeter appel seront rendues dans un délai de 60 jours, 85 % du temps.
- Les décisions finales sont rendues dans un délai de sept mois à compter de la date à laquelle la permission d'en appeler a été accordée.

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 l'EF1718, 87 % des décisions liées à l'autorisation d'interjeter appel ont été rendues dans les 60 jours de la demande d'autorisation d'interjeter appel, y compris les appels collectifs. En outre, 76 % des décisions finales liées à l'autorisation d'interjeter appel ont été rendues dans les sept mois de l'autorisation d'interjeter appel, y compris les appels collectifs. Au cours de l'EF1718, les normes de service ont été respectées au même rythme que l'année précédente (89 % et 75 % respectivement). En moyenne, il s'écoule 10 mois entre la demande et la décision.

À la fin de l'EF1718, le répertoire de la Division d'appel comprenait 145 appels collectifs et 110 appels individuels.

Tableau 9 : Appels en matière d'AE devant la Section d'appel du TSS

Statut des demandes et des appels	**Nombre**
Total des demandes d'autorisation d'appel et des appels reçus	416
Total des demandes d'autorisation d'appel et des appels terminés	803
Demandes d'autorisation d'appel refusées	102
Appels retirés, rejetés ou terminés pour d'autres raisons	589
Appels accueillis (décision favorable à l'appelant)	109

Source : Données administratives de l'AE.

Examen du Tribunal de la sécurité sociale (TSS)

Au cours de l'EF1718, le TSS a fait l'objet d'un examen ordonné par le ministre de la Famille, de l'Enfance et du Développement social pour s'assurer qu'il répond aux besoins et aux attentes des Canadiens. L'examen faisait suite à une série de rapports qui ont conclu que le processus d'appel prenait trop de temps, particulièrement pour les

prestataires d'AE. L'exercice avait pour but d'examiner l'ensemble du processus de recours, d'évaluer son efficacité, son équité et sa transparence et de cerner les améliorations à y apporter.

L'examen du TSS a porté sur la gouvernance et les structures opérationnelles du TSS, les coûts, l'efficience, la satisfaction de la clientèle, l'équité et la transparence, ainsi que sur son cadre législatif et réglementaire et ses politiques. Afin d'assurer une perspective globale des activités du TSS selon divers points de vue, des consultations publiques ont été menées à divers endroits au Canada ainsi qu'auprès des commissaires de l'AE, d'EDSC, du TSS et du Service canadien d'appui aux tribunaux administratifs (SCATA). Des sondages en ligne, des présentations écrites et des groupes de discussion ont également été utilisés.

Le rapport final de l'examen du TSS,[15] publié en janvier 2018, contenait les recommandations suivantes :

1. Mettre en œuvre une série de changements qui orienteront le TSS vers un modèle et une culture axés sur le client.
2. Harmoniser la structure des processus d'appel avec les caractéristiques des divers programmes de prestations qu'ils appuient, tout en fournissant un processus d'appel perçu par les clients comme étant équitable et transparent.
3. Minimiser la complexité afin de mieux répondre aux besoins du client et, s'il y a lieu, de l'aiguiller dans une démarche d'interactions complexes.
4. Renforcer le système d'appel en officialisant les stratégies d'engagement afin de mieux mobiliser les intervenants.
5. Définir et clarifier les rôles et les responsabilités d'EDSC, du TSS et du SCATA en ce qui concerne la manière dont ils collaborent pour atteindre les objectifs du gouvernement fédéral tout en servant les clients.
6. Utiliser de façon plus efficace les ressources du SCATA en augmentant la portée des services de soutien et de l'aide fournie aux membres.
7. Établir un cadre intégré de reddition de comptes et de présentation de rapports allant de l'étape de la révision à l'appel et prenant en considération les contributions de toutes les parties à l'égard d'un processus de recours efficace et efficient.

Réponse à l'examen du Tribunal de la sécurité sociale

S'appuyant sur les recommandations de l'examen, le gouvernement s'est engagé, en date de mars 2018, à élaborer un plan d'action exhaustif axé sur les améliorations qui sont importantes pour les Canadiens et les intervenants : un processus de recours qui est axé sur le client, plus rapide et plus simple. Il comprendra des solutions concrètes pour raccourcir le délai de traitement des appels en matière d'AE.

Ce plan d'action comprendra également des options qui vont au-delà des recommandations du rapport afin d'assurer la réalisation des objectifs primordiaux qui consistent à offrir un système de recours qui répond aux besoins des Canadiens.

Depuis la publication du rapport final de l'examen du TSS, le TSS a été proactif dans l'évaluation d'un certain nombre de changements qui pourraient être mis en œuvre à court terme pour réduire le temps d'attente, en particulier pour les appels en matière d'AE et pour offrir un meilleur soutien aux appelants pendant le processus d'appel. En voici quelques-uns :

- La refonte des formulaires pour les rendre plus conviviaux;

[15] Le rapport complet de l'examen du TSS est disponible à l'adresse suivante : https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/ministere/rapports/evaluations/revision-tribunal-securite-sociale.html

- Rationaliser les exigences relatives aux demandes afin d'accélérer le traitement des appels;
- Utiliser différentes façons de communiquer avec les parties, ce qui entraînait auparavant des retards;
- Fournir en ligne aux clients plus de renseignements et de meilleure qualité sur les processus et les mesures de soutien qui leur sont offerts;
- Fournir de nouvelles directives aux membres sur la rédaction de lettres de décision en langage clair et simple afin de faciliter la compréhension des clients.

À la suite des consultations terminées au cours de l'examen, EDSC et le TSS continueront de faire participer les intervenants dans les collectivités au moyen de discussions concertées, afin d'aider à éclairer l'élaboration d'options d'amélioration tout au long du processus de recours. L'engagement avec les intervenants visera à recueillir leurs points de vue sur les recommandations formulées à la suite de l'examen et à leur donner l'occasion de proposer des changements potentiels allant au-delà de ceux de l'examen. Les intervenants continueront de jouer un rôle dans l'élaboration du renouvellement du processus de recours, à mesure que des changements seront envisagés et mis en œuvre.

Informations supplémentaires sur le Tribunal de la sécurité sociale

Pour obtenir de plus amples renseignements sur les décisions de la Division d'appel et une sélection des décisions rendues par le TSS, veuillez consulter les sites suivants :

- Site Web du Tribunal de la sécurité sociale, https://www1.canada.ca/fr/tss/index.html
- L'Institut canadien d'information juridique, https://www.canlii.org/fr/

Pour obtenir des renseignements détaillés sur les normes de service du Tribunal, son rendement et l'amélioration de ses services d'appel, veuillez consulter le site Web du Tribunal de la sécurité sociale.

4.6 Versement des prestations : obtenir, conserver et corriger les prestations

Les Canadiens s'attendent à une gérance judicieuse du régime d'AE 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

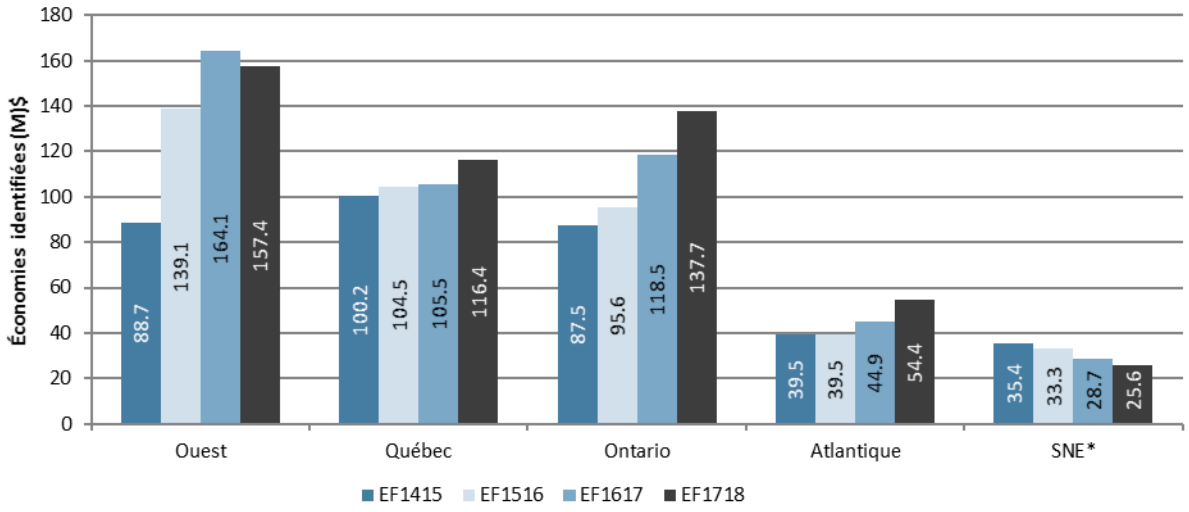
Les activités relatives à l'intégrité à EDSC sont principalement axées sur les activités de détection au moyen d'une variété d'outils et de processus destinés à repérer et à corriger les erreurs, les fraudes et les abus. Les activités les plus importantes visent à mener des examens administratifs et des enquêtes.

Au cours de la période visée, près de 352 000 examens administratifs et enquêtes ont été effectués sur des cas présumés d'erreur, de fraude et d'abus du régime d'AE. 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.

Grâce à ces examens administratifs et enquêtes, EDSC a économisé 491,5 millions de dollars du Compte des opérations de l'AE (voir le graphique 11).[16] 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'AE, car les économies réalisées réduisent le coût global du régime d'AE lorsque les trop-payés sont recouvrés. Le Ministère utilise plusieurs méthodes pour recouvrer les trop-payés auprès des prestataires de l'AE. Il s'agit du recouvrement automatique des sommes provenant de demandes de prestations d'AE 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 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'AE en dette de jugement civil pouvant être recouvrée par la saisie de biens.

Les efforts de transformation d'EDSC, comme la modernisation du versement des prestations (MVP – voir la section 4.1.2), représentent une occasion d'intégrer de nouvelles technologies au processus d'intégrité. Grâce à la conception d'une approche plus proactive et à l'utilisation d'outils analytiques, la MVP améliorera davantage l'exactitude des paiements et assurera une gérance et une cohérence accrue des décisions.

Graphique 11 : Économies nettes totales identifiées (M$) attribuables aux activités d'intégrité



* SNE : Services nationaux d'enquête (SNE). Les cas d'absences non déclarées du Canada pendant qu'il était prestataire de l'AE et le programme Rapport sur l'embauche sont gérés de façon centralisée par le centre des SNE sur l'intégrité à Miramichi, au Nouveau-Brunswick.
Remarque : Les chiffres (M$) sont arrondis à la centaine de milliers de dollars près. Les montants nationaux ont été calculés à partir des données brutes.
Source : Données administratives de l'AE.

4.6.2 Séances d'information à l'intention des 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

[16] Les paiements insuffisants ne sont pas inclus dans ce calcul. Ils sont présentés séparément.

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'AE et les conséquences de l'abus du système (p. ex. pénalités ou poursuites).

EDSC a tenu près de 11 000 séances au cours de l'EF1718, soit une diminution de 0,31 % par rapport à l'EF précédent (voir le tableau 10); toutefois, il a demandé à plus de 110 000 prestataires d'AE d'assister à une séance, ce qui a entraîné une augmentation de 0,24 % environ par rapport à l'EF précédent. 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 10 : Nombre de séances d'information à l'intention des prestataires au cours des trois derniers EF

Séance d'information à l'intention des prestataires EF1415 à EF1718	**EF1415**	**EF1516**	**EF1617**	**EF1718**
Nombre de séances d'information à l'intention des prestataires	10 195	10 800	11 012	10 978
Variation en pourcentage du nombre de séances d'information à l'intention des prestataires par rapport à l'EF précédent	S.O.	+ 6 %	+ 2 %	- 0,31 %

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'AE, 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 est fondamentale pour tous les programmes qui utilisent le numéro d'assurance sociale (NAS) pour identifier correctement les clients, y compris le régime d'AE. 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 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 font en sorte que la mise à jour est bien identifiée 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 programme 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. Les cas à risque plus élevé sont plus susceptibles de fausses déclarations, d'abus, d'erreurs de paiement ou de fraude. Les problèmes potentiels signalés aux premières étapes du cycle de vie des avantages permettent au Ministère d'affecter des ressources limitées en matière d'intégrité aux cas à risque élevé, ce qui l'aide à établir l'ordre de priorité des activités d'enquête.

EDSC dispose également d'une solide fonction d'analyse des risques qui lui permet d'évaluer quantitativement et qualitativement les risques liés à l'intégrité des programmes et de mieux comprendre la cause fondamentale des « erreurs de paiement ». Cette activité comprend également l'élaboration de stratégies d'atténuation appropriées, y compris la mise en œuvre de mesures de contrôle supplémentaires, au besoin, pour corriger toute vulnérabilité identifiée.

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.

4.6.5 Initiative de renforcement de l'AE

Dans le budget de 2016, le gouvernement a affecté 21 millions de dollars sur trois ans, à compter de l'EF1617, pour renforcer le régime d'AE en réduisant les erreurs, la fraude et les abus. Cet investissement accru dans les enquêtes sur les cas à risque élevé a permis d'économiser 56,1 millions de dollars pour le compte d'AE.

L'initiative de renforcement de l'AE a constamment dépassé les objectifs prévus (actuellement à 220 %) et a déjà plus que doublé le rendement de son investissement initial sur trois ans.

Au cours de cette période, EDSC a également élaboré, mis à l'essai et amélioré ses modèles de ciblage, ce qui a permis d'identifier 10 000 autres cas à risque élevé, ce qui n'aurait pas été possible avec l'ancien modèle. De plus, le nouveau modèle a amélioré son ciblage des cas, augmentant la moyenne des trop-payés identifiés par cas de 1 100 $ à 2 250 $.

Tableau 11 : Efficacité des nouveaux modèles de ciblage

Exercice financier	Objectif d'économies du Secrétariat du Conseil du Trésor	Économies réelles ($)
EF1617	10,5 M$	15,5 millions de dollars
EF1718	18,5 M$	40,6 M$

Source : Rapport de surveillance trimestriel du Secrétariat du Conseil du Trésor

4.7 Résumé

Au cours de l'EF1718, les améliorations ont été axées sur l'amélioration de l'expérience des clients. Les investissements prévus dans le budget de 2016 ont ouvert la voie à d'importantes améliorations. Ces améliorations ont été perfectionnées au cours de l'EF1718 et ont donné des résultats concrets pour les clients de l'AE. En obtenant du financement dans le budget de 2018, EDSC s'est assuré qu'il sera en mesure de consolider les gains réalisés au cours de l'EF1718 et de continuer à améliorer les services. À l'avenir, EDSC continuera de donner suite aux recommandations formulées dans l'Examen de la qualité des services et l'Examen du Tribunal de la sécurité sociale, et mettra en œuvre des solutions novatrices par la transformation des services, afin de continuer à améliorer l'expérience globale de service pour les clients de l'AE.

ANNEXE 1

Statistiques clés du marché du travail

Annexe 1.1 Statistiques clés du marché du travail: Concepts et définitions 372

Annexe 1.2 Statistiques clés du marché du travail 374

Annexe 1.3 Emploi selon la province ou le territoire, le sexe, l'âge, le niveau de scolarité atteint, l'industrie, le type d'emploi, la catégorie des travailleurs et la permanence de l'emploi 375

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 et la durée de la vacance du poste 377

Annexe 1.5 Taux de postes vacants selon la province ou le territoire et l'industrie 379

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 380

Annexe 1.7 Taux de chômage selon la province ou le territoire, le sexe, l'âge, le niveau de scolarité atteint et l'industrie 382

Annexe 1.8 Durée du chômage selon la province, le sexe et l'âge 384

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'Enquête sur la population active de Statistique Canada. La population inactive regroupe les personnes qui étaient incapables de travailler ou qui n'étaient pas disponibles pour travailler. Elle comprend également les personnes qui étaient sans travail et qui n'avaient ni recherché du travail au cours des quatre semaines précédentes, ni un emploi devant commencer dans les quatre semaines après la semaine de référence.
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-là même si elles avaient un emploi devant commencer à une date ultérieure).
Chômage	**Les personnes en chômag**e (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 devant commencer dans les quatre semaines à compter de la semaine de référence et étaient disponibles pour travailler.
Taux d'activité	Le **taux d'activité** se définit comme la population active exprimée en pourcentage de la population 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

Concept	Définition
	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, 2018. Statistique Canada, « Information sur la population active: 7 septembre 2018 », Catalogue No 71-001-X, Ottawa: Statistique Canada, Division de la statistique du travail, 2018. Statistique Canada, « Guide de l'Enquête sur les postes vacants et les salaires, 12 juillet 2018 », Catalogue No 75-514-G, Ottawa: Statistique Canada, Division de la statistique du travail, 2018.

Annexe 1.2 – Statistiques clés du marché du travail[1]

Caractéristiques du marché du travail (niveau en milliers)[2]						
Statistiques	**EF8788**	**EF9798**	**EF0708**	**EF1617**	**EF1718**	**Écart (%) EF1617 à EF1718**
Population[3]	20 413,8	23 317,5	26 548,9	29 662,1	29 991,2	+1,1
Population active	13 597,0	15 140,3	17 923,4	19 491,9	19 692,5	+1,0
Emploi	12 455,8	13 797,7	16 852,5	18 153,4	18 487,7	+1,8
Chômage	1 141,2	1 342,7	1 071,0	1 338,5	1 204,8	-10,0
Caractéristiques du marché du travail (taux en %)						
Statistiques	**EF8788**	**EF9798**	**EF0708**	**EF1617**	**EF1718**	**Écart (pts de %) EF1617 à EF1718**
Taux de chômage	8,4	8,9	6,0	6,9	6,1	-0,8
Taux d'activité	66,6	64,9	67,5	65,7	65,7	0,0
Taux d'emploi	61,0	59,2	63,5	61,2	61,6	+0,4

Remarque: Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué. Les données annuelles pour les exercices financiers présentés dans cette annexe correspondent à la moyenne annuelle des estimations mensuelles non désaisonnalisées produites par Statistique Canada.

[1] Les statistiques excluent les territoires.

[2] Les années en revue dans la présente annexe avant l'EF1718 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.

[3] Nombre de personnes en âge de travailler de 15 ans et plus.

Source: Statistique Canada, Enquête sur la population active, tableau 14-10-0287-01.

Annexe 1.3 – Emploi[1] selon la province ou le territoire, le sexe, l'âge, le niveau de scolarité atteint, l'industrie, le type d'emploi, la catégorie des travailleurs et la permanence de l'emploi (en milliers)

Caractéristiques[2]	EF8788	EF9798	EF0708	EF1617	EF1718	Écart (%) EF1617 à EF1718
Province ou territoire						
Terre-Neuve-et-Labrador	192,8	190,1	218,6	231,3[r]	223,6	-3,3
Île-du-Prince-Édouard	53,5	58,8	68,5	71,9	74,3	+3,3
Nouvelle-Écosse	363,2	386,1	447,7	447,1	450,6	+0,8
Nouveau-Brunswick	283,5	311,1	359,4	352,8	353,1	+0,1
Québec	3 044,2	3 188,0	3 862,7	4 156,8	4 242,5	+2,1
Ontario	4 953,9	5 338,2	6 569,4	7 024,5	7 155,6	+1,9
Manitoba	506,2	527,2	594,9	635,2	645,0	+1,5
Saskatchewan	462,5	468,3	506,8	569,0	567,2	-0,3
Alberta	1 198,2	1 468,6	2 007,1	2 263,3	2 298,4	+1,6
Colombie-Britannique	1 398,0	1 861,3	2 217,3	2 401,5[r]	2 477,6	+3,2
Yukon	N.D.[3]	15,2	17,5	20,7	21,2	+2,4
Territoires du Nord-Ouest	N.D.	N.D.	23,0	22,3	21,2	-4,9
Nunavut	N.D.	N.D.	10,1	13,5	13,4	-0,7
Sexe						
Hommes	7 084,2	7 523,7	8 887,0	9 496,2	9 676,0	+1,9
Femmes	5 371,7	6 274,0	7 965,4	8 657,1	8 811,7	+1,8
Catégorie d'âge						
15 à 24 ans	2 585,2	2 028,2	2 614,3	2 430,8	2 463,8	+1,4
25 à 54 ans	8 615,9	10 413,9	11 690,3	11 946,0	12 091,7	+1,2
55 ans et plus	1 254,8	1 355,6	2 547,9	3 776,7	3 932,1	+4,1
Niveau de scolarité atteint						
Études secondaires partielles ou moins[4]	N.D.	2 521,4	2 180,7	1 592,4	1 571,9	-1,3
Diplôme d'études secondaires[5]	N.D.	4 149,2	4 834,0	4 631,2	4 713,4	+1,8
Certificat ou diplôme d'études postsecondaires[6]	N.D.	4 549,2	5 911,2	6 488,2	6 538,9	+0,8
Grade universitaire[7]	N.D.	2 577,9	3 926,6	5 441,5	5 663,5	+4,1
Industrie						
Industries productrices de biens	**3 671,1**	**3 601,0**	**3 964,2**	**3 823,1**	**3 904,0**	**+2,1**
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	566,0	526,2	418,4	350,2	344,4	-1,7
Exploitation minière et extraction de pétrole et de gaz	187,4	186,2	258,9	260,1	266,2	+2,3
Services publics	116,8	113,1	141,2	137,0	132,4	-3,4
Construction	742,3	727,3	1 152,7	1 389,9	1 420,0	+2,2
Fabrication	2 058,7	2 048,0	1 993,0	1 685,9	1 741,0	+3,3
Industries productrices de services	**8 784,8**	**10 196,7**	**12 888,3**	**14 330,3**	**14 583,6**	**+1,8**
Commerce de gros	420,6	456,3	626,0	687,4	665,4	-3,2
Commerce de détail	1 589,0	1 661,8	2 052,1	2 068,8	2 153,9	+4,1
Transport et entreposage	641,1	703,4	830,6	913,1	955,6	+4,7
Finance et assurances	543,0	622,0	747,7	821,2	823,8	+0,3
Services immobiliers et services de location et de location à bail	231,8	237,8	304,2	320,2	348,3	+8,8
Services professionnels, scientifiques et techniques	501,8	795,9	1 143,0	1 398,8	1 454,6	+4,0
Services aux entreprises,	271,3	448,6	701,1	767,0	756,2	-1,4

services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien[8]						
Services d'enseignement	791,3	918,0	1 172,0	1 274,8[r]	1 289,9	+1,2
Soins de santé et assistance sociale	1 168,8	1 388,3	1 849,3	2 346,7	2 389,2	+1,8
Information, culture et loisirs[9]	510,5	609,1	775,3	788,6	789,8	+0,2
Hébergement et services de restauration	719,1	880,3	1 070,2	1 218,5	1 212,2	-0,5
Autres services (sauf les administrations publiques)	626,8	683,6	733,5	781,7	786,0	+0,6
Administrations publiques	769,7	791,6	883,4	943,4	958,9	+1,6
Type d'emploi						
Emploi à temps plein[10]	10 379,8	11 191,0	13 772,5	14 660,7	14 981,0	+2,2
Emploi à temps partiel[11]	2 076,0	2 606,7	3 080,0	3 492,7	3 506,7	+0,4
Catégorie de travailleurs						
Employés	**10 737,4**	**11 425,9**	**14 238,6**	**15 393,0**	**15 653,1**	**+1,7**
Employés du secteur public	2 646,9	2 645,4	3 314,7	3 641,1[r]	3 735,0	+2,6
Employés du secteur privé	8 090,5	8 780,5	10 924,0	11 751,9	11 918,1	+1,4
Travailleurs autonomes	**1 718,5**	**2 371,8**	**2 613,8**	**2 760,3**	**2 834,6**	**+2,7**
Permanence de l'emploi						
Employés	**N.D.**	**11 425,9**	**14 238,6**	**15 393,0**	**15 653,1**	**+1,7**
Employés permanents[12]	N.D.	10 109,5	12 419,3	13 342,2	13 515,5	+1,3
Employés temporaires[13]	N.D.	1 316,4	1 819,3	2 050,9	2 137,6	+4,2
Canada	**12 455,9**	**13 797,7**	**16 852,5**	**18 153,4**	**18 487,7**	**+1,8**

Remarque: Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué. Les données annuelles pour les exercices financiers présentés dans cette annexe correspondent à la moyenne annuelle des estimations mensuelles non désaisonnalisées produites par Statistique Canada.

[r] Données révisées.

[1] Les années en revue dans la présente annexe avant l'EF1718 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 pas comprises dans les totaux officiels pour le Canada. Les données présentées dans les autres catégories (c.-à-d. les données selon le sexe, l'âge, le niveau de scolarité atteint, l'industrie, le type d'emploi, la catégorie de travailleurs et la permanence de l'emploi) excluent également 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, le groupe ou la prestation d'a.-e. référencé.

[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, tableau 14-10-0019-01 (pour les données selon le niveau de scolarité atteint), 14-10-0022-01 (pour les données selon l'industrie), 14-10-0026-01 (pour les données selon la catégorie de travailleurs), 14-10-0071-01 (pour les données selon la permanence de l'emploi), 14-10-0287-01 (pour les données propres aux provinces, selon le sexe, l'âge et le type d'emploi) et 14-10-0292-01 (pour les données propres aux territoires).

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 et la durée de la vacance du poste (en milliers)

Caractéristiques	EF1516	EF1617	EF1718	Écart (%) EF1617 à EF1718
Province ou territoire				
Terre-Neuve-et-Labrador	4,6	3,5[r]	3,5	-2,5
Île-du-Prince-Édouard	1,5	1,3	1,7	+31,9
Nouvelle-Écosse	9,9	8,4	9,9	+17,7
Nouveau-Brunswick	7,3	6,4[r]	7,7	+19,7
Québec	59,2	66,2[r]	89,2	+34,6
Ontario	156,1[r]	168,2[r]	185,4	+10,2
Manitoba	12,3	11,2	14,0	+25,6
Saskatchewan	11,9	9,0	10,1	+11,4
Alberta	56,8[r]	43,0	51,7	+20,4
Colombie-Britannique	66,1[r]	72,5[r]	89,9	+24,0
Yukon	0,6	0,6	0,7	+28,7
Territoires du Nord-Ouest	0,8	0,6	0,6	+14,7
Nunavut	0,4	0,3	0,4	+23,8
Niveau de scolarité minimal recherché				
Aucune scolarité minimale recherchée	138,7[r]	130,6[r]	162,5	+24,4
Diplôme d'études secondaires ou l'équivalent	107,1[r]	112,5[r]	133,5	+18,7
Certificat ou diplôme d'apprenti ou d'une école de métiers	32,2[r]	32,0[r]	38,1	+19,0
Certificat ou diplôme d'un collège, d'un cégep ou d'un autre établissement d'enseignement non universitaire[1]	65,1[r]	68,3[r]	77,1	+12,8
Diplôme universitaire[2]	44,2[r]	47,8[r]	53,7	+12,3
Industrie				
Industries productrices de biens	**69,7**	**71,3[r]**	**90,5**	**+26,9**
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	10,3	10,2	12,1	+18,8
Exploitation minière et extraction de pétrole et de gaz	2,2	2,7	5,4	+97,1
Services publics	1,2	1,1	1,4	+20,3
Construction	25,6	25,5	30,9	+21,5
Fabrication	30,5	31,8	40,7	+28,0
Industries productrices de services	**317,6[r]**	**319,9[r]**	**374,4**	**+17,0**
Commerce de gros	15,6[r]	15,6[r]	20,5	+31,3
Commerce de détail	60,5[r]	55,0	56,4	+2,6
Transport et entreposage	17,3[r]	18,4[r]	26,9	+46,0
Finance et assurances	17,8[r]	20,6	23,1	+12,2
Services immobiliers et services de location et de location à bail	5,1	5,5	7,4	+34,1
Services professionnels, scientifiques et techniques	24,1[r]	26,2[r]	29,6	+12,8
Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien[3]	32,2[r]	33,9[r]	37,3	+10,0
Services d'enseignement	9,5	10,2	12,6	+23,2
Soins de santé et assistance sociale	35,6[r]	39,1	47,4	+21,2
Information, culture et loisirs[4]	19,3	17,4[r]	22,6	+29,9
Hébergement et services de restauration	56,5[r]	53,3[r]	62,5	+17,2
Autres services (sauf les administrations publiques)	16,8	17,3[r]	19,8	+14,8
Administrations publiques	7,3	7,4	8,4	+12,9
Genre de travail				
Poste à temps plein[5]	262,5[r]	267,4[r]	328,4	+22,8
Poste à temps partiel[6]	124,8[r]	123,9[r]	136,5	+10,2
Type de poste				
Poste permanent[7]	288,0[r]	293,5[r]	361,0	+23,0
Poste temporaire[8]	99,3[r]	97,8[r]	103,8	+6,1
Poste saisonnier[9]	67,5[r]	67,8[r]	74,5	+9,9
Durée de la vacance du poste				
En recrutement constant	80,6	75,2[r]	95,6	+27,1

Moins de 15 jours	111,3[r]	105,8[r]	112,7	+6,5
15 à 29 jours	84,2[r]	85,3[r]	94,0	+10,1
30 à 59 jours	57,9[r]	62,7[r]	79,3	+26,4
60 à 89 jours	20,5[r]	23,3	30,0	+29,0
90 jours ou plus	32,9[r]	38,8[r]	53,2	+37,0
Canada	**387,3**	**391,3**	**464,8**	**+18,8**

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. Les données annuelles pour les exercices financiers présentés dans cette annexe correspondent à la moyenne annuelle des estimations trimestrielles non désaisonnalisées produites par Statistique Canada.

[r] Données révisées.

[1] Comprend les certificats ou les diplômes d'un établissement d'enseignement de niveau postsecondaire, notamment les certificats des écoles de formation professionnelle, 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. Les formations d'apprenti et les écoles de métier sont exclus de cette catégorie.

[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 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 temporaire est un emploi dont la date de cessation est prédéterminée ou qui se terminera dès qu'un projet déterminé aura pris fin.

[9] Un poste saisonnier est un poste temporaire 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 14-10-0326-01 (pour les données par province et territoire et par industrie) et 14-10-0328-01 (pour les données par niveau de scolarité minimal recherché, genre de travail, type de poste et durée de la vacance).

Annexe 1.5 – Taux de postes vacants selon la province ou le territoire et l'industrie (%)

Caractéristiques	EF1516	EF1617	EF1718	Écart (pts de %) EF1617 à EF1718
Province ou territoire				
Terre-Neuve-et-Labrador	2,2	1,7	1,7	0,0
Île-du-Prince-Édouard	2,4	2,1[r]	2,7	+0,5
Nouvelle-Écosse	2,5	2,2[r]	2,5	+0,4
Nouveau-Brunswick	2,5	2,2	2,6	+0,4
Québec	1,8	1,9	2,5	+0,6
Ontario	2,6	2,7[r]	3,0	+0,3
Manitoba	2,1	1,9	2,4	+0,5
Saskatchewan	2,5	1,9	2,2	+0,2
Alberta	2,8	2,2	2,6	+0,4
Colombie-Britannique	3,2	3,4	4,1	+0,7
Yukon	3,8	3,2	4,0	+0,8
Territoires du Nord-Ouest	3,4[r]	2,5	2,8	+0,3
Nunavut	3,4[r]	2,7	3,1	+0,4
Industrie				
Industries productrices de biens	**2,3**	**2,3**	**2,9**	**+0,6**
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	4,8	4,6[r]	5,4	+0,8
Exploitation minière et extraction de pétrole et de gaz	1,0	1,4	2,6	+1,2
Services publics	1,0	1,0[r]	1,1	+0,2
Construction	2,6	2,6	3,0	+0,4
Fabrication	2,0	2,1	2,6	+0,5
Industries productrices de services	**2,6**	**2,5[r]**	**2,9**	**+0,4**
Commerce de gros	2,0	2,0	2,6	+0,6
Commerce de détail	3,0	2,7	2,8	+0,1
Transport et entreposage	2,4	2,5	3,5	+1,0
Finance et assurances	2,4	2,8	3,1	+0,3
Services immobiliers et services de location et de location à bail	1,8[r]	1,9[r]	2,4	+0,6
Services professionnels, scientifiques et techniques	2,7	3,0[r]	3,2	+0,2
Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien[1]	3,5	3,7	4,0	+0,3
Services d'enseignement	0,8	0,8	1,0	+0,2
Soins de santé et assistance sociale	1,9	2,0	2,4	+0,4
Information, culture et loisirs[2]	3,1	2,7	3,4	+0,7
Hébergement et services de restauration	4,4	4,0	4,6	+0,5
Autres services (sauf les administrations publiques)	3,0	3,1	3,5	+0,4
Administrations publiques	1,5	1,5	1,7	+0,2
Canada	**2,5**	**2,5**	**2,9**	**+0,4**

Remarque: Les données annuelles pour les exercices financiers présentés dans cette annexe correspondent à la moyenne annuelle des estimations trimestrielles non désaisonnalisées produites par Statistique Canada.

[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 14-10-0326-01.

Annexe 1.6 – Chômage[1] 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 (en milliers)

Caractéristiques[2]	EF8788	EF9798	EF0708	EF1617	EF1718	Écart (%) EF1617 à EF1718
Province ou territoire						
Terre-Neuve-et-Labrador	40,6	41,0	32,8	36,6	38,3	+4,6
Île-du-Prince-Édouard	7,7	10,2	7,7	8,4	8,2	-2,4
Nouvelle-Écosse	46,4	50,3	38,7	39,6	40,7	+2,8
Nouveau-Brunswick	41,8	45,0	30,2	35,8	30,7	-14,2
Québec	327,8	399,0	294,6	302,7	263,1	-13,1
Ontario	303,4	468,6	445,1	483,5	437,2	-9,6
Manitoba	40,6	34,2	27,0	41,1	37,3	-9,2
Saskatchewan	36,9	28,3	22,4	38,7	36,9	-4,7
Alberta	118,4	87,6	73,3	206,3	182,6	-11,5
Colombie-Britannique	177,7	178,4	99,1	145,9	129,8	-11,0
Yukon	N.D.	2,3	0,9	1,2	0,7	-41,7
Territoires du Nord-Ouest	N.D.	N.D.	1,5	1,7	1,7	0,0
Nunavut	N.D.	N.D.	1,1	2,3	2,2	-4,3
Sexe						
Hommes	620,4	739,9	598,8	767,9	672,3	-12,4
Femmes	520,8	602,8	472,2	570,7	532,5	-6,7
Âge						
15 à 24 ans	367,4	391,3	327,8	364,2	311,5	-14,5
25 à 54 ans	688,5	854,3	616,0	733,2	667,1	-9,0
55 ans et plus	85,4	97,1	127,2	241,1	226,2	-6,2
Niveau de scolarité atteint						
Études secondaires partielles ou moins[3]	N.D.	458,0	297,2	255,1[r]	215,7	-15,4
Diplôme d'études secondaires[4]	N.D.	410,2	323,2	409,3	367,8	-10,1
Certificat ou diplôme d'études postsecondaires[5]	N.D.	349,6	300,0	396,4	368,1	-7,1
Grade universitaire[6]	N.D.	124,9	150,6	277,7	253,2	-8,8
Industrie[7]						
Industries productrices de biens	**315,2**	**283,3**	**249,5**	**263,6**	**217,4**	**-17,5**
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	49,4	49,8	32,3	27,7	23,6	-14,8
Exploitation minière et extraction de pétrole et de gaz	14,1	10,7[E]	11,0[E]	23,4	13,9	-40,6
Services publics[8]	3,0[F]	3,7[F]	2,5[F]	3,0[r,F]	3,3[F]	+10,0
Construction	102,9	98,1	80,7	127,2	113,5	-10,8
Fabrication	146,0	121,2	123,3	82,7	63,5	-23,2
Industries productrices de services	**555,9**	**550,1**	**498,8**	**562,8**	**502,2**	**-10,8**
Commerce de gros	22,0	23,2	21,0	27,8	22,0	-20,9
Commerce de détail	109,1	98,9	94,3	90,0	88,2	-2,0
Transport et entreposage	39,3	37,9	28,7	36,2	29,8	-17,7
Finance et assurances	16,5	13,8	12,4	18,7	18,9	+1,1
Services immobiliers et services de location et de location à bail	12,2	11,0[E]	8,8[E]	9,9[E]	7,2[E]	-27,3
Services professionnels, scientifiques et techniques	24,0	32,2	31,7	46,9	38,5	-17,9
Services aux entreprises,	37,5	50,9	59,1	63,3	52,4	-17,2

services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien[9]						
Services d'enseignement	32,5	36,5	44,1	45,5	46,2	+1,5
Soins de santé et assistance sociale	46,1	45,5	33,0	42,1	38,9	-7,6
Information, culture et loisirs[10]	34,0	42,6	39,1	44,3	44,6	+0,7
Hébergement et services de restauration	89,3	81,7	79,0	82,5	72,0	-12,7
Autres services (sauf les administrations publiques)	47,4	41,4	27,1	33,4	26,0	-22,2
Administrations publiques	45,9	34,7	20,5	22,1	17,5	-20,8
Aucune classification d'industrie[11]	**270,2**	**509,2**	**322,7**	**512,0**	**485,3**	**-5,2**
Raison du chômage						
Personnes qui ont quitté leur emploi	275,2	237,0	258,9	239,9	220,0	-8,3
Personnes qui ont perdu leur emploi	595,9	596,4	489,3	586,6	499,5	-14,8
Personnes qui n'ont pas travaillé au cours de la dernière année ou qui n'ont jamais travaillé	270,2	509,2	322,7	512,0	485,3	-5,2
Durée du chômage[12]						
1 à 4 semaines	331,8	425,3	431,1	446,9	422,7	-5,4
5 à 13 semaines	306,9	335,6	292,3	359,8	313,6	-12,8
14 à 26 semaines	218,4	213,9	149,7	214,1	186,3	-13,0
27 à 51 semaines	142,1	123,9	67,2	109,1	97,7	-10,4
52 semaines et plus	113,0	201,6	75,0	156,0	133,3	-14,6
Durée inconnue[13]	29,0	42,4	55,6	52,5	51,2	-2,5
Canada	**1 141,2**	**1 342,7**	**1 071,0**	**1 338,5**	**1 204,8**	**-10,0%**

Remarque: Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué. Les données annuelles pour les exercices financiers présentés dans cette annexe correspondent à la moyenne annuelle des estimations mensuelles non désaisonnalisées produites par Statistique Canada.

[r] Données révisées.

[E] À utiliser avec prudence.

[F] Nous avisons l'utilisateur que ces résultats ne répondent pas aux normes de qualité de Statistique Canada pour ce programme statistique. Les conclusions tirées de ces données ne sauraient être fiables et seront fort probablement erronées.

[1] Les années en revue dans la présente annexe avant l'EF1718 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 pas comprises dans les totaux officiels pour le Canada. Les données présentées dans les autres catégories (c.-à-d. les données selon le sexe, l'âge, le niveau de scolarité atteint, l'industrie, la raison du chômage et la durée du chômage) excluent également les données se rapportant aux territoires.

[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 14-10-0019-01 (pour les données selon le niveau de scolarité atteint), 14-10-0022-01 (pour les données selon l'industrie), 14-10-0056-01 (pour les données selon la durée du chômage), 14-10-0125-01 (pour les données sur la raison du chômage), 14-10-0287-01 (pour les données propres aux provinces, selon le sexe et l'âge) et 14-10-0292-01 (pour les données propres aux territoires).

Annexe 1.7 – Taux de chômage[1] selon la province ou le territoire, le sexe, l'âge, le niveau de scolarité atteint et l'industrie (%)

Caractéristiques[2]	EF8788	EF9798	EF0708	EF1617	EF1718	Écart (pts de %) EF1617 à EF1718
Province ou territoire						
Terre-Neuve-et-Labrador	17,5	17,8	13,1	13,7	14,7	+1,0
Île-du-Prince-Édouard	12,7	14,9	10,1	10,6	9,9	-0,7
Nouvelle-Écosse	11,3	11,5	8,0	8,1	8,3	+0,2
Nouveau-Brunswick	12,9	12,7	7,8	9,2	8,0	-1,2
Québec	9,7	11,1	7,1	6,8	5,9	-0,9
Ontario	5,8	8,1	6,3	6,4	5,8	-0,6
Manitoba	7,4	6,1	4,3	6,1	5,5	-0,6
Saskatchewan	7,4	5,7	4,2	6,4	6,1	-0,3
Alberta	9,0	5,6	3,5	8,4[r]	7,4	-1,0
Colombie-Britannique	11,3	8,8	4,3	5,7	5,0	-0,7
Yukon	N.D.	13,0	4,9	5,3	3,2	-2,1
Territoires du Nord-Ouest	N.D.	N.D.	6,1	7,1	7,3	+0,2
Nunavut	N.D.	N.D.	9,4	14,3	14,0	-0,3
Sexe						
Hommes	8,1	9,0	6,3	7,5	6,5	-1,0
Femmes	8,8	8,8	5,6	6,2	5,7	-0,5
Âge						
15 à 24 ans	12,5	16,2	11,2	13,0	11,2	-1,8
25 à 54 ans	7,4	7,6	5,0	5,8	5,2	-0,6
55 ans et plus	6,4	6,7	4,8	6,0	5,5	-0,5
Niveau de scolarité atteint						
Études secondaires partielles ou moins[3]	N.D.	15,4	12,0	13,8	12,1	-1,7
Diplôme d'études secondaires[4]	N.D.	9,0	6,3	8,1	7,2	-0,9
Certificat ou diplôme d'études postsecondaires[5]	N.D.	7,1	4,8	5,8	5,3	-0,4
Grade universitaire[6]	N.D.	4,6	3,7	4,9	4,3	-0,6
Industrie						
Industries productrices de biens	**8,0**	**7,3**	**6,0**	**6,5**	**5,3**	**-1,2**
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	8,0	8,6	7,2	7,3	6,4	-0,9
Exploitation minière et extraction de pétrole et de gaz	7,0	5,5	4,1	8,2	5,0	-3,2
Services publics[7]	2,5	3,1	1,8	2,2[r]	2,4	+0,2
Construction	12,3	12,0	6,6	8,4	7,4	-1,0
Fabrication	6,6	5,6	5,8	4,7	3,5	-1,2
Industries productrices de services	**6,0**	**5,1**	**3,7**	**3,8**	**3,3**	**-0,5**
Commerce de gros	5,0	4,8	3,2	3,9	3,2	-0,7
Commerce de détail	6,4	5,6	4,4	4,2	4,0	-0,2
Transport et entreposage	5,8	5,1	3,3	3,8	3,0	-0,8
Finance et assurances	3,0	2,2	1,6	2,2	2,2	0,0
Services immobiliers et services de location et de location à bail	5,0	4,4	2,8	3,0	2,0	-1,0
Services professionnels, scientifiques et techniques	4,6	3,9	2,7	3,3	2,6	-0,7
Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien[8]	12,1	10,2	7,8	7,6	6,5	-1,1
Services d'enseignement	4,0	3,9	3,8	3,6	3,7	+0,1
Soins de santé et assistance sociale	3,8	3,2	1,7	1,8	1,6	-0,2
Information, culture et loisirs[9]	6,2	6,5	4,8	5,4	5,4	0,0
Hébergement et services de restauration	11,0	8,5	6,9	6,3	5,6	-0,7
Autres services (sauf les administrations publiques)	7,0	5,7	3,6	4,1	3,2	-0,9
Administrations publiques	5,6	4,2	2,3	2,3	1,8	-0,5
Canada	**8,4**	**8,9**	**6,0**	**6,9**	**6,1**	**-0,8**

Remarque: Les données annuelles pour les exercices financiers présentés dans cette annexe correspondent à la moyenne annuelle des estimations mensuelles non désaisonnalisées produites par Statistique Canada.

[r] Données révisées.

[1] Les années en revue dans la présente annexe avant l'EF1718 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 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 14-10-0019-01 (pour les données selon le niveau de scolarité atteint), 14-10-0022-01 (pour les données selon l'industrie), 14-10-0287-01 (pour les données propres aux provinces, selon le sexe et l'âge), et 14-10-0292-01 (pour les données propres aux territoires).

Annexe 1.8 – Durée du chômage[1,2] selon la province, le sexe et l'âge (nombre de semaines)

Caractéristiques	EF0809	EF0910	EF1011	EF1112	EF1213	EF1314	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718	Écart (en semaines) EF1617 à EF1718
Province											
Terre-Neuve-et-Labrador	17,3	17,3	16,8	17,6	16,9	16,8	17,2	17,6	17,9	18,7	+0,8
Île-du-Prince-Édouard	14,0	14,7	14,4	12,5	13,7	15,9	16,2	15,6	14,0	16,1	+2,1
Nouvelle-Écosse	13,8	16,5	19,2	17,3	17,2	19,9	19,3	19,0	18,3	17,7	-0,6
Nouveau-Brunswick	15,1	14,9	18,0	17,2	16,5	19,5	19,6	18,5	19,5	18,4	-1,1
Québec	18,1	19,4	20,8	22,8	23,3	23,9	23,5	23,5	21,8	18,6	-3,2
Ontario	14,9	20,1	22,5	22,6	22,0	22,0	21,6	20,0	20,2	18,6	-1,6
Manitoba	11,3	12,7	14,9	15,0	16,3	17,2	16,2	17,0	18,1[r]	15,9	-2,2
Saskatchewan	9,7	12,1	15,8	15,5	15,2	14,3	13,3	13,2	17,8	18,7	+0,9
Alberta	8,5	14,9	17,9	15,8	13,1	14,3	14,1	15,5	21,9	22,7	+0,8
Colombie-Britannique	12,2	16,7	18,7	21,7	19,4	20,7	19,8	18,9	18,4	18,3	-0,1
Sexe											
Hommes	15,9	19,3	21,6	22,7	21,2	21,9	21,5	20,8	21,6	20,0	-1,6
Femmes	13,6	17,0[r]	19,0[r]	19,2	19,9	20,3	19,5	18,5	18,5	17,9	-0,6
Âge											
15 à 24 ans	7,9	10,4	11,0	11,3	11,4	12,1	12,1	11,2	11,4	10,8	-0,6
25 à 54 ans	16,9	20,0	22,7	22,9	23,2	23,1	22,6	21,5	21,5	19,8	-1,7
55 ans et plus	23,1	29,6	30,6	34,2	29,9	31,0	29,9	28,8	30,3	28,3	-2,0
Canada	**14,9**	**18,4**	**20,4[r]**	**21,1**	**20,6**	**21,1**	**20,7[r]**	**19,8**	**20,3**	**19,1**	**-1,2**

Remarque: Les données annuelles pour les exercices financiers présentés dans cette annexe correspondent à la moyenne annuelle des estimations mensuelles non désaisonnalisées produites par Statistique Canada.

[r] Données révisées.

[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] Le nombre moyen de semaines de chômage est calculé sans limite supérieure pour la durée du chômage.

Source: Statistique Canada, Enquête sur la population active, tableau 14-10-0056-01.

ANNEXE 2

Tableaux des données sur les prestations d'assurance-emploi

Annexe 2.1 Prestations d'assurance-emploi – Concepts et définitions 387
Annexe 2.2 L'assurance emploi - Tableau du montant maximal des semaines de prestations 391
Annexe 2.3 Prestations d'assurance-emploi 392
Annexe 2.4 Prestations d'assurance-emploi (selon la région économique de l'assurance-emploi) 395
Annexe 2.5 Prestations régulières 401
Annexe 2.6 Prestations régulières (selon l'industrie) 405
Annexe 2.7 Prestations régulières (selon le Taux de chômage régional et les heures d'emploi assurable de l'emploi précédent) 409
Annexe 2.8 Prestations régulières (selon la région économique de l'assurance-emploi) 413
Annexe 2.9 Prestataires réguliers saisonniers 421
Annexe 2.10 Prestations pour pêcheurs 425
Annexe 2.11 Prestations spéciales 429
Annexe 2.12 Prestations spéciales (selon la région économique de l'assurance-emploi) 432
Annexe 2.13 Les entreprises et les prestations régulières et spéciales de l'assurance-emploi (par industrie) 438
Annexe 2.14 Prestations de maternité 439
Annexe 2.15 Prestations parentales (biologiques et adoptifs) 443
Annexe 2.16 Prestations de maladie 447
Annexe 2.17 Prestations de maladie (selon l'industrie) 451
Annexe 2.18 Prestations de compassion 454
Annexe 2.19 Prestations de l'assurance-emploi pour proches aidants d'adultes 458
Annexe 2.20 Prestations de l'assurance-emploi pour proches aidants d'enfants 459
Annexe 2.21 Prestations pour travail partagé 463
Annexe 2.22 Prestations pour travail partagé (selon l'industrie) 467
Annexe 2.23 Supplément familial 471

Annexe 2.24 Travail pendant une période de prestations 476
Annexe 2.25 Demandes de prestations pures et combinées étant complétées, par type de prestations 480
Annexe 2.26 Remboursement des prestations d'assurance-emploi 481
Annexe 2.27 Cotisants au régime d'assurance-emploi 483
Annexe 2.28 Ratios prestations-cotisations 487
Annexe 2.29 Taux de chômage utilisé pour les fins du régime d'assurance-emploi (selon la région économique de l'assurance-emploi) 489
Annexe 2.30 Assurance-emploi carte des régions économiques – EF1718 492

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 2016 (soit pendant l'EF1617) et dont les prestations versées à un prestataire d'assurance-emploi ont débuté en décembre 2016 (soit pendant l'EF1617) et se sont terminées en juin 2017 (soit pendant l'EF1718) est comprise dans les statistiques de l'EF1617, mais n'est pas prise en compte dans les statistiques de l'EF1718. 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.

(suite à la page suivante)

Concept	Définition
Durée effective moyenne (suite)	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). La durée effective moyenne pour les demandes de prestations de l'assurance-emploi pour pêcheurs, pour le travail partagé et pour les proches aidants d'enfants 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 *Loi sur l'assurance-emploi*, et de l'article 8 du Règlement sur l'assurance-emploi (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 2.2.8 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.

(suite à la page suivante)

Concept	Définition
Montants versés (suite)	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 établies. Ainsi, les montants versés en prestations à un prestataire d'assurance-emploi qui, par exemple, a fait établir une demande de prestations en novembre 2016 (soit pendant l'EF1617) et dont les versements ont débuté en décembre 2016 (soit pendant l'EF1617) et se sont terminés en juin 2017 (soit pendant l'EF1718) sont compris dans les statistiques de l'EF1617 et celles de l'EF1718. Si ce prestataire a reçu 200 $ par semaine pendant 17 semaines entre décembre 2016 et mars 2017, et 200 $ par semaine pendant 12 semaines entre avril et juin 2017, alors un montant de 3 400 $ sera attribué à l'EF1617 et un montant de 2 400 $ sera attribué à l'EF1718.
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 Semaines supplémentaires de prestations régulières d'assurance-emploi pour les travailleurs des régions touchées par la baisse des prix des produits de base, 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 *Loi no 1 d'exécution du budget de 2016* et qui étaient toujours ouvertes au moment où le projet de loi a été implanté le 3 juillet 2016.

(suite à la page suivante)

Concept	Définition
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.
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, pour pêcheurs, de maternité, parentales, de maladie, de compassion, pour proches aidants d'adultes, pour proches aidants d'enfants, 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 2.5 et 2.14 qui rapportent des données séparément sur les deux types prestations – dans cet exemple, chacune des deux annexes ajouteraient 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 2.3 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	0	0	0	0	0	0	0	0	26	28	30	32
455-489	0	0	0	0	0	0	0	24	26	28	30	32
490-524	0	0	0	0	0	0	23	25	27	29	31	33
525-559	0	0	0	0	0	21	23	25	27	29	31	33
560-594	0	0	0	0	20	22	24	26	28	30	32	34
595-629	0	0	0	18	20	22	24	26	28	30	32	34
630-664	0	0	17	19	21	23	25	27	29	31	33	35
665-699	0	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
980-1 014	18	20	22	24	26	28	30	32	34	36	38	40
1 015-1 049	18	20	22	24	26	28	30	32	34	36	38	40
1 050-1 084	19	21	23	25	27	29	31	33	35	37	39	41
1 085-1 119	19	21	23	25	27	29	31	33	35	37	39	41
1 120-1 154	20	22	24	26	28	30	32	34	36	38	40	42
1 155-1 189	20	22	24	26	28	30	32	34	36	38	40	42
1 190-1 224	21	23	25	27	29	31	33	35	37	39	41	43
1 225-1 259	21	23	25	27	29	31	33	35	37	39	41	43
1 260-1 294	22	24	26	28	30	32	34	36	38	40	42	44
1 295-1 329	22	24	26	28	30	32	34	36	38	40	42	44
1 330-1 364	23	25	27	29	31	33	35	37	39	41	43	45
1 365-1 399	23	25	27	29	31	33	35	37	39	41	43	45
1 400-1 434	24	26	28	30	32	34	36	38	40	42	44	45
1 435-1 469	25	27	29	31	33	35	37	39	41	43	45	45
1 470-1 504	26	28	30	32	34	36	38	40	42	44	45	45
1 505-1 539	27	29	31	33	35	37	39	41	43	45	45	45
1 540-1 574	28	30	32	34	36	38	40	42	44	45	45	45
1 575-1 609	29	31	33	35	37	39	41	43	45	45	45	45
1 610-1 644	30	32	34	36	38	40	42	44	45	45	45	45
1 645-1 679	31	33	35	37	39	41	43	45	45	45	45	45
1 680-1 714	32	34	36	38	40	42	44	45	45	45	45	45
1 715-1 749	33	35	37	39	41	43	45	45	45	45	45	45
1 750-1 784	34	36	38	40	42	44	45	45	45	45	45	45
1 785-1 819	35	37	39	41	43	45	45	45	45	45	45	45
1 820+	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-emploi: Nouvelles demandes établies[1]

Province ou territoire	EF1314	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718	Écart (%) EF1617 à EF1718
Terre-Neuve et Labrador	82 040	81 230	85 910	74 000	81 090	+9,6
Île-du-Prince-Édouard	21 330	21 950	22 140	22 540	22 720	+0,8
Nouvelle-Écosse	78 610	79 550	82 410	82 710	85 300	+3,1
Nouveau-Brunswick	85 620	85 020	88 670	88 910	91 130	+2,5
Québec	492 840	491 160	496 680	483 700	482 990	-0,1
Ontario	572 990	561 200	569 620	552 030	562 570	+1,9
Manitoba	56 620	57 000	64 660	59 250	61 440	+3,7
Saskatchewan	44 400	47 840	57 110	49 850	51 250	+2,8
Alberta	146 070	169 840	235 470	201 610	170 270	-15,5
Colombie-Britannique	205 300	208 320	216 790	197 770	200 820	+1.5
Yukon	2 560	2 450	2 410	2 300	2 200	-4.3
Territoires du Nord-Ouest	2 310	2 250	2 320	2 380	2 420	+1.7
Nunavut	1 260	990	1 230	1 290	1 340	+3.9
Sexe						
Hommes	976 920	994 200	1 075 810	984 150	974 660	-1,0
Femmes	815 030	814 600	849 610	834 190	840 880	+0,8
Âge						
24 ans et moins	182 350	181 910	194 270	178 010	172 810	-2,9
25 à 44 ans	860 520	871 570	933 430	883 950	876 270	-0,9
45 à 54 ans	399 020	391 140	402 020	370 360	363 410	-1,9
55 ans et plus	350 060	364 180	395 700	386 020	403 050	+4,4
Catégorie de prestataires[2]						
Travailleurs de longue date	461 460	412 320	600 900	543 960	525 560	-3,4
Prestataires occasionnels	991 310	1 063 380	988 250	960 300	970 360	+1,0
Prestataires fréquents	339 180	333 100	336 270	314 080	319 620	+1,8
Canada	**1 791 950**	**1 808 800**	**1 925 420**	**1 818 340**	**1 815 540**	**-0,2**

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 maladies 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-emploi: Taux de prestations hebdomadaires moyen[1,2] (en dollars)

Province ou territoire	EF1314	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718	Écart (%) EF1617 à EF1718
Terre-Neuve et Labrador	422	435	448	445	456	+2,5
Île-du-Prince-Édouard	403	416	428	432	436	+1,0
Nouvelle-Écosse	404	419	425	426	431	+1,0
Nouveau-Brunswick	402	412	424	426	431	+1,3
Québec	409	420	428	433	443	+2,2
Ontario	419	431	441	451	458	+1,7
Manitoba	408	422	435	440	444	+0,9
Saskatchewan	432	452	466	465	467	+0,5
Alberta	453	472	486	485	487	+0,4
Colombie-Britannique	416	429	442	447	454	+1,7
Yukon	472	474	490	498	502	+0,9
Territoires du Nord-Ouest	489	495	505	510	519	+1,9
Nunavut	464	469	472	485	501	+3,2
Sexe						
Hommes	443	457	469	473	480	+1,5
Femmes	387	398	409	416	422	+1,5
Âge						
24 ans et moins	380	394	407	400	403	+0,8
25 à 44 ans	429	442	455	460	467	+1,4
45 à 54 ans	420	434	446	452	460	+1,7
55 ans et plus	405	417	428	433	440	+1,6
Catégorie de prestataires[3]						
Travailleurs de longue date	453	468	477	485	490	+1,0
Prestataires occasionnels	397	414	419	422	429	+1,7
Prestataires fréquents	428	439	449	457	467	+2,2
Canada	**417**	**431**	**443**	**447**	**453**	**+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. a été versé.

[1] Excluent les prestations pour parents d'enfants gravement maladies 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-emploi: Montants versés[1] (en millions de dollars)

Province ou territoire	EF1314	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718	Écart (%) EF1617 à EF1718
Terre-Neuve et Labrador	837.8	862.8	958.6	1 040.2	1 185.2	+13,9
Île-du-Prince-Édouard	200.0	211.4	228.1	230.7	248.1	+7,5
Nouvelle-Écosse	738.7	748.1	833.0	841.3	892.2	+6,0
Nouveau-Brunswick	828.0	824.0	904.0	919.0	954.0	+3,8
Québec	3 374.2	3 507.1	3 649.7	3 430.7	3 558.2	+3,7
Ontario	5 241.9	5 270.5	5 478.3	5 443.2	5 657.7	+3,9
Manitoba	482.8	498.2	573.4	587.3	631.3	+7,5
Saskatchewan	413.9	437.4	572.7	671.5	700.9	+4,4
Alberta	1 383.6	1 507.0	2 362.3	3 158.3	2 655.3	-15,9
Colombie-Britannique	1 798.0	1 862.8	2 031.1	2 064.2	2 089.5	+1,2
Yukon	29.5	30.4	25.9	27.3	27.8	+1,6
Territoires du Nord-Ouest	31.4	29.3	28.8	29.9	30.9	+3,2
Nunavut	18.1	15.1	16.2	17.6	23.6	+33,9
Sexe						
Hommes	7 872.5	8 088.4	9 411.7	9 868.8	9 678.0	-1,9
Femmes	7 505.4	7 715.7	8 250.3	8 592.2	8 976.6	+4,5
Âge						
24 ans et moins	1 319.7	1 316.1	1 523.7	1 522.2	1 443.0	-5,2
25 à 44 ans	8 281.6	8 525.3	9 497.1	9 869.4	9 908.0	+0,4
45 à 54 ans	3 050.6	3 069.2	3 341.4	3 450.0	3 431.5	-0,5
55 ans et plus	2 726.1	2 893.5	3 299.8	3 619.4	3 872.1	+7,0
Catégorie de prestataires[2]						
Travailleurs de longue date	4 424.0	3 919.7	5 516.7	6 220.4	5 890.2	-5,3
Prestataires occasionnels	7 860.5	8 774.0	8 877.8	9 048.8	9 288.2	+2,6
Prestataires fréquents	3 093.3	3 110.4	3 267.6	3 191.8	3 476.3	+8,9
Canada	**15 377.9**	**15 804.1**	**17 662.0**	**18 461.0**	**18 654.7**	**+1,0**

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 l'a.-e. a été versé.

[1] Excluent les prestations pour parents d'enfants gravement maladies 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

Selon la région économique de l'a.-e.	EF1314	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718	Écart (%) EF1617 à EF1718
Terre-Neuve et Labrador						
St. John's	13 990	14 810	16 190	16 210	16 620	+2,5
Terre-Neuve et Labrador	68 050	66 420	69 720	57 790	64 470	+11,6
Île-du-Prince-Édouard						
Île-du-Prince-Édouard[2]	21 330	9 530	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Charlottetown[2]	s.o.	2 960	5 470	5 860	5 570	-4,9
Île-du-Prince-Édouard (excluant Charlottetown)[2]	s.o.	9 460	16 670	16 680	17 150	+2,8
Nouvelle-Écosse						
Est de la Nouvelle-Écosse	27 010	27 660	28 370	28 580	30 060	+5,2
Ouest de la Nouvelle-Écosse	34 090	33 860	35 120	34 740	35 660	+2,6
Halifax	17 510	18 030	18 920	19 390	19 580	+1,0
Nouveau-Brunswick						
Fredericton-Moncton-Saint-John	26 370	26 280	28 070	27 670	28 250	+2,1
Madawaska-Charlotte	14 520	14 250	14 270	13 880	14 380	+3,6
Restigouche-Albert	44 730	44 490	46 330	47 360	48 500	+2,4
Québec						
Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine	27 240	26 520	27 320	27 780	27 900	+0,4
Québec	39 040	40 290	40 400	38 730	40 490	+4,5
Trois-Rivières	10 700	9 900	10 060	9 550	9 650	+1,0
Centre-sud du Québec	10 590	9 760	9 190	9 950	8 780	-11,8
Sherbrooke	9 690	10 850	10 060	9 870	10 150	+2,8
Montérégie	31 260	30 970	33 220	32 400	31 710	-2,1
Montréal	176 260	176 270	179 760	174 100	174 490	+0,2
Centre du Québec	87 370	87 010	87 800	86 170	86 950	+0,9
Nord-ouest du Québec	22 690	23 260	22 520	21 010	21 210	+1,0
Bas-Saint-Laurent-Côte-Nord	52 600	49 550	50 290	49 020	47 100	-3,9
Hull	12 860	13 420	13 320	12 980	12 630	-2,7
Chicoutimi-Jonquière	12 540	13 360	12 740	12 140	11 930	-1,7
Ontario						
Ottawa	33 380	33 180	34 370	33 210	32 610	-1,8
Est de l'Ontario	26 590	26 590	27 780	26 630	26 410	-0,8
Kingston	5 790	5 730	5 110	5 520	5 140	-6,9
Centre de l'Ontario	60 790	58 200	61 340	60 350	59 150	-2,0
Oshawa	17 820	17 890	17 760	17 770	18 760	+5,6
Toronto	213 260	207 290	211 410	205 510	204 230	-0,6
Hamilton	29 520	29 230	29 400	29 650	29 240	-1,4
St. Catharines	22 220	19 580	20 760	20 330	20 380	+0,2
London	20 550	19 400	18 920	19 270	20 780	+7,8
Niagara	17 410	17 520	18 080	17 240	17 280	+0,2
Windsor	14 420	19 480	13 630	12 200	19 440	+59,3
Kitchener	22 420	20 450	20 340	20 980	21 820	+4,0
Huron	17 680	17 570	17 710	20 100	19 450	-3,2
Centre-sud de l'Ontario	19 740	18 560	19 210	19 310	21 680	+12,3
Sudbury	8 150	7 870	8 760	7 290	7 430	+1,9
Thunder Bay	6 440	6 510	6 540	6 000	6 370	+6,2
Nord de l'Ontario	36 810	36 150	38 500	30 670	32 400	+5,6

(suite à la page suivante)

Annexe 2.4.1 (suite)

Selon la région économique de l'a.-e.	EF1314	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718	Écart (%) EF1617 à EF1718
Manitoba						
Winnipeg	31 920	31 990	36 060	32 910	34 580	+5,1
Sud du Manitoba	15 060	15 120	18 200	17 150	17 180	+0,2
Nord du Manitoba	9 640	9 890	10 400	9 190	9 680	+5,3
Saskatchewan						
Regina	7 800	8 510	9 830	10 260	10 470	+2,0
Saskatoon	11 360	12 220	14 780	13 940	13 430	-3,7
Sud de la Saskatchewan	11 660	13 080	15 310	12 210	12 750	+4,4
Nord de la Saskatchewan	13 580	14 030	17 190	13 440	14 600	+8,6
Alberta						
Calgary	46 710	54 040	74 310	63 390	55 710	-12,1
Edmonton	50 510	57 710	81 150	67 740	61 260	-9,6
Nord de l'Alberta	12 180	14 890	20 620	22 770	13 900	-39,0
Sud de l'Alberta	36 670	43 200	59 390	47 710	39 400	-17,4
Colombie-Britannique						
Sud intérieur de la Colombie-Britannique	38 040	38 600	43 030	36 590	36 700	+0,3
Abbotsford	11 120	10 690	10 790	11 090	10 750	-3,1
Vancouver	91 040	90 310	90 370	84 900	87 510	+3,1
Victoria	12 560	12 660	12 990	12 090	12 870	+6,5
Sud côtier de la Colombie-Britannique	30 310	30 380	32 410	31 280	30 000	-4,1
Nord de la Colombie-Britannique	22 230	25 680	27 200	21 820	22 990	+5,4
Territoires						
Yukon[2]	2 560	1 120	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Whitehorse[2]	s.o.	740	1 560	1 420	1 340	-5,6
Yukon (excluant Whitehorse)[2]	s.o.	590	850	880	860	-2,3
Territoires du Nord-Ouest[2]	2 310	1 330	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Yellowknife[2]	s.o.	310	810	870	840	-3,4
Territoires du Nord-Ouest (excluant Yellowknife)[2]	s.o.	610	1 510	1 510	1 580	+4,6
Nunavut[2]	1 260	510	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Iqualuit[2]	s.o.	100	300	230	320	+39,1
Nunavut (excluant Iqaluit)[2]	s.o.	380	930	1 060	1 020	-3,8
Canada	**1 791 950**	**1 808 800**	**1 925 420**	**1 818 340**	**1 815 540**	**-0,2**

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 maladies 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)

Selon la région économique de l'a.-e.	EF1314	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718	Écart (%) EF1617 à EF1718
Terre-Neuve et Labrador						
St. John's	430	441	456	464	463	-0,3
Terre-Neuve et Labrador	421	434	447	440	454	+3,3
Île-du-Prince-Édouard						
Île-du-Prince-Édouard[3]	403	409	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Charlottetown[3]	s.o.	402	413	406	405	-0,2
Île-du-Prince-Édouard (excluant Charlottetown)[3]	s.o.	428	433	441	446	+1,3
Nouvelle-Écosse						
Est de la Nouvelle-Écosse	419	435	439	440	446	+1,3
Ouest de la Nouvelle-Écosse	392	407	413	416	418	+0,6
Halifax	405	415	426	425	431	+1,4
Nouveau-Brunswick						
Fredericton-Moncton-Saint-John	392	403	414	416	424	+1,9
Madawaska-Charlotte	391	398	411	411	420	+2,2
Restigouche-Albert	413	421	434	436	439	+0,6
Québec						
Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine	421	432	437	443	451	+1,8
Québec	417	427	435	441	454	+3,1
Trois-Rivières	400	409	415	419	436	+3,8
Centre-sud du Québec	406	419	429	437	443	+1,4
Sherbrooke	403	412	418	430	435	+1,0
Montérégie	403	415	424	432	439	+1,7
Montréal	407	419	427	433	442	+2,2
Centre du Québec	401	412	420	426	436	+2,5
Nord-ouest du Québec	417	428	433	438	446	+1,7
Bas-Saint-Laurent-Côte-Nord	417	425	433	435	445	+2,4
Hull	422	431	439	452	458	+1,3
Chicoutimi-Jonquière	408	422	423	427	437	+2,1
Ontario						
Ottawa	435	448	455	465	468	+1,0
Est de l'Ontario	409	424	431	441	440	-0,1
Kingston	409	425	421	437	441	+1,1
Centre de l'Ontario	407	419	432	444	448	+0,9
Oshawa	429	449	452	466	475	+2,1
Toronto	422	433	445	455	464	+2,1
Hamilton	425	433	444	455	464	+2,1
St. Catharines	399	409	413	428	434	+1,4
London	414	426	427	439	450	+2,6
Niagara	411	425	438	444	455	+2,7
Windsor	404	448	437	433	467	+8,1
Kitchener	427	438	444	458	459	+0,4
Huron	414	421	435	441	449	+1,9
Centre-sud de l'Ontario	418	429	440	455	461	+1,2
Sudbury	426	434	453	453	455	+0,7
Thunder Bay	438	439	459	467	474	+1,6
Nord de l'Ontario	424	432	445	442	451	+2,1

(suite à la page suivante)

Annexe 2.4.2 (suite)

Selon la région économique de l'a.-e.	EF1314	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718	Écart (%) EF1617 à EF1718
Manitoba						
Winnipeg	411	425	436	448	447	0,0
Sud du Manitoba	401	416	434	432	441	+2,1
Nord du Manitoba	410	417	435	428	438	+2,6
Saskatchewan						
Regina	448	457	466	480	476	-0,7
Saskatoon	434	459	466	469	471	+0,5
Sud de la Saskatchewan	421	444	464	459	468	+1,8
Nord de la Saskatchewan	429	450	467	455	457	+0,7
Alberta						
Calgary	456	473	485	484	485	+0,4
Edmonton	458	474	489	492	495	+0,9
Nord de l'Alberta	462	484	494	498	494	-0,5
Sud de l'Alberta	440	465	479	472	475	+0,7
Colombie-Britannique						
Sud intérieur de la Colombie-Britannique	422	434	450	443	455	+2,9
Abbotsford	366	383	391	407	409	+0,6
Vancouver	413	424	435	451	456	+1,2
Victoria	426	436	450	453	463	+2,2
Sud côtier de la Colombie-Britannique	419	433	444	443	451	+1,9
Nord de la Colombie-Britannique	438	454	467	459	467	+1,8
Territoires						
Yukon[3]	472	471	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Whitehorse[3]	s.o.	478	485	504	503	-0,1
Yukon (excluant Whitehorse)[3]	s.o.	474	498	487	501	+2,7
Territoires du Nord-Ouest[3]	489	488	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Yellowknife[3]	s.o.	499	505	511	523	+2,4
Territoires du Nord-Ouest (excluant Yellowknife)[3]	s.o.	507	506	509	517	+1,6
Nunavut[3]	464	464	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Iqualuit[3]	s.o.	497	499	524	517	-1,4
Nunavut (excluant Iqaluit)[3]	s.o.	470	463	477	496	+5,3
Canada	**417**	**431**	**443**	**447**	**453**	**+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. a été versé.

[1] Excluent les prestations pour parents d'enfants gravement maladies 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] (en millions de dollars)

Selon la région économique de l'a.-e.	EF1314	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718	Écart (%) EF1617 à EF1718
Terre-Neuve et Labrador						
St. John's	120,1	130,5	146,2	167,4	191,6	+14,4
Terre-Neuve et Labrador	717,7	732,4	812,4	872,7	993,6	+13,8
Île-du-Prince-Édouard						
Île-du-Prince-Édouard[2]	200,0	153,1	13,1	s.o.	s.o.	s.o.
Charlottetown[2]	s.o.	11,1	46,9	52,3	50,1	-4,3
Île-du-Prince-Édouard (excluant Charlottetown)[2]	s.o.	47,1	168,1	178,4	198,0	+11,0
Nouvelle-Écosse						
Est de la Nouvelle-Écosse	286,6	286,4	328,9	335,5	362,0	+7,9
Ouest de la Nouvelle-Écosse	300,1	298,5	321,4	322,3	337,6	+4,8
Halifax	151,9	163,1	182,6	183,5	192,5	+4,9
Nouveau-Brunswick						
Fredericton-Moncton-Saint-John	222,1	225,5	257,6	263,4	259,3	-1,5
Madawaska-Charlotte	132,3	120,5	125,2	117,1	124,6	+6,4
Restigouche-Albert	473,7	478,0	521,2	538,5	570,1	+5,9
Québec						
Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine	271,7	273,8	291,4	290,4	322,5	+11,1
Québec	221,6	240,7	259,0	237,7	254,8	+7,2
Trois-Rivières	69,3	65,3	66,6	58,2	63,4	+9,0
Centre-sud du Québec	53,1	57,6	57,0	53,5	51,9	-2,9
Sherbrooke	54,2	67,2	66,7	61,9	62,1	+0,2
Montérégie	188,1	195,7	218,8	207,6	210,1	+1,2
Montréal	1 211,3	1 289,1	1 331,2	1 273,9	1 288,5	+1,1
Centre du Québec	566,1	569,7	585,3	533,1	596,1	+11,8
Nord-ouest du Québec	178,1	176,4	180,1	164,2	163,6	-0,3
Bas-Saint-Laurent-Côte-Nord	398,0	390,9	397,4	372,8	370,3	-0,7
Hull	80,0	89,7	95,1	91,9	91,4	-0,5
Chicoutimi-Jonquière	82,7	91,0	101,0	85,6	83,6	-2,4
Ontario						
Ottawa	322,4	333,4	352,9	341,9	344,7	+0,8
Est de l'Ontario	207,6	217,3	238,4	229,5	231,2	+0,7
Kingston	48,4	51,4	46,0	48,1	47,7	-0,9
Centre de l'Ontario	485,5	487,6	503,2	505,7	541,4	+7,1
Oshawa	159,0	162,7	167,4	167,5	181,8	+8,5
Toronto	2 149,4	2 161,6	2 224,3	2 178,7	2 244,7	+3,0
Hamilton	251,7	258,6	275,6	275,9	289,9	+5,1
St. Catharines	171,9	164,1	163,1	168,8	174,3	+3,2
London	182,2	179,3	174,5	169,7	193,3	+13,9
Niagara	158,4	142,2	166,7	154,9	159,5	+3,0
Windsor	133,7	129,6	147,5	108,2	125,7	+16,2
Kitchener	197,0	202,2	194,7	199,1	210,4	+5,6
Huron	133,9	142,4	148,1	162,2	166,0	+2,4
Centre-sud de l'Ontario	169,8	165,2	169,4	177,3	189,2	+6,7
Sudbury	68,5	69,2	75,4	94,2	84,0	-10,8
Thunder Bay	48,5	54,5	55,9	55,3	57,3	+3,6
Nord de l'Ontario	354,1	349,1	375,2	406,2	416,7	+2,6

(suite à la page suivante)

Annexe 2.4.3 (suite)

Selon la région économique de l'a.-e.	EF1314	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718	Écart (%) EF1617 à EF1718
Manitoba						
Winnipeg	271,3	272,4	321,0	312,1	332,4	+6,5
Sud du Manitoba	112,5	122,1	143,0	152,5	155,0	+1,6
Nord du Manitoba	99,0	103,6	109,3	122,6	144,0	+17,4
Saskatchewan						
Regina	71,1	76,8	93,7	106,6	118,0	+10,6
Saskatoon	99,8	111,3	144,1	177,0	187,0	+5,6
Sud de la Saskatchewan	99,0	106,2	142,8	169,9	170,9	+0,6
Nord de la Saskatchewan	144,0	143,0	192,2	217,9	225,0	+3,3
Alberta						
Calgary	474,1	510,1	786,2	1 057,4	917,0	-13,3
Edmonton	466,9	515,4	781,3	1 037,9	922,1	-11,2
Nord de l'Alberta	122,6	139,3	225,5	323,4	236,9	-26,8
Sud de l'Alberta	320,0	342,3	569,3	739,5	579,3	-21,7
Colombie-Britannique						
Sud intérieur de la Colombie-Britannique	302,7	321,9	386,2	439,6	433,6	-1,4
Abbotsford	86,9	86,7	88,6	93,0	93,3	+0,4
Vancouver	834,7	852,0	866,0	830,6	867,7	+4,5
Victoria	113,4	115,5	124,0	119,8	119,5	-0,2
Sud côtier de la Colombie-Britannique	250,2	258,9	297,7	279,6	281,9	+0,8
Nord de la Colombie-Britannique	210,0	227,9	268,6	301,6	293,4	-2,7
Territoires						
Yukon[2]	29,5[r]	24,0[r]	2,7[r]	s.o.[r]	s.o.	s.o.
Whitehorse[2]	s.o.	3,2	14,3[r]	18,4[r]	19,0	+3,1
Yukon (excluant Whitehorse)[2]	s.o.[r]	3,2[r]	9,0[r]	8,9[r]	8,8	-1,5
Territoires du Nord-Ouest[2]	31,4[r]	24,8[r]	3,6[r]	s.o.[r]	s.o.	s.o.
Yellowknife[2]	s.o.	1,2[r]	7,7[r]	10,1[r]	9,3	-7,3
Territoires du Nord-Ouest (excluant Yellowknife)[2]	s.o.	3,3	17,5	19,8	21,5	+8,5
Nunavut[2]	18,1	12,8	1,3	s.o.	s.o.	s.o.
Iqualuit[2]	s.o.	0,6	2,7	3,0	4,1	+36,4
Nunavut (excluant Iqaluit)[2]	s.o.	1,7	12,1	14,6	19,5	+33,4
Canada	**15 377,9**	**15 804,1**	**17 662,0**	**18 461,0**	**18 654,7**	**+1,0**

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 l'a.-e. a été versé.

[1] Excluent les prestations pour parents d'enfants gravement maladies 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. Des montants ont été enregistrés durant l'EF1516 dans les quatre anciennes régions économiques de l'a.-e. malgré les modifications apportées aux limites des régions économiques de l'a.-e. Ceci est attribuable au fait que certaines demandes de prestations qui ont été établies juste avant les modifications ont continué à recevoir des prestations au cours de l'EF1516.

[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 2.5.1 – Prestations régulières: Nouvelles demandes établies

Province ou territoire	EF1314	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718	Écart (%) EF1617 à EF1718
Terre-Neuve et Labrador	63 290	63 410	67 880	55 590	62 170	+11,8
Île-du-Prince-Édouard	16 040	16 560	16 790	16 910	16 430	-2,8
Nouvelle-Écosse	59 530	60 730	62 020	62 610	63 880	+2,0
Nouveau-Brunswick	69 450	68 930	72 030	70 120	70 610	+0,7
Québec	424 230	423 840	422 200	405 460	399 080	-1,6
Ontario	401 030	391 380	390 830	366 810	373 130	+1,7
Manitoba	35 640	37 280	41 810	39 310	40 230	+2,3
Saskatchewan	27 390	31 500	39 580	34 090	35 190	+3,2
Alberta	84 000	105 780	167 800	141 140	112 400	-20,4
Colombie-Britannique	140 810	139 040	146 080	124 830	122 410	-1,9
Yukon	2 020	1 880	1 840	1 750	1 610	-8,0
Territoires du Nord-Ouest	1 530	1 680	1 550	1 740	1 760	+1,1
Nunavut	850	600	680	770	810	+5,2
Sexe						
Hommes	808 040	826 410	896 610	806 660	788 880	-2,2
Femmes	517 770	516 200	534 480	514 470	510 830	-0,7
Âge						
24 ans et moins	129 400	129 700	140 640	126 880	118 750	-6,4
25 à 44 ans	580 650	592 390	639 540	588 420	571 930	-2,8
45 à 54 ans	330 230	323 840	329 800	298 500	289 420	-3,0
55 ans et plus	285 530	296 680	321 110	307 330	319 610	+4,0
Catégorie de prestataires[1]						
Travailleurs de longue date	285 000	261 760	380 460	329 290	310 270	-5,8
Prestataires occasionnels	731 030	776 150	742 840	706 150	699 370	-1,0
Prestataires fréquents	309 780	304 700	307 790	285 690	290 070	+1,5
Canada	**1 325 810**	**1 342 610**	**1 431 090**	**1 321 130**	**1 299 710**	**-1,6**

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 reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'a.-e.

Annexe 2.5.2 – Prestations régulières: Durée effective moyenne (nombre de semaines)

Province ou territoire	EF1314	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718[p]	Écart (%) EF1617 à EF1718
Terre-Neuve et Labrador	26,2	25,8	26,0	31,8[r]	32,4	+1,8
Île-du-Prince-Édouard	23,5	22,8	23,3	23,3[r]	22,9	-1,5
Nouvelle-Écosse	23,9	23,1	23,7	23,3[r]	22,5	-3,2
Nouveau-Brunswick	23,7	23,8	24,0	23,6[r]	22,3	-5,6
Québec	18,5	18,7	18,6	18,2[r]	16,7	-8,4
Ontario	19,7	19,0	18,3	18,9[r]	17,4	-7,5
Manitoba	17,8	17,2	17,9	19,3[r]	19,1	-1,2
Saskatchewan	18,3	18,2	18,3	24,8[r]	25,9	+4,2
Alberta	15,9	16,4	17,4	24,5	28,4	+15,8
Colombie-Britannique	19,0	18,5	18,4	20,3[r]	19,7	-2,8
Yukon	23,2	24,2	21,6	21,0[r]	21,4	+2,0
Territoires du Nord-Ouest	26,2	24,2	26,6	21,6[r]	22,3	+3,3
Nunavut	27,2	31,4	27,0	31,2[r]	32,6	+4,6
Sexe						
Hommes	19,7	19,6	19,6	20,9[r]	20,3	-3,0
Femmes	19,7	19,2	18,9	20,3[r]	19,7	-2,6
Âge						
24 ans et moins	17,8	17,6	17,6	18,7[r]	17,5	-6,3
25 à 44 ans	18,9	18,6	18,5	19,6[r]	19,1	-2,9
45 à 54 ans	20,2	19,9	19,8	21,4[r]	20,8	-2,9
55 ans et plus	21,5	21,3	21,1	22,9[r]	22,3	-2,7
Catégorie de prestataires[1]						
Travailleurs de longue date	18,7	18,0	17,4	20,0	21,0	+4,8
Prestataires occasionnels	19,0	18,9	19,0	20,1[r]	18,9	-5,7
Prestataires fréquents	22,2	22,0	22,1	23,1[r]	21,9	-5,1
Canada	**19,7**	**19,4**	**19,3**	**20,7[r]**	**20,1**	**-2,9**

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. Basées 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.

[1] Voir l'Annexe 2.1 pour les définitions des catégories des prestataires.

[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.

Annexe 2.5.3 – Prestations régulières: Taux de prestations hebdomadaires moyen[1] (en dollars)

Province ou territoire	EF1314	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718	Écart (%) EF1617 à EF1718
Terre-Neuve et Labrador	417	430	444	434	447	+3,1
Île-du-Prince-Édouard	395	407	419	419	426	+1,8
Nouvelle-Écosse	400	417	423	422	427	+1,1
Nouveau-Brunswick	403	413	426	430	437	+1,7
Québec	414	426	434	440	450	+2,4
Ontario	421	435	445	454	462	+1,9
Manitoba	412	424	438	441	449	+1,7
Saskatchewan	435	458	472	468	471	+0,7
Alberta	462	484	495	493	496	+0,6
Colombie-Britannique	419	434	449	451	459	+1,8
Yukon	477	478	494	501	500	-0,2
Territoires du Nord-Ouest	487	498	507	511	527	+3,1
Nunavut	460	472	469	486	514	+5,8
Sexe						
Hommes	443	458	470	474	481	+1,6
Femmes	382	395	406	412	419	+1,8
Âge						
24 ans et moins	389	405	419	412	416	+1,0
25 à 44 ans	430	445	458	462	470	+1,7
45 à 54 ans	423	437	449	454 [r]	463	+1,8
55 ans et plus	407	420	431	435	442	+1,6
Catégorie de prestataires[2]						
Travailleurs de longue date	454	472	482	489	495	+1,1
Prestataires occasionnels	403	420	428	429	437	+1,8
Prestataires fréquents	425	436	446	453	464	+2,3
Canada	**419**	**433[r]**	**446**	**449**	**457**	**+1,6**

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.

[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 2.5.4 – Prestations régulières: Montants versés[1] (en millions de dollars)

Province ou territoire	EF1314	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718	Écart (%) EF1617 à EF1718
Terre-Neuve et Labrador	644,3	666,5	749,5	822,2	953,6	+16,0
Île-du-Prince-Édouard	144,3	147,5[r]	162,6	161,2	175,5	+8,9
Nouvelle-Écosse	535,3	534,1	603,0	595,5	642,5	+7,9
Nouveau-Brunswick	643,7	640,9	712,5	703,0	729,6	+3,8
Québec	2 986,9	3 115,2	3 227,0	2 974,1	3 043,3	+2,3
Ontario	3 128,9	3 093,1[r]	3 200,8	3 069,9	3 183,3	+3,7
Manitoba	267,7	277,2	338,3	352,1	386,2	+9,7
Saskatchewan	225,4	246,3	361,3	450,8	473,3	+5,0
Alberta	670,5	746,9 [r]	1 499,9	2 274,7	1 804,8	-20,7
Colombie-Britannique	1 067,1	1 081,5	1 219,0	1 217,0	1 193,0	-2,0
Yukon	21,3	22,7	18,7	18,8	18,9	+0,9
Territoires du Nord-Ouest	20,3	20,5	20,2	19,3	20,8	+7,6
Nunavut	11,9	9,5	9,4	11,5	15,8	+37,5
Sexe						
Hommes	6 851,0	7 032,7[r]	8 253,4	8 612,3	8 359,3	-2,9
Femmes	3 516,6	3 569,3	3 868,8	4 057,8	4 281,2	+5,5
Âge						
24 ans et moins	973,2	966,1	1 153,7	1 158,1	1 076,1	-7,1
25 à 44 ans	4 510,3	4 603,5	5 345,2	5 548,9	5 449,7	-1,8
45 à 54 ans	2 586,6	2 604,6	2 844,6	2 921,7	2 876,7	-1,5
55 ans et plus	2 297,5	2 427,9	2 778,8	3 041,3	3 238,0	+6,5
Catégorie de prestataires[2]						
Travailleurs de longue date	2 377,2	2 136,9	3 141,1	3 681,5	3 343,6	-9,2
Prestataires occasionnels	5 278,5	5 735,6	6 118,7	6 220,2	6 272,5	+0,8
Prestataires fréquents	2 712,0	2 729,5	2 862,3	2 768,4	3 024,4	+9,2
Canada	**10 367,6**	**10 602,0**	**12 122,2**	**12670,1**	**12 640,5**	**-0,2**

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. Comprend des prestations versées à des fins de formation en vertu de l'article 25 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[2] 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 reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'a.-e.

Annexe 2.6.1 – Prestations régulières (selon l'industrie): Nouvelles demandes établies

Industrie	EF1314	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718	Écart (%) EF1617 à EF1718
Industries productrices de biens	**512 200**	**511 030**	**565 610**	**484 720**	**502 080**	**+3,6**
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	57 140	56 880	57 360	51 910	53 760	+3,6
Exploitation minière et extraction de pétrole et de gaz	24 380	28 900	38 250	24 430	21 340	-12,6
Services publics	4 680	4 420	4 230	3 980	4 150	+4,3
Construction	274 730	274 140	316 290	273 380	288 870	+5,7
Fabrication	151 270	146 690	149 480	131 020	133 960	+2,2
Industries productrices de services	**769 260**	**748 370**	**821 740**	**762 630**	**764 150**	**+0,2**
Commerce de gros	43 940	44 050	48 240	43 600	39 790	-8,7
Commerce de détail	79 210	72 850	83 500	76 300	79 090	+3,7
Transport et entreposage	56 690	56 270	67 950	59 470	60 190	+1,2
Finance et assurances	14 750	13 820	15 500	14 080	15 020	+6,7
Services immobiliers et services de location et de location à bail	18 050	18 030	20 220	18 640	17 720	-4,9
Services professionnels, scientifiques et techniques	53 800	54 690	61 630	54 190	52 690	-2,8
Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien[1]	96 850	93 310	100 250	88 740	86 380	-2,7
Services d'enseignement	145 810	146 040	156 100	153 460	157 110	+2,4
Soins de santé et assistance sociale	48 840	47 160	47 610	45 740	46 590	+1,9
Information, culture et loisirs[2]	41 960	39 470	41 320	38 030	39 080	+2,8
Hébergement et services de restauration	63 360	58 550	63 840	60 630	63 840	+5,3
Autres services (sauf les administrations publiques)	40 700	40 730	45 900	42 020	40 340	-4,0
Administrations publiques	65 300	63 400	69 680	67 730	66 310	-2,1
Non classées	**44 350**	**83 210**	**43 740**	**73 780**	**33 480**	**-54,6**
Canada	**1 325 810**	**1 342 610**	**1 431 090**	**1 321 130**	**1 299 710**	**-1,6**

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 reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'a.-e.

Annexe 2.6.2 – Prestations régulières (selon l'industrie): Durée effective moyenne (nombre de semaines)

Industrie	EF1314	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718[p]	Écart (%) EF1617 à EF1718
Industries productrices de biens	**19,3**	**19,1**	**19,3**	**20,7[r]**	**19,9**	**-4,1**
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	21,5	21,4	21,6	22,0[r]	21,8	-0,9
Exploitation minière et extraction de pétrole et de gaz	20,3	20,7	20,8	23,9[r]	27,0	+13,1
Services publics	17,0	18,5	17,6	18,4[r]	18,8	+2,4
Construction	18,1	18,1	18,4	19,6[r]	19,1	-2,7
Fabrication	20,6	20,0	20,0	21,9[r]	19,6	-10,4
Industries productrices de services	**19,9**	**19,5**	**19,3**	**20,5[r]**	**20,1**	**-1,9**
Commerce de gros	23,5	23,1	22,7	23,7[r]	23,7	-0,3
Commerce de détail	22,7	22,2	21,9	22,8[r]	22,5	-1,1
Transport et entreposage	19,3	19,1	18,9	20,9[r]	20,0	-4,1
Finance et assurances	25,1	24,4	23,3	24,3[r]	24,2	-0,4
Services immobiliers et services de location et de location à bail	21,9	22,3	22,0	22,9[r]	23,9	+4,5
Services professionnels, scientifiques et techniques	21,2	21,2	20,9	22,7[r]	22,3	-2,0
Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien[1]	21,6	21,3	21,2	22,0[r]	21,2	-3,5
Services d'enseignement	11,9	11,7	11,9	12,4[r]	12,6	+1,3
Soins de santé et assistance sociale	21,3	21,2	21,0	22,3	21,3	-4,2
Information, culture et loisirs[2]	20,7	20,4	20,0	20,7[r]	20,6	-0,3
Hébergement et services de restauration	22,6	22,0	22,1	22,7[r]	22,5	-1,3
Autres services (sauf les administrations publiques)	21,5	21,1	20,9	22,4[r]	22,3	-0,4
Administrations publiques	20,4	20,4	20,1	21,7[r]	21,9	+0,6
Non classées	**20,8**	**22,4**	**19,7**	**22,8[r]**	**22,0**	**-3,7**
Canada	**19,7**	**19,4**	**19,3**	**20,7[r]**	**20,1**	**-2,9**

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. Basées 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.

[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.

[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.

Annexe 2.6.3 – Prestations régulières (selon l'industrie): Taux de prestations hebdomadaires moyen[1] (en dollars)

Industrie	EF1314	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718	Écart (%) EF1617 à EF1718
Industries productrices de biens	**451**	**467**	**480**	**485**	**493**	**+1,7**
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	403	416	429	431	441	+2,5
Exploitation minière et extraction de pétrole et de gaz	495	510	522	528	531	+0,7
Services publics	494	501	516	524	532	+1,5
Construction	473	487	498	505	512	+1,4
Fabrication	423	439	448	453	464	+2,4
Industries productrices de services	**399**	**413[r]**	**425[r]**	**430[r]**	**434**	**+1,1**
Commerce de gros	412	424	440	447	449	+0,3
Commerce de détail	352	368	374	386	386	+0,1
Transport et entreposage	390	403	425	417	420	+0,6
Finance et assurances	436	445	462	463	481	+3,8
Services immobiliers et services de location et de location à bail	407	421	432	440	449	+2,0
Services professionnels, scientifiques et techniques	448	463	479	482	488	+1,3
Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien[2]	394	409	419	422	429	+1,7
Services d'enseignement	438	449	457	466	473	+1,3
Soins de santé et assistance sociale	384	394	402	408	414	+1,6
Information, culture et loisirs[3]	388	401	413	414	418	+1,0
Hébergement et services de restauration	330	341	352	355	359	+1,1
Autres services (sauf les administrations publiques)	380	394	416	418	422	+1,0
Administrations publiques	426	437	446	451	460	+2,1
Non classées	**392**	**412**	**419**	**423**	**427**	**+0,8**
Canada	**419**	**433[r]**	**446**	**449**	**457**	**+1,6**

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 reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'a.-e.

Annexe 2.6.4 – Prestations régulières (selon l'industrie): Montants versés[1] (en millions de dollars)

Industrie	EF1314	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718	Écart (%) EF1617 à EF1718
Industries productrices de biens	**4 349,4**	**4 379,8**	**5 337,1**	**5 397,7**	**5 343,6**	**-1,0**
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	503,6	500,7	520,4	515,6	578,2	+12,2
Exploitation minière et extraction de pétrole et de gaz	253,1	238,9	445,0	448,8	310,0	-30,9
Services publics	40,0	41,1	39,1	42,2	48,2	+14,3
Construction	2 324,7	2 376,7[r]	2 934,7	3 001,5	3 113,4	+3,7
Fabrication	1 228,0	1 222,4	1 397,9	1 389,6	1 293,7	-6,9
Industries productrices de services	**5 734,4[r]**	**5 656,9**	**6 487,5**	**6 687,7**	**6 998,6**	**+4,6**
Commerce de gros	435,7	421,0	497,1	515,1	492,3	-4,4
Commerce de détail	630,3	607,0	685,4	712,3	763,4	+7,2
Transport et entreposage	412,9	400,3	520,5	556,8	533,3	-4,2
Finance et assurances	167,0	155,9	166,5	177,9	193,9	+8,9
Services immobiliers et services de location et de location à bail	155,3	163,7	191,8	208,1	207,3	-0,4
Services professionnels, scientifiques et techniques	510,6	505,4	630,5	666,4	601,1	-9,8
Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien[2]	784,5	787,0	881,9	876,9	871,4	-0,6
Services d'enseignement	605,8	634,6	711,6	695,1	850,0	+22,3
Soins de santé et assistance sociale	360,2	362,2	371,2	389,6	424,0	+8,8
Information, culture et loisirs[3]	332,8	318,3	336,2	337,1	377,7	+12,0
Hébergement et services de restauration	460,3	427,2	498,2	496,3	559,9	+12,8
Autres services (sauf les administrations publiques)	336,6	334,4	399,4	424,4	421,5	-0,7
Administrations publiques	542,3	539,9	597,3	631,5	702,7	+11,3
Non classées	**283,9**	**565,3**	**297,6**	**584,7**	**298,4**	**-49,0**
Canada	**10 367,6**	**10 602,0**	**12 122,2**	**12 670,1**	**12 640,5**	**-0,2**

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. Comprend des prestations versées à des fins de formation en vertu de l'article 25 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[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 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

Taux de chômage régional [1]	EF1314	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718	Écart (%) EF1617 à EF1718
6.0% et moins	187 910	273 380	218 020	171 350	384 230	+124,2
6,1% ~ 7,0%	196 410	158 060	363 660	363 170	425 580	+17,2
7,1% ~ 8,0%	259 710	329 870	279 030	299 000	134 750	-54,9
8,1% ~ 9,0%	327 910	236 460	216 290	169 290	110 860	-34,5
9,1% ~ 10,0%	45 870	78 450	75 660	65 480	31 660	-51,6
10,1% ~ 11,0%	84 810	55 950	50 430	35 420	7 990	-77,4
11,1% ~ 12,0%	52 390	44 380	16 740	21 420	60 140	+180,8
12,1% ~ 13,0%	10 030	7 660	43 880	35 300	13 420	-62,0
13,1% ~ 14,0%	6 620	470	16 910	11 350	28 240	+148,8
14,1% ~ 15,0%	20 030	25 870	23 650	38 190	24 020	-37,1
15,1% ~ 16,0%	57 470	25 100	31 980	25 370	10 270	-59,5
16,1% et plus	76 650	106 960	94 840	85 790	68 550	-20,1
Heures d'emploi assurables accumulées dans le cadre de l'emploi précédent						
420 à 559	16 200	15 540	16 070	20 010	18 660	-6,7
560 à 699	52 690	48 850	51 100	56 330	47 490	-15,7
700 à 839	88 590	88 530	91 000	102 770	104 810	+2,0
840 à 979	112 690	115 160	116 610	113 880	110 790	-2,7
980 à 1 119	125 430	127 920	132 800	119 850	114 140	-4,8
1 120 à 1 259	127 170	128 290	131 700	122 760	120 710	-1,7
1 260 à 1 399	116 850	117 920	126 290	113 860	114 510	+0,6
1 400 à 1 539	127 380	127 610	134 580	125 170	125 090	-0,1
1 540 à 1 679	109 630	109 360	115 230	103 540	105 730	+2,1
1 680 à 1 819	110 030	109 480	119 890	103 900	106 150	+2,2
1 820 ou plus	339 150	353 950	395 820	339 060	331 630	-2,2
Canada	**1 325 810**	**1 342 610**	**1 431 090**	**1 321 130**	**1 299 710**	**-1,6**

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 (nombre de semaines)

Taux de chômage régional [1]	EF1314	EF1415	EF1516	EF1617[r]	EF1718[p]	Écart (%) EF1617 à EF1718
6.0% et moins	15,9	15,7	17,2	19,0	14,5	-23,7
6,1% ~ 7,0%	17,5	18,0	15,9	18,9	17,3	-8,2
7,1% ~ 8,0%	17,7	18,2	19,2	18,9	19,8	5,0
8,1% ~ 9,0%	19,9	19,5	19,4	19,7	23,4	+18,5
9,1% ~ 10,0%	21,1	19,7	19,2	21,0	22,5	+7,6
10,1% ~ 11,0%	20,6	21,4	21,3	22,9	22,5	-1,9
11,1% ~ 12,0%	22,0	21,2	23,8	24,9	25,4	+2,3
12,1% ~ 13,0%	26,0	23,6	19,8	24,2	30,4	+25,8
13,1% ~ 14,0%	24,3	25,1	19,7	24,0	22,3	-6,9
14,1% ~ 15,0%	26,5	26,7	27,9	26,1	25,8	-1,1
15,1% ~ 16,0%	26,0	28,0	26,6	28,6	26,7	-6,4
16,1% et plus	26,3	25,2	26,4	32,0	33,0	+3,1
Heures d'emploi assurables accumulées dans le cadre de l'emploi précédent						
420 à 559	26,6	25,9	26,6	28,3	28,6	+1,1
560 à 699	21,3	20,6	20,8	21,6	22,1	+2,5
700 à 839	19,3	18,8	18,5	19,2	18,6	-3,4
840 à 979	19,8	19,4	19,2	20,4	19,6	-4,3
980 à 1 119	19,5	19,4	19,0	20,2	19,6	-3,0
1 120 à 1 259	18,9	18,5	18,4	19,6	19,1	-2,5
1 260 à 1 399	18,4	18,2	17,8	19,2	18,3	-4,4
1 400 à 1 539	17,0	16,7	16,8	17,8	17,0	-4,3
1 540 à 1 679	18,4	18,4	18,3	19,4	18,7	-3,6
1 680 à 1 819	19,8	19,8	19,6	21,2	20,1	-5,3
1 820 ou plus	21,4	21,2	21,1	22,8	22,4	-1,6
Canada	**19,7**	**19,4**	**19,3**	**20,7**	**20,1**	**-2,9**

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. Basées 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.

[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.

[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.

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 moyen[1] (en dollars)

Taux de chômage régional [2]	EF1314	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718	Écart (%) EF1617 à EF1718
6.0% et moins	442	452	452	454	459	+1,1
6,1% ~ 7,0%	416	433	456	453	454	+0,3
7,1% ~ 8,0%	417	428	439	446	468	+4,8
8,1% ~ 9,0%	415	426	443	451	460	+2,1
9,1% ~ 10,0%	412	436	427	443	462	+4,3
10,1% ~ 11,0%	413	430	447	466	462	-0,8
11,1% ~ 12,0%	411	419	481	449	456	+1,4
12,1% ~ 13,0%	429	434	448	478	461	-3,5
13,1% ~ 14,0%	429	506	442	432	448	+3,6
14,1% ~ 15,0%	413	422	431	429	436	+1,8
15,1% ~ 16,0%	413	431	433	443	442	-0,2
16,1% et plus	420	429	444	433	445	+2,7
Heures d'emploi assurables accumulées dans le cadre de l'emploi précédent						
420 à 559	309	328	340	334	333	-0,3
560 à 699	342[r]	353	369	365	370	+1,5
700 à 839	356	367	379	380	377	-0,8
840 à 979	374	387	397	402	405	+0,8
980 à 1 119	388	402	411	417	424	+1,8
1 120 à 1 259	403	417	427	436	445	+2,1
1 260 à 1 399	422	434	446	451	462	+2,4
1 400 à 1 539	438	452	462	472	481	+1,9
1 540 à 1 679	439	452	463	472	482	+2,0
1 680 à 1 819	445	457	471	478	488	+2,0
1 820 ou plus	463	478	491	499	505	+1,3
Canada	**419**	**433[r]**	**446**	**449**	**457**	**+1,6**

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] 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.

[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 2.7.4 – Prestations régulières (selon le Taux de chômage régional et les heures d'emploi assurable de l'emploi précédent): Montants versés[1] (en millions de dollars)

Taux de chômage régional [2]	EF1314	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718	Écart (%) EF1617 à EF1718
6,0% et moins	2 512,0	2 848,1	4 089,6	1 381,8	2 329,3	+68,6
6,1% ~ 7,0%	1 583,2	1 855,8	2 836,0	3 092,1	3 453,9	+11,7
7,1% ~ 8,0%	2 957,8	2 661,5	1 572,8	2 511,9	1 751,9	-30,3
8,1% ~ 9,0%	406,5	461,9	727,7	2 022,7	1 367,9	-32,4
9,1% ~ 10,0%	573,1	534,0	526,8	539,5	527,8	-2,2
10,1% ~ 11,0%	455,0	444,9	194,9	337,2	275,9	-18,2
11,1% ~ 12,0%	108,1	112,5	294,4	282,4	522,9	+85,1
12,1% ~ 13,0%	164,0	24,8	60,8	460,1	350,0	-23,9
13,1% ~ 14,0%	150,0	227,4	235,3	165,6	275,9	+66,6
14,1% ~ 15,0%	424,0	379,2	378,3	345,7	364,1	+5,3
15,1% ~ 16,0%	503,0	604,6	459,2	295,1	205,9	-30,2
16,1% et plus	530,9	447,4	746,2	1 235,9	1 215,2	-1,7
Heures d'emploi assurables accumulées dans le cadre de l'emploi précédent						
420 à 559	133,8	127,2	144,0	175,8[r]	207,5	+18,0
560 à 699	380,0	361,1	380,7	437,8	460,8	+5,2
700 à 839	592,4[r]	592,5[r]	625,3	720,0	812,3	+12,8
840 à 979	795,4	829,4	879,3	917,6	946,5	+3,1
980 à 1 119	891,1	931,0	1 001,5	1 002,1	1 015,7	+1,3
1 120 à 1 259	871,5	903,0	985,0	1 001,8	1 065,4	+6,4
1 260 à 1 399	814,0	851,0	931,2	950,8	999,5	+5,1
1 400 à 1 539	853,0	872,5	976,4	996,0	1 037,2	+4,1
1 540 à 1 679	803,8	836,3	932,8	958,5	973,3	+1,5
1 680 à 1 819	923,5	924,4	1 075,4	1 107,4	1 076,9	-2,8
1 820 ou plus	3 309,1	3 373,4	4 190,5	4 401,8	4 045,4	-8,1
Canada	**10 367,6**	**10 602,0**	**12 122,2**	**12 670,1**	**12 640,5**	**-0,2**

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] Tiennent compte du montant du supplément familial versé aux personnes ayant touché des prestations régulières. Comprend des prestations versées à des fins de formation en vertu de l'article 25 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[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.

[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 2.8.1 – Prestations régulières (selon la région économique de l'assurance-emploi): Nouvelles demandes établies

Selon la région économique de l'a.-e.	EF1314	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718	Écart (%) EF1617 à EF1718
St. John's	9 740	10 550	12 290	12 510	12 900	+3,1
Terre-Neuve et Labrador	53 550	52 860	55 590	43 080	49 270	+14,4
Île-du-Prince-Édouard[1]	16 040	6 940	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Charlottetown[1]	s.o.	2 320	4 070	4 420	3 820	-13,6
Île-du-Prince-Édouard (excluant Charlottetown)[1]	s.o.	7 300	12 720	12 490	12 610	+1,0
Est de la Nouvelle-Écosse	21 600	22 110	22 420	22 580	23 760	+5,2
Ouest de la Nouvelle-Écosse	26 340	26 450	27 000	26 950	27 020	+0,3
Halifax	11 590	12 170	12 600	13 080	13 100	+0,2
Fredericton-Moncton-Saint-John	19 040	19 230	20 920	19 800	20 180	+1,9
Madawaska-Charlotte	11 830	11 370	11 240	10 700	10 940	+2,2
Restigouche- Albert	38 580	38 330	39 870	39 620	39 490	-0,3
Gaspésie-Île-de-la Madeleine	24 670	23 830	24 740	24 990	25 180	+0,8
Québec	32 840	34 200	33 750	31 470	32 950	+4,7
Trois-Rivières	8 870	8 620	8 430	7 930	7 820	-1,4
Centre-sud du Québec	8 930	8 160	7 480	7 900	6 820	-13,7
Sherbrooke	8 070	9 210	8 230	7 990	8 000	+0,1
Montérégie	26 190	25 750	27 030	26 160	24 880	-4,9
Montréal	152 130	152 310	152 860	146 390	144 110	-1,6
Centre du Québec	74 410	74 540	73 830	70 970	71 440	+0,7
Nord-ouest du Québec	19 970	20 300	19 850	17 960	17 730	-1,3
Bas-Saint-Laurent-Côte-nord	47 280	44 590	44 610	43 010	40 660	-5,5
Hull	10 340	10 750	10 660	10 430	9 890	-5,2
Chicoutimi-Jonquière	10 530	11 580	10 730	10 260	9 600	-6,4
Ottawa	19 950	20 180	21 210	19 470	19 340	-0,7
Est de l'Ontario	19 820	19 820	20 220	18 910	18 670	-1,3
Kingston	3 820	3 770	3 120	3 530	3 110	-11,9
Centre de l'Ontario	44 080	42 610	44 200	42 800	41 030	-4,1
Oshawa	12 700	12 350	12 280	12 270	12 690	+3,4
Toronto	145 690	141 040	141 370	132 690	131 950	-0,6
Hamilton	20 220	19 540	19 400	19 210	18 630	-3,0
St. Catharines	16 770	14 660	15 240	14 710	14 310	-2,7
London	14 210	13 430	12 300	12 710	13 770	+8,3
Niagara	12 610	12 330	12 760	12 160	11 600	-4,6
Windsor	10 230	15 520	9 340	8 360	14 490	+73,3
Kitchener	15 050	13 340	13 340	13 360	13 570	+1,6
Huron	13 750	13 040	12 940	13 970	13 360	-4,4
Centre-sud de l'Ontario	13 040	11 590	11 890	11 480	13 110	+14,2
Sudbury	5 780	5 540	6 550	4 560	4 990	+9,4
Thunder Bay	4 520	4 580	4 990	4 250	4 460	+4,9
Nord de l'Ontario	28 790	28 040	29 680	22 370	24 050	+7,5

(suite à la page suivante)

Annexe 2.8.1 (suite)

Selon la région économique de l'a.-e.	EF1314	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718	Écart (%) EF1617 à EF1718
Manitoba						
Winnipeg	19 370	20 080	22 270	21 380	21 920	+2,5
Sud du Manitoba	9 260	9 750	11 550	10 960	11 180	+2,0
Nord du Manitoba	7 010	7 450	7 990	6 970	7 130	+2,3
Saskatchewan						
Regina	3 970	4 470	5 700	6 270	6 330	+1,0
Saskatoon	6 100	7 510	9 730	9 210	8 640	-6,2
Sud de la Saskatchewan	7 500	8 550	10 590	8 320	8 710	+4,7
Nord de la Saskatchewan	9 820	10 970	13 560	10 290	11 510	+11,9
Alberta						
Calgary	26 580	32 730	52 480	43 150	35 620	-17,5
Edmonton	29 770	36 310	57 060	47 150	42 230	-10,4
Nord de l'Alberta	7 320	10 290	16 090	18 750	9 880	-47,3
Sud de l'Alberta	20 330	26 450	42 170	32 090	24 670	-23,1
Colombie-Britannique						
Sud intérieur de la Colombie-Britannique	29 140	28 630	32 740	25 790	25 520	-1,0
Abbotsford	7 980	7 380	7 390	7 160	6 690	-6,6
Vancouver	58 780	55 620	54 580	49 110	47 730	-2,8
Victoria	7 790	7 520	7 920	6 650	6 710	+0,9
Sud côtier de la Colombie-Britannique	21 280	20 740	22 350	20 390	19 220	-5,7
Nord de la Colombie-Britannique	15 840	19 150	21 100	15 730	16 540	+5,1
Territoires						
Yukon[1]	2 020	780	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Whitehorse[1]	s.o.	560	1 070	950	820	-13,7
Yukon (excluant Whitehorse)[1]	s.o.	540	770	800	790	-1,3
Territoires du Nord-Ouest[1]	1 530	990	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Yellowknife[1]	s.o.	170	410	510	520	+2,0
Territoires du Nord-Ouest (excluant Yellowknife)[1]	s.o.	520	1 140	1 230	1 240	+0,8
Nunavut[1]	850	280	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Iqualuit[1]	s.o.	40	110	110	170	+54,5
Nunavut (excluant Iqaluit)[1]	s.o.	280	570	660	640	-3,0
Canada	**1 325 810**	**1 342 610**	**1 431 090**	**1 321 130**	**1 299 710**	**-1,6**

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 (nombre de semaines)

Selon la région économique de l'a.-e.	EF1314	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718[p]	Écart (%) EF1617 à EF1718
Terre-Neuve et Labrador						
St. John's	17,3	17,6	18,7	19,2[r]	20,7	+7,9
Terre-Neuve et Labrador	27,7	27,3	27,6	35,4[r]	35,5	+0,3
Île-du-Prince-Édouard						
Île-du-Prince-Édouard[1]	23,5	23,2	25,3	s.o.	s.o.	s.o.
Charlottetown[1]	s.o.	s.o.	19,6	19,4	18,8	-2,7
Île-du-Prince-Édouard (excluant Charlottetown)[1]	s.o.	s.o.	23,9	24,7[r]	24,3	-1,6
Nouvelle-Écosse						
Est de la Nouvelle-Écosse	27,4	26,0	27,4	26,8[r]	26,2	-2,1
Ouest de la Nouvelle-Écosse	23,4	22,6	23,0	22,0[r]	21,3	-3,1
Halifax	18,8	19,4	18,9	19,8[r]	18,8	-5,0
Nouveau-Brunswick						
Fredericton-Moncton-Saint-John	19,6	19,5	20,4	19,9[r]	18,6	-6,6
Madawaska-Charlotte	23,2	21,6	21,4	20,6[r]	19,0	-8,0
Restigouche- Albert	26,0	26,6	26,5	26,4[r]	25,0	-5,4
Québec						
Gaspésie-Île-de-la Madeleine	24,6	26,2	26,0	25,4[r]	25,0	-1,5
Québec	15,1	15,3	15,9	15,3[r]	14,1	-8,4
Trois-Rivières	18,3	18,0	17,4	16,2[r]	15,2	-6,2
Centre-sud du Québec	13,9	14,3	14,8	13,8[r]	12,9	-6,3
Sherbrooke	16,3	17,2	17,1	16,2[r]	14,3	-12,1
Montérégie	16,5	16,9	16,9	16,4[r]	15,1	-7,8
Montréal	18,9	19,2	19,0	18,9[r]	16,9	-10,9
Centre du Québec	18,0	17,7	17,4	16,5[r]	15,5	-6,3
Nord-ouest du Québec	19,8	19,3	20,1	18,8[r]	17,3	-8,0
Bas-Saint-Laurent-Côte-nord	19,0	19,6	19,3	19,1[r]	17,1	-10,4
Hull	16,9	17,3	18,0	17,4[r]	16,1	-7,5
Chicoutimi-Jonquière	17,3	18,0	19,2	18,1[r]	16,7	-7,7
Ontario						
Ottawa	17,6	17,4	17,1	17,4[r]	16,2	-6,9
Est de l'Ontario	18,0	18,1	17,8	18,4[r]	16,7	-9,7
Kingston	17,3	17,9	18,1	17,2[r]	15,7	-8,6
Centre de l'Ontario	18,6	17,5	16,9	17,5[r]	16,6	-5,1
Oshawa	19,5	16,7	15,5	17,6[r]	15,5	-11,7
Toronto	21,0	20,3	19,6	19,1[r]	17,9	-6,4
Hamilton	18,1	16,5	16,9	16,4[r]	16,1	-1,8
St. Catharines	18,9	19,0	17,5	17,4[r]	16,4	-5,7
London	19,3	19,3	18,2	16,5[r]	16,3	-1,4
Niagara	19,9	18,4	18,2	18,3[r]	16,7	-8,7
Windsor	20,4	19,0	16,6	19,2[r]	10,9	-43,3
Kitchener	18,1	18,4	17,0	16,7[r]	15,6	-6,5
Huron	18,4	18,3	17,1	17,1[r]	15,5	-9,8
Centre-sud de l'Ontario	16,9	16,7	16,2	16,4[r]	14,0	-14,8
Sudbury	18,3	18,2	17,3	25,0	24,4	-2,3
Thunder Bay	16,5	17,4	16,0	15,9[r]	15,5	-2,9
Nord de l'Ontario	22,4	22,4	21,7	28,7[r]	27,9	-2,9

(suite à la page suivante)

Annexe 2.8.2 (suite)

Selon la région économique de l'a.-e.	EF1314	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718[p]	Écart (%) EF1617 à EF1718
Manitoba						
Winnipeg	16,0	15,7	16,9	17,0[r]	16,4	-3,6
Sud du Manitoba	15,7	14,8	15,8	16,7[r]	16,2	-3,0
Nord du Manitoba	25,2	24,5	24,4	30,5[r]	31,6	+3,4
Saskatchewan						
Regina	15,4	14,0	14,9	16,4[r]	16,6	+1,0
Saskatoon	14,9	15,6	16,0	22,6[r]	24,4	+7,7
Sud de la Saskatchewan	15,9	16,7	16,4	24,0[r]	25,8	+7,5
Nord de la Saskatchewan	23,3	22,7	23,2	31,6[r]	33,0	+4,2
Alberta						
Calgary	16,8	16,8	17,5	26,4[r]	29,8	+13,1
Edmonton	15,1	15,7	16,8	24,0[r]	26,1	+8,5
Nord de l'Alberta	17,0	18,3	19,8	21,7[r]	31,6	+45,7
Sud de l'Alberta	15,5	16,1	17,3	24,4[r]	28,6	+17,5
Colombie-Britannique						
Sud intérieur de la Colombie-Britannique	17,8	18,3	18,4	24,2[r]	24,5	+1,4
Abbotsford	18,7	18,4	17,3	16,9[r]	16,7	-0,8
Vancouver	19,3	18,3	17,7	17,4[r]	16,7	-4,0
Victoria	18,4	17,2	17,3	18,1[r]	15,8	-12,6
Sud côtier de la Colombie-Britannique	18,8	18,9	19,1	18,9[r]	17,3	-8,3
Nord de la Colombie-Britannique	20,9	19,7	20,6	26,3[r]	24,6	-6,5
Territoires						
Yukon[1]	23,2	26,5	29,6	s.o.	s.o.	s.o.
Whitehorse[1]	s.o.	11,9	16,7	21,9[r]	22,8	+3,8
Yukon (excluant Whitehorse)[1]	s.o.	s.o.	20,4	19,9[r]	19,5	-2,0
Territoires du Nord-Ouest[1]	26,2	25,4	35,0	s.o.	s.o.	s.o.
Yellowknife[1]	s.o.	s.o.	17,6	14,7[r]	16,5	+12,1
Territoires du Nord-Ouest (excluant Yellowknife)[1]	s.o.	s.o.	25,0	24,6[r]	24,4	-0,5
Nunavut[1]	27,2	32,0	34,7	s.o.	s.o.	s.o.
Iqualuit[1]	s.o.	s.o.	17,6	16,8[r]	22,6	+34,0
Nunavut (excluant Iqaluit)[1]	s.o.	s.o.	25,5	34,3	34,6	+1,0
Canada	**19,7**	**19,4**	**19,3**	**20,7[r]**	**20,1**	**-2,9**

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. Basées 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.

[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.

[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.

Annexe 2.8.3 – Prestations régulières (selon la région économique de l'assurance-emploi): Taux de prestations hebdomadaires moyen[1] (en dollars)

Selon la région économique de l'a.-e.	EF1314	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718	Écart (%) EF1617 à EF1718
Terre-Neuve et Labrador						
St. John's	434	447	460	468	466	-0,5
Terre-Neuve et Labrador	414	426	440	424	442	+4,4
Île-du-Prince-Édouard						
Île-du-Prince-Édouard[2]	395	399	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Charlottetown[2]	s.o.	401	416	399	406	+1,8
Île-du-Prince-Édouard (excluant Charlottetown)[2]	s.o.	417	421	426	432	+1,6
Nouvelle-Écosse						
Est de la Nouvelle-Écosse	413	432	434	433	440	+1,5
Ouest de la Nouvelle-Écosse	388	404	411	411	414	+0,5
Halifax	405	417	428	424	429	+1,1
Nouveau-Brunswick						
Fredericton-Moncton-Saint-John	393	406[r]	418	422	432	+2,3
Madawaska-Charlotte	391	399	413	413	424	+2,5
Restigouche- Albert	411	421	433	438	443	+1,3
Québec						
Gaspésie-Île-de-la Madeleine	421	430	437	442	451	+2,0
Québec	428	438	445	452	467	+3,2
Trois-Rivières	409	418	424	429	446	+3,9
Centre-sud du Québec	414[r]	425[r]	441	444	458	+3,1
Sherbrooke	411	419	426[r]	440	447	+1,7
Montérégie	408	420	430	439	448	+1,9
Montréal	412	424	432	438	448	+2,2
Centre du Québec	407	418	427	434	445	+2,6
Nord-ouest du Québec	422	437	440	447	453	+1,5
Bas-Saint-Laurent-Côte-nord	422	429	439	441	452	+2,6
Hull	424	436	445	457	463	+1,2
Chicoutimi-Jonquière	413	427	432	434	446	+2,7
Ontario						
Ottawa	429	443	453	460	464	+1,0
Est de l'Ontario	410	428	435	443[r]	440	-0,6
Kingston	411	429	429	438	443	+1,1
Centre de l'Ontario	412	425	437	449	452	+0,8
Oshawa	432	453	456	472	483	+2,2
Toronto	424	435	447	458	467	+2,0
Hamilton	431	437	452	460	468	+1,7
St. Catharines	405	412	417	434	440	+1,5
London	416	423	427	441	455	+3,0
Niagara	415	433	439	447	457	+2,3
Windsor	408	456	440	440	481	+9,2
Kitchener	429	443	452	463	464	+0,1
Huron	419	431	445	451	458	+1,5
Centre-sud de l'Ontario	419	431	445	460	468	+1,6
Sudbury	430	444	457	458	466	+1,6
Thunder Bay	446	455[r]	463	476	485	+1,9
Nord de l'Ontario	429	439	452	444	455	+2,4

(suite à la page suivante)

Annexe 2.8.3 (suite)

Selon la région économique de l'a.-e.	EF1314	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718	Écart (%) EF1617 à EF1718
Manitoba						
Winnipeg	417	429	441	451	456	+1,1
Sud du Manitoba	404	419	438	435	443	+1,8
Nord du Manitoba	409	417	431	421	435	+3,4
Saskatchewan						
Regina	455	468	473	490	487	-0,6
Saskatoon	437	469	474	476	478	+0,2
Sud de la Saskatchewan	426	450	469	461	472	+2,4
Nord de la Saskatchewan	432	453	472	453	457	+1,0
Alberta						
Calgary	462	484	493	490	493	+0,6
Edmonton	470	487	499	500	505	+0,9
Nord de l'Alberta	465	489[r]	499	500	498	-0,3
Sud de l'Alberta	450	477	490	481	485	+0,7
Colombie-Britannique						
Sud intérieur de la Colombie-Britannique	428	442	459	448	463	+3,4
Abbotsford	359	373[r]	383	398	395	-0,9
Vancouver	412	424	438	453	460	+1,5
Victoria	428	438[r]	454	459	461	+0,6
Sud côtier de la Colombie-Britannique	426[r]	443	457	456	459	+0,6
Nord de la Colombie-Britannique	444	462	474	461	474	+3,0
Territoires						
Yukon[2]	477	476	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Whitehorse[2]	s.o.	485	491	510	496	-2,7
Yukon (excluant Whitehorse)[2]	s.o.	473	499	491	504	+2,6
Territoires du Nord-Ouest[2]	487	492	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Yellowknife[2]	s.o.	511	506	508	533	+4,9
Territoires du Nord-Ouest (excluant Yellowknife)[2]	s.o.	507	507	513	525	+2,4
Nunavut[2]	460	464	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Iqualuit[2]	s.o.	494	496	526	523	-0,5
Nunavut (excluant Iqaluit)[2]	s.o.	477	464	480	512	+6,7
Canada	**419**	**433[r]**	**446**	**449**	**457**	**+1,6**

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] 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.

[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 2.8.4 – Prestations régulières (selon la région économique de l'assurance-emploi): Montants versés[1] (en millions de dollars)

Selon la région économique de l'a.-e.	EF1314	EF1415[2]	EF1516[2]	EF1617	EF1718	Écart (%) EF1617 à EF1718
Terre-Neuve et Labrador						
St. John's	71,0	82,0	98,6	116,3	139,1	+19,6
Terre-Neuve et Labrador	573,4	584,5	650,9	705,9	814,5	+15,4
Île-du-Prince-Édouard						
Île-du-Prince-Édouard[2]	144,3	105,7	8,5	s.o.	s.o.	s.o.
Charlottetown[2]	s.o.	8,3	33,4	34,1	32,3	-5,3
Île-du-Prince-Édouard (excluant Charlottetown)[2]	s.o.	33,5	120,6	127,1	143,2	+12,7
Nouvelle-Écosse						
Est de la Nouvelle-Écosse	225,8	222,4	256,1	257,9	283,4	+9,9
Ouest de la Nouvelle-Écosse	224,1	219,8	241,1	231,8	244,9	+5,7
Halifax	85,3	91,9	105,8	105,8	114,2	+7,9
Nouveau-Brunswick						
Fredericton-Moncton-Saint-John	142,0	146,2	176,3	170,1	172,9	+1,7
Madawaska-Charlotte	104,2	92,1	96,5	87,9	93,0	+5,8
Restigouche- Albert	397,6	402,7	439,7	445,0	463,6	+4,2
Québec						
Gaspésie-Île-de-la Madeleine	248,2	249,1	266,8	264,2	295,6	+11,9
Québec	188,5	209,8	222,0	198,3	211,6	+6,7
Trois-Rivières	59,6	57,1	57,5	48,6	53,3	+9,6
Centre-sud du Québec	44,1	47,5	47,0	42,7	40,7	-4,6
Sherbrooke	45,6	58,5	57,4	50,6	50,5	-0,3
Montérégie	161,5	168,6	186,3	174,3	173,2	-0,6
Montréal	1 090,8	1 166,0	1 195,6	1 124,4	1 116,9	-0,7
Centre du Québec	495,5	496,5	508,2	449,4	499,2	+11,1
Nord-ouest du Québec	160,5	159,5	164,2	146,7	141,6	-3,5
Bas-Saint-Laurent-Côte-nord	354,6	349,5	354,2	327,0	318,4	-2,6
Hull	67,4	74,9	81,2	76,5	74,7	-2,4
Chicoutimi-Jonquière	70,5	78,1	86,5	71,4	67,6	-5,3
Ontario						
Ottawa	147,4	151,3	165,8	151,8	152,4	+0,4
Est de l'Ontario	137,1	144,8	160,2	146,6	145,7	-0,7
Kingston	26,1	27,9	24,1	23,9	24,2	+1,2
Centre de l'Ontario	316,3	310,7	320,9	313,5	333,7	+6,4
Oshawa	89,9	89,9	93,6	91,1	101,9	+11,8
Toronto	1 218,5	1 215,2	1 230,7	1 148,5	1 177,8	+2,6
Hamilton	141,1	137,5	145,9	143,5	150,2	+4,7
St. Catharines	117,2	109,2	106,7	106,7	108,2	+1,3
London	109,1	104,9	92,6	88,3	107,3	+21,6
Niagara	100,1	88,9	103,8	93,9	94,4	+0,5
Windsor	85,3	83,8	98,6	62,5	77,6	+24,1
Kitchener	111,9	108,9	104,5	101,6	108,2	+6,5
Huron	94,1	95,3	98,6	101,2	99,3	-1,9
Centre-sud de l'Ontario	90,6	82,8	86,7	84,1	91,6	+8,9
Sudbury	45,5	43,0	50,9	64,6	55,2	-14,6
Thunder Bay	31,4	33,9	36,0	33,4	35,1	+5,2
Nord de l'Ontario	267,2	265,1	281,4	314,4	320,6	+1,9

(suite à la page suivante)

Annexe 2.8.4 (suite)

Selon la région économique de l'a.-e.	EF1314	EF1415[2]	EF1516[2]	EF1617	EF1718	Écart (%) EF1617 à EF1718
Manitoba						
Winnipeg	134,8	138,4	171,9	169,3	182,0	+7,5
Sud du Manitoba	60,9	64,1	82,9	88,6	91,2	+2,9
Nord du Manitoba	72,0	74,7	83,6	94,2	113,0	+19,9
Saskatchewan						
Regina	28,7	31,3	43,8	52,3	61,8	+18,2
Saskatoon	43,4	52,1	82,1	109,4	117,1	+7,0
Sud de la Saskatchewan	52,6	60,3	87,9	115,4	115,4	0,0
Nord de la Saskatchewan	100,6	102,6	147,5	173,7	179,1	+3,1
Alberta						
Calgary	217,0	237,3	486,3	747,9	613,1	-18,0
Edmonton	227,7	260,7	489,2	730,6	632,7	-13,4
Nord de l'Alberta	65,1	79,3	157,5	253,3	176,4	-30,4
Sud de l'Alberta	160,8	169,6	366,9	542,9	382,6	-29,5
Colombie-Britannique						
Sud intérieur de la Colombie-Britannique	207,9	221,2	273,0	318,5	310,0	-2,6
Abbotsford	51,8	48,9	49,3	48,7	48,9	+0,4
Vancouver	449,4	435,8	436,5	391,0	403,4	+3,2
Victoria	57,1	57,4	64,6	56,4	53,8	-4,6
Sud côtier de la Colombie-Britannique	158,4	161,5	193,8	173,2	165,0	-4,8
Nord de la Colombie-Britannique	142,5	156,8	201,8	229,2	211,9	-7,5
Territoires						
Yukon[2]	21,3	17,0	1,8	s.o.	s.o.	s.o.
Whitehorse[2]	s.o.	2,6	9,2	10,8	10,9	+1,2
Yukon (excluant Whitehorse)[2]	s.o.	3,1	7,7	8,0	8,0	+0,5
Territoires du Nord-Ouest[2]	20,3	17,2	2,6	s.o.	s.o.	s.o.
Yellowknife[2]	s.o.	0,7	3,8	4,3	4,3	+0,2
Territoires du Nord-Ouest (excluant Yellowknife)[2]	s.o.	2,7	13,8	15,0	16,4	+9,8
Nunavut[2]	11,9	7,9	0,7	s.o.	s.o.	s.o.
Iqualuit[2]	s.o.	0,2	0,7	1,3	2,0	+54,3
Nunavut (excluant Iqaluit)[2]	s.o.	1,4	8,0	10,2	13,8	+35,3
Canada	**10 367,6**	**10 602,0**	**12 122,2**	**12 670,1**	**12 640,5**	**-0,2**

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. Comprend des prestations versées à des fins de formation en vertu de l'article 25 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[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. Des montants ont été enregistrés durant l'EF1516 dans les quatre anciennes régions économiques de l'a.-e. malgré les modifications apportées aux limites des régions économiques de l'a.-e. Ceci est attribuable au fait que certaines demandes de prestations qui ont été établies juste avant les modifications ont continué à recevoir des prestations au cours de l'EF1516.

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 saisonniers[1]: Nouvelles demandes établies[2]

Province ou territoire	EF1314	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718	Écart (%) EF1617 à EF1718
Terre-Neuve et Labrador	32 100	30 720	32 470	17 130	14 630	-14,6
Île-du-Prince-Édouard	8 750	8 580	8 590	8 430	8 340	-1,1
Nouvelle-Écosse	26 060	25 560	24 970	24 630	25 340	+2,9
Nouveau-Brunswick	34 470	34 090	34 910	33 620	33 890	+0,8
Québec	160 890	159 240	159 380	156 020	157 360	+0,9
Ontario	95 870	97 110	98 420	92 340	96 070	+4,0
Manitoba	10 520	10 820	11 090	9 970	10 320	+3,5
Saskatchewan	7 770	7 770	8 240	4 800	3 790	-21,0
Alberta	13 000	13 700	15 280	8 650	7 690	-11,1
Colombie-Britannique	32 100	31 370	31 500	24 410	22 960	-5,9
Yukon	550	520	560	420	430	+2,4
Territoires du Nord-Ouest	280	210	230	220	260	+18,2
Nunavut	50	30	50	40	30	-25,0
Sexe						
Hommes	262 030	261 810	266 130	232 770	235 580	+1,2
Femmes	160 380	157 910	159 560	147 910	145 530	-1,6
Âge						
24 ans et moins	10 940	10 540	10 470	8 130	7 930	-2,5
25 à 44 ans	155 330	154 680	156 900	142 730	144 000	+0,9
45 à 54 ans	126 060	120 920	119 340	103 330	98 730	-4,5
55 ans et plus	130 080	133 580	138 980	126 490	130 450	+3,1
Canada	**422 410**	**419 720**	**425 690**	**380 680**	**381 110**	**+0,1**

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 de l'EF1718, 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 saisonniers[1]: Durée effective moyenne (nombre de semaines)

Province ou territoire	EF1314	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718[p]	Écart (%) EF1617 à EF1718
Terre-Neuve et Labrador	26,9	26,6	26,7	34,5[r]	32,8	-5,0
Île-du-Prince-Édouard	23,8	23,1	23,6	23,9[r]	23,7	-1,0
Nouvelle-Écosse	23,7	22,7	23,6	22,9[r]	22,4	-2,0
Nouveau-Brunswick	24,6	24,6	24,6	24,2[r]	23,2	-3,8
Québec	16,8	17,1	17,1	16,7[r]	15,5	-6,9
Ontario	14,6	14,6	14,0	14,8[r]	13,8	-6,6
Manitoba	14,7	13,8	15,3	16,1[r]	15,7	-2,2
Saskatchewan	16,3	16,2	16,6	24,7[r]	22,7	-8,3
Alberta	13,2	12,9	14,2	21,8[r]	22,4	+2,6
Colombie-Britannique	15,8	15,0	15,0	17,4[r]	16,9	-2,5
Yukon	22,4	21,3	19,9	19,4[r]	20,2	+4,2
Territoires du Nord-Ouest	27,0	23,7	24,1	24,5[r]	21,3	-13,1
Nunavut	27,8	37,3	26,7	38,0	31,0	-18,4
Sexe						
Hommes	19,0	18,9	19,0	19,9[r]	18,4	-7,4
Femmes	16,8	16,3	16,1	17,2[r]	16,5	-4,2
Âge						
24 ans et moins	18,1	17,7	18,2	18,7[r]	17,6	-5,7
25 à 44 ans	17,1	16,9	17,0	17,5[r]	16,5	-6,0
45 à 54 ans	18,0	17,7	17,7	18,7[r]	17,6	-5,9
55 ans et plus	19,5	19,2	19,1	20,7[r]	19,0	-7,8
Canada	**18,2**	**17,9**	**17,9**	**18,9**[r]	**17,7**	**-6,5**

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. Basées 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.

[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.

[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 saisonniers[1]: Taux de prestations hebdomadaires moyen[2,3] (en dollars)

Province ou territoire	EF1314	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718	Écart (%) EF1617 à EF1718
Terre-Neuve et Labrador	426	439	452	428	439	+2,4
Île-du-Prince-Édouard	404	413	431	443	452	+2,1
Nouvelle-Écosse	411	427	433	440	450	+2,2
Nouveau-Brunswick	417	426	440	453	465	+2,7
Québec	436	447	456	466	475	+2,0
Ontario	443	456	466	478	486	+1,7
Manitoba	425	435	442	452	465	+2,9
Saskatchewan	441	451	465	457	487	+6,5
Alberta	468	478	488	485	505	+4,1
Colombie-Britannique	422	431	445	444	451	+1,6
Yukon	489	497	514	517	524	+1,3
Territoires du Nord-Ouest	498	513	517	515	536	+4,2
Nunavut	501	431	507	484	466	-3,7
Sexe						
Hommes	458	470	481	487	495	+1,6
Femmes	392	403	413	423	436	+3,0
Âge						
24 ans et moins	444	462	478	479	490	+2,2
25 à 44 ans	451	464	475	484	495	+2,1
45 à 54 ans	431	443	454	462	473	+2,5
55 ans et plus	412	423	432	437	447	+2,3
Canada	**433**	**445**	**455**	**462**	**473**	**+2,2**

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 de l'EF1718, 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.

[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 2.9.4 – Prestataires réguliers saisonniers[1]: Montants versés[2,3] (en millions de dollars)

Province ou territoire	EF1314	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718	Écart (%) EF1617 à EF1718
Terre-Neuve et Labrador	340,2	342,1	365,8	359,0	240,3	-33,1
Île-du-Prince-Édouard	79,1	75,8	82,6	80,4	92,9	+15,6
Nouvelle-Écosse	230,3	222,4	238,1	230,3	259,4	+12,7
Nouveau-Brunswick	322,5	330,4	352,2	343,6	363,1	+5,7
Québec	1043,2	1082,2	1126,7	1041,2	1128,0	+8,3
Ontario	547,9	572,0	606,0	585,9	638,4	+9,0
Manitoba	60,2	63,3	71,0	68,7	76,5	+11,4
Saskatchewan	53,1	53,5	63,9	59,9	49,2	-17,8
Alberta	73,7	78,4	99,9	111,7	97,8	-12,4
Colombie-Britannique	180,4	188,9	191,4	188,5	175,0	-7,2
Yukon	5,4	6,0	4,8	4,7	4,6	-2,7
Territoires du Nord-Ouest	3,4	2,6	2,8	2,6	2,9	+12,3
Nunavut	0,8	0,5	0,5	0,8	0,6	-24,6
Sexe						
Hommes	2 097,6	2 162,1	2 311,1	2 214,8	2 176,0	-1,8
Femmes	842,5	856,0	894,5	862,4	952,9	+10,5
Âge						
24 ans et moins	82,9	80,4	87,3	76,4	71,9	-5,9
25 à 44 ans	1 058,4	1 089,1	1 157,1	1 108,0	1 147,8	+3,6
45 à 54 ans	862,6	859,2	884,9	826,8	808,3	-2,2
55 ans et plus	936,3	989,3	1076,3	1066,0	1100,9	+3,3
Canada	**2 940,2**	**3 018,1**	**3 205,6**	**3 077,2**	**3 128,9**	**+1,7**

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 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 de l'EF1718, 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.

[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 2.10.1 – Prestations pour pêcheurs: Nouvelles demandes établies

Province ou territoire	EF1314	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718	Écart (%) EF1617 à EF1718
Terre-Neuve et Labrador	11 218	11 160	11 469	11 819	12 275	+3,9
Île-du-Prince-Édouard	2 834	2 844	2 981	3 108	3 261	+4,9
Nouvelle-Écosse	5 225	5 185	5 327	5 448	5 632	+3,4
Nouveau-Brunswick	2 751	2 791	2 977	3 066	3 311	+8,0
Québec	1 409	1 390	1 409	1 425	1 411	-1,0
Colombie-Britannique	2 644	3 124	2 940	2 919	2 942	+0,8
Autres provinces et territoires	1 094	1 093	1 168	1 149	1 223	+6,4
Sexe						
Hommes	22 372	22 590	23 121	23 502	24 015	+2,2
Femmes	4 803	4 997	5 150	5 432	6 040	+11,2
Âge						
24 ans et moins	1 127	1 218	1 380	1 460	1 564	+7,1
25 à 44 ans	8 335	8 214	8 327	8 335	8 683	+4,2
45 à 54 ans	8 420	8 228	8 184	8 171	8 217	+0,6
55 ans et plus	9 293	9 927	10 380	10 968	11 591	+5,7
Canada	**27 175**	**27 587**	**28 271**	**28 934**	**30 055**	**+3,9**

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.

Annexe 2.10.2 – Prestations pour pêcheurs: Durée effective moyenne (nombre de semaines)

Province ou territoire	EF1314	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718[p]	Écart (%) EF1617 à EF1718
Terre-Neuve et Labrador	20,9	20,7	20,7	21,2	19,5	-8,0
Île-du-Prince-Édouard	19,8	20,3	19,7	19,7	19,1	-3,1
Nouvelle-Écosse	19,9	19,9	19,8	20,0	19,8	-0,9
Nouveau-Brunswick	19,9	19,8	19,4	19,8	19,6	-1,0
Québec	19,9	19,5	18,6	20,0	17,1	-14,5
Colombie-Britannique	22,8	23,2	22,9	23,0	23,1	+0,4
Autres provinces et territoires	23,4	22,8	22,3	22,5	23,2	+2,8
Sexe						
Hommes	20,4	20,4	20,1	20,5	19,5	-4,8
Femmes	22,3	22,3	22,0	22,3	21,5	-3,8
Âge						
24 ans et moins	20,3	20,2	20,3	20,3	20,4	+0,5
25 à 44 ans	20,3	20,4	20,2	20,5	20,2	-1,3
45 à 54 ans	20,5	20,5	20,2	20,5	19,3	-5,9
55 ans et plus	21,3	21,3	21,0	21,3	20,0	-6,3
Canada	**20,7**	**20,7**	**20,5**	**20,8**	**19,9**	**-4,4**

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. Basées 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.

[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 100 % des données administratives de l'a.-e.

Annexe 2.10.3 – Prestations pour pêcheurs: Taux de prestations hebdomadaires moyen[1] (en dollars)

Province ou territoire	EF1314	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718	Écart (%) EF1617 à EF1718
Terre-Neuve et Labrador	464	484	497	506	515	+1,9
Île-du-Prince-Édouard	475	493	511	527	532	+0,9
Nouvelle-Écosse	474	498	506	519	521	+0,3
Nouveau-Brunswick	486	499	511	519	521	+0,3
Québec	489	504	513	525	532	+1,4
Colombie-Britannique	432	459	444	457	449	-1,8
Autres provinces et territoires	405	414	431	426	431	+1,1
Sexe						
Hommes	470	489	498	509	514	+1,0
Femmes	443	465	480	489	494	+0,9
Âge						
24 ans et moins	449	464	475	481	483	+0,5
25 à 44 ans	467	484	494	503	507	+0,7
45 à 54 ans	471	490	500	511	517	+1,2
55 ans et plus	461	484	493	504	510	+1,0
Canada	**465**	**485**	**494**	**505**	**510**	**+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 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.

Annexe 2.10.4 – Prestations pour pêcheurs: Montants versés[1] (en millions de dollars)

Province ou territoire	EF1314	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718	Écart (%) EF1617 à EF1718
Terre-Neuve et Labrador	100,1	98,6	108,1	111,4	121,4	+9,0
Île-du-Prince-Édouard	22,6	24,1	26,2	28,4	29,5	+3,6
Nouvelle-Écosse	49,2	49,9	53,0	57,2	59,8	+4,5
Nouveau-Brunswick	27,0	26,6	29,3	31,1	34,7	+11,4
Québec	12,3	12,8	12,5	12,0	11,2	-7,2
Colombie-Britannique	25,4	31,7	31,3	29,9	30,4	+1,7
Autres provinces et territoires	11,3	12,0	11,8	12,9	13,3	+3,1
Sexe						
Hommes	205,0	210,9	223,9	229,5	241,0	+5,0
Femmes	43,0	44,7	48,4	53,4	59,2	+10,9
Âge						
24 ans et moins	10,9	10,4	11,6	14,0	14,8	+5,7
25 à 44 ans	75,0	74,3	78,6	82,1	90,1	+9,7
45 à 54 ans	78,8	78,7	81,4	79,9	82,0	+2,7
55 ans et plus	83,2	92,2	100,7	106,9	113,3	+6,0
Canada	**247,9**	**255,6**	**272,3**	**282,9**	**300,2**	**+6,1**

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. 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 reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'a.-e.

Annexe 2.11.1 – Prestations spéciales[1]: Nouvelles demandes établies

Province ou territoire	EF1314	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718	Écart (%) EF1617 à EF1718
Terre-Neuve et Labrador	11 650	11 940	12 490	12 080	13 040	+7,9
Île-du-Prince-Édouard	5 930	6 340	6 610	6 850	6 860	+0,1
Nouvelle-Écosse	21 110	21 600	23 830	24 110	25 890	+7,4
Nouveau-Brunswick	24 190	24 850	26 980	28 480	33 000	+15,9
Québec	105 110	107 060	112 690	120 900	133 050	+10,0
Ontario	184 720	183 350	192 110	198 760	204 730	+3,0
Manitoba	19 570	18 910	20 230	19 100	20 910	+9,5
Saskatchewan	15 240	14 740	16 230	15 380	16 420	+6,8
Alberta	54 730	58 090	62 330	58 820	58 960	+0,2
Colombie-Britannique	71 440	75 040	75 380	77 130	82 320	+6,7
Yukon	590	670	740	710	710	0,0
Territoires du Nord-Ouest	690	600	720	640	710	+10,9
Nunavut	380	350	470	420	490	+16,7
Sexe						
Hommes	170 840	177 350	188 700	195 280	212 700	+8,9
Femmes	344 510	346 190	362 110	368 100	384 390	+4,4
Âge						
24 ans et moins	39 800	39 730	41 940	41 340	42 020	+1,6
25 à 44 ans	298 570	301 340	317 170	321 680	337 320	+4,9
45 à 54 ans	91 240	90 650	93 420	94 840	100 990	+6,5
55 ans et plus	85 740	91 820	98 280	105 520	116 760	+10,7
Situation d'emploi						
Employés	514 700	522 810	550 250	562 660	596 310	+6,0
Travailleurs autonomes	650	730	560	720	780	+8,3
Canada	**515 350**	**523 540**	**550 810**	**563 380**	**597 090**	**+6,0**

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

[1] Comprend les demandes de prestations de maternité, de prestations parentales, de prestations de maladie et de prestations de compassion. Exclut les prestations pour proches aidants d'adultes et d'enfants 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 spéciales[1]: Taux de prestations hebdomadaires moyen[2] (en dollars)

Province ou territoire	EF1314	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718	Écart (%) EF1617 à EF1718
Terre-Neuve et Labrador	401	408	422	436	437	+0,2
Île-du-Prince-Édouard	387	397	407	424	429	+1,2
Nouvelle-Écosse	393	400	409	416	425	+2,1
Nouveau-Brunswick	395	405	419	421	433	+2,9
Québec	380	390	398	406	416	+2,5
Ontario	410	420	430	441	449	+2,0
Manitoba	397	413	424	432	432	+0,1
Saskatchewan	414	430	442	453	456	+0,8
Alberta	430	445	454	460	467	+1,6
Colombie-Britannique	403	411	422	434	443	+2,2
Yukon	452	463	475	494	503	+1,8
Territoires du Nord-Ouest	488	478	503	508	508	0,0
Nunavut	474	458	472	482	487	+1,0
Sexe						
Hommes	433	444	454	462	470	+1,8
Femmes	388	398	408	416	423	+1,6
Âge						
24 ans et moins	321	330	343	346	353	+2,1
25 à 44 ans	420	431	441	450	457	+1,6
45 à 54 ans	399	409	423	430	441	+2,4
55 ans et plus	385	396	403	414	423	+2,1
Situation d'emploi						
Employés	403	414	424	432	440	+1,8
Travailleurs autonomes	326	315	329	337	331	-1,8
Canada	**403**	**414**	**423**	**432**	**440**	**+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 spéciales de l'a.-e. a été versé.

[1] Comprend les demandes de prestations de maternité, de prestations parentales standards, de prestations de maladie et de prestations de compassion. Exclut les prestations pour proches aidants d'adultes et d'enfants en raison de l'incompatibilité des sources de données administratives et les prestations parentales prolongées qui sont calculées à un taux de prestations plus faible.

[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 spéciales[1]: Montants versés[2] (en millions de dollars)

Province ou territoire	EF1314	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718	Écart (%) EF1617 à EF1718
Terre-Neuve et Labrador	93,5	98,0	101,3	106,6	110,8	+3,9
Île-du-Prince-Édouard	32,9	39,7	39,5	41,2	43,3	+4,9
Nouvelle-Écosse	154,2	164,2	177,1	188,0	190,3	+1,2
Nouveau-Brunswick	157,4	156,8	162,7	185,1	190,8	+3,1
Québec	365,6	373,8	407,8	442,0	505,9	+14,5
Ontario	2 108,1	2 179,2	2 281,4	2 379,7	2 486,9	+4,5
Manitoba	206,0	212,6	224,6	224,4	237,2	+5,7
Saskatchewan	187,3	188,2	208,5	218,8	226,8	+3,6
Alberta	712,5	762,2	848,9	863,2	852,0	-1,3
Colombie-Britannique	705,3	751,2	779,7	817,9[r]	869,8	+6,4
Yukon	8,1	7,7	7,3	8,5	8,9	+4,4
Territoires du Nord-Ouest	16,7 [c]	13,5 [c]	13,8 [c]	15,0 [c]	16,8 [c]	+12,3
Nunavut						
Données inconnues	1,2	0,5	0,1	0,1	0,2	+35,2
Sexe						
Hommes	803,2	834,1	909,2	1 001,3	1 077,5	+7,6
Femmes	3 945,7	4 113,4	4 343,4	4 489,1	4 662,0	+3,9
Âge						
24 ans et moins	334,8	339,6	357,1	348,5	353,0	+1,3
25 à 44 ans	3 694,8	3 854,9	4 076,6	4 240,3	4 391,2	+3,6
45 à 54 ans	378,9	383,0	405,4	438,5	475,1	+8,3
55 ans et plus	340,3	370,0	413,5	463,2	520,2	+12,3
Situation d'emploi						
Employés	4 740,7	4 939,8	5 244,7	5 482,8[r]	5 729,6	+4,5
Travailleurs autonomes	8,2	7,7	7,9	7,7	9,9	+27,8
Canada	**4 748,9**	**4 947,5**	**5 252,5**	**5 490,5[r]**	**5 739,5**	**+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] Comprend les demandes de prestations de maternité, de prestations parentales, de prestations de maladie, de prestations de compassion et les prestations pour proches aidants d'adultes et d'enfants.

[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

Selon la région économique de l'a.-e.	EF1314	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718	Écart (%) EF1617 à EF1718
Terre-Neuve et Labrador						
St. John's	4 440	4 590	4 440	4 570	5 080	+11,2
Terre-Neuve et Labrador	7 210	7 350	8 050	7 510	7 960	+6,0
Île-du-Prince-Édouard						
Île-du-Prince-Édouard[2]	5 930	3 310	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Charlottetown[2]	s.o.	760	1 830	2 130	1 990	-6,6
Île-du-Prince-Édouard (excluant Charlottetown)[2]	s.o.	2 270	4 780	4 720	4 870	+3,2
Nouvelle-Écosse						
Est de la Nouvelle-Écosse	6 470	6 800	7 290	7 600	8 500	+11,8
Ouest de la Nouvelle-Écosse	8 010	7 970	9 200	8 950	9 920	+10,8
Halifax	6 630	6 830	7 340	7 560	7 470	-1,2
Nouveau-Brunswick						
Fredericton-Moncton-Saint-John	9 130	9 050	9 980	10 180	11 010	+8,2
Madawaska-Charlotte	3 870	4 000	4 120	4 130	4 680	+13,3
Restigouche- Albert	11 190	11 800	12 880	14 170	17 310	+22,2
Québec						
Gaspésie-Île-de-la Madeleine	3 150	3 530	3 480	3 980	4 750	+19,3
Québec	9 420	9 270	10 330	10 800	11 730	+8,6
Trois-Rivières	3 000	2 640	2 830	2 910	3 210	+10,3
Centre-sud du Québec	2 840	2 690	2 700	2 990	3 190	+6,7
Sherbrooke	2 380	2 610	2 550	3 150	3 250	+3,2
Montérégie	7 120	7 350	8 420	8 650	9 470	+9,5
Montréal	33 090	33 100	35 590	38 450	42 850	+11,4
Centre du Québec	20 490	21 040	21 830	24 180	25 780	+6,6
Nord-ouest du Québec	4 540	4 600	4 330	4 560	5 420	+18,9
Bas-Saint-Laurent-Côte-nord	12 250	12 770	12 930	13 600	14 860	+9,3
Hull	3 160	3 380	3 280	3 380	3 640	+7,7
Chicoutimi-Jonquière	3 670	4 080	4 420	4 250	4 900	+15,3
Ontario						
Ottawa	13 960	13 270	13 860	14 310	14 140	-1,2
Est de l'Ontario	7 380	7 520	8 250	8 210	8 750	+6,6
Kingston	2 210	2 120	2 110	2 130	2 130	0,0
Centre de l'Ontario	18 140	16 790	18 820	18 920	19 350	+2,3
Oshawa	5 630	5 970	5 980	6 020	6 660	+10,6
Toronto	71 580	71 370	74 040	77 080	77 040	-0,1
Hamilton	9 800	10 300	10 620	11 100	11 320	+2,0
St. Catharines	6 260	5 530	6 410	6 470	6 650	+2,8
London	6 890	6 360	6 930	7 110	7 770	+9,3
Niagara	5 270	5 690	5 750	5 610	6 170	+10,0
Windsor	4 780	4 560	4 640	4 520	5 680	+25,7
Kitchener	7 640	7 430	7 280	7 900	8 470	+7,2
Huron	4 680	5 260	5 550	7 100	7 200	+1,4
Centre-sud de l'Ontario	6 680	6 880	7 370	7 800	8 690	+11,4
Sudbury	2 620	2 790	2 560	3 040	2 840	-6,6
Thunder Bay	2 180	2 100	1 950	1 980	2 080	+5,1
Nord de l'Ontario	9 020	9 410	9 990	9 460	9 790	+3,5

(suite à la page suivante)

Annexe 2.12.1 (suite)

Selon la région économique de l'a.-e.	EF1314	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718	Écart (%) EF1617 à EF1718
Manitoba						
Winnipeg	12 210	12 180	12 870	11 630	13 180	+13,3
Sud du Manitoba	5 380	5 040	5 630	5 680	5 880	+3,5
Nord du Manitoba	1 980	1 690	1 730	1 790	1 850	+3,4
Saskatchewan						
Regina	3 490	3 570	3 890	3 910	4 200	+7,4
Saskatoon	4 440	4 120	4 500	4 450	4 660	+4,7
Sud de la Saskatchewan	3 790	4 010	4 150	3 830	4 170	+8,9
Nord de la Saskatchewan	3 520	3 040	3 690	3 190	3 390	+6,3
Alberta						
Calgary	18 000	19 550	20 220	19 240	20 700	+7,6
Edmonton	18 830	19 690	21 670	20 310	19 920	-1,9
Nord de l'Alberta	4 190	4 080	4 950	4 710	4 120	-12,5
Sud de l'Alberta	13 710	14 770	15 490	14 560	14 220	-2,3
Colombie-Britannique						
Sud intérieur de la Colombie-Britannique	10 840	11 680	12 160	12 250	12 700	+3,7
Abbotsford	4 580	4 730	4 360	5 240	5 370	+2,5
Vancouver	34 840	36 700	36 830	36 380	39 940	+9,8
Victoria	5 020	5 390	5 190	5 510	6 090	+10,5
Sud côtier de la Colombie-Britannique	9 470	10 110	10 480	11 570	11 280	-2,5
Nord de la Colombie-Britannique	6 690	6 430	6 360	6 180	6 940	+12,3
Territoires						
Yukon[2]	590	440	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Whitehorse[2]	s.o.	180	590	570	590	+3,5
Yukon (excluant Whitehorse)[2]	s.o.	50	150	140	120	-14,3
Territoires du Nord-Ouest[2]	690	380	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Yellowknife[2]	s.o.	120	390	370	360	-2,7
Territoires du Nord-Ouest (excluant Yellowknife)[2]	s.o.	100	330	270	350	+29,6
Nunavut[2]	380	210	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Iqualuit[2]	s.o.	60	170	110	170	+54,5
Nunavut (excluant Iqaluit)[2]	s.o.	80	300	310	320	+3,2
Canada	**515 350**	**523 540**	**550 810**	**563 380**	**597 090**	**+6,0**

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

[1] Comprend les demandes de prestations de maternité, de prestations parentales, de prestations de maladie et de prestations de compassion. Exclut les prestations pour proches aidants d'adultes et d'enfants 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 moyen[2] (en dollars)

Selon la région économique de l'a.-e.	EF1314	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718	Écart (%) EF1617 à EF1718
Terre-Neuve et Labrador						
St. John's	412	415	430	445	440	-1,2
Terre-Neuve et Labrador	395	403	417	430	435	+1,1
Île-du-Prince-Édouard						
Île-du-Prince-Édouard[3]	387	397	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Charlottetown[3]	s.o.	389	383	405	402	-0,8
Île-du-Prince-Édouard (excluant Charlottetown)[3]	s.o.	399	416	432	440	+1,8
Nouvelle-Écosse						
Est de la Nouvelle-Écosse	412	419	426	436	449	+3,0
Ouest de la Nouvelle-Écosse	372	381	391	395	402	+1,6
Halifax	400	401	414	421	429	+1,8
Nouveau-Brunswick						
Fredericton-Moncton-Saint-John	386	403	415	414	422	+1,9
Madawaska-Charlotte	382	394	399	401	408	+1,8
Restigouche- Albert	407	410	428	433	448	+3,5
Québec						
Gaspésie-Île-de-la Madeleine	387	407	403	414	422	+2,0
Québec	379	385	397	408	419	+2,6
Trois-Rivières	367	382	385	389	408	+5,1
Centre-sud du Québec	381	389	391	410	406	-1,0
Sherbrooke	374	390	381	400	404	+1,0
Montérégie	373	386	400	402	410	+2,0
Montréal	382	389	402	407	420	+3,3
Centre du Québec	370	382	391	397	406	+2,4
Nord-ouest du Québec	379	388	392	401	413	+3,0
Bas-Saint-Laurent-Côte-nord	391	402	404	410	417	+1,7
Hull	412	409	412	433	440	+1,8
Chicoutimi-Jonquière	386	404	405	414	423	+2,1
Ontario						
Ottawa	440	453	455	470	473	+0,6
Est de l'Ontario	400	410	417	432	437	+1,2
Kingston	405	414	408	434	439	+1,2
Centre de l'Ontario	388	399	414	427	435	+2,0
Oshawa	418	435	440	449	463	+3,0
Toronto	417	426	438	446	456	+2,2
Hamilton	411	424	425	443	457	+3,2
St. Catharines	379	397	400	409	420	+2,7
London	405	422	421	432	442	+2,3
Niagara	390	404	428	431	446	+3,4
Windsor	396	418	430	419	434	+3,7
Kitchener	415	422	426	444	449	+1,1
Huron	399	394	412	422	435	+3,2
Centre-sud de l'Ontario	409	420	423	444	445	+0,4
Sudbury	409	407	432	437	433	-0,8
Thunder Bay	418	400	445	451	452	+0,2
Nord de l'Ontario	405	406	420	431	440	+2,1

(suite à la page suivante)

Annexe 2.12.2 (suite)

Selon la région économique de l'a.-e.	EF1314	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718	Écart (%) EF1617 à EF1718
Manitoba						
Winnipeg	399	416	427	437	432	-1,1
Sud du Manitoba	390	407	412	419	432	+3,1
Nord du Manitoba	404	409	445	439	437	-0,5
Saskatchewan						
Regina	432	436	451	461	459	-0,6
Saskatoon	416	431	441	449	457	+1,9
Sud de la Saskatchewan	398	417	438	447	458	+2,3
Nord de la Saskatchewan	410	437	437	454	451	-0,7
Alberta						
Calgary	437	449	459	465	472	+1,5
Edmonton	432	443	456	466	474	+1,7
Nord de l'Alberta	447	464	472	484	478	-1,1
Sud de l'Alberta	412	435	439	438	449	+2,4
Colombie-Britannique						
Sud intérieur de la Colombie-Britannique	400	403	422	430	438	+1,9
Abbotsford	356	374	378	394	398	+1,2
Vancouver	407	417	425	443	448	+1,0
Victoria	421	428	437	440	463	+5,3
Sud côtier de la Colombie-Britannique	396	402	416	415	439	+5,7
Nord de la Colombie-Britannique	418	418	438	447	450	+0,6
Territoires						
Yukon[3]	452	465	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Whitehorse[3]	s.o.	453	474	496	507	+2,0
Yukon (excluant Whitehorse)[3]	s.o.	478	476	485	486	+0,2
Territoires du Nord-Ouest[3]	488	475	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Yellowknife[3]	s.o.	482	506	516	509	-1,3
Territoires du Nord-Ouest (excluant Yellowknife)[3]	s.o.	485	499	497	507	+1,9
Nunavut[3]	474	450	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Iqualuit[3]	s.o.	499	528	530	514	-3,1
Nunavut (excluant Iqaluit)[3]	s.o.	451	441	465	470	+1,2
Canada	**403**	**414**	**423**	**432**	**440**	**+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 spéciales de l'a.-e. a été versé.

[1] Comprend les demandes de prestations de maternité, de prestations parentales standards, de prestations de maladie et de prestations de compassion. Exclut les prestations pour proches aidants d'adultes et d'enfants en raison de l'incompatibilité des sources de données administratives et les prestations parentales prolongées qui sont calculées à un taux de prestations plus faible.

[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 versés[2] (en millions de dollars)

Selon la région économique de l'a.-e.	EF1314	EF1415[3]	EF1516[3]	EF1617	EF1718	Écart (%) EF1617 à EF1718
Terre-Neuve et Labrador						
St. John's	45,4	44,6	43,3	47,2	48,8	+3,3
Terre-Neuve et Labrador	48,0	53,1	57,7	59,2	61,3	+3,5
Île-du-Prince-Édouard						
Île-du-Prince-Édouard[3]	32,9	33,4	4,3	s.o.	s.o.	s.o.
Charlottetown[3]	s.o.	2,3	12,1	16,4	15,6	-4,8
Île-du-Prince-Édouard (excluant Charlottetown)[3]	s.o.	3,9	22,9	24,7	27,5	+11,3
Nouvelle-Écosse						
Est de la Nouvelle-Écosse	35,7	37,9	43,6	47,2	47,6	+1,0
Ouest de la Nouvelle-Écosse	53,3	56,6	58,7	66,2	66,6	+0,7
Halifax	65,0	69,4	74,4	74,5	75,3	+1,0
Nouveau-Brunswick						
Fredericton-Moncton-Saint-John	78,3	77,9	79,7	91,7	84,8	-7,5
Madawaska-Charlotte	23,2	23,6	23,2	24,1	26,0	+8,2
Restigouche- Albert	55,7	54,9	59,2	68,9	78,9	+14,4
Québec						
Gaspésie-Île-de-la Madeleine	11,7	11,7	12,4	14,5	16,3	+12,4
Québec	32,9	30,4	36,8	38,8	43,0	+10,7
Trois-Rivières	9,4	8,0	8,9	9,5	10,1	+6,1
Centre-sud du Québec	8,9	9,9	9,9	10,4	11,1	+6,4
Sherbrooke	8,2	8,4	9,0	11,1	11,2	+1,0
Montérégie	25,6	26,2	31,4	32,5	36,5	+12,4
Montréal	117,2	120,0	133,3	146,7	170,2	+16,0
Centre du Québec	68,5	71,7	75,6	82,1	96,0	+17,0
Nord-ouest du Québec	17,2	16,7	15,9	17,4	22,0	+26,5
Bas-Saint-Laurent-Côte-nord	42,5	40,8	42,6	45,4	51,4	+13,2
Hull	12,6	14,8	13,8	15,4	16,8	+8,6
Chicoutimi-Jonquière	11,5	12,6	14,5	14,2	15,9	+12,2
Ontario						
Ottawa	174,8	182,1	187,2	190,0	192,2	+1,1
Est de l'Ontario	70,2	72,3	78,0	82,4	85,4	+3,6
Kingston	22,2	23,4	21,9	24,2	23,4	-3,0
Centre de l'Ontario	168,5	175,7	181,9	191,5	207,3	+8,2
Oshawa	68,9	72,7	73,7	76,4	79,9	+4,6
Toronto	926,7	944,5	990,5	1 028,4	1 064,9	+3,5
Hamilton	110,4	120,8	129,6	132,2	139,5	+5,5
St. Catharines	54,6	54,8	56,0	62,0	66,0	+6,5
London	72,7	74,0	81,6	81,1	85,9	+5,9
Niagara	57,9	53,1	62,7	60,7	64,9	+6,9
Windsor	48,3	45,8	48,7	45,6	48,1	+5,6
Kitchener	83,9	93,0	90,1	97,2	101,7	+4,6
Huron	39,6	47,0	49,1	60,6	66,6	+9,9
Centre-sud de l'Ontario	78,8	82,1	82,7	93,0	97,5	+4,9
Sudbury	22,8	26,1	24,5	29,5	28,8	-2,3
Thunder Bay	17,0	20,6	20,0	22,0	22,3	+1,3
Nord de l'Ontario	85,9	82,9	92,8	90,5	95,2	+5,2

(suite à la page suivante)

Annexe 2.12.3 (suite)

Selon la région économique de l'a.-e.	EF1314	EF1415[3]	EF1516[3]	EF1617	EF1718	Écart (%) EF1617 à EF1718
Manitoba						
Winnipeg	135,7	133,3	147,1	141,3	150,2	+6,3
Sud du Manitoba	51,0	57,4	57,9	61,5	62,9	+2,4
Nord du Manitoba	19,0	21,3	18,9	20,6	22,3	+8,3
Saskatchewan						
Regina	42,4	45,4	49,8	54,3	56,2	+3,5
Saskatoon	56,1	57,5	60,6	66,5	69,2	+4,1
Sud de la Saskatchewan	46,4	45,8	53,8	54,2	55,5	+2,4
Nord de la Saskatchewan	42,3	39,0	43,3	42,4	44,6	+5,0
Alberta						
Calgary	256,4	272,5	294,0	301,6	302,5	+0,3
Edmonton	238,9	254,5	284,5	297,3	288,0	-3,1
Nord de l'Alberta	57,4	59,8	67,6	69,5	60,4	-13,1
Sud de l'Alberta	159,0	172,5	198,9	191,4	195,2	+2,0
Colombie-Britannique						
Sud intérieur de la Colombie-Britannique	94,4	100,4	111,0	120,4	123,5	+2,6
Abbotsford	34,4	37,4	38,8	43,8	44,1	+0,6
Vancouver	378,6	406,3	418,7	430,5	455,7	+5,9
Victoria	54,3	56,4	57,7	61,4	63,9	+4,1
Sud côtier de la Colombie-Britannique	82,7	86,5	92,4	95,8	106,8	+11,5
Nord de la Colombie-Britannique	60,2	61,9	58,4	63,1	71,6	+13,4
Territoires						
Yukon[3]	8,1	7,0	0,9	s.o.	s.o.	s.o.
Whitehorse[3]	s.o.	0,6	5,1	7,6	8,0	+5,7
Yukon (excluant Whitehorse)[3]	s.o.	0,1	1,3	0,9	0,8	-18,2
Territoires du Nord-Ouest[3]	10,7	7,6	1,0	s.o.	s.o.	s.o.
Yellowknife[3]	s.o.	0,5	3,9	5,7	5,0	-13,0
Territoires du Nord-Ouest (excluant Yellowknife)[3]	s.o.	0,4	3,1	4,3	4,6	+7,0
Nunavut[3]	6,0	4,4	0,5	s.o.	s.o.	s.o.
Iqualuit[3]	s.o.	0,3	1,8	1,5	2,1	+36,3
Nunavut (excluant Iqaluit)[3]	s.o.	0,2	3,4	3,5	5,0	+43,3
Canada	**4 741,0**	**4 928,7**	**5 228,8**	**5 464,4**	**5 700,8**	**+4,3**

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 spéciales de l'a.-e. a été versé.

[1] Comprend les demandes de prestations de maternité, de prestations parentales, de prestations de maladie et de prestations de compassion. Exclut les prestations pour proches aidants d'adultes et d'enfants en raison de l'incompatibilité des sources de données administratives. Par conséquent, les montants totaux payés en prestations spéciales d'a.-e. 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 (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. Des montants ont été enregistrés durant l'EF1516 dans les quatre anciennes régions économiques de l'a.-e. malgré les modifications apportées aux limites des régions économiques de l'a.-e. Ceci est attribuable au fait que certaines demandes de prestations qui ont été établies juste avant les modifications ont continué à recevoir des prestations au cours de l'EF1516.

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)

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]	
	(#) 2016	(%) 2016	(#) 2016	(%) 2016	(#) 2016	(%) 2016	(#) 2016	(%) 2016
Industries productrices de biens	**262 900**	**21,9**	**3 688 003**	**19,5**	**702 421**	**39,4**	**156 515**	**19,9**
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	52 166	4,3	324 842	1,7	65 590	3,7	15 846	2,0
Exploitation minière et extraction de pétrole et de gaz	8 934	0,7	214 435	1,1	48 586	2,7	7 881	1,0
Services publics	837	0,1	118 513	0,6	5 999	0,3	2 764	0,4
Construction	151 788	12,7	1 292 399	6,8	393 623	22,1	57 183	7,3
Fabrication	49 175	4,1	1 737 814	9,2	188 622	10,6	72 841	9,3
Industries productrices de services	**864 777**	**72,1**	**14 992 407**	**79,4**	**1 062 203**	**59,7**	**623 436**	**79,3**
Commerce de gros	47 918	4,0	875 108	4,6	67 402	3,8	29 997	3,8
Commerce de détail	104 011	8,7	2 151 136	11,4	109 221	6,1	85 875	10,9
Transport et entreposage	72 610	6,1	801 179	4,2	86 349	4,8	33 640	4,3
Finance et assurances	32 950	2,7	753 743	4,0	22 604	1,3	28 089	3,6
Services immobiliers et services de location et de location à bail	53 285	4,4	338 318	1,8	28 888	1,6	12 852	1,6
Services professionnels, scientifiques et techniques	154 225	12,9	1 059 201	5,6	79 121	4,4	33 078	4,2
Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien[3]	58 732	4,9	1 239 261	6,6	135 422	7,6	54 456	6,9
Services d'enseignement	14 032	1,2	1 382 436	7,3	173 843	9,8	50 351	6,4
Soins de santé et assistance sociale	105 950	8,8	1 633 078	8,6	67 120	3,8	104 200	13,3
Information, culture et loisirs[4]	31 882	2,7	686 870	3,6	55 273	3,1	19 523	2,5
Hébergement et services de restauration	75 649	6,3	1 500 558	7,9	87 521	4,9	58 954	7,5
Autres services (sauf les administrations publiques)	108 313	9,0	732 450	3,9	59 880	3,4	31 670	4,0
Administrations publiques	5 220	0,4	1 839 069	9,7	89 559	5,0	80 751	10,3
Non classées	**72 129**	**6,0**	**213 291**	**1,1**	**15 999**	**0,9**	**5 950**	**0,8**
Canada	**1 199 806**	**100,0**	**18 893 701**	**100,0**	**1 780 622**	**100,0**	**785 902**	**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 2016.

[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 maternité[1]: Nouvelles demandes établies

Province ou territoire	EF1314	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718	Écart (%) EF1617 à EF1718
Terre-Neuve et Labrador	2 940	2 730	2 970	2 750	2 730	-0,7
Île-du-Prince-Édouard	990	1 060	1 050	1 030	900	-12,6
Nouvelle-Écosse	4 840	5 430	5 680	5 000	5 060	+1,2
Nouveau-Brunswick	4 280	4 230	4 410	4 130	4 180	+1,2
Québec[2]	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Ontario	84 110	82 350	84 190	83 770	83 920	+0,2
Manitoba	8 910	8 090	8 870	8 150	8 610	+5,6
Saskatchewan	7 820	7 780	8 330	7 760	8 330	+7,3
Alberta	29 280	31 070	31 860	30 580	29 470	-3,6
Colombie-Britannique	25 650	25 690	26 300	26 340	27 430	+4,1
Yukon	220	250	290	280	240	-14,3
Territoires du Nord-Ouest	370	260	360	320	300	-6,3
Nunavut	230	140	200	220	300	+36,4
Âge						
24 ans et moins	17 650	17 520	16 990	15 470	15 080	-2,5
25 à 29 ans	49 730	49 300	49 060	47 800	46 170	-3,4
30 à 34 ans	64 730	66 320	70 100	68 500	68 610	+0,2
35 à 39 ans	31 450	30 270	32 470	32 420	34 660	+6,9
40 ans et plus	6 080	5 670	5 890	6 140	6 950	+13,2
Canada	**169 640**	**169 080**	**174 510**	**170 330**	**171 470**	**+0,7**

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 moyenne (nombre de semaines)

Province ou territoire	EF1314	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718[p]	Écart (%) EF1617 à EF1718
Terre-Neuve et Labrador	14,2	14,2	14,1	14,3	14,3	-0,3
Île-du-Prince-Édouard	14,2	14,2	14,2	14,6	14,5	-1,2
Nouvelle-Écosse	14,6	14,6	14,5	14,7[r]	14,7	+0,4
Nouveau-Brunswick	14,5	14,6	14,7	14,7[r]	14,6	-0,3
Québec[1]	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Ontario	14,6	14,7	14,7[r]	14,6	14,7	+0,2
Manitoba	14,6	14,8	14,6	14,7	14,6	-0,6
Saskatchewan	14,6	14,7	14,7	14,7	14,7	-0,3
Alberta	14,6	14,6	14,6	14,6	14,7	+0,2
Colombie-Britannique	14,7	14,7	14,7	14,6	14,7	+0,3
Yukon	14,5	14,4	14,5	14,4	15,0	+4,1
Territoires du Nord-Ouest	14,8	14,6	14,8	14,2	14,3	+1,3
Nunavut	15,0	14,8	14,0	14,5	14,3	-1,7
Âge						
24 ans et moins	14,6	14,6	14,7	14,6	14,6	0,0
25 à 29 ans	14,6	14,7	14,7	14,6	14,7	+0,2
30 à 34 ans	14,6	14,6	14,6	14,7[r]	14,7	+0,2
35 à 39 ans	14,6	14,6	14,7[r]	14,6	14,6	-0,1
40 ans et plus	14,4	14,5	14,5	14,6[r]	14,7	+0,7
Canada	**14,6**	**14,6**	**14,6**	**14,6**	**14,7**	**+0,2**

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. Basées 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.

[1] 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 moyen[1] (en dollars)

Province ou territoire	EF1314	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718	Écart (%) EF1617 à EF1718
Terre-Neuve et Labrador	418	430	424	450	438	-2,5
Île-du-Prince-Édouard	387	421	432	436	446	+2,3
Nouvelle-Écosse	396	394	409	411	425	+3,6
Nouveau-Brunswick	393	403	414	424	431	+1,7
Québec[2]	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Ontario	420	429	439	448	457	+2,1
Manitoba	388	407	416	432	422	-2,3
Saskatchewan	409	427	439	455	452	-0,8
Alberta	426	441	449	462	467	+1,2
Colombie-Britannique	409	421	428	437	449	+2,7
Yukon	457	438	474	493	518	+5,2
Territoires du Nord-Ouest	489	492	495	499	499	-0,2
Nunavut	472	434	453	480	469	-2,4
Âge						
24 ans et moins	304	315	325	326	335	+2,8
25 à 29 ans	401	411	419	430	435	+1,3
30 à 34 ans	439	451	459	469	475	+1,2
35 à 39 ans	448	460	468	476	482	+1,4
40 ans et plus	448	459	462	475	480	+0,9
Canada	**416**	**427**	**436**	**447**	**454**	**+1,6**

Remarque : Les variations en pourcentage sont basées sur des chiffres non arrondis. Comprend toutes les demandes pour lesquelles au moins 1 $ en prestations de 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 versés[1] (en millions de dollars)

Province ou territoire	EF1314	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718	Écart (%) EF1617 à EF1718
Terre-Neuve et Labrador	17,4	17,6	17,7	18,5	17,8	-3,8
Île-du-Prince-Édouard	5,2	6,9	6,5	6,2	6,5	+4,8
Nouvelle-Écosse	26,8	32,1	33,1	32,0	31,4	-1,8
Nouveau-Brunswick	25,9	25,6	25,6	27,9	25,1	-10,2
Québec[2]	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Ontario	514,4	522,4	542,6	556,9	566,4	+1,7
Manitoba	50,4	49,5	53,1	51,5	55,4	+7,5
Saskatchewan	46,8	48,2	52,3	53,0	55,4	+4,5
Alberta	182,2	198,1	209,5	212,9	206,2	-3,1
Colombie-Britannique	154,0	159,7	165,2	172,6	179,9	+4,2
Yukon	1,8	1,5	1,9	2,0	1,9	-8,4
Territoires du Nord-Ouest	2,8	2,0	2,1	2,5	2,3	-9,2
Nunavut	1,7	0,8	1,3	1,3	2,1	+58,2
Âge						
24 ans et moins	80,8	80,3	81,9	77,4	76,1	-1,6
25 à 29 ans	296,1	297,2	302,6	308,1	297,1	-3,6
30 à 34 ans	410,0	440,9	466,0	480,6	484,5	+0,8
35 à 39 ans	203,5	207,4	219,7	229,3	245,5	+7,0
40 ans et plus	39,0	38,6	40,6	41,9	47,1	+12,3
Canada	**1 029,5**	**1 064,3**	**1 110,9**	**1 137,3**	**1 150,3**	**+1,1**

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. 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

Province ou territoire	EF1314	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718			Écart (%) EF1617 à EF1718 (Total)
					Standards[1]	Prolongées[2]	Total	
Terre-Neuve et Labrador	3 030	2 820	2 960	2 930	2 720	70	2 790	-4,8
Île-du-Prince-Édouard	1 170	1 150	1 140	1 130	950	50	1 000	-11,5
Nouvelle-Écosse	5 580	6 110	6 470	5 970	5 620	210	5 830	-2,3
Nouveau-Brunswick	4 810	4 720	4 940	4 580	4 550	160	4 710	+2,8
Québec[3]	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Ontario	96 630	94 920	96 390	98 370	92 770	5 110	97 880	-0,5
Manitoba	9 950	9 380	9 970	9 440	9 780	270	10 050	+6,5
Saskatchewan	8 750	8 470	9 140	8 720	9 030	260	9 290	+6,5
Alberta	31 520	33 640	34 830	33 480	31 760	1 370	33 130	-1,0
Colombie-Britannique	28 660	29 210	29 670	30 340	31 090	1 160	32 250	+6,3
Yukon	290	340	340	330			310	-6,1
Territoires du Nord-Ouest	460	350	480	390	1 080 [c]	40 [c]	430	+10,3
Nunavut	270	210	330	280			380	+35,7
Sexe								
Hommes	25 480	26 540	26 690	29 490	30 390	460	30 850	+4,6
Femmes	165 640	164 780	169 970	166 470	158 960	8 240	167 200	+0,4
Âge								
24 ans et moins	17 610	17 500	17 030	15 840	14 700	720	15 420	-2,7
25 à 29 ans	52 890	52 010	51 830	51 080	47 450	1 930	49 380	-3,3
30 à 34 ans	72 410	74 080	77 880	77 230	74 620	3 400	78 020	+1,0
35 à 39 ans	38 000	36 980	39 010	40 360	40 670	2 100	42 770	+6,0
40 ans et plus	10 210	10 750	10 910	11 450	11 910	550	12 460	+8,8
Canada	**191 120**	**191 320**	**196 660**	**195 960**	**189 350**	**8 700**	**198 050**	**+1,1**

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 le 3 décembre 2017 les parents doivent choisir entre recevoir les prestations parentales standards ou prolongées. Les prestations parentales standards sont équivalentes aux prestations parentales offertes au cours des exercices financiers précédents, c.-à-d., jusqu'à 35 semaines de prestations parentales payables selon un taux de prestations de 55 % de la rémunération hebdomadaire assurable.

[2] Les prestations parentales prolongées offrent jusqu'à 61 semaines de prestations parentales payables à un taux de prestations de 33 % de la rémunération hebdomadaire assurable.

[3] Depuis janvier 2006, Québec administre ses propres prestations de maternité dans le cadre du Régime québécois d'assurance parentale.

[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 10 % des données administratives de l'a.-e.

Annexe 2.15.2 – Prestations parentales (biologiques et adoptifs): Durée effective moyenne (nombre de semaines)

Province ou territoire	EF1314	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718[p] Seulement standards[1]	Écart (%) EF1617 à EF1718
Terre-Neuve et Labrador	30,0	30,6	30,9	29,9	30,4	+1,7
Île-du-Prince-Édouard	29,6	30,7	30,2	29,9	29,7	-0,7
Nouvelle-Écosse	29,3	29,4	28,7	29,5[r]	29,3	-0,5
Nouveau-Brunswick	29,6	30,2	29,8	29,7[r]	29,3	-1,2
Québec[2]	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Ontario	30,1	30,2	30,3	30,0	30,0	0,0
Manitoba	30,4	30,5	30,5	30,3	29,7	-2,1
Saskatchewan	31,2	31,2	31,3	30,9[r]	31,0	+0,3
Alberta	31,3	31,4	31,0	30,9[r]	30,6	-0,8
Colombie-Britannique	30,5	30,5	30,5	30,0	29,8	-1,0
Yukon	31,7	25,9	28,1	27,8[r]	26,4	-5,1
Territoires du Nord-Ouest	24,9	26,5	25,7	27,8	24,4	-12,4
Nunavut	28,0	28,6	24,0	27,3[r]	25,1	-7,8
Sexe						
Hommes	17,3	16,5	16,6	16,1[r]	16,2	+1,0
Femmes	32,4	32,6	32,6	32,6	32,5	-0,1
Âge						
24 ans et moins	31,7	31,8	31,6	31,4	31,3	-0,3
25 à 29 ans	31,2	31,2	31,4	31,2	31,0	-0,5
30 à 34 ans	30,4	30,6	30,5	30,3	30,2	-0,3
35 à 39 ans	29,3	29,4	29,4	29,2	28,9	-0,9
40 ans et plus	26,9	26,2	26,0	25,5[r]	26,1	+2,3
Canada	**30,3**	**30,4**	**30,4**	**30,1**	**30,0**	**-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 parentales de l'a.-e. a été versé. Basées 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.

[1] Depuis le 3 décembre 2017 les parents doivent choisir entre recevoir les prestations parentales standards ou prolongées. Les prestations parentales standards sont équivalentes aux prestations parentales offertes au cours des exercices financiers précédents, c.-à-d., jusqu'à 35 semaines de prestations parentales payables selon un taux de prestations de 55 % de la rémunération hebdomadaire assurable. Les prestations parentales prolongées offrent jusqu'à 61 semaines de prestations payables à un taux de prestations de 33 % de la rémunération hebdomadaire assurable. Étant donné le faible nombre de demandes complétées de prestations parentales prolongées durant l'EF1718, les estimés sur la durée pour ces demandes ne sont pas présentés.

[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 2.15.3 – Prestations parentales (biologiques et adoptifs): Taux de prestations hebdomadaires moyen[1] (en dollars)

Province ou territoire	EF1314	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718		Écart (%) EF1617 à EF1718 (Standards)
					Standards[2]	Prolongées[3]	
Terre-Neuve et Labrador	429	433	441	460	448	289	-2,7
Île-du-Prince-Édouard	402	428	438	440	449	281	+2,1
Nouvelle-Écosse	413	411	427	432	446	277	+3,4
Nouveau-Brunswick	406	418	425	434	442	261	+1,7
Québec[4]	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Ontario	429	438	448	458	466	289	+1,8
Manitoba	401	419	427	444	435	286	-2,0
Saskatchewan	419	433	448	463	464	242	+0,1
Alberta	434	448	457	468	475	291	+1,3
Colombie-Britannique	420	434	440	450	462	280	+2,6
Yukon	460	469	483	498	520		+4,4
Territoires du Nord-Ouest	490	498	503	513	502	328 [c]	-2,1
Nunavut	470	451	464	491	478		-2,6
Sexe							
Hommes	467	480	491	503	507	310	+0,8
Femmes	419	430	439	449	455	285	+1,5
Âge							
24 ans et moins	315	327	336	336	346	243	+3,2
25 à 29 ans	408	417	426	438	443	267	+1,3
30 à 34 ans	446	457	465	476	481	294	+1,0
35 à 39 ans	453	468	475	484	490	298	+1,4
40 ans et plus	459	466	477	489	493	315	+0,9
Canada	**426**	**437**	**446**	**457**	**464**	**286**	**+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 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 le 3 décembre 2017 les parents doivent choisir entre recevoir les prestations parentales standards ou prolongées. Les prestations parentales standards sont équivalentes aux prestations parentales offertes au cours des exercices financiers précédents, c.-à-d., jusqu'à 35 semaines de prestations parentales payables selon un taux de prestations de 55 % de la rémunération hebdomadaire assurable.

[3] Les prestations parentales prolongées offrent jusqu'à 61 semaines de prestations parentales payables à un taux de prestations de 33 % de la rémunération hebdomadaire assurable.

[4] Depuis janvier 2006, Québec administre ses propres prestations de maternité dans le cadre du Régime québécois d'assurance parentale.

[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 10 % des données administratives de l'a.-e.

Annexe 2.15.4 – Prestations parentales (biologiques et adoptifs): Montants versés[1] (en millions de dollars)

Province ou territoire	EF1314	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718			Écart (%) EF1617 à EF1718 (Total)
					Standards[2]	Prolongées[3]	Total	
Terre-Neuve et Labrador	38,1	41,3	39,9	42,0	42,6	0,0	42,6	+1,4
Île-du-Prince-Édouard	11,9	15,7	15,4	14,4	15,0	0,0	15,1	+4,8
Nouvelle-Écosse	67,0	72,4	77,0	79,4	77,1	0,0	77,1	-2,9
Nouveau-Brunswick	61,0	59,0	61,8	62,5	59,8	0,0	59,8	-4,4
Québec[4]	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Ontario	1 216,3	1 258,4	1 297,7	1 328,0	1 374,9	0,5	1 375,4	+3,6
Manitoba	116,9	120,3	125,0	126,1	130,9	0,0	131,0	+3,9
Saskatchewan	111,5	110,3	121,1	127,8	133,6	0,0	133,6	+4,5
Alberta	420,3	446,7	497,7	501,7	495,1	0,2	495,3	-1,3
Colombie-Britannique	363,8	382,3	395,9	409,5	433,3	0,1	433,4	+5,8
Yukon	4,8	4,9	3,4	4,2			5,0	+19,4
Territoires du Nord-Ouest	6,4	5,3	4,6	6,6	14,8 [c]	0,0 [c]	5,7	-12,9
Nunavut	3,6	3,4	3,9	2,8			4,1	+48,0
Sexe								
Hommes	195,9	205,1	213,5	233,7	251,8	0,6	252,4	+8,0
Femmes	2 225,7	2 314,9	2 430,0	2 471,4	2 525,4	0,4	2 525,7	+2,2
Âge								
24 ans et moins	179,6	183,0	191,9	177,8	176,0	0,1	176,1	-1,0
25 à 29 ans	675,9	683,1	705,8	707,4	698,4	0,2	698,6	-1,2
30 à 34 ans	955,8	1 010,3	1 080,1	1 116,0	1 154,2	0,4	1 154,6	+3,5
35 à 39 ans	488,5	514,1	530,6	565,6	595,2	0,2	595,4	+5,3
40 ans et plus	121,9	129,5	135,1	138,3	153,4	0,1	153,5	+11,0
Canada	**2 421,6**	**2 520,1**	**2 643,5**	**2 705,1**	**2 777,1**	**1,0**	**2 778,1**	**+2,7**

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 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 le 3 décembre 2017 les parents doivent choisir entre recevoir les prestations parentales standards ou prolongées. Les prestations parentales standards sont équivalentes aux prestations parentales offertes au cours des exercices financiers précédents, c.-à-d., jusqu'à 35 semaines de prestations parentales payables selon un taux de prestations de 55 % de la rémunération hebdomadaire assurable.

[3] Les prestations parentales prolongées offrent jusqu'à 61 semaines de prestations parentales payables à un taux de prestations de 33 % de la rémunération hebdomadaire assurable.

[4] Depuis janvier 2006, Québec administre ses propres prestations de maternité dans le cadre du Régime québécois d'assurance parentale.

[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 10 % des données administratives de l'a.-e.

Annexe 2.16.1 – Prestations de maladie: Nouvelles demandes établies

Province ou territoire	EF1314	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718	Écart (%) EF1617 à EF1718
Terre-Neuve et Labrador	9 460	9 930	10 170	10 140	11 070	+9,2
Île-du-Prince-Édouard	5 050	5 520	5 780	6 000	6 100	+1,7
Nouvelle-Écosse	16 530	16 570	18 500	19 070	21 060	+10,4
Nouveau-Brunswick	20 440	21 080	22 800	24 830	29 440	+18,6
Québec	104 120	105 880	111 420	119 210	131 510	+10,3
Ontario	92 650	93 470	99 060	105 010	111 480	+6,2
Manitoba	9 960	9 990	10 590	9 970	11 250	+12,8
Saskatchewan	7 070	6 910	7 640	7 060	7 670	+8,6
Alberta	24 680	25 430	29 240	26 520	27 750	+4,6
Colombie-Britannique	46 210	49 580	49 490	50 170	53 710	+7,1
Yukon	300	330	430	420	450	+7,1
Territoires du Nord-Ouest	220	250	250	200	250	+25,0
Nunavut	110	130	110	100	130	+30,0
Sexe						
Hommes	144 300	149 630	160 580	163 870	179 810	+9,7
Femmes	192 500	195 440	204 900	214 830	232 060	+8,0
Âge						
24 ans et moins	25 360	25 410	27 730	28 710	29 990	+4,5
25 à 34 ans	70 380	72 060	77 030	80 220	88 670	+10,5
35 à 44 ans	68 700	69 800	74 860	76 310	83 000	+8,8
45 à 54 ans	88 030	87 430	89 420	90 600	96 350	+6,3
55 à 64 ans	71 460	76 270	80 310	84 940	93 830	+10,5
65 ans et plus	12 870	14 100	16 130	17 920	20 030	+11,8
Canada	**336 800**	**345 070**	**365 480**	**378 700**	**411 870**	**+8,8**

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 moyenne (nombre de semaines)

Province ou territoire	EF1314	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718[p]	Écart (%) EF1617 à EF1718
Terre-Neuve et Labrador	10,1	9,9	9,6	9,8[r]	9,7	-0,8
Île-du-Prince-Édouard	8,1	7,9	7,8	7,8	8,2	+4,4
Nouvelle-Écosse	9,4	9,5	9,0	9,3	9,1	-2,8
Nouveau-Brunswick	8,4	8,5	8,3	8,5	8,3	-2,0
Québec	9,1	9,1	9,0	9,1[r]	9,0	-0,7
Ontario	10,5	10,5	10,6	10,7[r]	10,7	+0,3
Manitoba	10,1	10,5	10,2	10,6[r]	10,1	-4,5
Saskatchewan	10,3	10,1	10,4	10,8	10,3	-5,3
Alberta	10,7	10,8	10,7	10,8	10,5	-3,0
Colombie-Britannique	10,6	10,6	10,7	10,7[r]	10,6	-0,4
Yukon	10,0	9,1	10,0	8,9[r]	10,2	+14,3
Territoires du Nord-Ouest	10,3	10,5	9,9	10,3[r]	10,9	+5,3
Nunavut	10,2	11,2	13,3	10,1	14,7	+45,9
Sexe						
Hommes	9,5	9,5	9,5	9,6[r]	9,5	-1,1
Femmes	10,1	10,1	10,1	10,2[r]	10,1	-1,2
Âge						
24 ans et moins	8,8	9,1	8,8	8,9	9,0	+0,6
25 à 34 ans	9,2	9,2	9,1	9,1	9,1	-0,5
35 à 44 ans	9,8	9,8	9,7	9,9[r]	9,7	-1,4
45 à 54 ans	10,1	10,1	10,0	10,2[r]	10,1	-0,8
55 à 64 ans	10,4	10,4	10,4	10,5	10,3	-2,8
65 ans et plus	11,0	11,0	10,9	10,8	10,8	-0,1
Canada	**9,8**	**9,9**	**9,8**	**9,9[r]**	**9,8**	**-1,1**

Remarque : Les variations en pourcentage sont basées sur des chiffres non arrondis. Comprend toutes les demandes pour lesquelles au moins 1 $ en prestations de maladie de l'a.-e. a été versé. Basées 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.

[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 moyen[1] (en dollars)

Province ou territoire	EF1314	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718	Écart (%) EF1617 à EF1718
Terre-Neuve et Labrador	390	399	415	429	431	+0,5
Île-du-Prince-Édouard	382	389	400	418	425	+1,7
Nouvelle-Écosse	383	391	400	408	417	+2,2
Nouveau-Brunswick	390	400	416	417	430	+3,1
Québec	380	390	398	405	416	+2,6
Ontario	386	397	408	420	430	+2,4
Manitoba	392	405	419	417	425	+1,8
Saskatchewan	401	417	428	438	442	+1,1
Alberta	420	436	448	446	454	+1,7
Colombie-Britannique	389	394	408	419	428	+2,2
Yukon	444	453	470	490	488	-0,4
Territoires du Nord-Ouest	483	449	502	517	497	-3,8
Nunavut	500	467	455	430	520	+20,9
Sexe						
Hommes	427	438	448	455	464	+2,0
Femmes	359	368	379	388	397	+2,4
Âge						
24 ans et moins	323	331	346	351	355	+1,1
25 à 34 ans	388	398	410	417	427	+2,5
35 à 44 ans	404	415	426	433	442	+2,2
45 à 54 ans	397	407	421	428	439	+2,5
55 à 64 ans	390	400	407	418	427	+2,2
65 ans et plus	358	368	381	391	398	+1,9
Canada	**388**	**398**	**409**	**417**	**426**	**+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 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 versés[1] (en millions de dollars)

Province ou territoire	EF1314	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718	Écart (%) EF1617 à EF1718
Terre-Neuve et Labrador	37,8	38,7	43,0	45,1	49,0	+8,6
Île-du-Prince-Édouard	15,7	17,0	17,3	20,2	21,1	+4,7
Nouvelle-Écosse	59,9	58,9	65,8	74,0	79,0	+6,8
Nouveau-Brunswick	70,1	71,6	74,3	92,7	103,7	+11,8
Québec	362,4	367,9	400,0	428,8	490,2	+14,3
Ontario	368,9	386,1	424,3	461,8	502,3	+8,8
Manitoba	38,0	41,6	44,9	43,7	47,3	+8,3
Saskatchewan	28,3	28,9	33,6	35,4	34,6	-2,1
Alberta	107,5	113,0	136,1	138,2	138,3	+0,1
Colombie-Britannique	184,6	204,7	212,9	223,9	242,3	+8,2
Yukon	1,5	1,3	1,8	2,1	1,9	-9,5
Territoires du Nord-Ouest	1,4	1,1	1,3	0,9	1,5	+57,7
Nunavut	0,6	0,7	0,5	0,7	0,9	+28,6
Sexe						
Hommes	601,5	621,1	684,5	745,5	797,0	+6,9
Femmes	675,3	710,6	771,5	821,9	915,0	+11,3
Âge						
24 ans et moins	73,9	75,2	81,9	91,5	98,6	+7,8
25 à 34 ans	245,2	256,4	283,9	307,8	340,3	+10,6
35 à 44 ans	268,1	278,2	308,2	327,3	353,2	+7,9
45 à 54 ans	353,4	357,4	375,7	396,9	425,7	+7,3
55 à 64 ans	285,9	308,5	341,5	370,0	407,1	+10,0
65 ans et plus	50,4	55,9	64,8	74,0	87,2	+17,8
Canada	**1 276,8**	**1 331,7**	**1 456,0**	**1 567,4**	**1 712,0**	**+9,2**

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)

Industrie	EF1314 Emploi (en milliers)	EF1314 Proportion (%)	EF1718 Emploi (en milliers)	EF1718 Proportion (%)
Industries productrices de biens	**3 913,8**	**22,1**	**3 904,0**	**21,1**
Agriculture, foresterie, pêche, chasse, exploitation minière et extraction de pétrole et de gaz	685,2	3,9	610,7	3,3
Services publics	137,5	0,8	132,4	0,7
Construction	1 372,2	7,7	1 420,0	7,7
Fabrication	1 718,8	9,7	1 741,0	9,4
Industries productrices de services	**13 812,9**	**77,9**	**14 583,6**	**78,9**
Commerce de gros et détail	2 718,8	15,3	2 819,2	15,2
Transport et entreposage	888,1	5,0	955,6	5,2
Finance, assurances, services immobiliers, services de location et de location à bail	1 083,3	6,1	1 172,1	6,3
Services professionnels, scientifiques et techniques	1 323,5	7,5	1 454,6	7,9
Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien[1]	741,7	4,2	756,2	4,1
Services d'enseignement	1 223,5	6,9	1 289,9	7,0
Soins de santé et assistance sociale	2 192,9	12,4	2 389,2	12,9
Information, culture et loisirs[2]	759,0	4,3	789,8	4,3
Hébergement et services de restauration	1 177,3	6,6	1 212,2	6,6
Autres services (sauf les administrations publiques)	796,6	4,5	786,0	4,3
Administrations publiques	908,4	5,1	958,9	5,2
Non classées	**s.o.**	**s.o.**	**s.o.**	**s.o.**
Canada	**17 726,6**	**100,0**	**18 487,7**	**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 14-10-0022-01.

Annexe 2.17.2 – Prestations de maladie (par industrie): Nouvelles demandes établies (totaux en milliers)

Industrie	EF1314 Nouvelles demandes (en milliers)	EF1314 Proportion (%)	EF1718 Nouvelles demandes (en milliers)	EF1718 Proportion (%)
Industries productrices de biens	**89,0**	**26,4**	**110,0**	**26,7**
Agriculture, foresterie, pêche, chasse, exploitation minière et extraction de pétrole et de gaz	16,4	4,9	16,8	4,1
Services publics	0,5	0,2	0,5	0,1
Construction	32,6	9,7	41,6	10,1
Fabrication	39,5	11,7	51,1	12,4
Industries productrices de services	**237,5**	**70,5**	**291,7**	**70,8**
Commerce de gros et détail	55,0	16,3	67,9	16,5
Transport et entreposage	18,1	5,4	22,4	5,4
Finance, assurances, services immobiliers, services de location et de location à bail	9,6	2,9	12,9	3,1
Services professionnels, scientifiques et techniques	9,0	2,7	12,0	2,9
Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien[1]	26,6	7,9	30,3	7,4
Services d'enseignement	9,8	2,9	11,6	2,8
Soins de santé et assistance sociale	39,8	11,8	50,7	12,3
Information, culture et loisirs[2]	7,6	2,3	8,5	2,1
Hébergement et services de restauration	26,3	7,8	31,9	7,7
Autres services (sauf les administrations publiques)	14,6	4,3	16,5	4,0
Administrations publiques	21,1	6,3	27,2	6,6
Non classées	**10,4**	**3,1**	**10,1**	**2,5**
Canada	**336,8**	**100,0**	**411,9**	**100,0**

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

Industrie	EF1314 Montants versés	EF1314 Proportion (%)	EF1718 Montants versés	EF1718 Proportion (%)
Industries productrices de biens	**362,8**	**28,4**	**484,7**	**28,3**
Agriculture, foresterie, pêche, chasse, exploitation minière et extraction de pétrole et de gaz	59,1	4,6	75,0	4,4
Services publics	2,0	0,2	2,6	0,2
Construction	148,9	11,7	193,9	11,3
Fabrication	152,9	12,0	213,1	12,4
Industries productrices de services	**883,6**	**69,2**	**1 191,7**	**69,6**
Commerce de gros et détail	182,8	14,3	249,6	14,6
Transport et entreposage	81,1	6,4	106,5	6,2
Finance, assurances, services immobiliers, services de location et de location à bail	38,0	3,0	57,3	3,3
Services professionnels, scientifiques et techniques	36,1	2,8	51,8	3,0
Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien[1]	96,7	7,6	121,8	7,1
Services d'enseignement	33,1	2,6	44,8	2,6
Soins de santé et assistance sociale	160,8	12,6	222,0	13,0
Information, culture et loisirs[2]	27,3	2,1	35,2	2,1
Hébergement et services de restauration	77,4	6,1	104,6	6,1
Autres services (sauf les administrations publiques)	54,4	4,3	65,7	3,8
Administrations publiques	95,9	7,5	132,4	7,7
Non classées	**30,4**	**2,4**	**35,7**	**2,1**
Canada	**1 276,8**	**100,0**	**1 712,0**	**100,0**

Remarque : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre aux totaux indiqués. Les parts de 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 compassion: Nouvelles demandes établies

Province ou territoire	EF1314	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718	Écart (%) EF1617 à EF1718
Terre-Neuve et Labrador	64	76	92	106	129	+21,7
Île-du-Prince-Édouard	36	33	51	55	66	+20,0
Nouvelle-Écosse	169	170	243	367	351	-4,4
Nouveau-Brunswick	121	143	205	245	283	+15,5
Québec	912	1 046	1 319	1 759	1 808	+2,8
Ontario	2 712	2 738	3 465	4 452	4 966	+11,5
Manitoba	245	229	297	391	397	+1,5
Saskatchewan	199	157	200	258	284	+10,1
Alberta	553	675	741	1 002	1 032	+3,0
Colombie-Britannique	947	948	1 238	1 523	1 658	+8,9
Yukon Territoires du Nord-Ouest Nunavut	23 [c]	29 [c]	20 [c]	35 [c]	36 [c]	+2,9
Sexe						
Hommes	1 637	1 833	2 260	2 812	3 120	+11,0
Femmes	4 344	4 411	5 611	7 381	7 890	+6,9
Âge						
24 ans et moins	99	118	138	176	167	-5,1
25 à 44 ans	1 982	2 099	2 450	3 259	3 494	+7,2
45 à 54 ans	2 189	2 172	2 758	3 461	3 641	+5,2
55 ans et plus	1 711	1 855	2 525	3 297	3 708	+12,5
Canada	**5 981**	**6 244**	**7 871**	**10 193**	**11 010**	**+8,0**

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

[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 se fondent sur un échantillon de 100 % des données administratives de l'a.-e.

Annexe 2.18.2 – Prestations de compassion: Durée effective moyenne (nombre de semaines)

Province ou territoire	EF1314[r]	EF1415[r]	EF1516[1,r]	EF1617[r]	EF1718[p]	Écart (%) EF1617 à EF1718
Terre-Neuve et Labrador	5,3	4,6	5,0	9,7	13,4	+37,6
Île-du-Prince-Édouard	4,9	4,6	5,1	11,0	13,0	+18,1
Nouvelle-Écosse	4,7	4,9	5,0	10,8	13,4	+23,3
Nouveau-Brunswick	4,7	4,6	4,5	10,3	13,4	+30,4
Québec	4,5	4,4	4,4	8,6	10,8	+25,9
Ontario	4,7	4,7	4,6	9,8	11,8	+20,4
Manitoba	4,7	4,7	4,8	10,2	12,1	+18,7
Saskatchewan	4,8	5,1	5,0	11,7	12,5	+6,4
Alberta	5,0	5,0	5,0	10,0	12,9	+28,5
Colombie-Britannique	4,8	4,8	4,7	10,3	12,4	+20,3
Yukon						
Territoires du Nord-Ouest	5,0 [c]	4,8 [c]	4,3 [c]	11,1 [c]	14,6 [c]	+31,4
Nunavut						
Sexe						
Hommes	4,7	4,8	4,7	9,7	12,1	+25,4
Femmes	4,7	4,7	4,6	9,9	11,9	+20,7
Âge						
24 ans et moins	4,5	4,8	4,8	9,8	11,1	+13,5
25 à 44 ans	4,6	4,6	4,6	9,5	11,3	+19,8
45 à 54 ans	4,6	4,6	4,6	9,5	11,9	+24,7
55 ans et plus	4,9	4,9	4,8	10,5	12,8	+21,4
Canada	**4,7**	**4,7**	**4,6**	**9,8**	**12,0**	**+22,0**

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. Basées 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.

[1] À compter du 3 janvier 2016, les prestations de compassion ont été améliorées pour que les prestataires puissent recevoir jusqu'à 26 semaines de prestations, soit une augmentation par rapport au nombre maximum de six semaines qui étaient disponibles auparavant.

[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. Dans le rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi de l'EF1617, les statistiques sur la durée effective des prestations de compassion pour les années antérieures étaient estimées à l'aide d'un échantillon de 10 % des données administratives de l'a.-e. Dans le rapport de l'EF1718, les estimés présentés reposent sur un échantillon de 100 % des données administratives de l'a.-e.

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 2.18.3 – Prestations de compassion : Taux de prestations hebdomadaires moyen[1] (en dollars)

Province ou territoire	EF1314	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718	Écart (%) EF1617 à EF1718
Terre-Neuve et Labrador	407	410	421	433	448	+3,5
Île-du-Prince-Édouard	373	405	411	417	450	+8,1
Nouvelle-Écosse	364	395	399	411	418	+1,5
Nouveau-Brunswick	384	397	392	403	417	+3,4
Québec	393	411	412	414	429	+3,5
Ontario	419	431	438	450	461	+2,5
Manitoba	398	415	425	448	454	+1,4
Saskatchewan	439	445	465	463	459	-0,7
Alberta	441	457	464	470	477	+1,6
Colombie-Britannique	421	427	439	453	459	+1,2
Yukon	451 [c]	493 [c]	460 [c]	498 [c]	521 [c]	+4,5
Territoires du Nord-Ouest						
Nunavut						
Sexe						
Hommes	446	461	468	478	488	+2,1
Femmes	403	414	420	431	441	+2,3
Âge						
24 ans et moins	351	361	364	380	386	+1,7
25 à 44 ans	427	440	448	457	466	+1,9
45 à 54 ans	418	432	439	454	464	+2,1
55 ans et plus	401	412	417	423	436	+3,1
Canada	**415**	**428**	**434**	**444**	**454**	**+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 compassion de l'a.-e. a été versé.

[1] 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.

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 2.18.4 – Prestations de compassion: Montants versés[1] (en millions de dollars)

Province ou territoire	EF1314[2]	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718	Écart (%) EF1617 à EF1718
Terre-Neuve et Labrador	0,2	0,2	0,2	0,6	0,8	+29,1
Île-du-Prince-Édouard	0,1	0,1	0,1	0,3	0,4	+13,8
Nouvelle-Écosse	0,3	0,3	0,6	2,1	2,0	-2,2
Nouveau-Brunswick	0,3	0,3	0,5	1,4	1,5	+5,6
Québec	1,7	1,9	2,8	7,7	8,5	+11,6
Ontario	5,4	5,5	8,0	23,0	27,3	+18,9
Manitoba	0,4	0,5	0,7	2,2	2,2	+2,8
Saskatchewan	0,4	0,4	0,5	1,7	1,8	+5,8
Alberta	1,3	1,5	2,0	6,1	6,7	+8,9
Colombie-Britannique	2,0	1,9	2,9	8,8	9,5	+8,1
Yukon	0,1 [c]	0,1 [c]	0,1 [c]	0,2 [c]	0,3 [c]	+15,0
Territoires du Nord-Ouest						
Nunavut						
Sexe						
Hommes	3,7	4,1	5,9	16,8	19,1	+13,5
Femmes	8,3	8,5	12,4	37,3	42,0	+12,5
Âge						
24 ans et moins	0,2	0,2	0,3	0,7	0,8	+6,1
25 à 44 ans	4,1	4,2	5,8	17,0	18,9	+11,1
45 à 54 ans	4,4	4,4	6,4	18,5	20,5	+10,8
55 ans et plus	3,4	3,8	5,9	17,9	21,0	+16,9
Canada	**12,0**	**12,5**	**18,3**	**54,1**	**61,1**	**+12,8**

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] Tiennent compte du montant du supplément familial versé aux personnes ayant touché des prestations de compassion.

[2] Les montants versés pour le 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.

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 2.19 – Prestations de l'assurance-emploi pour proches aidants d'adultes[1], EF1718

Province ou territoire	Nouvelles demandes établies	Taux de prestations hebdomadaires moyen (en dollars)	Montants versés (en milliers de dollars)
Terre-Neuve et Labrador	49	406	134,1
Île-du-Prince-Édouard	18	543	47,4
Nouvelle-Écosse	68	376	179,8
Nouveau-Brunswick	67	398	210,9
Québec	505	412	1 466,3
Ontario	1 199	457	3 487,7
Manitoba	82	438	235,6
Saskatchewan	61	479	181,1
Alberta	221	485	693,4
Colombie-Britannique et Territoires	338 [c]	448 [c]	988,0 [c]
Données inconnues	27	s.o.	37,0
Sexe			
Hommes	815	491	2 647,4
Femmes	1 820	429	5 013,9
Âge			
24 ans et moins	36	428	76,1
25 à 44 ans	714	471	2 124,4
45 à 54 ans	830	461	2 438,6
55 ans et plus	1 055	417	3 022,3
Canada	**2 635**	**447**	**7 661,3**

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 de l'a.-e. pour proches aidants d'adultes a été versé.

[1] Les prestations pour proches aidants d'adultes sont disponibles depuis le 3 décembre 2017.

[c] Pour des raisons de confidentialité, les données pour le Yukon, les Territoires du Nord-Ouest et le Nunavut ont été combinées avec celles de la Colombie-Britannique.

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 de l'assurance-emploi pour proches aidants d'enfants [1]: Nouvelles demandes établies

Province ou territoire	EF1314	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718	Écart (%) EF1617 à EF1718
Terre-Neuve et Labrador	11	32	58	44[r]	65	+47,7
Île-du-Prince-Édouard	6	10	26	22	18	-18,2
Nouvelle-Écosse	41	64	73	86[r]	93	+8,1
Nouveau-Brunswick	34	77	74	92[r]	96	+4,3
Québec	297	642	822	889[r]	882	-0,8
Ontario	507	1 010	1 329	1 570[r]	1 936	+23,3
Manitoba	51	92	129	158[r]	181	+14,6
Saskatchewan	36	77	142	153	200	+30,7
Alberta	192	408	558	613[r]	747	+21,9
Colombie-Britannique	163	349	466	553[r]	633	+14,5
Yukon Territoires du Nord-Ouest Nunavut	5 [c]	5 [c]	13 [c]	16 [c r]	12 [c]	-25,0
Données inconnues	287	80	50	42	40	-4,8
Sexe						
Hommes	367	567	751	818	1 007	+23,1
Femmes	1 263	2 279	2 989	3 420[r]	3 896	+13,9
Âge						
24 ans et moins	95	180	216	225[r]	255	+13,3
25 à 44 ans	1 370	2 454	3 276	3 766[r]	4 268	+13,3
45 à 54 ans	156	194	226	227[r]	340	+49,8
55 ans et plus	9	18	22	20	40	+100,0
Canada	**1 630**	**2 846**	**3 740**	**4 238[r]**	**4 903**	**+15,7**

Remarque : Comprend toutes les demandes pour lesquelles au moins 1 $ en prestations de l'a.-e. pour proches aidants d'enfants a été versé. Toutes les demandes de prestations pour proches aidants d'enfants qui sont partagées entre deux parents sont considérées comme deux demandes de l'assurance-emploi distinctes.

[1] Depuis le 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*. Les prestations pour parents d'enfants gravement malades ont commencé à être disponibles en 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 2.20.2 – Prestations de l'assurance-emploi pour proches aidants d'enfants[1]: Durée effective moyenne[2] (nombre de semaines)

Province ou territoire	EF1314	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718[p]	Écart (%) EF1617 à EF1718
Terre-Neuve et Labrador	26,6	21,4	17,8	17,1	21,7	+27,0
Île-du-Prince-Édouard	11,6	10,8	11,0	24,7	20,2	-18,2
Nouvelle-Écosse	15,7	19,6	20,6	20,5	19,5	-4,8
Nouveau-Brunswick	9,1	16,2	21,0	19,3	20,3	+5,3
Québec	13,1	15,2	14,6	14,6	15,3	+4,3
Ontario	15,9	16,6	20,9	20,4[r]	17,8	-12,4
Manitoba	19,7	16,0	19,9	19,6	16,2	-17,2
Saskatchewan	10,4	15,1	21,4	18,7[r]	16,7	-10,9
Alberta	15,8	16,5	21,1	20,9	19,4	-7,5
Colombie-Britannique	15,3	16,3	20,2	17,8[r]	18,6	+4,2
Yukon Territoires du Nord-Ouest Nunavut	23,3 [c]	19,6 [c]	10,5 [c]	25,0 [c]	11,1[c]	-55,4
Données inconnues	10,7	13,0	7,4	6,1[r]	5,9	-3,2
Sexe						
Hommes	12,9	14,9	16,0	14,3	13,8	-3,7
Femmes	14,1	16,5	18,3	18,7	18,4	-2,0
Âge						
24 ans et moins	12,7	15,0	15,8	16,2[r]	15,4	-5,0
25 à 44 ans	13,5	15,8	17,2	16,8[r]	16,3	-3,0
45 à 54 ans	16,9	22,1	21,5	21,7	20,0	-8,1
55 ans et plus	17,5	11,9	12,7	21,9	19,2	-12,6
Canada	**13,8**	**16,2**	**17,5**	**17,3[r]**	**16,7**	**-3,3**

Remarque : Les variations en pourcentage sont basées sur des chiffres non arrondis. Comprend toutes les demandes pour lesquelles au moins 1 $ en prestations de l'a.-e. pour proches aidants d'enfants a été versé.

[1] Depuis le 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*. Les prestations pour parents d'enfants gravement malades ont commencé à être disponibles en juin 2013.

[2] Les statistiques sur la durée effective des prestations de l'a.-e. pour proches aidants d'enfants 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 2.20.3 – Prestations de l'assurance-emploi pour proches aidants d'enfants[1]: Taux de prestations hebdomadaires moyen[2] (en dollars)

Province ou territoire	EF1314	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718	Écart (%) EF1617 à EF1718
Terre-Neuve et Labrador	323	431	422	447[r]	424	-5,3
Île-du-Prince-Édouard	373	376	467	437	447	+2,3
Nouvelle-Écosse	436	396	403	441	423	-3,9
Nouveau-Brunswick	450	415	435	385[r]	432	+12,2
Québec	410	423	435	442	447	+1,0
Ontario	425	435	443	455[r]	467	+2,7
Manitoba	419	432	431	435	478	+9,9
Saskatchewan	431	452	477	442	444	+0,4
Alberta	455	452	457	461[r]	470	+2,0
Colombie-Britannique	417	434	447	444[r]	469	+5,6
Yukon Territoires du Nord-Ouest Nunavut	501 [c]	501 [c]	442 [c]	454 [c]	532 [c]	+17,2
Sexe						
Hommes	456	457	474	481	494	+2,6
Femmes	416	428	424	429[r]	437	+1,7
Âge						
24 ans et moins	350	346	376	370[r]	381	+2,9
25 à 44 ans	433	441	445	451[r]	461	+2,2
45 à 54 ans	396	431	435	440[r]	466	+5,8
55 ans et plus	371	409	418	458[r]	423	-7,7
Canada	**425**	**433**	**440**	**446[r]**	**457**	**+2,5**

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 proches aidants d'enfants a été versé.

[1] Depuis le 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*. Les prestations pour parents d'enfants gravement malades ont commencé à être disponibles en juin 2013.

[2] Tiennent compte du montant du supplément familial versé aux personnes ayant touché des prestations pour proches aidants d'enfants.

[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 2.20.4 – Prestations de l'assurance-emploi pour proches aidants d'enfants[1]: Montants versés[2] (en millions de dollars)

Province ou territoire	EF1314	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718	Écart (%) EF1617 à EF1718
Terre-Neuve et Labrador	0,1	0,3	0,3	0,4[r]	0,4	+22,0
Île-du-Prince-Édouard	0,0	0,0	0,2	0,1	0,1	-3,6
Nouvelle-Écosse	0,3	0,5	0,5	0,6	0,5	-5,5
Nouveau-Brunswick	0,2	0,4	0,5	0,5	0,5	+2,9
Québec	1,4	4,0	4,9	5,5	5,8	+4,3
Ontario	3,1	6,8	8,9	10,0[r]	12,0	+19,9
Manitoba	0,3	0,6	0,8	1,0	1,1	+14,0
Saskatchewan	0,2	0,5	0,9	0,9	1,2	+26,0
Alberta	1,2	2,9	3,7	4,3[r]	4,8	+12,4
Colombie-Britannique	0,9	2,4	2,8	3,1	3,7	+21,0
Yukon Territoires du Nord-Ouest Nunavut	0,0 [c]	0,1 [c]	0,1 [c]	0,1 [c]	0,1[c]	-42,5
Données inconnues	1,2	0,5	0,1	0,1	0,1	+2,1
Sexe						
Hommes	2,1	3,7	5,2	5,3	6,3	+20,0
Femmes	6,9	15,1	18,6	21,3[r]	24,0	+12,9
Âge						
24 ans et moins	0,4	0,9	1,1	1,1	1,3	+23,1
25 à 44 ans	7,6	16,1	20,5	23,3	25,9	+11,1
45 à 54 ans	1,0	1,8	2,0	2,0	2,8	+37,7
55 ans et plus	0,1	0,1	0,1	0,1	0,3	+145,0
Canada	**8,9**	**18,9**	**23,8**	**26,6[r]**	**30,3**	**+14,3**

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 proches aidants d'enfants a été versé.

[1] Depuis le 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*. Les prestations pour parents d'enfants gravement malades ont commencé à être disponibles en juin 2013.

[2] Tiennent compte du montant du supplément familial versé aux personnes ayant touché des prestations pour proches aidants d'enfants.

[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 2.21.1 – Prestations pour travail partagé: Nouvelles demandes établies

Province ou territoire	EF1314	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718	Écart (%) EF1617 à EF1718
Terre-Neuve et Labrador	13 [c]	14	43	51 [c]	28 [c]	-45,1
Île-du-Prince-Édouard		82	12			
Nouvelle-Écosse	151	20 [c]	205	145	181	+24,8
Nouveau-Brunswick	67		42	16	22	+37,5
Québec	4 759	3 580	4 451	2 737	941	-65,6
Ontario	4 512	2 255	2 849	2 017	1 737	-13,9
Manitoba	536	262	2 482	915	111	-87,9
Saskatchewan	68	742	1 035	577	85	-85,3
Alberta	1 024	631	7 939	4 872	403	-91,7
Colombie-Britannique	534	438	1 463	606	200	-67,0
Yukon	9 [c]	0	0	0	0	0
Territoires du Nord-Ouest		0	0	0	0	0
Nunavut	0	0	0	0	0	0
Sexe						
Hommes	8 078	5 952	15 933	8 883	2 487	-72,0
Femmes	3 595	2 072	4 588	3 053	1 221	-60,0
Âge						
24 ans et moins	546	497	1 425	718	151	-79,0
25 à 44 ans	5 689	5 130	3 475	9 463	1 403	-74,7
45 à 54 ans	4 584	3 702	2 403	5 539	1 075	-65,8
55 ans et plus	2 858	2 295	1 649	4 094	1 079	-57,3
Canada	**11 673**	**8 024**	**20 521**	**11 936**	**3 708**	**-68,9**

Notes: Comprend toutes les demandes pour lesquelles au moins 1$ de prestations pour travail partagé de l'a.-e. a été verse.

[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 se fondent sur un échantillon de 100 % des données administratives de l'a.-e.

Annexe 2.21.2 – Prestations pour travail partagé: Durée effective moyenne[1] (nombre de semaines)

Province ou territoire	EF1314 r	EF1415 r	EF1516 r	EF1617 r	EF1718 p	Écart (%) EF1617 à EF1718
Terre-Neuve et Labrador	11,1 c	17,3 c	10,7 c	15,9 c	18,5 c	+16,3
Île-du-Prince-Édouard						
Nouvelle-Écosse			13,7	14,7 c	12,7 c	-13,8
Nouveau-Brunswick	14,7	19,6				
Québec	14,5	15,1	13,0	13,2	17,6	+32,6
Ontario	13,2	16,9	15,5	14,4	11,4	-20,6
Manitoba	13,4	14,7	11,6	17,0	15,8	-7,2
Saskatchewan	11,7	11,4	18,9	17,3	20,6	+19,4
Alberta	5,1	10,5	14,9	20,6	24,0	+16,5
Colombie-Britannique	12,7 c	12,9 c	13,3	17,5	12,9	-26,2
Yukon			s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Territoires du Nord-Ouest			s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Nunavut	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Sexe						
Hommes	12,4	15,3	14,1	16,9	16,9	+0,3
Femmes	14,1	16,1	15,3	19,4	18,4	-5,0
Âge						
24 ans et moins	11,6	13,1	12,0	16,3	16,7	+2,4
25 à 44 ans	12,2	15,1	14,1	17,2	17,8	+3,2
45 à 54 ans	13,6	16,1	14,9	17,6	17,6	+0,1
55 ans et plus	13,7	16,4	15,0	17,9	16,4	-8,3
Canada	**12,9**	**15,6**	**14,4**	**17,4**	**17,3**	**-0,3**

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. Basées 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.

[1] Dans les rapports de contrôle et d'évaluation de l'a.-e. précédents, la durée moyenne réelle des prestations de Travail partagé était basée sur les demandes de prestations établies au cours de la période examinée, incluant un ajustement statistique pour tenir compte des demandes de prestations qui n'étaient pas complétées au moment du rapport. À compter du rapport de cette année, les estimés de la durée réelle pour les prestations de Travail partagé sont basés sur les demandes de prestations complétées (celle qui sont terminées et celles sans activité rapportée en date du mois d'août de l'exercice financier suivant) au cours de l'exercice financier examiné. Par conséquent, les données sur la durée moyenne des demandes précédentes ont été révisées. Les estimations pour l'exercice examiné sont préliminaires et seront révisées, si nécessaire, dans le prochain rapport.

[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 se fondent sur un échantillon de 100 % des données administratives de l'a.-e.

Annexe 2.21.3 – Prestations pour travail partagé: Taux de prestations hebdomadaires moyen[1] (en dollars)

Province ou territoire	EF1314	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718	Écart (%) EF1617 à EF1718
Terre-Neuve et Labrador	119 [c]	135	168	187	153	-18,1
Île-du-Prince-Édouard		160	186	211	128	-39,1
Nouvelle-Écosse	117	196 [c]	136	137	113	-17,8
Nouveau-Brunswick	127		128	176	71	-59,6
Québec	107	120	116	113	109	-2,9
Ontario	103	118	117	118	102	-13,7
Manitoba	110	135	119	101	113	+12,4
Saskatchewan	194	196	142	142	160	+12,7
Alberta	222	146	142	137	124	-9,7
Colombie-Britannique	114	121	150	114	118	+3,0
Yukon	117 [c]	s.o.	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	123	135	136	131	115	-12,6
Femmes	103	112	115	107	99	-7,7
Âge						
24 ans et moins	99	122	133	120	102	-14,8
25 à 44 ans	123	132	133	125	113	-9,3
45 à 54 ans	114	130	128	126	106	-16,0
55 ans et plus	113	125	129	124	108	-13,0
Canada	**117**	**129**	**131**	**125**	**109**	**-12,8**

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.

[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 se fondent sur un échantillon de 100 % des données administratives de l'a.-e.

Annexe 2.21.4 – Prestations pour travail partagé: Montants versés[1] (en millions de dollars)

Province ou territoire	EF1314	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718	Écart (%) EF1617 à EF1718
Terre-Neuve et Labrador	0,1 [c]	0,0	0,1	0,2	0,1	-41,8
Île-du-Prince-Édouard		0,1	0,1	0,0	0,0	0,0
Nouvelle-Écosse	0,2	0,3 [c]	0,3	0,7	0,3	-52,1
Nouveau-Brunswick	0,1		0,0	0,1	0,0	-99,7
Québec	8,9	8,0	6,0	6,5	3,2	-50,5
Ontario	8,7	5,4	5,3	4,7	3,3	-30,5
Manitoba	1,0	0,5	3,3	3,3	0,4	-88,0
Saskatchewan	0,2	2,4	2,9	2,1	1,1	-48,3
Alberta	1,2	0,4	17,1	23,5	4,1	-82,4
Colombie-Britannique	0,9	0,8	3,8	2,4	0,6	-75,3
Yukon	0,0 [c]	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Territoires du Nord-Ouest		0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Nunavut	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Sexe						
Hommes	15,0	14,1	30,5	32,3	10,1	-68,9
Femmes	6,3	3,6	8,3	11,1	3,0	-72,3
Âge						
24 ans et moins	1,0	0,8	2,4	2,3	0,4	-81,1
25 à 44 ans	8,7	8,3	17,5	20,3	5,2	-74,6
45 à 54 ans	7,0	5,2	11,6	12,2	3,7	-69,6
55 ans et plus	4,6	3,4	7,3	8,6	3,8	-55,6
Canada	**21,3**	**17,7**	**38,8**	**43,4**	**13,1**	**-69,8**

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.

[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 reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'a.-e.

Annexe 2.22.1 – Prestations pour travail partagé (selon l'industrie): Nouvelles demandes établies

Industrie	EF1314	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718	Écart (%) EF1617 à EF1718
Industries productrices de biens	**9 087**	**5 365**	**15 612**	**9 315**	**3 031**	**-67,5**
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	94	75	40	10	18 [c]	s.o.
Exploitation minière et extraction de pétrole et de gaz	148	67	514 [c]	281 [c]		
Services publics	0	0			0	s.o.
Construction	324	208	627	550	158	-71,3
Fabrication	8 521	5 015	14 431	8 474	2 855	-66,3
Industries productrices de services	**2 511**	**2 462**	**4 869**	**2 439**	**677**	**-72,2**
Commerce de gros	722	849	2 026	1 017	180	-82,3
Commerce de détail	167	171	521	167	44	-73,6
Transport et entreposage	155 [c]	71 [c]	220 [c]	78 [c]	14[c]	-82,0
Finance et assurances						
Services immobiliers et services de location et de location à bail	895 [c]	25	131	203	283[c]	s.o.
Services professionnels, scientifiques et techniques		889	1 069	543		
Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien[1]	141	114	170	175	39	-77,7
Services d'enseignement	16	49	45[c]	32[c]	24	-25,0
Soins de santé et assistance sociale	192	66				
Information, culture et loisirs[2]	55	60	105	23	31	+34,8
Hébergement et services de restauration	19	26	216	29	14 [c]	s.o.
Autres services (sauf les administrations publiques)	142	141	352	169		
Administrations publiques	82 [c]	198 [c]	54 [c]	185 [c]	48 [c]	-74,0
Non classées						
Canada	**11 673**	**8 024**	**20 521**	**11 936**	**3 708**	**-68,9**

Remarque : Comprend toutes les demandes pour lesquelles au moins 1$ de prestations pour travail partagé 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.

[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 se fondent sur un échantillon de 100 % des données administratives de l'a.-e.

Annexe 2.22.2 – Prestations pour travail partagé (selon l'industrie): Durée effective moyenne[1] (nombre de semaines)

Industrie	EF1314 r	EF1415 r	EF1516 r	EF1617 r	EF1718 p	Écart (%) EF1617 à EF1718
Industries productrices de biens	**12,3**	**15,1**	**13,4**	**16,5**	**15,8**	**-3,7**
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	18,4	10,5	9,8	17,1 c	30,6 c	+78,8
Exploitation minière et extraction de pétrole et de gaz	15,5	16,5	17,2			
Services publics	s.o.	s.o.	s.o.	13,2 c	s.o.	s.o.
Construction	12,9	13,0	13,6		15,8	s.o.
Fabrication	12,1	15,3	13,3	16,6	15,6	-6,0
Industries productrices de services	**15,1**	**17,0**	**16,8**	**20,8**	**23,6**	**+13,3**
Commerce de gros	16,1	17,9	16,4	20,3	25,4	+25,4
Commerce de détail	16,1	18,8	14,2	21,4	21,4	-0,1
Transport et entreposage	17,0	19,8	24,2	19,8	29,1	+47,2
Finance et assurances	23,3 c	8,3 c	14,2 c	19,1 c	31,1 c	+62,9
Services immobiliers et services de location et de location à bail						
Services professionnels, scientifiques et techniques	15,0	16,3	19,3	19,9	19,8	-0,8
Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien[2]	12,6	16,3	13,4	22,9	20,6	-9,9
Services d'enseignement	12,7 c	19,8 c	18,3 c	24,9 c	24,9 c	0,0
Soins de santé et assistance sociale						
Information, culture et loisirs[3]	18,0	20,8	18,3	26,9	24,6	-8,4
Hébergement et services de restauration	11,7	15,3	14,0	25,6	14,1	-45,1
Autres services (sauf les administrations publiques)	12,0	13,8	12,7	22,9	30,5	+33,1
Administrations publiques	19,6	12,5	12,8 c	15,1 c	17,7 c	+17,5
Non classées						
Canada	**12,9**	**15,6**	**14,4**	**17,4**	**17,3**	**-0,3**

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. Basées 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.

[1] Dans les rapports de contrôle et d'évaluation de l'a.-e. précédents, la durée moyenne réelle des prestations de Travail partagé était basée sur les demandes de prestations établies au cours de la période examinée, incluant un ajustement statistique pour tenir compte des demandes de prestations qui n'étaient pas complétées au moment du rapport. À compter du rapport de cette année, les estimés de la durée réelle pour les prestations de Travail partagé sont basés sur les demandes de prestations complétées (celle qui sont terminées et celles sans activité rapportée en date du mois d'août de l'exercice financier suivant) au cours de l'exercice financier examiné. Par conséquent, les données sur la durée moyenne des demandes précédentes ont été révisées. Les estimations pour l'exercice examiné sont préliminaires et seront révisées, si nécessaire, dans le prochain rapport.

[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 se fondent sur un échantillon de 100 % des données administratives de l'a.-e.

Annexe 2.22.3 – Prestations pour travail partagé (selon l'industrie): Taux de prestations hebdomadaires moyen[1] (en dollars)

Industrie	EF1314	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718	Écart (%) EF1617 à EF1718
Industries productrices de biens	**119**	**125**	**132**	**124**	**106**	**-14,5**
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	99	153	142	116	110 [c]	s.o.
Exploitation minière et extraction de pétrole et de gaz	131	198	152 [c]	126 [c]		
Services publics	0	0			0	s.o.
Construction	112	113	153	148	112	-24,3
Fabrication	119	124	130	122	106	-13,1
Industries productrices de services	**112**	**138**	**129**	**129**	**123**	**-4,6**
Commerce de gros	92	169	109	111	113	+1,8
Commerce de détail	102	126	115	130	119	-8,5
Transport et entreposage	95 [c]	155 [c]	135 [c]	158 [c]	157 [c]	-0,6
Finance et assurances						
Services immobiliers et services de location et de location à bail	141 [c]	116	125	132	131 [c]	s.o.
Services professionnels, scientifiques et techniques		122	138	145		
Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien[2]	97	111	140	139	100	-28,0
Services d'enseignement	103	144	126 [c]	124 [c]	128 [c]	+3,2
Soins de santé et assistance sociale	86	100				
Information, culture et loisirs[3]	101	124	179	152	136	-10,5
Hébergement et services de restauration	86	103	211	125	108 [c]	s.o.
Autres services (sauf les administrations publiques)	118	114	158	151		
Administrations publiques	92 [c]	128 [c]	148 [c]	130 [c]	125 [c]	-3,8
Non classées						
Canada	**117**	**129**	**131**	**125**	**109**	**-12,8**

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 se fondent sur un échantillon de 100 % des données administratives de l'a.-e.

Annexe 2.22.4 – Prestations pour travail partagé (selon l'industrie): Montants versés[1] (en millions de dollars)

Industrie	EF1314	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718	Écart (%) EF1617 à EF1718
Industries productrices de biens	**15,9**	**11,7**	**27,6**	**30,1**	**9,7**	**-67,8**
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	0,2	0,1	0,1	0,0	0,1 [c]	s.o.
Exploitation minière et extraction de pétrole et de gaz	0,3	0,3	1,6 [c]	1,3 [c]		
Services publics	0,0	0,0			0,0	s.o.
Construction	0,6	0,3	0,8	1,4	0,7	-52,0
Fabrication	14,8	11,1	25,1	27,4	8,9	-67,5
Industries productrices de services	**5,2**	**5,8**	**11,2**	**12,8**	**3,4**	**-73,7**
Commerce de gros	1,0	2,4	3,9	3,8	1,1	-71,0
Commerce de détail	0,6	0,2	0,8	1,2	0,1	-93,8
Transport et entreposage	0,3 [c]	0,1 [c]	0,4 [c]	0,9 [c]	0,3 [c]	-71,5
Finance et assurances						
Services immobiliers et services de location et de location à bail	2,2 [c]	0,1	0,3	1,0	1,2 [c]	s.o.
Services professionnels, scientifiques et techniques		2,3	2,7	2,6		
Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien[2]	0,3	0,2	0,2	0,8	0,3	-64,3
Services d'enseignement	0,0	0,1	0,1 [c]	0,1 [c]	0,1 [c]	+4,5
Soins de santé et assistance sociale	0,2	0,1				
Information, culture et loisirs[3]	0,1	0,2	0,5	0,4	0,1	-70,4
Hébergement et services de restauration	0,0	0,0	1,3	0,7	0,2 [c]	s.o.
Autres services (sauf les administrations publiques)	0,4	0,1	1,1	1,4		
Administrations publiques	0,2 [c]	0,2 [c]	0,0 [c]	0,5 [c]	0,1 [c]	-85,5
Non classées						
Canada	**21,3**	**17,7**	**38,8**	**43,4**	**13,1**	**-69,8**

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 reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'a.-e.

Annexe 2.23.1 – Supplément familial: Nouvelles demandes établies

Province ou territoire	EF1314	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718	Écart (%) EF1617 à EF1718
Terre-Neuve et Labrador	2 770	2 390	2 490	2 500	2 530	+1,2
Île-du-Prince-Édouard	1 060	930	990	1 020	930	-8,8
Nouvelle-Écosse	4 400	4 210	4 600	4 440	4 170	-6,1
Nouveau-Brunswick	4 750	4 460	4 100	4 100	3 960	-3,4
Québec	18 760	17 610	17 470	18 200	17 580	-3,4
Ontario	30 050	28 330	27 680	26 330	25 740	-2,2
Manitoba	4 250	4 260	4 390	4 070	4 010	-1,5
Saskatchewan	2 870	2 680	2 660	3 050	3 110	+2,0
Alberta	6 520	5 950	6 380	6 700	5 790	-13,6
Colombie-Britannique	10 420	9 930	9 030	8 780	7 980	-9,1
Yukon	60	40	20	40	50	+25,0
Territoires du Nord-Ouest	40	60	20	90	50	-44,4
Nunavut	50	60	80	90	50	-44,4
Sexe						
Hommes	17 860	16 850	16 540	16 480	15 900	-3,5
Femmes	68 140	64 060	63 370	62 930	60 050	-4,6
Âge						
24 ans et moins	11 670	10 640	10 420	9 820	9 580	-2,4
25 à 44 ans	60 330	56 930	57 080	57 040	54 100	-5,2
45 à 54 ans	12 280	11 760	10 840	10 980	10 580	-3,6
55 ans et plus	1 720	1 580	1 570	1 570	1 690	+7,6
Catégorie de prestataires[1]						
Travailleurs de longue date	6 460	4 120	7 300	6 290	5 870	-6,7
Prestataires occasionnels	70 590	69 100	65 170	66 460	64 260	-3,3
Prestataires fréquents	8 950	7 690	7 440	6 660	5 820	-12,6
Canada	**86 000**	**80 910**	**79 910**	**79 410**	**75 950**	**-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 2.23.2 – Supplément familial: Pourcentage des nouvelles demandes établies comprenant un supplément familial (%)

Province ou territoire	EF1314	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718
Terre-Neuve et Labrador	3,4	2,9	2,9	3,4	3,1
Île-du-Prince-Édouard	5,0	4,2	4,5	4,5	4,1
Nouvelle-Écosse	5,6	5,3	5,6	5,4	4,9
Nouveau-Brunswick	5,5	5,2	4,6	4,6	4,3
Québec	3,8	3,6	3,5	3,8	3,6
Ontario	5,2	5,0	4,9	4,8	4,6
Manitoba	7,5	7,5	6,8	6,9	6,5
Saskatchewan	6,5	5,6	4,7	6,1	6,1
Alberta	4,5	3,5	2,7	3,3	3,4
Colombie-Britannique	5,1	4,8	4,2	4,4	4,0
Yukon	2,3	1,6	0,8	1,7	2,3
Territoires du Nord-Ouest	1,7	2,7	0,9	3,8	2,1
Nunavut	4,0	6,1	6,5	7,0	3,7
Sexe					
Hommes	1,8	1,7	1,5	1,7	1,6
Femmes	8,4	7,9	7,5	7,5	7,1
Âge					
24 ans et moins	6,4	5,8	5,4	5,5	5,5
25 à 44 ans	7,0	6,5	6,1	6,5	6,2
45 à 54 ans	3,1	3,0	2,7	3,0	2,9
55 ans et plus	0,5	0,4	0,4	0,4	0,4
Catégorie de prestataires[1]					
Travailleurs de longue date	1,4	1,0	1,2	1,2	1,1
Prestataires occasionnels	7,1	6,5	6,6	6,9	6,6
Prestataires fréquents	2,6	2,3	2,2	2,1	1,8
Canada	**4,8**	**4,5**	**4,2**	**4,4**	**4,2**

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 2.23.3 – Supplément familial: Supplément familial hebdomadaire moyen (en dollars)

Province ou territoire	EF1314	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718	Écart (%) EF1617 à EF1718
Terre-Neuve et Labrador	45	40	42	39	44	+14,2
Île-du-Prince-Édouard	42	41	43	41	43	+5,6
Nouvelle-Écosse	43	41	43	45	42	-6,8
Nouveau-Brunswick	40	36	39	41	40	-2,4
Québec	41	43	43	42	42	0,0
Ontario	44	40	40	43	45	+4,2
Manitoba	50	46	49	55	55	-0,9
Saskatchewan	54	47	44	49	54	+11,0
Alberta	43	43	41	44	44	-2,0
Colombie-Britannique	41	38	39	43	40	-5,4
Yukon	31	44	60	30	25	-15,9
Territoires du Nord-Ouest	51	43	15	35	52	+48,6
Nunavut	52	35	61	44	39	-10,1
Sexe						
Hommes	47	46	47	47	48	+1,5
Femmes	43	40	40	43	44	+1,6
Âge						
24 ans et moins	38	35	35	38	37	-1,6
25 à 44 ans	46	43	44	47	47	+1,7
45 à 54 ans	37	36	37	36	38	+5,0
55 ans et plus	35	36	36	34	36	+5,9
Catégorie de prestataires[1]						
Travailleurs de longue date	36	36	34	38	40	+5,3
Prestataires occasionnels	44	41	42	45	45	+0,7
Prestataires fréquents	38	38	39	38	40	+5,9
Canada	**43**	**41**	**41**	**44**	**44**	**+1,4**

Remarque : Les variations en pourcentage sont basées sur des chiffres non arrondis. Comprend toutes les demandes pour lesquelles au moins 1 $ en prestations de 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 2.23.4 – Supplément familial: Taux de prestations hebdomadaires moyen[1] (en dollars)

Province ou territoire	EF1314	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718	Écart (%) EF1617 à EF1718
Terre-Neuve et Labrador	323	330	332	341	347	+1,8
Île-du-Prince-Édouard	328	327	340	343	350	+2,0
Nouvelle-Écosse	322	328	329	324	331	+2,2
Nouveau-Brunswick	331	330	338	340	353	+3,8
Québec	340	347	353	360	363	+0,8
Ontario	320	326	336	341	350	+2,6
Manitoba	334	347	349	369	358	-3,0
Saskatchewan	343	356	359	359	361	+0,6
Alberta	337	348	357	366	374	+2,2
Colombie-Britannique	326	333	338	349	354	+1,4
Yukon	379	326	461	480	418	-12,9
Territoires du Nord-Ouest	372	343	500	432	359	-16,9
Nunavut	369	314	385	344	431	+25,3
Sexe						
Hommes	373	384	393	397	404	+1,8
Femmes	318	323	330	337	343	+1,8
Âge						
24 ans et moins	282	292	297	299	312	+4,4
25 à 44 ans	338	343	350	358	363	+1,4
45 à 54 ans	333	341	345	349	353	+1,1
55 ans et plus	327	350	363	355	377	+6,2
Catégorie de prestataires[2]						
Travailleurs de longue date	352	364	372	380	382	+0,5
Prestataires occasionnels	324	331	337	344	351	+2,0
Prestataires fréquents	350	360	361	375	379	+1,1
Canada	**329**	**336**	**343**	**350**	**355**	**+1,4**

Remarque : Les variations en pourcentage sont basées sur des chiffres non arrondis. Comprend toutes les demandes pour lesquelles au moins 1 $ en prestations de 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 2.23.5 – Supplément familial: Montants versés (en millions de dollars)

Province ou territoire	EF1314	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718	Écart (%) EF1617 à EF1718
Terre-Neuve et Labrador	3,7	3,6	3,5	3,2	4,0	+25,3
Île-du-Prince-Édouard	1,3	1,3	1,2	1,3	1,2	-4,3
Nouvelle-Écosse	5,8	5,1	6,2	5,8	5,6	-3,8
Nouveau-Brunswick	5,4	5,0	4,8	4,6	4,8	+4,0
Québec	15,8	15,1	15,3	15,5	15,2	-2,1
Ontario	35,7	32,8	32,8	29,9	30,9	+3,2
Manitoba	5,6	5,4	5,5	6,1	6,1	+0,4
Saskatchewan	3,7	3,8	3,2	4,0	4,6	+14,8
Alberta	7,2	7,5	7,6	8,3	8,2	-0,6
Colombie-Britannique	10,8	10,3	10,3	9,8	8,9	-9,4
Yukon	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0	+48,2
Territoires du Nord-Ouest	0,0	0,1	0,0	0,1	0,1	+20,6
Nunavut	0,1	0,0	0,1	0,1	0,1	-5,1
Sexe						
Hommes	17,9	16,4	17,0	17,0	17,0	-0,3
Femmes	77,3	73,6	73,6	71,6	72,7	+1,5
Âge						
24 ans et moins	13,8	13,6	13,5	12,1	12,1	+0,1
25 à 44 ans	70,6	66,8	67,5	67,0	67,4	+0,7
45 à 54 ans	9,6	8,4	8,3	8,5	8,8	+3,8
55 ans et plus	1,1	1,2	1,3	1,1	1,3	+20,7
Catégorie de prestataires[1]						
Travailleurs de longue date	5,6	3,9	5,3	6,0	4,9	-18,1
Prestataires occasionnels	80,6	78,4	77,9	75,9	77,9	+2,6
Prestataires fréquents	8,9	7,7	7,4	6,8	6,9	+1,7
Canada	**95,2**	**90,0**	**90,6**	**88,7**	**89,7**	**+1,2**

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 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 2.24.1 – 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]

Province ou territoire	EF1314	EF1415	EF1516	EF1617[r]	EF1718[p]	Écart (%) EF1617 à EF1718
Terre-Neuve et Labrador	38 990	38 000	36 560	34 480[r]	39 550	+14,7
Île-du-Prince-Édouard	10 010	9 100	8 950	9 020[r]	9 240	+2,4
Nouvelle-Écosse	37 530	33 780	34 730	34 120[r]	36 650	+7,4
Nouveau-Brunswick	45 680	44 010	43 590	44 660[r]	45 650	+2,2
Québec	256 330	257 360	249 000	245 130[r]	252 640	+3,1
Ontario	177 100	180 650	182 430	163 780[r]	175 940	+7,4
Manitoba	15 940	17 750	15 790	17 920[r]	18 630	+8,3
Saskatchewan	11 790	12 590	14 650	15 180[r]	18 130	+19,7
Alberta	34 880	35 170	43 880	72 540[r]	72 650	+0,2
Colombie-Britannique	69 650	70 660	66 910	65 710[r]	67 130	+2,2
Yukon	1 190	920	870	760	680	-10.5
Territoires du Nord-Ouest	720	720	750	760	720	-5,3
Nunavut	320	270	230	240[r]	310	+29,2
Sexe						
Hommes	415 740	418 680	418 140	433 580[r]	439 740	1,4
Femmes	284 390	282 300	280 200	270 720[r]	298 180	+10,1
Âge						
24 ans et moins	70 010	67 960	67 700	72 600[r]	70 270	-3,2
25 à 44 ans	318 740	319 090	325 920	334 080[r]	346 840	+3,8
45 à 54 ans	199 200	198 710	188 990	182 110[r]	193 210	+6,1
55 ans et plus	112 180	115 220	115 730	115 510[r]	127 600	+10,5
Canada	**700 130**	**700 980**	**698 340**	**704 300[r]**	**737 920**	**+4,8**

Remarque : Comprend toutes les demandes de prestations pour lesquelles au moins 1 $ en prestations régulières de l'a.-e. a été versé. Comprend seulement les demandes de prestations pour lesquelles au moins 1 $ de revenu d'emploi a été gagné d'un travail pendant une période de prestations tout en recevant des prestations régulières de l'a.-e. Basées 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.

[1] À partir du rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi de l'EF117, 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 et pour lesquelles au moins 1 $ de prestations régulières a été versé. Les statistiques pour l'exercice financier examiné dans le rapport sont préliminaires et seront révisées, si nécessaire, dans le rapport de l'année prochaine.

[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.

Annexe 2.24.2 – Travail pendant une période de prestations régulières: Nombre moyen de semaines de travail pendant une période de prestations régulières[1] (nombre de semaines)

Province ou territoire	EF1314	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718[p]	Écart (%) EF1617 à EF1718
Terre-Neuve et Labrador	15,9[r]	15,6[r]	15,6[r]	15,2	17,6	+15.8
Île-du-Prince-Édouard	14,5	13,8[r]	13,3[r]	13,9[r]	13,6	-2.2
Nouvelle-Écosse	14,9	14,5[r]	14,3[r]	14,0[r]	13,7	-2.1
Nouveau-Brunswick	17,0[r]	16,9[r]	16,6[r]	16,4[r]	16,4	0.0
Québec	13,8[r]	13,5[r]	13,4[r]	13,5	13,0	-3.7
Ontario	9,6	9,1[r]	8,3[r]	8,4[r]	7,9	-6.0
Manitoba	6,2[r]	5,7	6,0[r]	5,8	6,0	+3.4
Saskatchewan	6,2	6,3[r]	6,2[r]	7,0	8,6	+22.9
Alberta	6,2[r]	5,9[r]	6,0[r]	7,0[r]	10,0	+42.9
Colombie-Britannique	9,6[r]	8,9[r]	8,9[r]	9,0	9,4	+4.4
Yukon	7,6[r]	8,8[r]	7,7[r]	7,0	8,1	+15.7
Territoires du Nord-Ouest	4,8[r]	5,7[r]	7,1[r]	7,1	5,8	-18.3
Nunavut	7,9[r]	5,8	7,3[r]	8,6[r]	7,7	-10.5
Sexe						
Hommes	11,8[r]	11,6[r]	11,2[r]	11,0	11,4	+3.6
Femmes	12,2	11,5	11,1	11,3[r]	11,3	0.0
Âge						
24 ans et moins	9,4[r]	9,3[r]	9,1[r]	8,8	8,7	-1.1
25 à 44 ans	11,2[r]	10,7	10,4[r]	10,4	10,6	+1.9
45 à 54 ans	13,7[r]	13,1[r]	12,8[r]	12,7	12,9	+1.6
55 ans et plus	13,0	12,4[r]	12,0[r]	12,4[r]	12,6	+1.6
Canada	**12,0[r]**	**11,5**	**11,2[r]**	**11,2**	**11,4**	**+1.8**

Remarque : Les variations en pourcentage sont basées sur des chiffres non arrondis. Comprend seulement les demandes de prestations pour lesquelles au moins 1 $ de revenu d'emploi a été gagné d'un travail pendant une période de prestations tout en recevant des prestations régulières de l'a.-e. Basées 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.

[1] À partir du rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi de l'EF117, 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 et pour lesquelles au moins 1 $ de prestations régulières a été versé. En conséquence, les données sur la durée des années antérieures ont été révisées en tenant en compte les demandes des prestations complétées au cours de ces années. Les statistiques pour l'exercice financier examiné dans le rapport sont préliminaires et seront révisées, si nécessaire, dans le rapport de l'année prochaine.

[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.

Annexe 2.24.3 – Travail pendant une période de prestations régulières: Revenu d'emploi hebdomadaire moyen gagné pendant une période de prestations[1] (en dollars)

Province ou territoire	EF1314	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718[p]	Écart (%) EF1617 à EF1718
Terre-Neuve et Labrador	888[r]	965[r]	1 014[r]	993[r]	1 025	+3,2
Île-du-Prince-Édouard	676[r]	664	743[r]	724[r]	692	-4,4
Nouvelle-Écosse	750[r]	803[r]	848[r]	851[r]	820	-3,6
Nouveau-Brunswick	737[r]	764[r]	793	794	793	-0,1
Québec	710	731[r]	750[r]	760[r]	779	+2,5
Ontario	596[r]	638[r]	631[r]	640[r]	655	+2,3
Manitoba	536[r]	569	574[r]	615[r]	612	-0,5
Saskatchewan	671[r]	699[r]	769[r]	728[r]	756	+3,8
Alberta	794[r]	841[r]	891[r]	825[r]	858	+3,9
Colombie-Britannique	649[r]	673[r]	735[r]	725[r]	726	+0,1
Yukon	672[r]	651[r]	663[r]	658[r]	587	-10,8
Territoires du Nord-Ouest	741[r]	819[r]	899[r]	805[r]	899	+11,7
Nunavut	818[r]	682	819[r]	628	869	+38,4
Sexe						
Hommes	841	878[r]	907[r]	903[r]	930	+3,0
Femmes	464[r]	485[r]	502[r]	501[r]	515	+2,8
Âge						
24 ans et moins	563[r]	591[r]	603[r]	611[r]	588	-3,8
25 à 44 ans	690	725[r]	750[r]	762[r]	772	+1,3
45 à 54 ans	729	761[r]	793	788[r]	810	+2,8
55 ans et plus	689[r]	707[r]	733	734[r]	761	+3,5
Canada	**688**	**719**	**744**	**749[r]**	**762**	+1,7

Remarque : Les variations en pourcentage sont basées sur des chiffres non arrondis. Comprend seulement le revenu d'emploi (tous les montants reçus en prestations de l'assurance-emploi sont exclus du calcul). Seulement les semaines pour lesquelles au moins 1 $ de revenu d'emploi a été gagné d'un travail pendant une période de prestations tout en recevant des prestations régulières de l'a.-e. sont inclues dans le calcul.

[1] À partir du rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi de l'EF117, 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 et pour lesquelles au moins 1 $ de prestations régulières a été versé. Les statistiques pour l'exercice financier examiné dans le rapport sont préliminaires et seront révisées, si nécessaire, dans le rapport de l'année prochaine.

[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.

Annexe 2.24.4 – 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] (%)

Province ou territoire	EF1314	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718[p]	Écart (pts de %) EF1617 à EF1718
Terre-Neuve et Labrador	61,4	59,5	60,1	60,2	60,9	+0,7
Île-du-Prince-Édouard	56,4	55,0	55,6	53,2	53,0	-0,3
Nouvelle-Écosse	58,6	56,7	55,4	54,7	54,9	+0,2
Nouveau-Brunswick	62,8	62,6	61,5	60,6	60,1	-0,5
Québec	58,6	58,5	57,7	58,0	56,9	-1,1
Ontario	43,1	43,6	44,8	43,1	43,3	+0,2
Manitoba	43,3	45,8	42,8	44,3	44,8	+0,5
Saskatchewan	42,8	43,7	47,2	44,0	46,9	+2,9
Alberta	41,1	41,4	42,5	44,6	48,1	+3,5
Colombie-Britannique	47,9	48,2	48,0	47,9	48,4	+0,5
Yukon	53,8	42,4	48,3	41,3	36,2	-5,1
Territoires du Nord-Ouest	45,6	43,1	43,6	45,0	41,9	-3,1
Nunavut	34,0	36,5	41,8	32,9	36,9	+4,0
Sexe						
Hommes	50,2	50,4	49,7	49,5	49,3	-0,2
Femmes	52,9	52,6	53,5	52,5	53,3	+0,9
Âge						
24 ans et moins	50,7	51,2	50,8	51,4	51,2	-0,2
25 à 44 ans	53,1	53,5	53,6	53.5	54,1	+0,6
45 à 54 ans	58,6	58,6	58,5	57,6	58,9	+1,4
55 ans et plus	39,0	38,5	38,6	37,2	37,1	-0,1
Canada	**51,3**	**51,3**	**51,2**	**50,6**	**50,9**	**+0,3**

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. Basées 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.

[1] À partir du rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi de l'EF117, 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 et pour lesquelles au moins 1 $ de prestations régulières a été versé. Les statistiques pour l'exercice financier examiné dans le rapport sont préliminaires et seront révisées, si nécessaire, dans le rapport de l'année prochaine.

[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.

Annexe 2.25 – Demandes de prestations pures et combinées qui sont complétées, part type de prestations[1], Canada

Type de prestations	EF1516		EF1617		EF1718	
	Nombre de demandes	Prestation combinées (%)	Nombre de demandes	Prestation combinées (%)	Nombre de demandes	Prestation combinées (%)
Régulières	1 451 330	11,0	1 467 260	11,9	1 498 290	12,4
Pêcheur	26 390	11,1	27 280	13,2	30 570	13,1
Maladie	370 370	47,3	398 040	47,4	435 640	46,6
Maternité	171 150	98,4	175 170	98,4	173 960	98,5
Parentales[2]	195 930	86,9	202 880	86,0	204 310	85,0
Soignant	6 730	46,2	9 690	41,6	12 300	41,1
Travail partagé	13 250	19,8	17 950	22,1	11 310	25,1
Toutes les réclamations[3]	**1 879 050**	**17,3**	**1 922 010**	**18,0**	**1 976 800**	**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 maladies.

[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 reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'a.-e.

Annexe 2.26.1 – Remboursement des prestations d'assurance-emploi[1]: Personnes qui ont remboursé des prestations

Province ou territoire	2012	2013	2014	2015	2016	Écart (%) 2015 à 2016
Terre-Neuve et Labrador	11 799	12 787	14 168	14 766	14 812	+0,3
Île-du-Prince-Édouard	1 358	1 048	1 275	1 422	1 573	+10,6
Nouvelle-Écosse	7 712	7 722	8 738	8 625	7 952	-7,8
Nouveau-Brunswick	6 488	6 499	7 220	6 869	6 038	-12,1
Québec	47 748	40 948	40 567	37 645	39 941	+6,1
Ontario	42 376	38 373	43 716	45 100	36 921	-18,1
Manitoba	2 913	2 918	3 084	3 162	3 074	-2,8
Saskatchewan	4 621	4 585	4 690	4 982	5 230	+5,0
Alberta	23 918	22 813	23 415	28 296	33 926	+19,9
Colombie-Britannique	18 569	18 676	19 215	20 590	19 088	-7,3
Yukon	306	288	273	299	274	-8,4
Territoires du Nord-Ouest	317	275	259	264	310	+17,4
Nunavut	143	108	96	108	107	-0,9
Non-résidents du Canada	70	69	61	97	83	-14,4
Sexe						
Hommes	150 102	140 103	148 848	153 159	150 835	-1,5
Femmes	18 236	17 006	17 929	19 066	18 494	-3,0
Âge						
24 ans et moins	6 629	6 098	6 328	5 408	4 879	-9,8
25 à 44 ans	72 133	68 297	72 948	77 047	78 828	+2,3
45 à 54 ans	45 694	41 376	43 660	44 369	41 292	-6,9
55 ans et plus	43 882	41 338	43 841	45 401	44 330	-2,4
Canada	**168 338**	**157 109**	**166 777**	**172 225**	**169 329**	**-1,7**

[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 2016.

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 2.26.2 – Remboursement des prestations d'assurance-emploi[1]: Montants remboursés (en millions de dollars)

Province ou territoire	2012	2013	2014	2015	2016	Écart (%) 2015 à 2016
Terre-Neuve et Labrador	19,5	21,0	26,9	28,7	31,6	+10,0
Île-du-Prince-Édouard	2,9	1,9	2,7	3,8	4,7	+24,2
Nouvelle-Écosse	13,9	14,5	17,5	20,0	18,8	-5,8
Nouveau-Brunswick	11,0	11,6	13,5	14,7	13,3	-9,6
Québec	49,9	45,3	46,1	44,3	45,9	+3,6
Ontario	44,9	44,5	49,8	54,8	46,2	-15,7
Manitoba	3,6	3,7	4,2	4,4	4,2	-4,5
Saskatchewan	5,5	5,7	6,4	7,1	7,7	+7,7
Alberta	29,8	29,1	31,2	40,0	51,4	+28,5
Colombie-Britannique	23,0	23,3	24,9	28,6	25,9	-9,5
Yukon	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4	-5,2
Territoires du Nord-Ouest	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4	+9,8
Nunavut	0,2	0,1	0,1	0,2	0,2	-15,6
Non-résidents du Canada	0,1	0,1	0,1	0,2 [r]	0,1	-25,0
Sexe						
Hommes	186,1	182,9	203,8	224,4	227,7	+1,5
Femmes	19,0	18,8	20,2	23,1	23,0	-0,5
Âge						
24 ans et moins	7,6	7,2	8,0	7,4	6,7	-10,7
25 à 44 ans	80,2	79,8	89,8	100,9	104,8	+3,9
45 à 54 ans	53,6	52,0	57,1	63,0	61,6	-2,2
55 ans et plus	63,7	62,6	69,1	76,1	77,6	+1,9
Canada	**205,1**	**201,7**	**224,0**	**247,5**	**250,6**	**+1,3**

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.

[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 2016.

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.

[r] Données révisées.

Annexe 2.27.1 – Cotisants au régime d'assurance-emploi[1]: Cotisations d'assurance-emploi (en millions de dollars)

Province ou territoire	Total		% du total	Payé par les employeurs[2]	Payé par les employés
	2015	2016	2016	2016	2016
Terre-Neuve et Labrador	368,8	370,3	1,5	215,4	159,5
Île-du-Prince-Édouard	90,5	94,7	0,4	54,8	40,6
Nouvelle-Écosse	599,1	614,7	2,6	352,6	266,0
Nouveau-Brunswick	482,1	497,8	2,1	286,0	214,5
Québec	4 307,9	4 375,5	18,3	2 485,2	1 920,0
Ontario	9 288,3	9 621,7	40,2	5 525,1	4 178,4
Manitoba	866,4	892,4	3,7	511,3	387,6
Saskatchewan	793,8	786,1	3,3	450,1	344,2
Alberta	3 549,1	3 399,7	14,2	1 965,0	1 483,1
Colombie-Britannique	3 050,1	3 188,3	13,3	1 838,4	1 380,1
Yukon	40,8	36,3	0,2	21,0	15,7
Territoires du Nord-Ouest	51,0	50,4	0,2	29,3	22,0
Nunavut	31,8	34,0	0,1	19,9	14,8
Sexe					
Hommes	13 029,0	13 202,1	55,1	7 601,7	5 750,1
Femmes	10 489,3	10 758,6	44,9	6 151,6	4 675,8
Données manquantes	1,4	1,2	0,0	0,7	0,5
Âge					
24 ans et moins	1 889,9	1 871,8	7,8	1 084,9	791,6
25 à 44 ans	11 043,6	11 271,5	47,0	6 481,0	4 912,6
45 à 54 ans	5 945,9	5 963,2	24,9	3 411,4	2 611,0
55 ans et plus	4 635,1	4 850,3	20,2	2 773,7	2 108,9
Données manquantes	5,2	5,1	0,0	3,0	2,2
Industrie					
Industries productrices de biens	**5 412,6**	**5 386,6**	**22,5**	**3 114,7**	**2 336,6**
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	279,1	293,9	1,2	172,1	124,8
Exploitation minière et extraction de pétrole et de gaz	453,8	395,2	1,6	227,5	176,3
Services publics	220,4	221,4	0,9	123,9	99,3
Construction	1 858,7	1 841,1	7,7	1 088,4	788,2
Fabrication	2 600,6	2 634,9	11,0	1 502,9	1 148,0
Industries productrices de services	**17 991,4**	**18 397,7**	**76,8**	**10 534,5**	**8 014,2**
Commerce de gros	1 262,0	1 281,6	5,3	735,6	557,0
Commerce de détail	1 909,4	1 954,4	8,2	1 128,9	834,7
Transport et entreposage	1 110,0	1 111,7	4,6	634,2	486,2
Finance et assurances	1 156,7	1 172,6	4,9	658,8	524,9
Services immobiliers et services de location et de location à bail	400,8	403,0	1,7	234,4	172,6
Services professionnels, scientifiques et techniques	1 414,3	1 465,1	6,1	848,1	637,9
Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien[3]	1 323,2	1 313,0	5,5	759,3	564,9
Services d'enseignement	1 845,4	1 900,5	7,9	1 066,7	846,3
Soins de santé et assistance sociale	2 102,9	2 170,1	9,1	1 245,9	947,9
Information, culture et loisirs[4]	821,5	837,7	3,5	480,3	365,0
Hébergement et services de restauration	945,3	975,0	4,1	567,8	409,8

(suite à la page suivante)

Annexe 2.27.1 (suite)

Industries productrices de services	Total		% du total	Payé par les employeurs [2]	Payé par les employés
	2015	2016	2016	2016	2016
Autres services (sauf les administrations publiques)	788,4	802,8	3,4	467,3	341,9
Administrations publiques	2 911,5	3 010,1	12,6	1 707,2	1 325,1
Non classées	115,7	177,6	0,7	104,8	75,7
Canada	**23 519,7**	**23 962,0**	**100,0**	**13 754,0**	**10 426,4**

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 2016.

[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'informations.

[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 2.27.2 – Cotisants au régime d'assurance-emploi[1]: Revenus d'emploi

Province ou territoire	Total des revenus d'emploi (en millions de dollars)			Rémunération assurable totale (en millions de dollars)		Nombre de travailleurs avec un revenue d'emploi			Revenus d'emploi par travailleur ($ par année)		Rémunération assurable par travailleur ($ par année)	
	2015	2016	% du total 2016	2015	2016	2015	2016	% du total 2016	2015	2016	2015	2016
Terre-Neuve et Labrador	12 954,7	12 634,5	1,4	8 461,5	8 480,7	280 610	276 450	1,5	46 166,1	45 702,5	30 153,9	30 677,3
Île-du-Prince-Édouard	2 697,5	2 776,2	0,3	2 057,3	2 156,4	79 340	80 420	0,4	33 999,7	34 521,4	25 930,8	26 813,7
Nouvelle-Écosse	18 853,1	18 948,3	2,1	13 798,0	14 147,4	480 900	480 370	2,5	39 203,8	39 445,2	28 692,0	29 451,0
Nouveau-Brunswick	14 681,3	15 002,7	1,7	11 042,7	11 406,6	392 960	393 650	2,1	37 360,8	38 111,8	28 101,4	28 976,6
Québec	170 285,9	173 833,1	19,7	122 539,1	126 262,6	4 195 210	4 204 180	22,2	40 590,6	41 347,7	29 209,3	30 032,6
Ontario	347 030,4	352 225,5	39,9	214 580,4	222 248,7	7 124 140	7 191 750	38,0	48 711,9	48 976,3	30 120,2	30 903,3
Manitoba	28 750,5	28 950,3	3,3	19 995,7	20 611,3	675 480	685 070	3,6	42 563,0	42 258,9	29 602,2	30 086,5
Saskatchewan	28 011,3	27 130,3	3,1	18 504,3	18 294,9	598 740	591 870	3,1	46 783,8	45 838,3	30 905,5	30 910,3
Alberta	150 262,6	133 969,4	15,2	82 837,7	78 890,4	2 529 530	2 406 620	12,7	59 403,4	55 667,0	32 748,3	32 780,6
Colombie-Britannique	108 441,5	111 651,7	12,7	70 231,3	73 416,5	2 454 390	2 510 010	13,3	44 182,7	44 482,6	28 614,5	29 249,5
Yukon	1 512,5	1 220,5	0,1	1 028,5	833,6	24 620	25 110	0,1	61 432,4	48 605,5	41 774,2	33 198,3
Territoires du Nord-Ouest	2 166,8	2 110,6	0,2	1 194,4	1 172,1	33 350	32 340	0,2	64 970,5	65 263,7	35 815,0	36 243,9
Nunavut	1 313,3	1 387,5	0,2	741,6	791,2	23 930	24 500	0,1	54 880,3	56 634,4	30 989,5	32 295,4
Sexe												
Hommes	544 959,9	533 908,4	60,5	314 378,7	319 151,7	9 767 820	9 769 570	51,7	55 791,4	54 650,1	32 185,1	32 667,9
Femmes	341 739,0	347 697,1	39,4	252 603,1	259 532,9	9 110 730	9 124 560	48,3	37 509,5	38 105,6	27 725,9	28 443,3
Données manquantes	262,5	235,0	0,0	30,8	27,9	14 650	8 210	0,0	17 918,6	28 627,6	2 099,5	3 399,5
Âge												
24 ans et moins	47 257,3	46 628,2	5,3	44 250,1	43 863,4	3 154 740	3 145 600	16,6	14 979,8	14 823,3	14 026,5	13 944,4
25 à 44 ans	386 888,9	388 047,3	44,0	266 714,0	272 671,7	7 889 770	7 936 370	42,0	49 036,8	48 894,8	33 805,0	34 357,2
45 à 54 ans	251 209,4	246 069,6	27,9	144 324,7	145 046,4	3 986 680	3 918 440	20,7	63 012,2	62 797,8	36 201,7	37 016,4
55 ans et plus	201 228,3	200 743,5	22,8	111 601,4	117 009,2	3 843 580	3 889 940	20,6	52 354,4	51 605,8	29 035,8	30 080,0
Données manquantes	377,5	352,0	0,0	122,4	121,9	18 430	11 990	0,1	20 484,4	29 357,1	6 641,0	10 164,9
Industrie												
Industries productrices de biens	**212 151,0**	**204 589,3**	**23,2**	**130 129,1**	**129 749,8**	**3 775 190.0**	**3 722 260.0**	**19,7**	**56 196,1**	**54 963,7**	**34 469,6**	**34 857,8**
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	9 360,1	9 811,4	1,1	6 527,6	6 887,3	335 310	343 520	1,8	27 914,7	28 561,2	19 467,3	20 049,1
Exploitation minière et extraction de pétrole et de gaz	26 716,5	21 957,8	2,5	10 970,8	9 568,4	249 760	216 210	1,1	106 968,5	101 557,7	43 925,4	44 255,1
Services publics	11 427,7	11 557,3	1,3	5 457,0	5 503,1	120 970	119 150	0,6	94 467,6	96 997,8	45 110,5	46 186,5
Construction	69 109,9	66 509,7	7,5	43 843,1	43 424,3	1 328 240	1 306 280	6,9	52 031,2	50 915,3	33 008,4	33 242,7
Fabrication	95 536,8	94 753,1	10,7	63 330,6	64 366,6	1 740 910	1 737 100	9,2	54 877,5	54 546,7	36 377,9	37 054,1
Industries productrices de services	**669 999,1**	**670 685,7**	**76,1**	**434 169,9**	**444 757,1**	**14 972 400.0**	**14 969 360.0**	**79,2**	**44 748,9**	**44 803,9**	**28 998,0**	**29 711,2**
Commerce de gros	52 729,6	51 694,6	5,9	30,454,5	30,988,8	879,610	876,750	4,6	59 946,6	58 961,6	34 622,7	35 345,1
Commerce de détail	59 528,8	60 197,2	6,8	45,215,8	46,418,2	2,119,840	2,135,840	11,3	28 081,8	28 184,3	21 329,8	21 733,0
Transport et entreposage	40 650,0	39 968,0	4,5	26,835,9	26,974,1	809,830	805,660	4,3	50 195,8	49 609,0	33 137,7	33 480,8
Finance et assurances	60 241,2	59 075,9	6,7	28,517,8	29,021,8	766,680	758,180	4,0	78 574,1	77 918,1	37 196,5	38 278,2
Services immobiliers et services de location et de location à bail	16 440,6	15 798,2	1,8	9,473,7	9,531,8	345,810	339,030	1,8	47,542,2	46,598,4	27,395,7	28,114,9

(suite à la page suivante)

Annexe 2.27.2 (suite)

Industries productrices de services	Total des revenus d'emploi (en millions de dollars)			Rémunération assurable totale (en millions de dollars)		Nombre de travailleurs avec un revenue d'emploi			Revenus d'emploi par travailleur ($ par année)		Rémunération assurable par travailleur ($ par année)	
	2015	2016	% du total 2016	2015	2016	2015	2016	% du total 2016	2015	2016	2015	2016
Services professionnels, scientifiques et techniques	66 715,4	66 494,7	7,5	34 154,7	35 453,3	1 056 360	1 064 390	5,6	63 155,9	62 472,1	32 332,4	33 308,5
Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien[2]	50 218,0	47 604,8	5,4	31 376,8	31 188,1	1 243 080	1 218 450	6,4	40 398,0	39 070,0	25 241,1	25 596,5
Services d'enseignement	65 265,9	67 204,4	7,6	45 519,5	47 095,5	1 358 720	1 380 110	7,3	48 034,8	48 695,0	33 501,7	34 124,4
Soins de santé et assistance sociale	69 298,3	71 116,7	8,1	51 621,3	53 444,3	1 606 940	1 637 510	8,7	43 124,4	43 429,8	32 124,0	32 637,5
Information, culture et loisirs[3]	32 014,2	32 221,8	3,7	19 935,1	20 287,8	680 660	686 600	3,6	47 034,1	46 929,5	29 287,9	29 548,2
Hébergement et services de restauration	25 324,0	26 055,3	3,0	21 937,0	22 682,6	1 460 730	1 487 310	7,9	17 336,5	17 518,4	15 017,8	15 250,8
Autres services (sauf les administrations publiques)	25 905,9	26 091,4	3,0	18 530,5	18 912,7	729 190	730 140	3,9	35 526,9	35 734,8	25 412,5	25 902,9
Administrations publiques	105 667,1	107 162,6	12,2	70 597,3	72 758,1	1 914 950	1 849 390	9,8	55 180,1	57 944,8	36 866,4	39 341,7
Non classées	4 811,3	6 565,6	0,7	2 713,6	4 205,7	145 610	210 720	1,1	33 042,6	31 158,1	18 635,8	19 958,8
Canada	**886 961,4**	**881 840,6**	**100,0**	**567 012,6**	**578 712,5**	**18 893 200.0**	**18 902 340.0**	**100,0**	**46 946,1**	**46 652,5**	**30 011,5**	**30 615,9**

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 2016.

[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 2.28 – Ratios rajustés prestations-cotisations[1]

Province ou territoire[4]	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)
	2016 (en millions de dollars)	% du total 2016	2016 (en millions de dollars)	% of total 2016	2016 (en millions de dollars)	% du total 2016	2016	2016
Terre-Neuve et Labrador	370,3	1,5	813,9	6,7	1 063,3	5,7	4,56	3,71
Île-du-Prince-Édouard	94,7	0,4	148,5	1,2	227,1	1,2	3,27	3,10
Nouvelle-Écosse	614,7	2,6	570,5	4,7	835,9	4,5	1,92	1,76
Nouveau-Brunswick	497,8	2,1	669,1	5,5	923,1	5,0	2,79	2,40
Québec	4 375,5	18,3	2 959,8	24,3	3 525,7	19,0	1,11	1,04
Ontario	9 621,7	40,2	3 016,5	24,8	5 486,3	29,6	0,65	0,74
Manitoba	892,4	3,7	324,7	2,7	591,5	3,2	0,75	0,86
Saskatchewan	786,1	3,3	378,4	3,1	621,3	3,3	0,98	1,02
Alberta	3 399,7	14,2	2 088,5	17,2	3 136,0	16,9	1,26	1,19
Colombie-Britannique	3 188,3	13,3	1 154,6	9,5	2 056,5	11,1	0,75	0,83
Yukon	36,3	0,2	16,6	0,1	24,8	0,1	0,95	0,88
Territoires du Nord-Ouest	50,4	0,2	16,7	0,1	28,6	0,2	0,68	0,73
Nunavut	34,0	0,1	9,9	0,1	16,6	0,1	0,59	0,63
Hors du Canada	0,0	0,0	3,0	0,0	10,0	0,1	0,00	0,00
Sexe								
Hommes	13 202,1	55,1	8 281,4	68,0	9 967,6	53,7	1,23	0,98
Femmes	10 758,6	44,9	3 889,1	32,0	8 579,3	46,3	0,71	1,03
Données manquantes	1,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,00	0,00
Âge								
24 ans et moins	1 871,8	7,8	1 031,4	8,5	1 599,6	8,6	1,12	1,10
25 à 44 ans	11 271,5	47,0	5 285,0	43,4	9 915,7	53,5	0,92	1,14
45 à 54 ans	5 963,2	24,9	2 884,5	23,7	3 469,1	18,7	0,95	0,75
55 ans et plus	4 850,3	20,2	2 969,6	24,4	3 562,4	19,2	1,21	0,95
Données manquantes	5,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,00	0,00
Industrie								
Industries productrices de biens	**5 386,6**	**22,5**	**5 366,8**	**44,1**	**6 780,4**	**36,6**	**1,97**	**1,63**
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	293,9	1,2	515,5	4,2	877,6	4,7	3,56	3,86
Exploitation minière et extraction de pétrole et de gaz	395,2	1,6	466,1	3,8	542,1	2,9	2,32	1,77
Services publics	221,4	0,9	40,3	0,3	67,1	0,4	0,35	0,39
Construction	1 841,1	7,7	2 960,2	24,3	3 437,1	18,5	3,24	2,41
Fabrication	2 634,9	11,0	1 384,7	11,4	1 856,5	10,0	1,02	0,91
Industries productrices de services	**18 397,7**	**76,8**	**6 565,8**	**53,9**	**11 443,0**	**61,7**	**0,70**	**0,80**
Commerce de gros	1 281,6	5,3	489,3	4,0	702,9	3,8	0,75	0,71
Commerce de détail	1 954,4	8,2	680,3	5,6	1 179,9	6,4	0,70	0,78
Transport et entreposage	1 111,7	4,6	572,0	4,7	773,1	4,2	1,01	0,90
Finance et assurances	1 172,6	4,9	339,7	2,8	450,7	2,4	0,28	0,50
Services immobiliers et services de location et de location à bail	403,0	1,7	170,9	1,4	304,1	1,6	1,04	0,97
Services professionnels, scientifiques et techniques	1 465,1	6,1	208,4	1,7	956,3	5,2	0,86	0,84

(suite à la page suivante)

Annexe 2.28 (suite)

Industries productrices de services	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)
	2016 (en millions de dollars)	% du total 2016	2016 (en millions de dollars)	% of total 2016	2016 (en millions de dollars)	2016 (en millions de dollars)	% du total 2016	2016 (en millions de dollars)
Services aux entreprises services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien[5]	1 313,0	5,5	639,0	5,3	1 224,3	6,6	1,32	1,20
Services d'enseignement	1 900,5	7,9	868,5	7,1	1 208,4	6,5	0,69	0,82
Soins de santé et assistance sociale	2 170,1	9,1	688,1	5,7	1 226,4	6,6	0,34	0,73
Information, culture et loisirs[6]	837,7	3,5	383,3	3,1	498,4	2,7	0,80	0,77
Hébergement et services de restauration	975,0	4,1	507,8	4,2	827,4	4,5	1,06	1,10
Autres services (sauf les administrations publiques)	802,8	3,4	414,5	3,4	663,9	3,6	1,04	1,07
Administrations publiques	3 010,1	12,6	604,0	5,0	1 427,2	7,7	0,39	0,61
Non classées[7]	177,6	0,7	237,9	2,0	323,5	1,7	2,69	2,35
Canada	**23 962,0**	**100,0**	**12 170,5**	**100,0**	**18 546,9**	**100,0**	**1,00**	**1,00**

Remarque : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre aux totaux indiqués. 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 2016.

[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 55 (gestion de sociétés et d'entreprises) et 56 (services administratifs services de soutien services de gestion des déchets et services d'assainissement) du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord.

[6] Cette industrie regroupe les codes 51 (industrie de l'information et industrie culturelle) et 71 (arts spectacles et loisirs) du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord.

[7] 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.

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 2.29 – 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]														
	9 avril au 6 Mai 2017	7 mai au 10 juin 2017	11 juin au 8 juillet 2017	9 juillet au 05 août 2017	6 août au 9 sept. 2017	10 sept. au 7 oct. 2017	8 oct. au 4 nov. 2017	5 nov. au 2 dec. 2017	3 dec. 2017 au 6 jan. 2018	7 jan. au 10 février, 2018	11 février au 10 mars 2018	11 mars au 7 avril 2018	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 2017 (%)	avril 2017 (%)	mai 2017 (%)	juin 2017 (%)	juillet 2017 (%)	août 2017 (%)	sept. 2017 (%)	oct. 2017 (%)	nov. 2017 (%)	dec. 2017 (%)	janvier 2018 (%)	février 2018 (%)	EF1718 (%)	EF1718 (%)	EF1718 (%)
Terre-Neuve et Labrador															
St. John's	9,1	8,3	8,4	7,7	8,2	8,2	8,9	8,8	8,6	8,1	7,9	8,1	7,7	8,4	9,1
Terre-Neuve-Labrador	19,0	19,5	19,5	19,7	20,3	20,3	19,9	19,3	19,3	19,7	19,6	19,1	19,0	19,6	20,3
Île-du-Prince-Édouard															
Charlottetown	7,0	6,7	6,7	6,0	6,2	5,7	6,1	6,4	6,9	6,7	6,6	6,5	5,7	6,5	7,0
Île-du-Prince-Édouard	12,8	12,8	12,9	13,6	14,1	14,3	13,9	13,7	13,1	13,0	12,9	13,7	12,8	13,4	14,3
Nouvelle-Écosse															
Est de la Nouvelle-Écosse	14,3	14,1	13,6	14,3	14,7	15,5	15,3	15,5	15,2	14,8	14,6	14,3	13,6	14,7	15,5
Ouest de la Nouvelle-Écosse	8,6	8,6	8,6	8,7	8,7	8,6	8,8	9,2	9,4	9,0	8,6	8,4	8,4	8,8	9,4
Halifax	6,6	6,9	7,1	6,9	6,8	7,1	7,3	7,3	7,2	6,9	6,9	6,5	6,5	7,0	7,3
Nouveau-Brunswick															
Fredericton-Moncton-Saint-John	6,9	6,5	6,0	6,0	5,8	5,9	5,9	6,2	6,5	6,5	7,0	6,7	5,8	6,3	7,0
Madawaska-Charlotte	8,2	8,4	8,6	8,9	8,0	7,2	6,7	7,7	8,2	8,2	8,4	8,5	6,7	8,1	8,9
Restigouche-Albert	13,6	13,7	13,6	12,8	11,5	11,5	11,6	11,8	11,6	11,7	11,9	11,9	11,5	12,3	13,7
Québec															
Gaspésie - Îles-de-la-Madeleine	12,7	12,2	13,3	13,6	14,2	14,4	14,5	14,3	13,5	13,2	12,7	12,9	12,2	13,5	14,5
Québec	4,2	4,5	4,9	4,7	4,3	4,1	4,3	4,7	4,6	4,1	3,4	3,3	3,3	4,3	4,9
Trois-Rivières	6,7	6,5	6,5	6,2	6,1	6,1	5,6	5,1	4,6	4,2	4,2	4,8	4,2	5,6	6,7
Centre-sud du Québec	4,9	5,0	4,6	3,6	2,8	2,5	2,6	2,7	2,6	2,4	2,4	2,7	2,4	3,2	5,0
Sherbrooke	5,9	6,2	6,3	5,8	5,6	4,9	4,9	5,4	5,8	6,2	6,1	6,0	4,9	5,8	6,3
Montérégie	6,5	6,0	5,3	5,3	5,4	5,4	4,9	4,7	5,0	5,4	5,4	5,3	4,7	5,4	6,5
Montréal	6,8	6,9	6,7	6,7	6,6	6,7	6,8	7,0	6,7	6,2	6,0	6,1	6,0	6,6	7,0
Centre du Québec	7,0	7,5	6,6	6,5	5,9	6,7	6,8	6,8	6,3	6,0	5,9	6,0	5,9	6,5	7,5
Nord-ouest du Québec	7,3	7,5	7,6	7,8	7,9	8,2	8,4	7,7	7,1	6,5	6,6	6,9	6,5	7,5	8,4
Bas-Saint-Laurent – Côte-Nord	9,1	8,9	8,7	9,0	9,0	8,7	7,7	6,9	6,7	6,4	5,9	5,3	5,3	7,7	9,1
Hull	5,7	5,7	5,5	5,4	5,4	5,7	5,7	5,5	5,1	4,9	4,9	4,6	4,6	5,3	5,7
Chicoutimi-Jonquière	6,8	6,7	7,1	7,1	7,0	6,8	6,8	6,4	6,4	6,2	6,4	6,0	6,0	6,6	7,1
Ontario															
Ottawa	4,9	5,0	5,7	6,0	6,4	5,9	5,7	5,8	5,8	5,7	5,5	5,4	4,9	5,7	6,4
Est de l'Ontario	6,1	6,6	6,9	7,2	7,2	7,4	7,4	6,8	6,3	6,0	6,6	6,8	6,0	6,8	7,4

(suite à la page suivante)

Annexe 2.29 (suite)

Date d'entrée en vigueur[3]	Taux de chômage régional[2]														
	9 avril au 6 Mai 2017	7 mai au 10 juin 2017	11 juin au 8 juillet 2017	9 juillet au 05 août 2017	6 août au 9 sept. 2017	10 sept. au 7 oct. 2017	8 oct. au 4 nov. 2017	5 nov. au 2 dec. 2017	3 dec. 2017 au 6 jan. 2018	7 jan. au 10 février, 2018	11 février au 10 mars 2018	11 mars au 7 avril 2018	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 2017 (%)	avril 2017 (%)	mai 2017 (%)	juin 2017 (%)	juillet 2017 (%)	août 2017 (%)	sept. 2017 (%)	oct. 2017 (%)	nov. 2017 (%)	dec. 2017 (%)	janvier 2018 (%)	février 2018 (%)	EF1718 (%)	EF1718 (%)	EF1718 (%)
Ontario (suite)															
Kingston	6,1	5,6	5,3	5,2	5,5	5,4	5,4	5,5	5,6	5,5	5,5	5,4	5,2	55	6,1
Centre de l'Ontario	6,5	6,0	6,0	6,4	6,4	6,6	6,3	6,3	6,2	5,8	5,8	5,6	5,6	6,2	6,6
Oshawa	6,2	6,3	6,1	6,0	6,0	5,3	4,9	5,1	5,6	5,8	5,5	5,0	4,9	5,7	6,3
Toronto	7,2	7,0	7,0	6,8	6,8	6,3	5,9	5,8	5,9	6,0	5,9	5,9	5,8	6,4	7,2
Hamilton	6,0	5,5	5,3	5,2	5,3	4,6	4,2	4,0	4,2	4,6	4,8	5,5	4,0	4,9	6,0
St. Catharines	6,5	6,8	7,1	7,4	6,8	6,5	6,2	6,8	7,1	6,9	6,0	5,2	5,2	6,6	7,4
London	6,3	5,5	6,2	6,0	5,7	5,3	5,2	6,0	6,1	6,2	6,4	6,6	5,2	6,0	6,6
Niagara	6,6	6,7	6,8	7,0	7,2	7,3	7,3	7,3	7,2	7,3	7,5	7,5	6,6	7,1	7,5
Windsor	5,7	5,6	5,9	6,0	6,7	6,7	6,2	7,3	6,6	6,7	5,6	5,9	5,6	6,2	7,3
Kitchener	5,6	5,3	5,3	5,2	4,8	4,4	4,6	5,3	5,2	5,0	4,7	5,0	4,4	5,0	5,6
Huron	6,8	6,9	6,9	6,5	6,3	6,7	6,8	6,6	6,1	5,4	4,7	4,5	4,5	6,2	6,9
Centre-sud de l'Ontario	4,6	4,5	4,4	4,7	4,5	4,4	4,3	4,4	5,0	5,2	5,4	5,2	4,3	4,7	5,4
Sudbury	7,1	6,5	6,3	6,4	6,5	6,3	6,0	6,1	6,2	6,6	6,5	6,5	6,0	6,4	7,1
Thunder Bay	5,6	5,6	5,3	5,4	5,2	4,9	4,9	5,5	5,8	5,8	5,4	5,4	4,9	5,4	5,8
Nord de l'Ontario	12,2	12,0	11,6	11,3	11,3	11,7	11,9	11,7	11,1	10,8	11,1	11,2	10,8	11,5	12,2
Manitoba															
Winnipeg	6,4	6,2	5,9	5,7	5,6	5,5	5,5	5,6	5,7	5,7	5,7	6,0	5,5	5,8	6,4
Sud du Manitoba	6,3	6,0	6,0	6,1	6,0	6,0	6,2	6,3	6,6	6,8	6,9	6,5	6,0	6,3	6,9
Nord du Manitoba	30,9	31,5	32,4	32,7	32,8	32,0	31,3	31,2	32,4	32,9	33,6	33,8	30,9	32,3	33,8
Saskatchewan															
Regina	5,0	4,8	4,8	5,1	5,3	5,5	5,6	5,4	4,9	4,7	4,4	5,0	4,4	5,0	5,6
Saskatoon	7,5	7,8	8,3	8,4	8,4	8,3	8,0	7,6	7,6	7,6	7,4	6,9	6,9	7,8	8,4
Sud de la Saskatchewan	6,8	7,2	7,4	7,5	7,3	7,2	7,2	7,2	7,3	7,9	8,3	8,5	6,8	7,5	8,5
Nord de la Saskatchewan	20,2	19,8	19,2	18,8	18,9	19,2	18,9	18,4	18,2	18,6	18,2	17,7	17,7	18,8	20,2
Alberta															
Calgary	9,1	9,0	9,2	8,9	8,6	8,6	8,6	8,4	7,9	7,6	7,7	7,9	7,6	8,5	9,2
Edmonton	8,5	8,0	7,7	7,7	8,4	8,8	8,8	8,4	8,0	7,5	7,3	7,0	7,0	8,0	8,8
Nord de l'Alberta	12,7	12,0	11,8	11,4	11,2	11,2	11,3	11,5	11,6	11,6	11,5	11,3	11,2	11,6	12,7
Sud de l'Alberta	9,0	8,7	8,3	7,4	7,1	7,1	7,6	7,8	7,7	7,5	7,0	6,5	6,5	7,6	9,0
Colombie-Britannique															
Sud intérieur de la Colombie-Britannique	8,4	8,0	8,0	7,9	8,0	8,4	9,0	9,6	9,0	8,5	8,1	8,0	7,9	8,4	9,6
Abbotsford	6,5	5,8	5,6	5,3	5,5	5,6	5,6	5,4	5,3	5,0	4,5	4,1	4,1	5,4	6,5
Vancouver	4,8	4,8	5,2	5,1	5,1	4,8	4,6	4,3	4,3	4,2	4,1	4,0	4,0	4,6	5,2
Victoria	4,7	4,5	4,7	4,8	5,5	5,5	5,4	4,6	4,1	4,2	4,7	5,3	4,1	4,8	5,5

(suite à la page suivante)

Annexe 2.29 (suite)

Date d'entrée en vigueur[3]	Taux de chômage régional[2]														
	9 avril au 6 Mai 2017	7 mai au 10 juin 2017	11 juin au 8 juillet 2017	9 juillet au 05 août 2017	6 août au 9 sept. 2017	10 sept. au 7 oct. 2017	8 oct. au 4 nov. 2017	5 nov. au 2 dec. 2017	3 dec. 2017 au 6 jan. 2018	7 jan. au 10 février, 2018	11 février au 10 mars 2018	11 mars au 7 avril 2018	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 2017 (%)**	**avril 2017 (%)**	**mai 2017 (%)**	**juin 2017 (%)**	**juillet 2017 (%)**	**août 2017 (%)**	**sept. 2017 (%)**	**oct. 2017 (%)**	**nov. 2017 (%)**	**dec. 2017 (%)**	**janvier 2018 (%)**	**février 2018 (%)**	**EF1718 (%)**	**EF1718 (%)**	**EF1718 (%)**
Colombie-Britannique (suite)															
Sud côtier de la Colombie-Britannique	6,7	6,5	6,2	5,8	5,6	5,8	6,0	6,3	6,5	6,6	6,7	6,8	5,6	6,3	6,8
Nord de la Colombie-Britannique	12,2	11,4	10,8	10,5	10,2	9,9	9,9	10,0	9,9	9,9	9,8	10,0	9,8	10,4	12,2
Territoires															
Whitehorse	5,4	5,0	5,2	4,8	4,4	3,8	3,8	3,8	3,6	3,5	3,4	3,1	3,1	4,2	5,4
Yukon	6,6	7,3	7,8	7,3	7,4	7,4	7,5	7,5	6,6	6,7	6,5	6,5	6,5	7,1	7,8
Yellowknife	4,6	4,1	3,6	3,4	3,4	3,2	3,1	3,0	3,0	3,0	2,7	3,2	2,7	3,4	4,6
Territoires du Nord-Ouest	9,8	9,9	10,3	9,9	10,2	10,0	12,2	11,7	11,4	11,4	14,8	13,3	9,8	11,2	14,8
Iqaluit	8,9	9,8	7,9	9,6	11,3	10,4	8,6	8,0	8,6	8,7	8,9	7,8	7,8	9,0	11,3
Nunavut	18,2	19,9	19,1	19,3	18,4	18,9	18,3	17,7	17,8	17,4	17,8	17,9	17,4	18,4	19,9

[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.

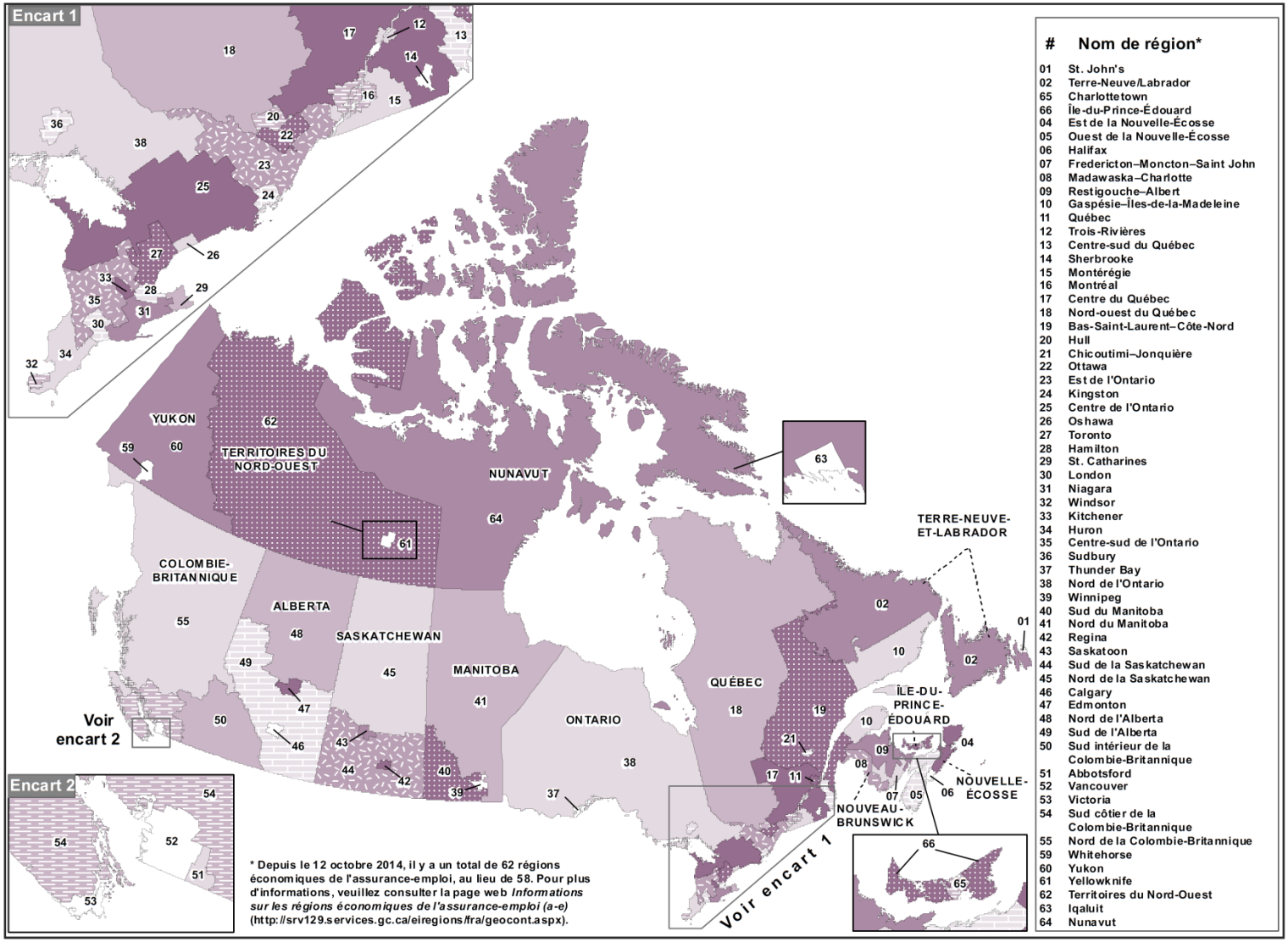
[2] Pour connaître les taux de chômage mensuels sur lesquels s'appuie le régime d'assurance-emploi, pour les périodes antérieures au 9 avril 2017, veuillez consulter la page Web Taux de chômage mensuel désaisonnalisé par région économique de l'assurance-emploi [https://srv129.services.gc.ca/regions_ae/fra/taux.aspx?id=2017]

[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 2.30 Assurance-emploi carte des régions économiques – EF1718



ANNEXE 3

Tableaux des données sur le PEMS

Table des matières

Annexe 3.1 - Vue d'ensemble des Ententes sur le développement du marché du travail 494

Annexe 3.2 - Partie II de l'assurance-emploi : Définitions générales 495

Annexe 3.3 - PEMS — Définitions des programmes 497

Annexe 3.4 - Vue d'ensemble des PEMS 498

Annexe 3.5 - Clients des PEMS — Types de clients servis 499

Annexe 3.6 - Nouvelles interventions liées aux PEMS 500

Annexe 3.7 - Membres des groupes désignés au titre des PEMS — Femmes 501

Annexe 3.8 - Membres des groupes désignés au titre des PEMS — Personnes handicapées 502

Annexe 3.9 - Membres des groupes désignés au titre des PEMS — Autochtones 503

Annexe 3.10 - Membres des groupes désignés au titre des PEMS — Minorités visibles 504

Annexe 3.11 - PEMS et activités pancanadiennes - Partie I — Dépenses finales 505

Annexe 3.12 - PEMS - Partie II — Dépenses finales 506

Annexe 3.13 - Activités pancanadiennes, Partie II de l'assurance-emploi – Dépenses finales 507

Annexe 3.14 - Indicateurs du nombre de retours au travail et de prestations non versées 508

Annexe 3.15 - Retours au travail, par Intervention (PEMS) 509

Annexe 3.16: Impacts différentiels des PEMS aux niveaux national et provincial 510

Annexe 3.17 – Ressources en ligne pour PEMS par province et territoire 525

Annexe 3.1 - Vue d'ensemble des Ententes sur le développement du marché du travail

			Affectation (en milliers de dollars)[1]								
			2018-2019			2017-2018			2016-2017		
Province/territoire	**Date de signature**	**Date de mise en œuvre**	**Financement additionnel de 225 M$**	**Enveloppe de 1,95 G$**	**Financement total de l'EDMT**	**Financement additionnel de 125 M$**	**Enveloppe de 1,95 G$**	**Financement total de l'EDMT**	**Financement additionnel de 125 M$**	**Enveloppe de 1,95 G$**	**Financement total de l'EDMT**
Terre-Neuve-et-Labrador	4 septembre 2008	2 novembre 2009	7 797	125 599	133 397	4 602	125 651	130 253	4 505	126 037	130 542
Île-du-Prince-Édouard	5 septembre 2008	5 octobre 2009	2 147	24 124	26 271	1 123	24 484	25 607	1 179	24 899	26 078
Nouvelle-Écosse	13 juin 2008	1er juillet 2009	8 643	77 374	86 018	4 639	77 960	82 599	4 898	78 384	83 282
Nouveau-Brunswick	13 décembre 1996	1er avril 1997	8 964	89 192	98 156	4 884	89 599	94 483	5 084	89 854	94 938
Québec	21 avril 1997	1er avril 1998	59 869	569 315	629 184	33 988	574 763	608 751	35 598	576 865	612 464
Ontario	23 novembre 2005	1er janvier 2007	71 719	571 427	643 146	40 092	574 961	615 053	43 416	577 144	620 560
Manitoba	17 avril 1997	27 novembre 1997	6 786	42 955	49 741	3 598	42 806	46 404	3 442	42 804	46 246
Saskatchewan	6 février 1998	1er janvier 1999	6 140	35 943	42 083	3 226	35 158	38 384	2 593	34 959	37 552
Alberta	6 décembre 1996	1er novembre 1997	29 290	127 676	156 966	14 822	116 795	131 617	10 491	110 671	121 162
Colombie-Britannique	20 février 2008	2 février 2009	22 847	276 944	299 791	13 576	278 354	291 931	13 374	278 971	292 345
Territoires du Nord-Ouest	27 février 1998	1er octobre 1998	292	2 964	3 256	162	3 000	3 162	170	3 031	3 201
Yukon	8 juillet 2009	1er février 2010	247	3 762	4 009	140	3 708	3 848	130	3 602	3 731
Nunavut	11 mai 2000	1er avril 2000	257	2 725	2 983	147	2 761	2 908	119	2 780	2 899
Canada			**225 000**	**1 950 000**	**2 175 000**	**125 000**	**1 950 000**	**2 075 000**	**125 000**	**1 950 000**	**2 075 000**

Annexe 3.2 - Partie II de l'assurance-emploi : Définitions générales

Admissibilité aux Prestations d'emploi et mesures de soutien (PEMS) ou aux programmes similaires financés en vertu de la partie II
En 2017-2018, 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 cinq 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.
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 — Définitions des programmes

Prestations d'emploi
Les Subventions salariales ciblées aident les participants assurés à acquérir une expérience en milieu de travail en offrant aux employeurs une aide financière couvrant les salaires des participants. Cette prestation encourage les employeurs à embaucher des personnes en chômage qu'ils n'embaucheraient pas normalement sans la subvention. L'Aide au travail indépendant offre aux participants admissibles à l'assurance-emploi un soutien financier et des conseils en matière de planification des affaires, pour les aider à lancer leur propre entreprise. L'aide financière vise à couvrir les frais de subsistance et autres dépenses des participants pendant le démarrage de l'entreprise. Les projets mis sur pied dans le cadre des Partenariats 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 PEMS[1]

2017-2018

Clients servis[2]	
Genre	
Hommes	57,4 %
Femmes	42,6 %

Âge[3]	
15 à 19 ans	6,9 %
20 à 24 ans	14,2 %
25 à 29 ans	14,1 %
30 à 34 ans	12,6 %
35 à 39 ans	11,4 %
40 à 44 ans	9,7 %
45 à 49 ans	8,9 %
50 à 54 ans	8,8 %
55 ans et plus	13,4 %

Clients de l'assurance-emploi servis	
Prestataires actifs	73,0 %
Anciens prestataires	27,0 %

Ratio interventions-clients	
Clients	715 658
Interventions	1 107 740
Ratio	1,55

Taux de participation aux interventions par rapport à l'ensemble	
Prestations d'emploi	
Subventions salariales ciblées	1,4 %
Aide au travail indépendant	0,5 %
Partenariats pour la création d'emplois	0,3 %
Développement des compétences – régulier	5,0 %
Développement des compétences – apprentis	5,6 %
Suppléments de rémunération ciblés	0,0 %
Mesures de soutien : Services d'aide à l'emploi	
Services d'emploi	48,5 %
Services de groupe	2,0 %
Counselling individuel	33,5 %
Activités pancanadiennes	**3,2 %**

Taux de participation des groupes désignés aux PEMS	
Femmes	44,9 %
Autochtones[4]	8.2 %
Personnes handicapées[4]	13,1 %
Minorités visibles[4]	7,2 %

Marché du travail	
Emplois	18 487 700
Taux de chômage	6,1 %

[1] Au cours de l'EF1314, 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 de la province pour l'EF1718 sur les clients et les interventions, présentées dans le rapport de cette année, sont des estimations fondées sur un dénombrement partiel et d'autres informations, comme les états financiers vérifiés et Les données de transition temporaires représentatives pour cette période. A ce titre, les estimations de Terre-Neuve-et-Labrador doivent être interprétées avec prudence dans le contexte des résultats nationaux.

[2] Les clients ayant un genre inconnu ont été ajoutés à la catégorie hommes.

[3] Le volet apprentis du DC et le services de groupe sont exclus de la répartition parce que la date de naissance des participants n'a pas été saisie.

[4] Les pourcentages indiqués sont généralement moins élevés que les chiffres réels en raison du fait que les données sont recueillies sur une base volontaire.

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]

2017-2018						
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	9 000	9 390	2 370	11 760	1 107	12 867
Île-du-Prince-Édouard	2 797	3 487	784	4 271	1 852	6 123
Nouvelle-Écosse	9 500	9 152	2 397	11 549	4 337	15 886
Nouveau-Brunswick	9 000	11 302	3 116	14 418	8 410	22 828
Québec	136 500	127 614	32 965	160 579	79 764	240 343
Ontario	66 100	56 484	29 702	86 186	106 483	192 669
Manitoba	0	8 792	3 729	12 521	12 279	24 800
Saskatchewan	11 475	9 442	4 156	13 598	5 035	18 633
Alberta	49 000	35 101	15 856	50 957	38 909	89 866
Colombie-Britannique	37 500	32 881	10 209	43 090	25 883	68 973
Territoires du Nord-Ouest	300	333	343	676	793	1 469
Yukon	300	208	44	252	108	360
Nunavut	165	153	168	321	773	1 094
Administration centrale	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Total PEMS	**331 637**	**304 339**	**105 839**	**410 178**	**285 733**	**695 911**
Activités pancanadiennes pour les Autochtones	13 614	9 659	10 088	19 747	s.o.	19 747
Canada	**345 251**	**313 998**	**115 927**	**429 925**	**285 733**	**715 658**

[1] Au cours de l'EF1314, 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 de la province pour l'EF1718 sur les clients et les interventions, présentées dans le rapport de cette année, sont des estimations fondées sur un dénombrement partiel et d'autres informations, comme les états financiers vérifiés et Les données de transition temporaires représentatives pour cette période. A ce titre, les estimations de Terre-Neuve-et-Labrador doivent être interprétées avec prudence dans le contexte des résultats nationaux.

[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: Client dataset.

Annexe 3.6 - Nouvelles interventions liées aux PEMS[1,2]

2017-2018															
	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	820	696	809	2 293	6 452	2 039	36	0	127	1 897	60	3	34	s.o.	15 266
Aide au travail indépendant	286	146	555	315	1 593	0	133	70	302	2 328	14	0	7	s.o.	5 749
Partenariats pour la création d'emplois	1 311	60	107	0	0	161	178	0	1 026	217	10	0	0	s.o.	3 070
Développement des compétences – régulier	3 608	2 123	1 140	6 877	22 894	4 694	1 978	6 962	1 150	3 496	55	27	356	s.o.	55 360
Développement des compétences – apprentis	2 012	267	1 527	2 207	0	15 360	3 901	5 406	17 723	13 560	125	150	39	s.o.	62 277
Suppléments de rémunération ciblés	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	s.o.	0
Total – Prestations d'emploi	**8 037**	**3 292**	**4 138**	**11 692**	**30 939**	**22 254**	**6 226**	**12 438**	**20 328**	**21 498**	**264**	**180**	**436**	**s.o.**	**141 722**
Mesures de soutien : SAE															
Services d'emploi	8 402	5 520	22 711	9 819	186 529	0	34 140	5 958	147 055	115 425	0	273	1 200	s.o.	537 032
Services de groupe	3 647	0	1 682	0	15 985	0	0	387	0	63	0	0	0	s.o.	21 764
Counselling individuel	6 578	1 072	2 260	22 796	72 240	192 092	19 104	5 024	0	48 290	1 907	0	0	s.o.	371 363
Total – Mesures de soutien : SAE	**18 627**	**6 592**	**26 653**	**32 615**	**274 754**	**192 092**	**53 244**	**11 369**	**147 055**	**163 778**	**1 907**	**273**	**1 200**	**s.o.**	**930 159**
Total Mesures de soutien : SAE – sans les services de groupe	14 980	6 592	24 971	32 615	258 769	192 092	53 244	10 982	147 055	163 715	1 907	273	1 200	s.o.	908 395
Total – Prestations et mesures de soutien : SAE	**26 664**	**9 884**	**30 791**	**44 307**	**305 693**	**214 346**	**59 470**	**23 807**	**167 383**	**185 276**	**2 171**	**453**	**1 636**	**s.o.**	**1 071 881**
Activités pancanadiennes pour les Autochtones	454	123	552	676	2 425	5 599	5 122	6 325	3 484	9 864	246	283	110	596	35 859
Total global – Prestations et mesures de soutien : SAE	**27 118**	**10 007**	**31 343**	**44 983**	**308 118**	**219 945**	**64 592**	**30 132**	**170 867**	**195 140**	**2 417**	**736**	**1 746**	**596**	**1 107 740**
Total global – sans les services de groupe	23 471	10 007	29 661	44 983	292 133	219 945	64 592	29 745	170 867	195 077	2 417	736	1 746	596	1 085 976

[1] Au cours de l'EF1314, 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 de la province pour l'EF1718 sur les clients et les interventions, présentées dans le rapport de cette année, sont des estimations fondées sur un dénombrement partiel et d'autres informations, comme les états financiers vérifiés et Les données de transition temporaires représentatives pour cette période. A ce titre, les estimations de Terre-Neuve-et-Labrador doivent être interprétées avec prudence dans le contexte des résultats nationaux.

[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 (%)—2017-2018															
	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	60,8	39,4	43,6	52,5	44,0	42,9	44,4	0,0	55,9	46,2	15,0	100,0	0,0	s.o	45,5
Aide au travail indépendant	51,7	43,2	41,8	35,9	48,0	0,0	40,6	44,3	51,0	52,2	57,1	0,0	42,9	s.o	48,5
Partenariats pour la création d'emplois	43,3	68,3	62,6	0,0	0,0	73,3	34,3	0,0	46,2	35,5	0,0	0,0	0,0	s.o	45,9
Développement des compétences – régulier	40,5	58,5	55,4	49,9	43,3	45,7	54,2	59,1	56,9	56,1	41,8	40,7	52,0	s.o	48,5
Développement des compétences – apprentis	8,6	8,6	4,4	4,2	0,0	3,1	2,8	4,9	6,3	5,1	8,8	5,3	7,7	s.o	4,8
Suppléments de rémunération ciblés	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	s.o	–
Total – Prestations d'emploi	**34,6**	**49,9**	**32,6**	**41,4**	**43,7**	**16,2**	**21,1**	**35,5**	**12,1**	**22,4**	**20,5**	**12,2**	**47,5**	**s.o**	**28,9**
Mesures de soutien : SAE															
Services d'emploi	43,2	50,2	49,7	48,2	45,5	0,0	48,8	33,4	48,0	49,1	0,0	46,2	46,8	s.o	47,3
Counselling individuel	49,6	55,1	50,0	45,6	45,4	48,0	51,6	44,6	0,0	49,2	38,4	0,0	0,0	s.o	47,6
Total – Mesures de soutien : SAE	**46,0**	**51,0**	**49,7**	**46,3**	**45,5**	**48,0**	**49,8**	**38,5**	**48,0**	**49,1**	**38,4**	**46,2**	**46,8**	**s.o**	**47,4**
Total – Prestations et mesures de soutien : SAE	**38,4**	**50,6**	**47,3**	**45,0**	**45,3**	**44,7**	**46,8**	**36,9**	**43,6**	**46,0**	**36,3**	**32,7**	**47,0**	**s.o**	**44,9**
Activités pancanadiennes pour les Autochtones	34,1	42,3	42,9	44,8	47,3	45,7	42,9	47,3	32,4	41,1	46,3	36,4	63,6	89,4	43,6
Total global – Prestations et mesures de soutien : SAE	**38,3**	**50,5**	**47,2**	**45,0**	**45,3**	**44,7**	**46,5**	**39,1**	**43,4**	**45,8**	**37,3**	**34,1**	**48,1**	**89,4**	**44,9**

[1] Au cours de l'EF1314, 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 de la province pour l'EF1718 sur les clients et les interventions, présentées dans le rapport de cette année, sont des estimations fondées sur un dénombrement partiel et d'autres informations, comme les états financiers vérifiés et Les données de transition temporaires représentatives pour cette période. A ce titre, les estimations de Terre-Neuve-et-Labrador doivent être interprétées avec prudence dans le contexte des résultats nationaux.

[2] Tous les pourcentages sont fondés uniquement sur les nouvelles interventions (nombre d'interventions ayant débuté au cours de 2017-2018).

Source : Ensemble des données sur les participants.

Annexe 3.8 - Membres des groupes désignés au titre des PEMS — Personnes handicapées[1,2]

Nouvelles participantes, par intervention (%)—2017-2018															
	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	0,0	2,6	19,0	4,4	39,7	9,8	0,0	0,0	0,0	32,8	0,0	33,3	0,0	s.o.	24,9
Aide au travail indépendant	0,0	0,0	14,2	4,1	2,1	0,0	7,5	12,9	4,3	35,4	0,0	0,0	0,0	s.o.	17,1
Partenariats pour la création d'emplois	0,0	8,3	10,3	0,0	0,0	0,0	3,9	0,0	3,2	26,7	0,0	0,0	0,0	s.o.	3,7
Développement des compétences – régulier	0,0	3,4	21,7	5,0	5,2	0,0	4,9	4,6	2,1	39,0	0,0	11,1	0,8	s.o.	6,6
Développement des compétences – apprentis	0,0	0,0	0,1	0,6	0,0	0,0	0,2	1,8	0,0	0,5	0,0	0,0	0,0	s.o.	0,3
Suppléments de rémunération ciblés	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	s.o.	0,0
Total – Prestations d'emploi	**0,0**	**2,9**	**11,9**	**4,0**	**12,2**	**0,9**	**1,9**	**3,5**	**0,4**	**13,6**	**0,0**	**2,2**	**0,7**	**s.o.**	**6,1**
Mesures de soutien : SAE															
Services d'emploi	0,0	20,4	22,3	18,1	8,9	0,0	7,6	10,8	4,8	40,1	**0,0**	14,3	0,6	s.o.	15,3
Counselling individuel	0,0	9,6	30,7	9,1	6,7	9,6	7,2	10,7	0,0	43,2	0,5	0,0	0,0	s.o.	13,3
Total – Mesures de soutien : SAE	**0,0**	**18,7**	**23,0**	**11,9**	**8,3**	**9,6**	**7,5**	**10,7**	**4,8**	**41,0**	**0,5**	**14,3**	**0,6**	**s.o.**	**14,5**
Total – Prestations et mesures de soutien : SAE	**0,0**	**13,4**	**21,5**	**9,8**	**8,7**	**8,7**	**6,9**	**6,9**	**4,2**	**37,8**	**0,5**	**9,5**	**0,6**	**s.o.**	**13,4**
Activités pancanadiennes pour les Autochtones	4,0	7,3	4,7	5,3	0,7	3,4	5,9	10,7	2,7	5,8	0,0	1,1	0,0	2,5	5,5
Total global – Prestations et mesures de soutien : SAE	**0,2**	**13,4**	**21,1**	**9,7**	**8,7**	**8,5**	**6,8**	**7,7**	**4,2**	**36,2**	**0,5**	**6,3**	**0,6**	**2,5**	**13,1**

[1] Au cours de l'EF1314, 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 de la province pour l'EF1718 sur les clients et les interventions, présentées dans le rapport de cette année, sont des estimations fondées sur un dénombrement partiel et d'autres informations, comme les états financiers vérifiés et Les données de transition temporaires représentatives pour cette période. A ce titre, les estimations de Terre-Neuve-et-Labrador doivent être interprétées avec prudence dans le contexte des résultats nationaux.

[2] Tous les pourcentages sont fondés uniquement sur les nouvelles interventions (nombre d'interventions ayant débuté au cours de 2017-2018). 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]

Nouvelles participantes, par intervention (%)—2017-2018															
	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	0,0	0,3	3,7	0,0	0,0	1,4	16,7	0,0	3,9	11,1	28,3	33,3	0,0	s.o.	2,1
Aide au travail indépendant	0,0	0,0	4,9	0,0	0,0	0,0	9,8	10,0	2,3	8,0	50,0	0,0	0,0	s.o.	4,4
Partenariats pour la création d'emplois	0,0	0,0	1,9	0,0	0,0	1,9	15,2	0,0	10,5	39,2	0,0	0,0	0,0	s.o.	7,7
Développement des compétences – régulier	0,0	0,7	3,1	0,0	0,0	1,1	11,8	8,4	0,6	12,2	50,9	25,9	77,5	s.o.	3,0
Développement des compétences – apprentis	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,2	2,5	0,1	0,4	24,0	0,0	0,0	s.o.	0,4
Suppléments de rémunération ciblés	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	s.o.	0,0
Total – Prestations d'emploi	**0,0**	**0,5**	**2,3**	**0,0**	**0,0**	**0,4**	**5,2**	**5,8**	**0,7**	**4,5**	**34,8**	**4,4**	**69,4**	**s.o.**	**1,9**
Mesures de soutien : SAE															
Services d'emploi	0,0	0,8	3,4	0,0	0,1	0,0	11,4	12,8	9,0	14,0	0,0	12,8	67,8	s.o.	6,8
Counselling individuel	0,0	1,1	4,3	0,0	0,0	0,9	9,0	11,6	0,0	15,1	77,4	0,0	0,0	s.o.	3,6
Total – Mesures de soutien : SAE	**0,0**	**0,9**	**3,5**	**0,0**	**0,1**	**0,9**	**10,5**	**12,3**	**9,0**	**14,3**	**77,4**	**12,8**	**67,8**	**s.o.**	**5,5**
Total – Prestations et mesures de soutien : SAE	**0,0**	**0,8**	**3,3**	**0,0**	**0,1**	**0,9**	**10,0**	**8,8**	**8,0**	**13,2**	**72,2**	**9,5**	**68,2**	**s.o.**	**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	**4,0**	**2,0**	**5,1**	**1,5**	**0,9**	**3,4**	**17,1**	**28,2**	**9,9**	**17,6**	**75,1**	**44,3**	**70,2**	**100,0**	**8,2**

[1] Au cours de l'EF1314, 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 de la province pour l'EF1718 sur les clients et les interventions, présentées dans le rapport de cette année, sont des estimations fondées sur un dénombrement partiel et d'autres informations, comme les états financiers vérifiés et Les données de transition temporaires représentatives pour cette période. A ce titre, les estimations de Terre-Neuve-et-Labrador doivent être interprétées avec prudence dans le contexte des résultats nationaux.

[2] Tous les pourcentages sont fondés uniquement sur les nouvelles interventions (le nombre d'interventions ayant débuté au cours de 2017-2018). 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]

Nouvelles participantes, par intervention (%)—2017-2018															
	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	0,0	6,2	2,8	2,2	0,0	9,1	11,1	0,0	0,8	12,0	10,0	0,0	0,0	s.o.	3,7
Aide au travail indépendant	0,0	2,1	4,9	1,3	0,0	0,0	12,8	11,4	3,0	11,9	14,3	0,0	0,0	s.o.	6,0
Partenariats pour la création d'emplois	0,0	1,7	0,0	0,0	0,0	13,7	10,1	0,0	1,8	8,8	0,0	0,0	0,0	s.o.	2,8
Développement des compétences – régulier	0,0	3,3	3,0	2,8	0,0	16,7	24,1	6,4	4,3	11,1	14,5	0,0	0,6	s.o.	4,4
Développement des compétences – apprentis	0,0	0,0	0,1	0,0	0,0	0,1	0,9	1,3	0,0	0,2	3,2	0,0	0,0	s.o.	0,3
Suppléments de rémunération ciblés	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	s.o.	0,0
Total – Prestations d'emploi	**0,0**	**3,6**	**2,2**	**2,1**	**0,0**	**4,6**	**8,9**	**4,2**	**0,4**	**4,4**	**8,3**	**0,0**	**0,5**	**s.o.**	**2,6**
Mesures de soutien : SAE															
Services d'emploi	0,0	18,3	6,5	14,1	0,0	0	24,5	8,5	1,9	14,8	0,0	0,7	1,4	s.o.	6,2
Counselling individuel	0,0	10,5	6,0	5,4	0,0	14	26,5	10,1	0,0	14,7	16,9	0,0	0,0	s.o.	11,3
Total – Mesures de soutien : SAE	**0,0**	**17,0**	**6,4**	**8,0**	**0,0**	**14**	**25,2**	**9,2**	**1,9**	**14,8**	**16,9**	**0,7**	**1,4**	**s.o.**	**8,3**
Total – Prestations et mesures de soutien : SAE	**0,0**	**12,5**	**5,8**	**6,5**	**0,0**	**13,1**	**23,5**	**6,5**	**1,7**	**13,6**	**15,9**	**0,4**	**1,2**	**s.o.**	**7,5**
Activités pancanadiennes pour les Autochtones	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	s.o.	0,0
Total global – Prestations et mesures de soutien : SAE	**0,0**	**12,4**	**5,7**	**6,4**	**0,0**	**12,7**	**21,7**	**5,1**	**1,7**	**12,9**	**14,3**	**0,3**	**1,1**	**s.o.**	**7,2**

[1] Au cours de l'EF1314, 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 de la province pour l'EF1718 sur les clients et les interventions, présentées dans le rapport de cette année, sont des estimations fondées sur un dénombrement partiel et d'autres informations, comme les états financiers vérifiés et Les données de transition temporaires représentatives pour cette période. A ce titre, les estimations de Terre-Neuve-et-Labrador doivent être interprétées avec prudence dans le contexte des résultats nationaux.

[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 2017-2018). 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) par intervention—2017-2018															
	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	1 521	831	2 134	2 353	7 072	63	780	410	2 445	3 695	102	0	0	s.o.	**21 406**
Partenariats pour la création d'emplois[1]	1 341	70	171	0	106	225	224	0	25	257	0	0	0	s.o.	**2 430**
Développement des compétences	21 527	13 292	19 156	47 868	48 548	73 794	26 858	21 721	97 001	52 252	769	764	308	s.o.	**423 858**
Total[2]	**24 389**	**14 193**	**21 461**	**50 221**	**55 726**	**74 082**	**27 862**	**22 141**	**99 471**	**56 204**	**871**	**764**	**308**	s.o.	**447 694**

[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 finales[5]

Par intervention (en milliers de dollars) par intervention—2017-2018															
	T.-N.-L.	**Î.-P.-É.**	**N.-É.**	**N.-B.**	**Qc**	**Ont.[4]**	**Man.**	**Sask.**	**Alb.**	**C.-B.**	**T.N.-O.**	**Yk**	**Nt**	**AC**	**Canada**
Prestations d'emploi															
Subventions salariales ciblées	5 752	3 512	3 974	12 395	69 231	3 429	209	0	1 114	9 480	323	26	400	s.o.	**109 845**
Aide au travail indépendant	7 314	2 061	6 477	4 741	22 850	0	1 341	272	2 038	14 272	203	0	18	s.o.	**61 586**
Partenariats pour la création d'emplois	8 497	692	1 271	0	0	1 825	1 260	0	12 089	8 053	0	0	0	s.o.	**33 687**
Développement des compétences	90 748	12 501	39 565	57 232	231 736	141 494	25 972	30 823	63 554	131 659	995	1 793	1 501	s.o.	**829 573**
Total — Prestations d'emploi	**112 312**	**18 766**	**51 288**	**74 368**	**323 816**	**146 748**	**28 783**	**31 095**	**78 794**	**163 464**	**1 521**	**1 818**	**1 918**	**s.o.**	**1 034 691**
Mesures de soutien : SAE															
Services d'aide à l'emploi	6 835	5 120	28 972	10 543	148 782	324 522	9 776	5 417	49 501	101 810	1 180	1 445	150	s.o.	**694 054**
Total — Mesures de soutien : SAE	**6 835**	**5 120**	**28 972**	**10 543**	**148 782**	**324 522**	**9 776**	**5 417**	**49 501**	**101 810**	**1 180**	**1 445**	**150**	**s.o.**	**694 054**
Total partiel — Prestations d'emploi et mesures de soutien : SAE	**119 147**	**23 886**	**80 260**	**84 911**	**472 598**	**471 270**	**38 559**	**36 512**	**128 295**	**265 274**	**2 701**	**3 264**	**2 068**	**s.o.**	**1 728 745**
Autres mesures de soutien															
Partenariats du marché du travail	4 485	1 721	1 991	8 944	102 854	28 295	5 680	1 418	3 322	12 764	128	124	172	s.o.	**171 898**
Recherche et Innovation	5 229	0	348	628	7 556	115 488	2 165	454	0	16 373	80	95	0	s.o.	**148 417**
Total — Autres mesures de soutien	**9 714**	**1 721**	**2 339**	**9 572**	**110 409**	**143 783**	**7 845**	**1 872**	**3 322**	**29 137**	**208**	**219**	**172**	**s.o.**	**320 315**
Total PEMS — Partie II	**128 861**	**25 607**	**82 599**	**94 483**	**583 007**	**615 053**	**46 404**	**38 384**	**131 617**	**294 411**	**2 909**	**3 483**	**2 240**	**s.o.**	**2 049 060**
Contributions versées en trop[1]	1 392	0	0	1 636	0	0	0	0	0	4 393	253	364	521	42 382	**50 941**
Activités pancanadiennes (détails – annexe 3.13)	1 966	225	1 665	1 501	10 319	21 731	14 660	12 853	13 885	15 069	2 560	980	2 419	20 378	**120 210**
Rajustement[2]	(4,161)	0	0	(1 636)	0	19 390	0	0	0	(2 042)	(266)	(280)	(765)	(20 377)	(10 136)
Total comprenant les activités pancanadiennes	**128 057**	**25 832**	**84 264**	**95 984**	**593 326**	**656 175**	**61 064**	**51 237**	**145 502**	**311 831**	**5 456**	**4 548**	**4 415**	**42 383**	**2 210 074**
Frais d'administration relatifs aux EDMT[3]	**8 931**	**2 695**	**10 149**	**8 922**	**58 920**	**57 277**	**6 078**	**6 021**	**9 594**	**18 721**	**1 450**	**389**	**546**	s.o.	**189 693**

[1] Les contributions versées en trop seront recouvrées durant l'EF1819.

[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 finales[1]

Par intervention (en milliers de dollars) par intervention—2017-2018															
	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**
Activités pancanadienne — Fonds des programmes															
Stratégie de développement des ressources humaines autochtones	1 966	225	1 665	1 501	10 319	21 731	14 660	12 853	13 885	15 069	2 560	980	2 419	1 110	100 942
Partenariats du marché du travail	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	13 882	13 882
Recherche et Innovation	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	5 386	5 386
Total global — Activités pancanadiennes	**1 966**	**225**	**1 665**	**1 501**	**10 319**	**21 731**	**14 660**	**12 853**	**13 885**	**15 069**	**2 560**	**980**	**2 419**	**20 378**	**120 210**

[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 versées[1]

2017-2018												
	Clients qui sont retournés au travail[2]						**Prestations non versées (en millions de dollars)[2]**					
	Objectifs[3]	**Results**				**Résultats c. objectifs (%)**	**Objectifs[3]**	**Résultats**				**Résultats c. objectifs (%)**
		DC-Apprentis	**Services de groupe**	**Autres[4]**	**Total**			**DC-Apprentis**	**Services de groupe**	**Autres[4]**	**Total[5]**	
Terre-Neuve-et-Labrador	5 000	1 068	1	1 726	2 795	56%	24,0	12,5	0,0	5,0	17,5	73%
Île-du-Prince-Édouard	2 132	176	0	2 026	2 202	103%	8,1	2,1	0,0	5,1	7,1	88%
Nouvelle-Écosse	5 000	1 134	176	4 314	5 624	112%	24,0	13,6	1,4	8,9	23,9	100%
Nouveau-Brunswick	7 900	1 471	0	7 329	8 800	111%	30,5	11,4	0,0	17,7	29,1	96%
Québec	50 900	0	3 004	65 790	68 794	135%	240,0	0,0	24,7	302,9	327,6	137%
Ontario	53 000	11 084	0	28 594	39 678	75%	272,0	120,7	0,0	112,5	233,2	86%
Manitoba	6 500	2 779	0	1 726	4 505	69%	45,5	29,9	0,0	11,5	41,3	91%
Saskatchewan	6 700	2 907	53	1 919	4 879	73%	50,0	35,9	0,6	13,9	50,4	101%
Alberta	25 000	11 654	0	7 072	18 726	75%	225,0	169,9	0,0	63,6	233,4	104%
Colombie-Britannique	21 750	8 565	11	12 421	20 997	97%	142,0	99,4	0,1	37,1	136,6	96%
Territoires du Nord-Ouest	200	63	0	79	142	71%	2,5	0,6	0,0	0,7	1,3	52%
Yukon	250	80	0	61	141	56%	2,6	0,8	0,0	0,2	1,0	39%
Nunavut	95	23	0	29	52	55%	0,7	0,4	0,0	0,3	0,8	108%
Canada	**184 427**	**41 004**	**3 245**	**133 086**	**177 335**	**96%**	**1 067**	**497,0**	**26,8**	**579,4**	**1 103**	**103%**

[1] Au cours de l'EF1314, 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 de la province pour l'EF1718 sur les clients et les interventions, présentées dans le rapport de cette année, sont des estimations fondées sur un dénombrement partiel et d'autres informations, comme les états financiers vérifiés et Les données de transition temporaires représentatives pour cette période. A ce titre, les estimations de Terre-Neuve-et-Labrador doivent être interprétées avec prudence dans le contexte des résultats nationaux.

[2] Les activités réalisées dans le cadre de la SDRHA se sont traduites par 9 553 retours au travail et par 21,1 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]

2017-2018															
	T.-N.	**Î.-P.É.**	**N.-É.**	**N.-B.**	**Qué.[4]**	**Ont.**	**Man.**	**Sask.**	**Alb.**	**C.-B.[4]**	**T.N.-O.[4]**	**Yuk.**	**Nunavut**	**A. C.**	**Canada**
Prestations d'emploi															
Subventions salariales ciblées	99	371	468	981	1 834	1 016	0	0	11	921	1	1	0	s.o.	5 703
Travail indépendant	117	152	376	294	1 167		19	18	81	912	8	0	0	s.o.	3 144
Partenariats pour la création d'emplois	310	29	71	0	0	53	19	0	247	103	1	0	0	s.o.	833
Développement des compétences	981	540	703	2 815	9 530	595	252	212	82	1 712	17	12	16	s.o.	17 467
Développement des compétences-Apprentis[3]	1 068	176	1 134	1 471	0	11 084	2 779	2 907	11 654	8 565	63	80	23	s.o.	41 004
Supplément de retour au travail	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	s.o.	0
Total — Prestations d'emploi	**2 575**	**1 268**	**2 752**	**5 561**	**12 531**	**12 748**	**3 069**	**3 137**	**12 075**	**12 213**	**90**	**93**	**39**	**s.o.**	**68 151**
Mesures de soutien : SAE															
Aide à l'emploi	111	776	2 523	905	46 280	0	662	642	6 651	7 848	0	48	13	s.o.	66 459
Services de groupe	1	0	176	0	3 004	0	0	53	0	11	0	0	0	s.o.	3 245
Counselling individuel	108	158	173	2 334	6 979	26 930	774	1 047	0	925	52	0	0	s.o.	39 480
Total – Mesures de soutien : SAE	**220**	**934**	**2 872**	**3 239**	**56 263**	**26 930**	**1 436**	**1 742**	**6 651**	**8 784**	**52**	**48**	**13**	**s.o.**	**109 184**
Grand total - PEMS	**2 795**	**2 202**	**5 624**	**8 800**	**68 794**	**39 678**	**4 505**	**4 879**	**18 726**	**20 997**	**142**	**141**	**52**	s.o.	**177 335**
Objectifs	5 000	2 132	5 000	7 900	50 900	53 000	6,500	6 700	25 000	21 750	200	250	95	s.o.	**184 427**
Résultats c. objectifs (%)	**56%**	**103%**	**112%**	**111%**	**135%**	**75%**	**69%**	**73%**	**75%**	**97%**	**71%**	**56%**	**55%**	s.o.	**96%**

[1] Au cours de l'EF1314, 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 de la province pour l'EF1718 sur les clients et les interventions, présentées dans le rapport de cette année, sont des estimations fondées sur un dénombrement partiel et d'autres informations, comme les états financiers vérifiés et Les données de transition temporaires représentatives pour cette période. A ce titre, les estimations de Terre-Neuve-et-Labrador doivent être interprétées avec prudence dans le contexte des résultats nationaux.

[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.participation in Employment Services.

[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).

Annexe 3.16: Impacts différentiels des PEMS aux niveaux national et provincial

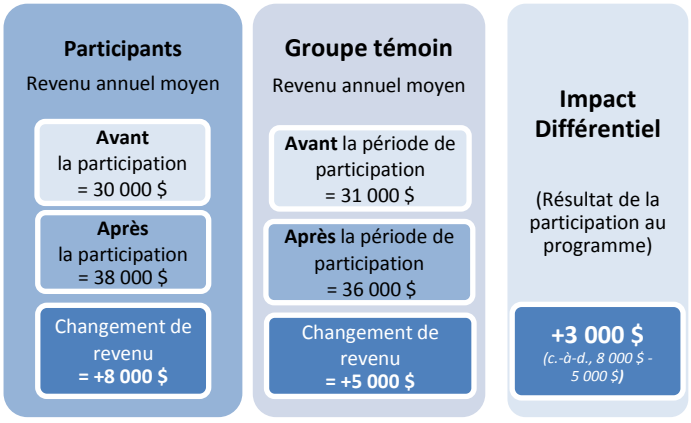
La section qui suit présente les résultats d'une analyse des impacts différentiels des PEMS sur une période de trois ans après la participation pour les prestataires actifs dont la participation a commencé en 2007 à 2008, ou entre 2006 et 2008 (c.-à-d. les impacts postérieurs au programme sur une période 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 l'EF1314. Cette section de l'annexe 3 présente les résultats à l'échelle nationale, et ceux à l'échelle provinciale.

1 Objectif et méthodologie de l'étude

Les impacts différentiels des PEMS représentent l'effet direct de la participation au programme sur l'expérience des participants sur le marché du travail (c.-à-d. les revenus tirés d'un emploi ou d'un emploi indépendant, le taux d'emploi et le recours à l'assurance-emploi) après la participation. Le rôle d'une analyse d'impacts différentiels est d'isoler les effets de la participation des autres facteurs tels que l'inflation, les cycles économiques, les mises à pied, etc. À cette fin, l'analyse des impacts différentiels compare l'expérience des participants sur le marché du travail, avant et après leur participation, avec celle des non-participants avant et après la même période (voir le graphique).

L'analyse a examiné jusqu'à 100 % des prestataires actifs et anciens prestataires dont la participation aux PEMS a commencé entre le 1er janvier 2007 et le 31 décembre 2008, ou entre le 1er janvier 2006 et le 31 décembre 2008. Cette analyse a été menée à l'échelle nationale auprès de participants des 13 provinces et territoires. Elle a également été menée au niveau provincial pour neuf provinces. Aucun résultat n'a été produit pour le Québec, puisque le gouvernement du Québec est responsable de l'évaluation de son Entente sur le développement du marché du travail (EDMT)[1]. De plus, il a été impossible de produire des impacts différentiels pour les territoires, car le nombre de participants était trop faible pour obtenir des résultats fiables. La période de référence au niveau national ainsi que dans les provinces où le nombre de participants était suffisant pour produire des résultats portait sur les années 2007 et 2008. On a prolongé d'une année la période de référence (2006 à 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.

Exemple de calcul de l'impact différentiel



[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.emploiquebec.gouv.qc.ca/publications-et-formulaires/

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 (A
RC). Le groupe témoin était composé de prestataires actifs admissibles à participer aux PEMS, mais qui n'ont pas commencé une participation en 2007 ou 2008 ou entre 2006 et 2008.

Les effets de la participation aux PEMS sur l'amélioration de l'expérience des participants sur le marché du travail ont été mesurés à l'aide des indicateurs suivants :

- Revenus moyens tirés d'un emploi ou d'un travail indépendant : une augmentation du revenu indique que les participants ont amélioré leur situation d'emploi en travaillant plus d'heures ou en occupant un emploi mieux rémunéré qu'avant leur participation.
- Taux d'emploi (c.-à-d. l'incidence de gagner un revenu grâce à un emploi ou à un travail indépendant) : détermine si les participants étaient plus susceptibles d'occuper un emploi après la participation. Une hausse signifie que les participants étaient plus nombreux à occuper un emploi après leur participation qu'ils ne l'auraient été en ne participant pas ou s'ils avaient reçu des services restreints.
- 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 à 2008 ou 2006 à 2008), on ne peut établir de comparaisons directes entre les résultats.

L'analyse nationale visait les prestataires actifs pendant la période de 2007 à 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'investissement[2]. Les impacts différentiels de la participation à l'ATI ont été mesurés par rapport à un groupe témoin qui comprenait plusieurs employés salariés. De plus, on n'a pas tenu compte de la valeur nette des participants et du groupe témoin. Ainsi, il est possible que les résultats ne reflètent pas entièrement la situation financière des participants à l'ATI après la fin de leur participation.

L'analyse des impacts différentiels révèle également que les participants à l'ATI ont reçu, en moyenne, 1 600 $ de moins en prestations d'assurance-emploi par année. Ces résultats devraient être interprétés avec précaution, puisque les heures d'emploi accumulées en tant que travailleur indépendant ne donnent pas le droit aux prestations régulières d'assurance-emploi.

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

[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.

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.

2.1 Canada

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
	1re année	2e année	3e 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'investissement[3]. 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
	1re année	2e année	3e 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
	1re année	2e année	3e 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
	1re année	2e année	3e 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
	1re année	2e année	3e 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 Ontario[2]

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
	1re année	2e année	3e 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
	1re année	2e année	3e 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
	1re année	2e année	3e 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
	1re année	2e année	3e 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
	1re année	2e année	3e 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 PEMS 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 indépendant[1]									
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 3.17 – Ressources en ligne pour PEMS par province et territoire

Juridiction	Site Internet	Développement des compétences – régulier (DC régulier)	Développement des compétences – apprentis (DC apprentis)	Subventions salariales ciblées (SSC)	Aide au travail indépendant (ATI)	Partenariats pour la création d'emplois (PCE)	Services d'assistance à l'emploi (SAE)	Partenariats sur le marché du travail Formation parrainée par l'employeur (PMT)	Recherche et innovation (R et I)
Alb.	https://www.alberta.ca/jobs- alberta.aspx	https://www.alberta.ca/employment-training-services-directory.aspx	https://www.alberta.ca/apprenticeship.aspx	s.o.	https://www.alberta.ca/training- work-programs.aspx	https://www.alberta.ca/jobs- alberta.aspx	https://www.alberta.ca/employment-services.aspx	https://www.alberta.ca/workforce partnerships.aspx	s.o.
C.-B.	https://www.workbc.ca/Employm ent-Services.aspx	https://www.workbc.ca/Training-Education.aspx	https://www.workbc.ca/Employment-Services/Apprenticeship-Training-Supports.aspx http://apply.workbc.ca/intake/locationpicker.aspx?type=APR	https://gthiringsolutions.ca/en/nanaimo/services/wage_subsidy	https://www.workbc.ca/Employm ent-Services/WorkBC-Centres/Online-Services.aspx https://www.workbc.ca/Employment-Services/WorkBC-Centres/Find your-WorkBC-Employment- Services-Centre-(1).aspx	https://www.workbc.ca/employm ent-services/community-and- employer-partnerships/job-creation-partnerships.aspx	https://www.workbc.ca/	https://www.workbc.ca/employm ent-services/community-and- employer-partnerships/labour- market-partnerships.aspx	https://www.workbc.ca/Employm ent-Services/Community-and- Employer-Partnerships/Research- and-Innovation.aspx
Man.	https://residents.gov.mb.ca/findingwork.fr.html	https://residents.gov.mb.ca/findingwork.fr.html	https://residents.gov.mb.ca/findingwork.fr.html	https://residents.gov.mb.ca/findingwork.fr.html	https://residents.gov.mb.ca/findingwork.fr.html	https://residents.gov.mb.ca/findingwork.fr.html	https://residents.gov.mb.ca/findingwork.fr.html	https://residents.gov.mb.ca/findingwork.fr.html	https://residents.gov.mb.ca/findingwork.fr.html
N.-B.	https://www.emploisnb.ca/	https://www.emploisnb.ca/explore	https://www.emploisnb.ca/explore	https://www.emploisnb.ca/employers	https://www.emploisnb.ca/self-employment	https://www.emploisnb.ca/employers	https://www.emploisnb.ca/	https://www.emploisnb.ca/employers	s.o.
T.-N.-L.	https://www.aesl.gov.nl.ca	https://www.aesl.gov.nl.ca/lmda/skills_dev.html	https://www.aesl.gov.nl.ca/lmda/apprenticeship.html	https://www.aesl.gov.nl.ca/employers/wagesubsidy.html	https://www.aesl.gov.nl.ca/lmda/s ea.html	https://www.aesl.gov.nl.ca/lmda/j cp.html	https://www.aesl.gov.nl.ca	https://www.aesl.gov.nl.ca/lmda/l mp.html	Delivered by a Third Party external organization. https://www.cna.nl.ca/Research-And-Innovation/
N.-E.	https://www.novascotia.ca/employmentnovascotia/default-fr.asp	https://www.novascotia.ca/employmentnovascotia/programs/skills-development-fr.asp	https://www.novascotia.ca/employmentnovascotia/apprenticeship/default-fr.asp	https://www.novascotia.ca/employmentnovascotia/programs/start-fr.asp	https://www.novascotia.ca/employmentnovascotia/programs/self- employment-fr.asp	https://www.novascotia.ca/employmentnovascotia/programs/job- creation-partnerships-fr.asp	https://www.novascotia.ca/employmentnovascotia/programs/NSWorks-fr.asp	en développement	s.o.
Nt	https://www.gov.nu.ca/fr/l-education	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
T.N.-O.	https://www.ece.gov.nt.ca/fr/services/perfectionnement-professionnel-et-de-pr%C3%A9paration-%C3%A0-l%E2%80%99emploi	https://www.ece.gov.nt.ca/fr/services/perfectionnement-professionnel-et-de-pr%C3%A9paration-%C3%A0-l%E2%80%99emploi	https://www.ece.gov.nt.ca/fr/services/perfectionnement-professionnel-et-de-pr%C3%A9paration-%C3%A0-l%E2%80%99emploi	https://www.ece.gov.nt.ca/fr/services/perfectionnement-professionnel-et-de-pr%C3%A9paration-%C3%A0-l%E2%80%99emploi	https://www.ece.gov.nt.ca/fr/services/perfectionnement-professionnel-et-de-pr%C3%A9paration-%C3%A0-l%E2%80%99emploi	https://www.ece.gov.nt.ca/fr/services/perfectionnement-professionnel-et-de-pr%C3%A9paration-%C3%A0-l%E2%80%99emploi	https://www.ece.gov.nt.ca/fr/services/perfectionnement-professionnel-et-de-pr%C3%A9paration-%C3%A0-l%E2%80%99emploi	https://www.ece.gov.nt.ca/fr/services/perfectionnement- professionnel-et-de-pr%C3%A9paration-%C3%A0-l%E2%80%99emploi	https://www.ece.gov.nt.ca/fr/services/perfectionnement- professionnel-et-de-pr%C3%A9paration-%C3%A0-l%E2%80%99emploi
Ont.	https://www.ontario.ca/fr/page/emploi-ontario	https://www.ontario.ca/fr/page/deuxieme-carriere	https://www.ontario.ca/fr/page/lapprentissage-en-ontario	https://www.ontario.ca/fr/page/ mesures-incitatives-pour-les-employeurs	s.o.	http://www.tcu.gov.on.ca/fre/eopg/programs/jcp.html	https://www.ontario.ca/fr/page/clavardage-avec-emploi-ontario	http://tcu.gov.on.ca/fre/eopg/cojg/ http://www.ocwi-coie.ca	http://www.Ontario.ca
Î.-P.-É.	http://skillspei.com/frt_accueil	http://skillspei.com/frt_accueil	http://skillspei.com/frt_accueil	http://skillspei.com/frt_accueil	http://skillspei.com/frt_accueil	http://skillspei.com/frt_accueil	http://skillspei.com/frt_accueil	http://skillspei.com/frt_accueil	http://skillspei.com/frt_accueil
	https://workpei.ca/	https://workpei.ca/	https://workpei.ca/	https://workpei.ca/	https://workpei.ca/	https://workpei.ca/	https://workpei.ca/	https://workpei.ca/	https://workpei.ca/
Sask.	https://www.saskjobs.ca/	https://www.saskatchewan.ca/residents/jobs-working-and-training/job-training-and-financial-support-programs	http://saskapprenticeship.ca/	s.o.	s.o.	s.o.	N'utilise pas de sites Web pour fournir des services. Les ententes sont négociées directement avec les prestataires de services qui peuvent utiliser des ressources en	N'utilise pas de sites Web pour fournir des services. Les ententes sont négociées directement avec les prestataires de services qui peuvent utiliser des ressources en	s.o.
Qc	https://www.mtess.gouv.qc.ca/index.asp	https://www.quebec.ca/emploi/developpement-des-competences/	https://www.quebec.ca/emploi/metiers-et-professions/	https://www.mtess.gouv.qc.ca/index_en.asp	https://www.mtess.gouv.qc.ca/index_en.asp	https://www.mtess.gouv.qc.ca/index_en.asp	http://www.emploiquebec.gouv.qc.ca/en/	https://www.mtess.gouv.qc.ca/index_en.asp	https://www.mtess.gouv.qc.ca/index_en.asp
Yn	http://yukonworkfutures.gov.yk.ca/fr/	http://www.education.gov.yk.ca/fr/training.html	http://www.education.gov.yk.ca/fr/trades apprentice.html	http://www.education.gov.yk.ca/fr/training.html	s.o.	s.o.	http://www.education.gov.yk.ca/fr/training.html	http://www.education.gov.yk.ca/fr/training.html	s.o.

Récupéré le: 5 février 2019

ANNEXE 4

Principaux résultats et données sur l'administration du régime

Table des matières

Annexe 4.1.1 – Prestation de services : Demandes d'assurance-emploi déposées en personne[1] (en millions) 529

Annexe 4.1.2 – Prestation de services : Sessions dans Mon dossier Service Canada[1] (en millions) 529

Annexe 4.1.3 – Points de service pour la prestation du régime d'assurance-emploi[1] (nombre) 529

Annexe 4.2.1 – Centres d'appels : Demandes de renseignements réglées par le biais du Système de réponse vocale de l'assurance-emploi (en millions) 529

Annexe 4.2.2 – Centres d'appels : Appels auxquels on a répondu (centres d'appels spécialisés de l'assurance-emploi) (en milliers) 530

Annexe 4.2.3 – Centres d'appels : Cas réglés dès le premier appel – centres d'appels spécialisés de l'assurance-emploi[1] (en %) 530

Annexe 4.2.4 – Centres d'appels : Appels téléphoniques au 1 800 O-Canada liés à l'assurance-emploi (en milliers)[1] 530

Annexe 4.2.5 – Centres d'appels : Cas réglés dès le premier appel – Appels au 1 800 O-Canada liés à l'assurance-emploi[1] (en %) 530

Annexe 4.3.1 – Services mobiles occasionnels : Toutes les séances d'information sur l'assurance-emploi – Citoyens (nombre) 531

Annexe 4.3.2 – Services mobiles occasionnels : Employés approchés confrontés à des licenciements collectifs (nombre) 531

Annexe 4.3.3 – Services mobiles occasionnels : Employeurs approchés (nombre) 531

Annexe 4.3.4 – Services mobiles occasionnels : Séances sur le travail partagé – Citoyens (nombre) 531

Annexe 4.4.1 – Relevés d'emploi (RE) électroniques : Nouvelles inscriptions aux RE Web (nombre) 532

Annexe 4.4.2 – Relevés d'emploi (RE) électroniques : RE soumis par voie électronique par les employeurs[1] (nombre) 532

Annexe 4.4.3 – Relevés d'emploi (RE) électroniques : Répartition des RE par région entre RE papier et RE électronique (en %) 532

Annexe 4.5.1 – Traitement des demandes d'assurance-emploi : Demandes traitées (nombre) 532

Annexe 4.5.2 – Traitement des demandes d'assurance-emploi : Taux d'exactitude des versements[1, 2] (en %) 533
Annexe 4.5.3 – Traitement des demandes d'assurance-emploi : Taux d'exactitude du traitement (en %) 533
Annexe 4.5.4 – Traitement des demandes d'assurance-emploi : Rapidité du paiement (en %)..... 533
Annexe 4.6.1 – Services électroniques : Demandes présentées en ligne (en %)..... 533
Annexe 4.6.2 – Services électroniques : Demandes partiellement ou entièrement automatisées (en %) 534
Annexe 4.6.3 – Services électroniques : Prestations versées par dépôt direct[1] (en %)..... 534
Annexe 4.7.1 – Opérations d'intégrité : Enquêtes effectuées (nombre)..... 534
Annexe 4.7.2 – Opérations d'intégrité : Valeur des trop-payés imposés (en millions de $) 534
Annexe 4.7.3 – Opérations d'intégrité : Valeur des pénalités imposées (en millions de $)..... 535
Annexe 4.7.4 – Opérations d'intégrité : Total des économies réalisées (en millions de $)..... 535

Annexe 4.1.1 – Prestation de services : Demandes d'assurance-emploi déposées en personne[1] (en millions)

RÉGION	EF1314	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718	Écart (%)[2]
Atlantique	0,8	0,6	0,7	0,7	0,6	-14,3 %
Québec	1,2	1,1	1,1	1,3	1,2	-7,7 %
Ontario	1,3	1,2	1	1	0,9	-10,0 %
Ouest	1,2	1,2	1,3	1,4	1,2	-14,3 %
CANADA	**4,6**	**4**	**4,1**	**4,4**	**3,9**	**-11,4 %**

Remarque : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué.
Source : Service Canada, données administratives de l'assurance-emploi.
[1]Ces valeurs pourraient correspondre à plusieurs demandes d'un même client. Les statistiques comprennent les clients recevant un service en personne et ceux qui utilisent l'ordinateur d'un poste d'accès de service aux citoyens (PASC).
[2]Variation de pourcentage entre 2016 à 2017 et 2017 à 2018.

Annexe 4.1.2 – Prestation de services : Sessions dans Mon dossier Service Canada[1] (en millions)

RÉGION	EF1314	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718	Écart (%)[2]
CANADA	**21,2**	**22,8**	**28,4**	**29,3**	**28,8**	**-1,7 %**

Remarque : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué.
Source : Service Canada, données administratives de l'assurance-emploi.
[1]La répartition par région du nombre de sessions ouvertes dans Mon dossier Service Canada (MDSC) n'est pas disponible. Le système de suivi des données utilisé pour MDSC est un portail d'information sécurisé; Service Canada n'effectue donc pas de suivi des renseignements d'identification des clients au moyen de ce portail. Les renseignements d'identification des clients seraient requis afin de saisir des données régionales.
[2]Variation de pourcentage entre 2016 à 2017 et 2017 à 2018.

Annexe 4.1.3 – Points de service pour la prestation du régime d'assurance-emploi[1] (nombre)

RÉGION	EF1314	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718	Écart (%)[2]
Atlantique	86	84	84	84	84	0,0 %
Québec	97	95	93	94	93	-1,1 %
Ontario	185	172	167	167	167	0,0 %
Ouest	213	205	213	213	214	0,5 %
CANADA	**581**	**556**	**557**	**558**	**558**	**0,0 %**

Remarque : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué.
Source : Service Canada, données administratives de l'assurance-emploi.
[1]Les valeurs représentent les points de service existants au 31 mars de chaque exercice. 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 2016 à 2017 et 2017 à 2018.

Annexe 4.2.1 – Centres d'appels : Demandes de renseignements réglées par le biais du Système de réponse vocale de l'assurance-emploi (en millions)

	EF1314	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718	Écart (%)[1]
CANADA	**22**	**20**	**18,6**	**18,6**	**16,6**	**-10,8 %**

Source : Service Canada, données administratives de l'assurance-emploi.
[1]Variation de pourcentage entre 2016 à 2017 et 2017 à 2018.

Annexe 4.2.2 – Centres d'appels : Appels auxquels on a répondu (centres d'appels spécialisés de l'assurance-emploi) (en milliers)

	EF1314	EF1415	EF1516	EF1617[1]	EF1718	Écart (%)[2]
CANADA	**4 166**	**3 789**	**3 418**	**3 962**	**4 608**	**16,3 %**

Source : Service Canada, données administratives de l'assurance-emploi.
[1]Veuillez noter que cette valeur dans cette annexe du rapport de 2016 à 2017 était incorrecte et a été corrigée ici. Le nombre d'appels auxquels on a répondu, tel qu'indiqué dans le corps du rapport de 2016 à 2017, était exact.
[2]Variation de pourcentage entre 2016 à 2017 et 2017 à 2018.

Annexe 4.2.3 – Centres d'appels : Cas réglés dès le premier appel – centres d'appels spécialisés de l'assurance-emploi[1] (en %)

CANADA	EF1314	EF1415	EF1516	EF1617[2]	EF1718	Écart (%)[3]
CANADA	**80,7**	**82,6**	**86,3**	**83,5**	**80,7**	**-3,4 %**

Source : Service Canada, données administratives de l'assurance-emploi.
[1]La mesure des cas réglés dès le premier appel n'était pas pleinement mise en œuvre avant 2012 à 2013. Elle a été partiellement lancée en 2011 à 2012. Par conséquent, pour cet exercice, la mesure ne peut être en tout point comparée à celle des années ultérieures.
[2]La formule de calcul utilisée pour déterminer le pourcentage d'appels qui ont été traités par un agent de centre d'appels a été affinée, ce qui a entraîné une réduction de 0,2 % à 83,5 % dans les résultats de l'année précédente.
[3]Variation de pourcentage entre 2016 à 2017 et 2017 à 2018.

Annexe 4.2.4 – Centres d'appels : Appels téléphoniques au 1 800 O-Canada liés à l'assurance-emploi (en milliers)[1]

RÉGION	EF1314	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718	Écart (%)[2]
Atlantique	60	53	54	46	43	-6,5 %
Québec	140	134	143	94	93	-1,1 %
Ontario	195	185	189	138	114	-17,4 %
Ouest	185	179	214	161	133	-17,4 %
CANADA	**580**	**552**	**605**	**442**	**385**	**-12,9 %**

Remarque : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué.
Source : Service Canada, données administratives de l'assurance-emploi.
[1]Les données comprennent les appels provenant du Canada uniquement.
[2]Variation de pourcentage entre 2016 à 2017 et 2017 à 2018.

Annexe 4.2.5 – Centres d'appels : Cas réglés dès le premier appel – Appels au 1 800 O-Canada liés à l'assurance-emploi[1] (en %)

RÉGION	EF1314	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718	Écart (%)[2]
Atlantique	10,8 %	8,8 %	11,5 %	17,6 %	18,6 %	5,68 %
Québec	11,5 %	9,0 %	11,1 %	17,0 %	17,5 %	2,94 %
Ontario	12,2 %	9,2 %	11,9 %	17,7 %	18,9 %	6,78 %
Ouest	12,2 %	9,6 %	12,7 %	18,4 %	19,2 %	4,35 %
CANADA	**11,9 %**	**9,2 %**	**11,9 %**	**17,8 %**	**18,7 %**	**5,06 %**

Remarque : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué.
Source : Service Canada, données administratives de l'assurance-emploi.
[1]Le nombre d'appels liés à l'assurance-emploi reçus au numéro 1 800 O-Canada repose sur les activités de programme (demandes de renseignements) et plus d'une activité de programme peut s'appliquer à un appel. Le nombre de cas réglés dès le premier appel est calculé d'après les statistiques des activités de programme qui indiquaient seulement que les renseignements sur le programme avaient été transmis à une personne ayant téléphoné afin de répondre à une demande relative à l'assurance-emploi, et qui ne nécessitait pas d'aiguillage vers le régime. Même si une demande a pu être réglée dès le premier appel, la personne peut malgré tout avoir besoin de renseignements supplémentaires liés à l'assurance-emploi ou d'autres programmes et services du gouvernement du Canada.
[2]Variation de pourcentage entre 2016 à 2017 et 2017 à 2018.

Annexe 4.3.1 – Services mobiles occasionnels : Toutes les séances d'information sur l'assurance-emploi – Citoyens (nombre)

RÉGION	EF1314	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718	Écart (%)[1]
Atlantique	114	119	133	115	106	-7,8 %
Québec	425	586	395	277	274	-1,1 %
Ontario	1 029	632	470	381	440	15,5 %
Ouest	202	282	177	152	216	42,1 %
CANADA	**1 770**	**1 619**	**1 175**	**925**	**1 036**	**12,0 %**

Source : Service Canada, données administratives de l'assurance-emploi.
[1]Variation de pourcentage entre 2016 à 2017 et 2017 à 2018.

Annexe 4.3.2 – Services mobiles occasionnels : Employés approchés confrontés à des licenciements collectifs (nombre)

RÉGION	EF1314	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718	Écart (%)[1]
Atlantique	998	1 095	1 904	769	807	4,9 %
Québec	5 668	6 972	4 290	2 408	3 607	49,8 %
Ontario	6 277	6 637	1 888	2 623	3 659	39,5 %
Ouest	2 207	3 202	2 894	2 361	2 507	6,2 %
CANADA	**15 150**	**17 906**	**10 976**	**8 161**	**10 580**	**29,6 %**

Source : Service Canada, données administratives de l'assurance-emploi.
[1]Variation de pourcentage entre 2016 à 2017 et 2017 à 2018.

Annexe 4.3.3 – Services mobiles occasionnels : Employeurs approchés (nombre)

RÉGION	EF1314	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718	Écart (%)[1]
Atlantique	134	47	204	46	70	52,2 %
Québec	470	272	175	221	134	-39,4 %
Ontario	718	496	376	305	284	-6,9 %
Ouest	241	136	115	183	47	-74,3 %
CANADA	**1 563**	**951**	**870**	**755**	**535**	**-29,1 %**

Source : Service Canada, données administratives de l'assurance-emploi.
[1]Variation de pourcentage entre 2016 à 2017 et 2017 à 2018.

Annexe 4.3.4 – Services mobiles occasionnels : Séances sur le travail partagé – Citoyens (nombre)

RÉGION	EF1314	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718	Écart (%)[1]
Atlantique	23	10	14	17	7	-58,8 %
Québec	217	193	172	118	57	-51,7 %
Ontario	90	55	75	52	23	-55,8 %
Ouest	24	5	18	3	0	-100,0 %
CANADA	**354**	**263**	**279**	**190**	**87**	**-54,2 %**

Source : Service Canada, données administratives de l'assurance-emploi.
[1]Variation de pourcentage entre 2016 à 2017 et 2017 à 2018.

Annexe 4.4.1 – Relevés d'emploi (RE) électroniques : Nouvelles inscriptions aux RE Web (nombre)

CANADA	EF1314[1]	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718	Écart (%)[2]
CANADA	**55 521**	**37 224**	**48 249**	**51 625**	**42 411**	**-17,8 %**

Source : Base de données unique sur les RE électroniques, Service ministériel d'information sur le client (SMIC ou Easy Access) – Tableau sommaire sur les employeurs (remarque : Deuxième copie des RE électroniques sur support-papier chargés dans le SCIC).
[1]Un changement méthodologique s'est produit à partir de l'exercice 2014 à 2015. Le nombre d'inscriptions est désormais établi d'après le numéro d'organisation. Avant 2014 à 2015, les nouvelles inscriptions aux RE Web étaient comptabilisées d'après le numéro d'entreprise. Remarque : Une organisation peut compter plusieurs numéros d'entreprise.
[2]Variation de pourcentage entre 2016 à 2017 et 2017 à 2018.

Annexe 4.4.2 – Relevés d'emploi (RE) électroniques : RE soumis par voie électronique par les employeurs[1] (nombre)

	EF1314	EF1415[2]	EF1516	EF1617	EF1718	Écart (%)[3]
CANADA	**6 868 995**	**7 490 971**	**8 122 245**	**8 726 202**	**9 290 983**	**6,5 %**

Source : Base de données unique sur les RE électroniques, Service ministériel d'information sur le client (SMIC ou Easy Access) – Tableau sommaire sur les employeurs (remarque : Deuxième copie des RE électroniques sur support-papier chargés dans le SCIC).
[1]Les relevés d'emploi électroniques regroupent les RE émis au moyen du RE Web et du Transfert automatisé protégé (TAP).
[2]Un changement méthodologique s'est produit à partir de l'exercice 2014 à 2015. Le nombre d'inscriptions est désormais établi d'après le numéro d'organisation. Avant 2014 à 2015, les nouvelles inscriptions aux RE Web étaient comptabilisées d'après le numéro d'entreprise. Remarque : Une organisation peut compter plusieurs numéros d'entreprise.
[3]Variation de pourcentage entre 2016 à 2017 et 2017 à 2018.

Annexe 4.4.3 – Relevés d'emploi (RE) électroniques : Répartition des RE par région entre RE papier et RE électronique (en %)

	EF1314		EF1415		EF1516		EF1617		EF1718		Comparaison année par année[1]
	RE élect.	Papier	RE élect.	Papier	RE élect.	Papier	RE élect.	Papier	RE élect.	Papier	
CANADA	**75**	**25**	**80,2**	**19,8**	**84,1**	**15,9**	**88,1**	**11,9**	**90,4**	**9,6**	**2,3**

Source : Base de données unique sur les RE électroniques, Service ministériel d'information sur le client (SMIC ou Easy Access) – Tableau sommaire sur les employeurs (remarque : Deuxième copie des RE électroniques sur support-papier chargés dans le SCIC).
[1]Ce chiffre représente l'augmentation en pourcentage par rapport au pourcentage de RE soumis par voie électronique au cours de l'exercice antérieur.

Annexe 4.5.1 – Traitement des demandes d'assurance-emploi : Demandes traitées (nombre)

RÉGION	EF1314	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718	Écart (%)[1]
Atlantique	363 173	367 670	377 698	380 477	375 846	-1,2 %
Québec	812 714	816 579	806 524	777 249	764 175	-1,7 %
Ontario	891 160	903 317	886 613	868 584	865 308	-0,4 %
Ouest	699 424	751 325	885 074	942 287	778 727	-17,4 %
CANADA	**2 766 471**	**2 838 891**	**2 955 909**	**2 968 597**	**2 784 056**	**-6,2 %**

Source : Service Canada, données administratives de l'assurance-emploi.
[1]Variation de pourcentage entre 2016 à 2017 et 2017 à 2018.

Annexe 4.5.2 – Traitement des demandes d'assurance-emploi : Taux d'exactitude des versements[1, 2] (en %)

RÉGION	EF1314	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718	Écart (%)[3]
Atlantique	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
Québec	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
Ontario	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
Ouest	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
CANADA	**95,4**	**95,5**	**93,9**	**95,4**	**96,0**	**0,6 %**

Source : Service Canada, données administratives de l'assurance-emploi.

[1] Le programme Vérification de l'exactitude du paiement (VEP) de l'assurance-emploi ne peut 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 du présent rapport pour obtenir de plus amples renseignements.

[3]Variation de pourcentage entre 2016 à 2017 et 2017 à 2018.

Annexe 4.5.3 – Traitement des demandes d'assurance-emploi : Taux d'exactitude du traitement (en %)

RÉGION	EF1314	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718	Écart (%)[1]
Atlantique	97,0	94,7	95,6	94,0	93,6	-0,4 %
Québec	92,6	94,4	98,0	95,2	93,0	-2,3 %
Ontario	81,8	82,6	83,8	77,7	81,0	4,2 %
Ouest	84,1	85,3	89,1	75,6	79,9	5,7 %
CANADA	**87,9**	**88,5**	**90,8**	**85,5**	**86,9**	**1,6 %**

Source : Service Canada, données administratives de l'assurance-emploi.

[1]Variation de pourcentage entre 2016 à 2017 et 2017 à 2018.

Annexe 4.5.4 – Traitement des demandes d'assurance-emploi : Rapidité du paiement (en %)

RÉGION	EF1314	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718	Écart (%)[1]
Atlantique	73,0	75,9	88,9	89,5	88,0	-1,68 %
Québec	78,2	79,0	84,1	83,0	82,4	-0,72 %
Ontario	67,8	69,9	83,5	82,1	81,3	-0,97 %
Ouest	58,9	65,9	81,5	81,7	80,3	-1,71 %
CANADA	**69,3**	**72,3**	**83,8**	**83,2**	**82,2**	**-1,20 %**

Source : Service Canada, données administratives de l'assurance-emploi.

[1]Variation de pourcentage entre 2016 à 2017 et 2017 à 2018.

Annexe 4.6.1 – Services électroniques : Demandes présentées en ligne (en %)

RÉGION	EF1314	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718	Écart (%)[1]
Atlantique	98,8	98,7	98,8	98,6	99,2	0,6 %
Québec	97,9	98	98,1	98,2	98,5	0,3 %
Ontario	98,5	98,5	98,7	98,7	98,9	0,2 %
Ouest	98,5	98,6	98,6	98,3	98,9	0,6 %
CANADA	**98,4**	**98,4**	**98,5**	**98,4**	**98,8**	**0,4 %**

Source : Service Canada, données administratives de l'assurance-emploi.

[1]Variation de pourcentage entre 2016 à 2017 et 2017 à 2018.

Annexe 4.6.2 – Services électroniques : Demandes partiellement ou entièrement automatisées (en %)

RÉGION	EF1314	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718	Écart (%)[1]
Atlantique	73,6	73,6	77,6	78,9	79,2	0,4 %
Québec	68,2	68,4	70,6	71,3	72,2	1,3 %
Ontario	66,3	67,5	71,0	72,1	72,5	0,6 %
Ouest	60,1	62,4	68,0	71,9	69,1	-3,9 %
CANADA	**66,2**	**67,2**	**70,8**	**72,7**	**72,4**	**-0,4 %**

Source : Service Canada, données administratives de l'assurance-emploi.
[1]Variation de pourcentage entre 2016 à 2017 et 2017 à 2018.

Annexe 4.6.3 – Services électroniques : Prestations versées par dépôt direct[1] (en %)

RÉGION	EF1314	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718	Écart (%)[2]
Atlantique	92,1	93,8	95,7	96,7	97,0	0,3 %
Québec	93,6	94,6	95,5	96,0	96,2	0,2 %
Ontario	91,9	93,3	94,6	95,3	95,7	0,4 %
Ouest	91,0	92,1	93,7	95,1	95,3	0,2 %
CANADA	**92,1**	**93,4**	**94,7**	**95,6**	**95,9**	**0,3 %**

Source : Service Canada, données administratives de l'assurance-emploi.
[1]Avant le Rapport de contrôle et d'évaluation de 2013 à 2014, ces données étaient présentées dans l'annexe 4.5.
[2]Variation de pourcentage entre 2016 à 2017 et 2017 à 2018.

Annexe 4.7.1 – Opérations d'intégrité : Enquêtes effectuées (nombre)

RÉGION	EF1314	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718	Écart (%)[2]
SNE[1]	29 464	32 289	39 675	38 815	31 862	-17,9 %
Atlantique	29 452	27 342	23 084	25 119	33 722	34,2 %
Québec	65 148	62 503	57 303	62 822	83 578	33,0 %
Ontario	65 152	66 643	102 491	94 463	98 352	4,1 %
Ouest	100 471	77 466	114 844	100 239	104 697	4,4 %
CANADA	**289 687**	**266 243**	**337 397**	**321 458**	**352 211**	**9,6 %**

Source : Service Canada, données administratives de l'assurance-emploi.
[1]Service national des enquêtes (SNE).
[2]Variation de pourcentage entre 2016 à 2017 et 2017 à 2018.

Annexe 4.7.2 – Opérations d'intégrité : Valeur des trop-payés imposés (en millions de $)

RÉGION	EF1314	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718	Écart (%)[2]
SNE[1]	9	15,9	15,8	13,6	11,4	-16,2 %
Atlantique	20	13,9	11,5	16,6	22,3	34,3 %
Québec	43,2	39,9	41,6	43,2	47,7	10,4 %
Ontario	44,9	30,1	40,2	58,7	62,1	5,8 %
Ouest	40,6	28,7	53,3	79,2	76,5	-3,4 %
CANADA	**157,7**	**128,5**	**162,4**	**211,3**	**220**	**4,12 %**

Source : Service Canada, données administratives de l'assurance-emploi.
[1]Service national des enquêtes (SNE).
[2]Variation de pourcentage entre 2016 à 2017 et 2017 à 2018.

Annexe 4.7.3 – Opérations d'intégrité : Valeur des pénalités imposées (en millions de $)

RÉGION	EF1314	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718	Écart (%)[2]
SNE[1]	2,3	4,9	4,7	3,0	3,6	20,0 %
Atlantique	5,3	5,3	3,6	4,1	7,2	75,6 %
Québec	11,9	11,1	10,2	10,1	12,4	22,8 %
Ontario	11,2	6,9	9,2	10,8	14,9	38,0 %
Ouest	9,5	8,3	15,1	19,3	19,9	3,1 %
CANADA	**40,1**	**36,4**	**42,8**	**47,3**	**58**	**22,6 %**

Source : Service Canada, données administratives de l'assurance-emploi.
[1]Service national des enquêtes (SNE).
[2]Variation de pourcentage entre 2016 à 2017 et 2017 à 2018.

Annexe 4.7.4 – Opérations d'intégrité : Total des économies réalisées (en millions de $)

RÉGION	EF1314	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718	Écart (%)[2]
SNE[1]	22,6	35,4	33,4	28,7	25,6	-10,8 %
Atlantique	43,9	39,5	39,6	44,9	54,4	21,2 %
Québec	105	100,2	104,5	105,5	116,4	10,3 %
Ontario	97,9	87	95,7	118,5	137,7	16,2 %
Ouest	113,6	88,7	139,1	164,1	157,4	-4,1 %
CANADA	**383**	**350,8**	**412,3**	**461,7**	**491,5**	**6,5 %**

Source : Service Canada, données administratives de l'assurance-emploi.
Remarque : Le montant total comprend les trop-payés, les pénalités et les amendes à l'employeur pendant l'exercice 2016 à 2017.
[1]Service national des enquêtes (SNE).
[2]Variation de pourcentage entre 2016 à 2017 et 2017 à 2018.

ANNEXE 5

Données financières de l'assurance-emploi

Annexe 5.1 Compte des opérations de l'assurance-emploi 538

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 mars[1]

Compte des opérations	EF1516	EF1617	EF1718
Revenus et financement			
Cotisations	23 491,1	22 537,4	21 533,0
Intérêts[2]	37,8	14,7	64,4
Pénalités	57,2	51,3	16,6
Total – revenus et financement	**23 586,1**	**22 603,3**	**21 614,0**
Dépenses[3]			
Partie I: prestations d'assurance-emploi			
Prestations régulières	12 058,2	12 907,2	11 751,0
Prestations de pêcheur	287,1	300,6	326,9
Prestations pour travail partagé	40,4	47,5	12,9
Prestations spéciales pour les employés assurés	5 238,2	5 529,2	5 755,2
Prestations parentales[4]	2 633,1	2 721,3	2 805,0
Prestations de maladie	1 444,0	1 560,3	1 681,6
Prestations de maternité	1 124,2	1 172,0	1 175,3
Autres prestations spéciales[5]	36,8	75,5	93,3
Prestations spéciales pour les travailleurs indépendants	9,2	9,8	9,7
Total des prestations de revenu	**17 632,9**	**18 794,3**	**17 855,6**
Moins : remboursement des prestations[6]	**(264,6)**	**(263,1)**	**(308,6)**
Total Partie I: prestations d'assurance-emploi	**17 368,3**	**18 531,2**	**17 547,1**
Partie II: prestations d'emploi et mesures de soutien			
Prestations d'emploi[7]	1 938,7	2 067,4	2 048,6
Mesures de soutien	111,7	112,5	119,2
Partenariats du marché du travail	110,3	106,7	112,6
Recherche et innovation	1,4	5,8	6,6
Total Partie II: prestations d'emploi et mesures de soutien	**2 050,3**	**2 179,9**	**2 167,8**
Frais d'administration	1 653,3	1 775,9	1 877,8
Créances douteuses	120,9	31,9	69,3
Total – dépenses	**21 192,9**	**22 518,9**	**21 662,0**
Résultat net de l'exercice	**2 393,2**	**84,4**	**(48,0)**
Excédent (déficit) accumulé au début de l'exercice	**521,7**	**2 914,9**	**2 999,4**
Excédent (déficit) accumulé à la fin de l'exercice	**2 914,9**	**2 999,4**	**2 951,4**

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] Comprend les prestations de compassion (pour les EF1516, EF1617 et EF1718), les prestations pour parents d'enfants gravement malades (pour les EF1516 et EF1617) et les prestations pour proches aidants (pour l'EF1718).

[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 2018, Volume I: Revue et états financiers consolidés (Receveur général du Canada, Ottawa, octobre 2018); et Gouvernement du Canada, Comptes publics du Canada 2017, Volume I : Revue et états financiers consolidés (Receveur général du Canada, Ottawa, octobre 2017).

ANNEXE 6

Principales études citées aux chapitres 2 et 4

Table des matières

1. Rapport actuariel 2018 sur le taux de cotisation d'assurance-emploi 540
2. Réduction du délai de carence de l'assurance-emploi : de 2 semaines à une semaine 540
3. Seuil d'inflation et seuil monétaire fixe: le supplément familial de l'assurance-emploi 541
4. Évaluation de l'effet anti-pauvreté du régime de l'assurance-emploi 542
5. Effet redistributif de l'assurance-emploi de 2007 à 2009 542
6. Répercussions financières découlant de la réception de prestations d'assurance-emploi 543
7. Évaluation de l'initiative Jumeler les Canadiens et les Canadiennes aux emplois disponibles . 544
8. Les mesures de l'admissibilité à l'a.-e. fondées sur le relevé d'emploi: 2001-2017 545
9. Le relevé d'emploi et les interruptions de rémunération: les entreprises 546
10. Travailleurs ayant subi une cessation d'emploi admissibles à l'assurance-emploi qui n'établissent pas de demande : caractéristiques des non demandeurs 546
11. Évaluation des projets pilote sur le travail pendant une période de prestations 547
12. Qui embauche les personnes travaillant pendant une période de prestations? 548
13. L'appui fournit par l'assurance-emploi lors d'une formation d'apprentis 549
14. Formation liée à l'emploi chez les travailleurs âgés 549
15. La formation en apprentissage avant et après la récession de 2008 550
16. Analyse descriptive des prestataires de l'assurance-emploi envoyés à une formation à temps plein 551
17. Formation et durée de la période des prestations de l'assurance-emploi 552
18. Recours au programme de Travail partagé : 2000-2001 à 2016-2017 552
19. Mieux comprendre l'utilisation du Programme de réduction du taux de cotisation de l'assurance-emploi 553
20. Prestations de compassion: mise à jour (2004/2005 à 2015/2016) 554
21. Mieux comprendre la participation des travailleurs autonomes aux prestations spéciales de l'assurance-emploi 554

Rapport actuariel 2018 sur le taux de cotisation d'assurance-emploi

Auteur(s), Année

Bureau de l'actuaire en chef, 2017

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 et une analyse détaillée à l'appui; 2) les calculs faits pour l'application des articles 4 et 69 de la Loi sur l'assurance-emploi; 3) les renseignements communiqués en application de l'article 66.1; et 4) 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 2018 était de 51 700 $, soit une augmentation de 0,8 % par rapport au MRA de 2017 qui était de 51 300 $.
- La réduction de la cotisation patronale estimée pour 2018 en raison des régimes d'assurance-salaire admissibles est de 981 millions de dollars comparativement à 955 millions de dollars en 2017.

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/ei2018.pdf

Réduction du délai de carence de l'assurance-emploi : de 2 semaines à une semaine

Auteur(s), Année

EDSC, Direction de la politique de l'assurance-emploi, 2019

Objectif(s)

Cette étude évalue les répercussions de la réduction du délai de carence de l'assurance-emploi de deux semaines à une semaine. Il examine également la durée moyenne des demandes ayant reçu une semaine supplémentaire de prestations grâce à la réduction de la période d'attente par rapport aux demandes qui n'en ont pas bénéficié, le nombre de demandes d'une durée d'une semaine et le taux d'épuisement des demandes par type de prestations d'assurance-emploi.

Principale(s) constatation(s)

- En 2017, parmi les demandes de prestations qui ont observé le délai de carence, 65,8 % des demandes de prestations régulières, 71,1 % des demandes de prestations spéciales et 61,6 % des demandes de prestations pour pêcheurs ont bénéficié de la mesure en recevant une semaine supplémentaire de prestations.
- Le nombre de demandes de prestations régulières d'une durée d'une semaine a augmenté de 19,7% et de 13,2 % pour les prestations spéciales – ces demandes n'auraient pas reçu de prestations avant la réduction du délai de carence.

- La durée des demandes qui ont reçu une semaine supplémentaire était beaucoup plus courte (en moyenne 15,3 semaines) comparativement à celles qui n'ont pas reçu une semaine supplémentaire (en moyenne 29,8 semaines)
- Pendant les périodes analysées, le taux d'épuisement des prestations régulières et spéciales est resté relativement le même, alors qu'il a augmenté de 7,2 points de pourcentage pour les prestations pour pêcheurs (comparativement à 2016).

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.

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 (rajustement 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 des hausses 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.

Évaluation de l'effet anti-pauvreté du régime de l'assurance-emploi

Auteur(s), Année

EDSC, Direction de la politique sociale, 2019

Objectif(s)

Cette étude estime le nombre de familles et de personnes qui ont évité une situation de pauvreté grâce au versement de prestations d'assurance-emploi, les effets sur l'écart de pauvreté et la façon dont ces effets varient d'un groupe sociodémographique à l'autre.

Principale(s) constatation(s)

- Le programme d'assurance-emploi permet de réduire de façon importante le taux de pauvreté chez les personnes qui reçoivent des prestations d'assurance-emploi (au moins 4 000 $ en prestations d'assurance-emploi).
- La différence entre, d'une part, le taux de pauvreté chez les personnes sans emploi ayant reçu au moins 4 000 $ en prestations d'assurance-emploi et, d'autre part, le taux de pauvreté chez les personnes sans emploi n'ayant pas reçu de prestations d'assurance-emploi, était d'environ 25 points de pourcentage en 2009 et de 15 points de pourcentage en 2015. Les effets de l'assurance-emploi sur la prévention de la pauvreté semblent être plus grands pendant une récession.
- Selon les données de l'enquête, en 2015, environ 14 600 personnes sans emploi sont sorties de la pauvreté grâce au programme d'assurance-emploi, ce qui correspond à un nombre estimatif de 49 970 personnes lorsqu'on inclut tous les membres de la famille. Cela représenterait une réduction d'environ 1 point de pourcentage du taux de faible revenu au Canada au cours de la même année.
- En 2015, les bénéficiaires de prestations d'assurance-emploi avaient un indice d'écart de pauvreté beaucoup plus faible (26 %) que celui des personnes sans emploi qui ne recevaient pas de prestations d'assurance-emploi (45 %).
- Les groupes vulnérables, comme les personnes seules, les familles monoparentales, les personnes handicapées et les Autochtones, ne sortiraient probablement pas de la pauvreté grâce au programme d'assurance-emploi, car ils ne représentaient qu'environ 2 % de la population touchée.

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.

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.

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.

Évaluation de l'initiative Jumeler les Canadiens et les Canadiennes aux emplois disponibles

Auteur(s), Année

EDSC, Direction de l'évaluation, 2019

Objectif(s)

Ce rapport présente les principales conclusions et les leçons tirées de l'évaluation des mesures d'assurance-emploi mises en place en 2013 dans le cadre d'une initiative fédérale visant à mieux jumeler les Canadiens aux emplois disponibles. L'initiative comportait quatre mesures qui sont chacune évaluées dans l'évaluation:

1. Changements législatifs et mesures d'intégrité améliorées visant à renforcer l'obligation des prestataires de l'assurance-emploi d'entreprendre des « démarches raisonnables de recherche d'emploi » afin de trouver un « emploi convenable ».
2. Amélioration du service Alertes-Emplois et de l'information sur le marché du travail pour favoriser les activités de recherche d'emploi.
3. Amélioration des liens entre le Programme des travailleurs étrangers temporaires et le programme d'assurance-emploi de façon à ce que la candidature des Canadiens soit prise en compte avant celle des travailleurs étrangers.
4. Projets de collaboration avec les provinces et les territoires intéressés ayant pour but de déterminer si le fait de fournir aux prestataires de l'assurance-emploi de l'information sur les mesures de soutien à l'emploi plus tôt dans la période de prestations réduirait le recours à l'assurance-emploi.

Principale(s) constatation(s)

- L'évaluation a révélé qu'il était nécessaire d'accroître l'efficacité des recherches d'emploi et d'inciter les prestataires d'assurance-emploi à accepter tout travail convenable. Bien que certaines des mesures aient contribué en quelque sorte à l'atteinte des objectifs de l'initiative, d'autres ont eu des effets mitigés.
- Les mesures d'intégrité améliorées ont donné lieu à une meilleure surveillance des prestataires et les ont aidés à retourner au travail plus rapidement. Cependant, les changements législatifs ne les ont pas incités à déployer plus d'efforts dans leurs démarches de recherche d'emploi. Globalement, les prestataires ont eu peu connaissance des changements.
- La connaissance et l'utilisation du service Alerte-Emplois ont augmenté. Cependant, cela n'a pas entraîné d'amélioration marquée des résultats sur le marché du travail.
- L'amélioration des liens entre le Programme des travailleurs étrangers temporaires et le programme d'assurance-emploi a eu une influence minime sur le nombre de Canadiens envisagés et embauchés pour des emplois pour lesquels les employeurs demandaient des travailleurs étrangers temporaires.

- L'efficacité des projets de collaboration avec la Colombie-Britannique et le Manitoba a été limitée. Des données probantes portent à croire que ce type d'intervention pourrait être efficace s'il était mieux ciblé vers certains sous-groupes de prestataires d'assurance-emploi.

Disponibilité

Ce rapport est disponible sur le site Web de l'Emploi et Développement social Canada à l'adresse suivante : https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/ministere/rapports/evaluations/initiative-jumeler-canadiens-emplois-disponibles.html

Les mesures de l'admissibilité à l'assurance-emploi fondées sur le relevé d'emploi : Mise à jour 2001-2017

Auteur(s), Année

EDSC, Direction de l'évaluation, 2019

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 selon les taux de chômage, les provinces, les industries et les différentes régions.

Principale(s) constatation(s)

- Le pourcentage des relevés d'emploi individuels sur lesquels est inscrit un nombre suffisant d'heures de travail pour avoir droit à des prestations régulières de l'assurance-emploi a augmenté, passant de 44,9 % à 46,7 % pendant la période de 2001 à 2017.
- Entre 68 % et 74 % des personnes qui ont connu une cessation d'emploi avaient accumulé assez d'heures de travail au cours des 52 semaines précédentes pour avoir droit à des prestations régulières de l'assurance-emploi.
- Le pourcentage des travailleurs mis à pied et qui avaient accumulé assez d'heures de travail combinées au cours des 52 semaines précédentes pour avoir droit à des prestations régulières de l'assurance-emploi a diminué, passant de 75,4 % en 2001 à 68,2 % en 2017 – de moins en moins de personnes ont eu droit à des prestations régulières de l'assurance-emploi.
- En 2001, deux travailleurs mis à pied sur trois ayant accumulé assez d'heures de travail au cours des 52 semaines précédentes ont reçu des prestations d'assurance-emploi, comparativement à un travailleur mis à pied sur deux en 2017, ce qui reflète une amélioration de la situation du marché du travail.

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.

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.

Travailleurs ayant subi une cessation d'emploi admissibles à l'assurance-emploi qui n'établissent pas de demande : caractéristiques des non demandeurs

Auteur(s), Année

EDSC, Direction de l'évaluation, 2019

Objectif(s)

Cette étude examine l'impact financier sur les répondants de l'enquête jugés éligibles pour des prestations régulières et spéciales de l'assurance-emploi mais qui ont dit qu'ils n'ont pas présenté de demande.

Principale(s) constatation(s)

- Environ une personne sur cinq qui est admissible à des prestations régulières de l'assurance-emploi et qui a connu une cessation d'emploi ont dit qu'ils n'ont pas présenté de demande. La plupart de

ces personnes ont pu trouver un nouvel emploi immédiatement, certaines d'entre elles n'étaient tout simplement pas admissibles, et les autres estimaient qu'elles n'avaient pas besoin de ces prestations. Une partie des membres de ce groupe ont connu une diminution de leurs revenus, et les autres ont connu une augmentation de leurs revenus au cours de l'année qui a suivi la cessation d'emploi.
- Environ une personne sur trois qui est admissible à des prestations spéciales de l'assurance-emploi ont dit qu'ils n'ont pas présenté de demande de prestations. La plupart de ces personnes croyaient qu'elles n'avaient pas besoin de ces prestations, d'autres ont trouvé un autre emploi immédiatement, et les autres croyaient qu'elles n'étaient pas admissibles à ces prestations. Les membres de ce groupe ont déclaré qu'ils avaient connu une baisse de leurs revenus au cours de l'année qui a suivi la cessation d'emploi.
- Une personne sur dix qui ont dit qu'ils n'ont pas présenté de demande de prestations régulières de l'assurance-emploi a reçu des prestations de la Sécurité de la vieillesse au cours de l'année où est survenue la cessation d'emploi ou au cours de l'année suivante, alors qu'une sur six a bénéficié de crédits d'impôt pour frais de scolarité.

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.

Évaluation des projets pilote sur le travail pendant une période de prestations

Auteur(s), Année

EDSC, Direction de l'évaluation, 2018

Objectif(s)

Le rapport a pour objectif de présenter les principales constatations de l'évaluation des projets pilotes 8, 12 et 17, 18 et 19 de l'assurance-emploi. Ces projets pilotes étaient en vigueur de 2005 à 2016 et leur principal objectif était de vérifier si la modification du traitement des revenus d'emploi touchés pendant une période de prestations d'assurance-emploi encouragerait les prestataires à travailler davantage tout en recevant des prestations.

Principale(s) constatation(s)

- La Règle no 1 (projets pilotes 8, 12 et 17) a fait passer le montant des gains admissibles de 50 $ ou 25 % du montant des prestations hebdomadaires à 75 $ ou 40 %. Comparativement à la situation antérieure :
    - Le travail lors de la réception de prestations complètes a augmenté de 69 % chez les femmes et de 96 % chez les hommes dans les régions au taux de chômage élevé;
    - La probabilité que les prestataires travaillent lorsqu'ils reçoivent des prestations complètes ou partielles a augmenté de 7 % dans les autres régions du Canada.
    - Dans toutes les régions étudiées, ce changement a réduit la probabilité que les prestataires travaillent lorsqu'ils ne reçoivent pas de prestations de 7 % dans les régions au taux de chômage élevé et de 16 à 20 % dans les autres régions.
- La Règle no 2 (projets pilotes 18 et 19) a établi une réduction de 50 % des prestations pour chaque dollar gagné jusqu'à concurrence de 90 % de la rémunération hebdomadaire assurable du

prestataire. Cette modification s'est avérée être plus efficace pour encourager les prestataires à travailler pendant une période de prestations par rapport aux projets précédents.
    - Le travail pendant une période de prestations a augmenté de 27 %.
    - Le nombre de semaines travaillées a augmenté d'environ une semaine pour les prestataires assujettis à la règle.
    - Le montant des prestations d'assurance-emploi versées a diminué d'au moins 100 $ par demande de prestations.
- Le rapport recommande de prendre les mesures nécessaires pour mieux faire connaître les règles auprès des prestataires.

Disponibilité

Ce rapport est disponible sur le site Web de l'Emploi et Développement social Canada à l'adresse suivante : https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/ministere/rapports/evaluations/projets-pilote-travail-pendant-prestations.html

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.

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.

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

La formation en apprentissage avant et après la récession de 2008

Auteur(s), Année

EDSC, Direction de l'information sur le marché du travail, 2019

Objectif(s)

Le but de ce rapport est d'étudier le soutien offert dans le cadre de l'assurance-emploi et la formation en apprentissage avant et après la récession de 2008.

Principale(s) constatation(s)

- Au Canada, un apprenti moyen est un homme de moins de 25 ans ayant un diplôme d'études secondaires. Selon l'Enquête nationale auprès des apprentis (ENA), les personnes qui s'inscrivent sont de plus en plus jeunes.
- Dans l'ENA de 2015, 57,5 % des apprentis avaient terminé leur formation en apprentissage; les autres (42,5 %) avaient interrompu leur formation. Le tiers des décrocheurs n'ont pas pu terminer leur formation, principalement en raison de difficultés financières et d'un manque de travail, ainsi que pour des raisons de santé ou pour d'autres raisons personnelles ou familiales.
- Le nombre de nouvelles inscriptions aux programmes d'apprentissage a diminué fortement à cause de la récession, une baisse de 15,2 % (14 000) entre 2008 et 2009. Le nombre de demandes d'assurance-emploi présentées par des apprentis a augmenté de 24 % avec la récession.
- Le montant total des prestations d'assurance-emploi versées aux apprentis pendant la récession avait presque doublé comparativement au montant versé avant la récession.

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.

Analyse descriptive des prestataires de l'assurance-emploi envoyés à une formation à temps plein

Auteur(s), Année

EDSC, Direction de la politique de l'assurance-emploi, 2019

Objectif(s)

Le but de cette étude est d'examiner les prestataires réguliers de l'assurance-emploi qui ont été dirigés vers un programme de formation à temps plein en vertu de l'article 25 de la *Loi sur l'assurance-emploi*. L'étude a examiné le profil démographique, les tendances et l'utilisation de l'assurance-emploi au fil du temps et d'une juridiction à l'autre.

Principale(s) constatation(s)

- En 2017-2018, au Canada, environ 73 100 prestataires réguliers de l'assurance-emploi ont été orientés vers un programme de formation à temps plein. De ce nombre, près des deux tiers (63% ou 46 200) étaient des apprentis ayant obtenu des recommandations en vertu de l'article 25 de la Loi sur l'assurance-emploi pour la partie formation technique de leur programme d'apprentissage. Le reste des bénéficiaires en vertu de l'article 25 (37% ou 26 900) étaient des non-apprentis (c'est-à-dire des non-apprentis référés).
- Au cours des treize dernières années, les tendances des recommandations des apprentis à un programme de formation ont varié d'un groupe à l'autre. Le nombre d'apprentis référés tend à augmenter pendant les périodes de chocs économiques et d'incertitude et a diminué pendant les périodes de croissance économique et de stabilité. À l'opposé, malgré une augmentation importante avant la récession économique de 2008-2009, le nombre de non-apprentis référés et leur pourcentage du nombre total de prestataires réguliers ont diminué avec le temps. Ils étaient 71 200 ou 4,2% en 2008-2009 et 26 900 ou 2,1% en 2017-2018.
- Comparés aux prestataires réguliers, les apprentis référés ont utilisé moins de semaines de prestations régulières et étaient moins susceptibles d'épuiser leurs droits donnant droit d'accès aux prestations. Les non-apprentis référés ont utilisé plus de semaines de prestations régulières et étaient plus susceptibles d'épuiser leurs droits.
- Après avoir terminé leur bloc de formation technique à temps plein, les apprentis référés avaient tendance à ne plus recevoir de prestations d'assurance-emploi tandis que les non-apprentis référés restaient plus souvent sur l'a.-e. et continuaient à toucher des prestations régulières après leur formation.
- Par rapport aux prestataires réguliers, les apprentis référés étaient plus jeunes, plus souvent des hommes, résidaient dans les provinces de l'Ouest et avaient travaillé dans le secteur de la construction. Comparés aux prestataires réguliers, les non-apprentis référés étaient plus jeunes, résidaient dans les provinces de l'Atlantique et avaient travaillé dans différents secteurs (commerce de détail, administration publique et hébergement et restauration).

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.

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.

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.

Mieux comprendre l'utilisation du Programme de réduction du taux de cotisation de l'assurance-emploi

Auteur(s), Année

EDSC, Direction de l'évaluation, 2019

Objectif(s)

Cette étude examine les caractéristiques des employeurs qui offrent des régimes d'assurance-invalidité de court terme (régime de l'employeur) qui sont reconnus par le Programme de réduction du taux de cotisation de l'assurance-emploi. Elle compare aussi le recours aux prestations de maladie de l'assurance-emploi entre les prestataires assurés par un régime de l'employeur (c.-à-d. ceux pour qui l'assurance-emploi est un 2e payeur) et ceux qui ne le sont pas (ceux pour qui l'assurance-emploi est un 1er payeur).

Principale(s) constatation(s)

- Le nombre d'employeurs offrant un régime d'assurance-invalidité de court terme a diminué de 12 % entre 2000 et 2015. Parmi les grandes entreprises, ce nombre a augmenté de 3 %, alors qu'il a diminué de 5,5 % et de 16 % pour les employeurs de moyenne taille et pour ceux de petite taille, respectivement.
- Le nombre d'employeurs offrant un régime d'assurance-invalidité de court terme a diminué dans les secteurs des services privés et de la fabrication de respectivement 13,2 % et 54,5 %. Ce nombre a augmenté dans les provinces des Prairies (+2,1 %), alors qu'il a diminué au Québec et en Ontario de respectivement 26,8 % et 18,4 %.
- Au total, 9 employeurs sur 10 ont offert un régime d'indemnités hebdomadaires à leurs employés – au moins 15 semaines de prestations.
- Le nombre d'employés inscrits à un régime d'invalidité à court terme offert par l'employeur a augmenté de 11,4 % durant la période de 2000 à 2015.
- Les prestataires assurés qui ont eu recours à l'assurance-emploi comme 2e payeur avaient, en moyenne, une plus longue durée de prestations de maladie et un taux d'épuisement plus élevé que les prestataires non assurés, et ce, à chaque année entre 2000 et 2015, peu importe leur sexe et leur groupe d'âge.

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.

Prestations de compassion: mise à jour (2004/2005 à 2015/2016)

Auteur(s), Année

EDSC, Direction de l'évaluation, 2018

Objectif(s)

Le rapport examine les effets de l'extension en 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.

Mieux comprendre la participation des travailleurs autonomes aux prestations spéciales de l'assurance-emploi

Auteur(s), Année

EDSC, Direction de l'évaluation, 2019

Objectif(s)

Le but de ce rapport est de fournir des renseignements supplémentaires sur les caractéristiques des travailleurs autonomes canadiens qui se sont inscrits au régime de l'assurance-emploi, qui ont annulé ou mis fin à leur entente, et qui ont reçu des prestations par l'entremise du programme de prestations spéciales de l'assurance-emploi pour les travailleurs autonomes (PSTA) de 2010 à 2015.

Principale(s) constatation(s)

- Comparativement aux non-participants, au moment de leur inscription, les participants au PSTA étaient, en moyenne, plus jeunes, plus souvent des femmes, avaient rapporté un revenu brut de travail autonome plus faible et avaient davantage déclaré des gains tirés d'un emploi rémunéré. Toutefois, ils déclaraient moins souvent des gains tirés d'un emploi rémunéré l'année où ils établissaient une demande de prestations.
- Généralement, les participants résidaient en Ontario, en Colombie-Britannique, en Alberta ou au Québec lorsqu'ils se sont inscrits au programme, lorsqu'ils ont annulé leur entente ou lorsque celle-ci a pris fin, et lorsqu'ils ont demandé des prestations.
- Les participants au PSTA attendaient environ un an et demi (82 semaines en moyenne) entre leur inscription et leur première demande de prestations
- Presque tous les participants étaient des femmes, et la majorité d'entre elles étaient âgées de 25 à 34 ans. La plupart du temps, les demandeurs ont reçu des prestations parentales et de maternité. Plus des trois quarts des prestataires qui ont reçu des prestations de maternité ont utilisé la totalité des 15 semaines disponibles, alors que 45,9 % des prestataires qui ont reçu des prestations parentales ont utilisé la totalité des 35 semaines auxquelles ils avaient droit.
- En moyenne, deux prestataires sur trois semblaient poursuivre leur activité de travail autonome après avoir demandé des prestations spéciales.

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 apportés au régime d'assurance-emploi qui ont été mis en œuvre ou qui sont entrés en vigueur entre le 1er avril 1996 et le 1er janvier 2019

***Loi nº 1 d'exécution du budget de 2018*, L.C. 2018, ch. 12 (projet de loi C-74)**	
Travail pendant une période de prestations	
Élément	**Justification**
• À compter du 12 août 2018, les règles du programme - Travail pendant une période de prestations - sont devenues permanentes, ce qui permet aux prestataires de l'assurance-emploi qui gagnent des revenus d'emploi pendant qu'ils reçoivent des prestations d'assurance-emploi de conserver 50 cents de leurs prestations pour chaque dollar gagné, jusqu'à concurrence de 90 % de leurs rémunération hebdomadaire précédente. Tout revenu supérieur à ce seuil entraîne une réduction d'un dollar pour chaque dollar de leurs prestations d'assurance-emploi. • Les nouvelles règles permanentes s'appliquent désormais aux prestations de maladie et de maternité.	• Aide les prestataires à rester connectés au marché du travail en les encourageant à accepter le travail disponible tout en percevant des prestations d'assurance-emploi et en gagnant un revenu supplémentaire pendant leur période de demande. • Les mères et les personnes avec une maladie ou une blessure auront plus de flexibilité et pourront conserver une plus grande partie de leurs prestations d'assurance-emploi si elles/ils choisissent de travailler.

Modifications réglementaires : Augmentation des semaines de prestations pour les prestataires saisonniers (2018)	
Élément	**Justification**
• Le 20 août 2018 le gouvernement a annoncé un nouveau projet pilote qui accorde jusqu'à cinq semaines supplémentaires de prestations régulières d'a.-e. aux prestataires saisonniers admissibles dans treize régions ciblées. Les cinq semaines supplémentaires sont disponibles aux prestataires saisonniers admissibles qui établissent une période de	• Le projet pilote nº 21 vise a évaluer les résultats lies a l'augmentation du nombre de semaines de prestations payées aux prestataires saisonniers ciblés.

prestations entre le 5 août 2018 et le 30 mai 2020.	

***Loi n^{o} 1 d'exécution du budget de 2017*, L.C. 2017, ch. 20, section 11, partie 4 (projet de loi C-44)**	
Élément	**Rationale**
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 *Code canadien du travail* 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. • Reconnaitre 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	• 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.

admissibles aux prestations, 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 permette 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 travailleuses 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	• Aide les parents qui travaillent à concilier leurs responsabilités familiales et de travail en leur permettant de choisir l'option de 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 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.	parentales de l'assurance-emploi qui répond le mieux aux besoins de leur famille.
Ententes élargies sur le développement du marché du travail (EDMT)	
• Investissement de 1,8 milliard de dollars supplémentaires, sur six ans, pour la formation professionnelle et le soutien de l'emploi dans le cadre des EDMT modifiées, à	• Le financement supplémentaire, annoncé dans le budget de 2017, de même que les modifications apportées à la Loi sur l'assurance-emploi, offrent une plus grande souplesse aux gouvernements provinciaux et

commencer par 125 millions de dollars en 2017-2018. Dans le budget de 2017, le Gouvernement du Canada s'est également engagé à modifier la Loi sur l'assurance-emploi pour : • Élargir l'admissibilité aux prestations d'emploi pour inclure également les chômeurs qui ont versé des cotisations minimales d'assurance-emploi (c.-à-d. supérieures au seuil de remboursement des cotisations) au cours d'au moins cinq des dix années précédentes; • Élargir l'admissibilité aux services d'aide à l'emploi (p. ex. counselling d'emploi, aide à la recherche d'emploi) en vertu de la partie II de la Loi sur l'assurance-emploi, auparavant offerts aux chômeurs, pour inclure également les travailleurs employés; et, • Accroître la souplesse pour appuyer la formation parrainée par l'employeur dans le cadre de la Mesure de soutien des partenariats du marché du travail, afin d'inclure les employeurs qui ont besoin de perfectionner ou de recycler les compétences de leurs employés pour maintenir leur emploi actuel (p. ex. pour s'adapter aux changements technologiques ou structurels de l'économie).	territoriaux en vertu des EDMT pour aider un plus grand nombre de Canadiens à trouver et à conserver un emploi. Cela comprend les populations vulnérables comme les personnes handicapées et les peuples autochtones, ainsi que les travailleurs précaires. • Les provinces et les territoires ont pu bénéficier de cette souplesse à compter du 1er avril 2018, pourvu que leur EDMT modifiée respective ait été signée.

***Loi n^{o} 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 *Loi sur l'assurance-emploi*	
• Les modifications figurant à la section 1 de la partie IV de la *Loi n^{o} 2 d'exécution du budget de 2016* modifient la *Loi sur l'assurance-emploi* afin de changer la définition de ce qui est considéré comme un emploi convenable lorsqu'il s'agit de	• 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

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.	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^{o} 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 *Loi n^{o} 1 d'exécution du budget de 2016* modifient la *Loi sur l'assurance-emploi* 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 1er 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 *Règlement sur l'assurance-emploi* ainsi qu'au *Règlement sur l'assurance-emploi (pêche)*. • 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. o 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. o 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	• 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.

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	• 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

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.	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 *Règlement sur l'assurance-emploi*	
• 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^{o} 20 (projet pilote visant le travail pendant une période de prestations de	• Le projet pilote n^{o} 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

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). • 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 a pris 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. o Le projet pilote n° 8 entrait 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	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 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.

	12 octobre 2010) jusqu'au 6 août 2011. o 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. o 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. o 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^{o} 17) plutôt que le projet pilote n^{o} 18. Ce projet pilote a pris fin le 1er 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^{o} 18 aux termes du projet pilote n^{o} 19. Ce projet pilote a pris fin le 5 août 2016.	

***Loi n^{o} 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 *Loi sur l'assurance-emploi* 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 *Code canadien du travail* 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.	• 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.

• Ces changements sont entrés en vigueur le 3 janvier 2016.	

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	**Rationale**
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 *Règlement sur l'assurance-emploi* 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^{o} 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 *Loi n^{o} 2 sur le plan d'action économique de 2014* modifiait l'article 96 de la *Loi sur l'assurance-emploi* 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 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.	• 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 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^{o} 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 *Loi sur l'Office de financement de l'assurance-emploi du Canada* 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 *Loi sur l'assurance-emploi*, 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.	• 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.

• Le projet de loi C-44 a également modifié le *Code canadien du travail* 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.	• 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 emploi convenable pour les prestataires qui touchaient des prestations d'assurance-emploi régulières ou de pêcheur. • Veillait à accorder la priorité aux Canadiens qualifiés pour pourvoir les postes vacants	• Assure un meilleur jumelage entre les chômeurs canadiens et les emplois à pourvoir dans leur localité. • Clarifie la responsabilité des prestataires pour ce qui est de mener une recherche d'emploi raisonnable afin de trouver un emploi convenable pendant qu'ils reçoivent des prestations d'assurance-emploi régulières ou de pêcheur.

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.	• 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.

• Avancer au 14 septembre la date à laquelle le taux de cotisation doit être établi, plutôt que le 14 novembre.	
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 : o 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. o 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	• 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'efficience, à simplifier et moderniser le processus et à réduire les coûts.

appel lorsque le membre est convaincu que l'appel n'a aucune chance raisonnable de succès. • Le TSS a commencé ses activités le 1er avril 2013.	

***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.	• Vise à déterminer les coûts et les répercussions du prolongement du nombre de semaines de prestations dans les régions économiques de l'assurance-emploi où le taux de chômage était relativement élevé.

• Les paramètres de ce projet pilote ont été relancés le 11 juin 2006 pour une durée de 18 mois dans 21 régions économiques de l'a.-e., en tant que nouveau projet pilote n° 10, puis ont été prolongés de nouveau jusqu'au 31 mai 2009. Le projet pilote n° 10 augmentait de cinq le nombre maximal de semaines pour le versement des prestations régulières, jusqu'à concurrence de 45 semaines. • Le projet pilote n° 10 a pris fin plus tôt, soit le 28 février 2009, pour être remplacé par la mesure budgétaire nationale des cinq semaines supplémentaires, qui est entrée en vigueur le 1er 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 1er 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	• 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.

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).	
Projet pilote relatif aux 14 meilleures semaines	
• Le projet pilote n° 7 (14 meilleures semaines) a été lancé le 30 octobre 2005 dans 23 régions économiques de l'assurance-emploi (a.-e.) où le taux de chômage était de 10 % ou plus. Les paramètres de ce projet pilote ont été relancés le 26 octobre 2008, pour une période de deux ans, en tant que projet pilote n° 11 dans 25 régions économiques de l'a.-e. où le taux de chômage était de 8 % ou plus. • En vertu de ce projet pilote, les prestations d'a.-e. se fondaient sur les 14 semaines où les gains des prestataires étaient les plus élevés durant la période de référence. • Le projet pilote n° 11, qui au départ devait prendre fin le 23 octobre 2010, a subséquemment été prolongé jusqu'au 25 juin 2011. • Le budget de 2011 a annoncé le renouvellement pour une période d'un an des paramètres du projet pilote relatif aux 14 meilleures semaines (en tant que projet pilote n° 16). Ce projet s'est déroulé jusqu'au 23 juin 2012 dans les mêmes 25 régions économiques de l'a.-e. Le projet pilote n° 16 a par la suite été prolongé jusqu'au 6 avril 2013.	• Vise à déterminer si le fait d'établir le taux de prestations des prestataires en fonction des 14 semaines où leurs gains étaient les plus élevés au cours de la période d'admissibilité (généralement 52 semaines) précédant leur demande d'a.-e. encourageait les prestataires à accepter tout travail disponible. • Fournit des données additionnelles permettant d'évaluer l'efficacité du projet pilote au cours d'une période de reprise économique et d'un cycle économique complet.

***Loi sur l'équité pour les familles militaires (assurance-emploi)*, L.C. 2010, ch. 9 (projet de loi C-13)**	
Élément	**Justification**
Meilleur accès aux prestations parentales pour les familles des militaires	
• La période d'admissibilité aux prestations parentales de l'assurance-emploi a été	• Offrir plus de souplesse aux membres des FC pour accéder aux prestations parentales de

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.	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.) depuis le 1er janvier 2009, date à compter de laquelle le Compte de l'assurance-emploi fut fermé et l'Office de financement de l'assurance-emploi du Canada (OFAEC) devait veiller à ce que les recettes et les dépenses de l'assurance-emploi s'équilibrent. • Cette modification abroge la disposition en vertu de laquelle des avances provenant du Trésor étaient versées au Compte de l'assurance-emploi, ainsi que la disposition en vertu de laquelle des intérêts pouvaient être payés sur le solde du Compte de l'assurance-emploi. • L'obligation de l'OFAEC d'établir les taux de cotisation à l'assurance-emploi en vertu de l'article 66 de la *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	• Accroît davantage la transparence et l'efficacité du financement du régime d'assurance-emploi. • Correspond aux mesures prises en 2008 pour mettre sur pied l'OFAEC.

enregistrées dans le Compte des opérations de l'assurance-emploi s'équilibrent au fil du temps, à partir du 1er 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 1er 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 de longue date : o 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.	• Incite davantage les prestataires à actualiser leurs compétences ou à les améliorer. • Encourage les prestataires à investir dans leur propre formation. • Encourage les prestataires à entreprendre de la formation à long terme pour améliorer leur employabilité.

○ 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.	
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 : o d'établir les taux de cotisation à l'assurance-emploi de façon transparente; o de gérer un compte distinct dans lequel les cotisations excédentaires étaient conservées et investies; o de maintenir une réserve pour s'assurer que le Compte des opérations de l'assurance-emploi s'équilibre au fil du temps.	• Veille à ce que les recettes de l'assurance-emploi soient suffisantes pour couvrir les frais liés au régime au cours de la prochaine année. • Utilise les cotisations excédentaires actuelles en vue de réduire les taux de cotisation futurs.

Modifications réglementaires : Projet pilote visant les personnes qui deviennent ou redeviennent membres de la population active (2008)	
Élément	**Justification**
Projet pilote visant les personnes qui deviennent ou redeviennent membres de la population active	
• Le projet pilote n° 9 (projet pilote visant les personnes qui deviennent ou redeviennent membres de la population active) a été lancé le 11 décembre 2005 dans 23 régions économiques de l'assurance-emploi (a.-e.) où le taux de chômage était de 10 % ou plus. Les paramètres du projet pilote ont été renouvelés le 7 décembre 2008 en tant que projet pilote n°13 dans 25 régions économiques de l'a.-e. où le taux de chômage était de 8 % ou plus. • Le projet pilote a réduit le nombre d'heures, qui est passé de 910 à 840, que les personnes qui deviennent ou redeviennent membres de la population active (DEREMPA) devaient avoir accumulé pour avoir droit aux prestations régulières d'a.-e. • Le projet pilote n° 13 a pris fin comme prévu le 4 décembre 2010.	• Vise à déterminer si le fait de mettre en place des critères d'admissibilité moindres pour les DEREMPA et de renseigner ces personnes au sujet des programmes d'emploi offerts par le régime 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 1er 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 *Règlement sur l'assurance-emploi* offre aux résidents du Québec une réduction des cotisations à l'a.-e. qui reflète les économies	• Assure la cohérence par rapport aux dispositions de la *Loi sur l'assurance-emploi* 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.

pour le Compte des opérations de l'assurance-emploi entraînées par l'offre de prestations de maternité et parentales du gouvernement du Québec.	

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 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.	• 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, 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 1er 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 les prestations entre eux. Les membres admissibles de la famille peuvent réclamer les semaines de prestations de compassion simultanément ou successivement.	• Offre une aide aux travailleurs qui s'absentent temporairement du travail pour fournir des soins ou du soutien à un membre gravement malade de leur famille dont le risque de décès est important au cours des 26 semaines qui suivent.

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 ». • 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	• Lors de la mise en place de la disposition des petites semaines, le taux hebdomadaire de prestations d'a.-e. se fondait sur la moyenne des gains assurables gagnés dans les 26 semaines précédant la dernière journée d'emploi. L'inclusion des « petites semaines » dans le calcul des gains moyens des prestataires faisait en sorte que le montant des prestations hebdomadaires d'a.-e. était moindre. Cette approche pour calculer les taux de prestation d'assurance-emploi pouvait involontairement décourager certains travailleurs d'accepter des semaines ayant des gains moindres. • Supprime les éléments du régime qui pourraient décourager les travailleurs à accepter tout emploi disponible. Le calcul du taux de prestations hebdomadaires moyen à l'aide de la rémunération assurable perçue pendant les 14 semaines dont la rémunération

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.	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	
• Effective October 1, 2000, eliminated the intensity rule, which had reduced the benefit rate by 1 percentage point for every 20 weeks of Employment Insurance regular benefits used in the past. The maximum reduction was 5 percentage points.	• Eliminated an ineffective rule that had the unintended effect of being punitive.
Remboursement des prestations (récupération)	
• Application d'une nouvelle règle rétroactive à l'année d'imposition 2000 : o Les nouveaux demandeurs de prestations régulières ou de prestations de pêcheur sont désormais exemptés du remboursement des prestations. o Les prestataires de prestations spéciales (de maternité, parentales et de maladie) ne sont plus tenus de rembourser ces prestations. o Le seuil de remboursement des prestations régulières et des prestations de pêcheur a été établi à un seul niveau : 48 750 $ de revenu net, avec un taux de remboursement de 30 %. Le remboursement 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.	• Corrige un écart, car une analyse a révélé que la disposition relative au remboursement des prestations avait des répercussions disproportionnées sur les prestataires à revenu moyen. • Cible les prestataires fréquents ayant un revenu élevé. • Simplifie la disposition.

Parents qui réintègrent la population active	
• Avec effet rétroactif au 1er 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 admissible aux prestations de maternité, parentales ou de maladie a été réduit, passant de 700 à 600 heures.	• Améliore l'accès aux prestations spéciales.
Délai de carence	
• Depuis le 31 décembre 2000, le deuxième parent qui partage le congé parental n'est plus tenu d'observer le délai de carence de deux semaines.	• Favorise l'égalité des sexes et offre une plus grande souplesse en réduisant la perte de revenu pour le deuxième parent.
Rémunération admissible pendant une période de prestations (prestations parentales)	
• Depuis le 31 décembre 2000, les prestataires qui reçoivent des prestations parentales peuvent également gagner des revenus 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.	• 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 : o reconnaissant les régimes de travail intenses de certains employés; o corrigeant une anomalie du régime d'assurance-chômage, alors que les

• Dans le cas des prestations spéciales, les prestataires doivent accumuler 700 heures au lieu de 20 semaines.	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.	• 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.

○ Cette règle s'applique seulement aux personnes n'ayant eu qu'une faible ou aucune participation au marché du travail (c'est-à-dire celles ayant accumulé moins de 3 000 $ de rémunération provenant d'un emploi à titre de pêcheur) au cours de la période de 52 semaines précédant la période de référence. Les périodes de prestations d'a.-e., d'indemnités d'accident du travail et d'invalidité, ainsi que les congés de maladie comptent au nombre des heures travaillées.	
Réduction du maximum de la rémunération assurable	
• Le maximum de la rémunération assurable (MRA) a été réduit à 39 000 $ par année (750 $ par semaine) en juillet 1996 et est gelé à ce niveau jusqu'en 2006. Le montant maximum de la prestation hebdomadaire a donc été réduit à 413 $ (55 % de 750 $), alors qu'il était de 448 $ en 1995 et de 465 $ durant les six premiers mois de 1996.	• Rajuste le MRA à un niveau où les prestations d'assurance-emploi ne sont plus concurrentielles avec les salaires de certaines régions du pays et de certaines industries. • Le MRA se fondait sur une formule qui tenait compte des augmentations salariales moyennes au cours des huit années précédant la réduction. Puisque le haut niveau d'inflation et l'augmentation des salaires dans les années 1980 étaient toujours pris en considération dans l'établissement du MRA, celui-ci a augmenté plus rapidement que les salaires.
Réduction de la durée maximale des prestations régulières	
• Depuis juillet 1996, la durée maximale des prestations a été réduite, passant de 50 à 45 semaines.	• Reflète le fait que la plupart des prestataires trouvent du travail dans les 40 premières semaines de prestations.
Calcul du taux de prestations hebdomadaires	
• Les prestations hebdomadaires étaient calculées de la façon suivante : le total des	• Incite grandement à travailler plus longtemps que la période minimale requise pour être

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.	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 le plus élevé, sans subir une réduction de leurs prestations d'assurance-emploi. Avant 1997, l'exemption était seulement 25 % du taux de prestations hebdomadaires.	• Aide les prestataires à faible revenu. • Encourage les prestataires à maintenir leur participation au marché du travail, et accroît leurs gains provenant du travail.
Remboursement des prestations (récupération)	
• Le taux de remboursement des prestations était fixé à 0,30 $ pour chaque dollar de revenu net dépassant le seuil. • Le seuil de revenu net était de 48 750 $ pour les personnes ayant accumulé 20 semaines de prestations ou moins au cours des cinq années	• Rend les prestations plus justes et les fait correspondre plus étroitement aux principes d'assurance.

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.	• 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 déterminer les gains.	• Rend le régime plus équitable et plus équilibré, puisque tous les gains sont assurables. • Réduit le fardeau administratif pour les employeurs. • Prévient les abus envers le régime visant à éviter de verser des cotisations.

Remboursement des cotisations	
• Depuis 1997, les cotisations des travailleurs qui gagnent 2 000 $ ou moins par année leur sont remboursées.	• Aide les travailleurs qui doivent verser des cotisations, mais qui n'ont pas suffisamment d'heures pour être admissibles aux prestations.
Sanctions plus sévères en cas de fraude	
• Depuis juillet 1996, les pénalités pour les fraudes commises par les employeurs et les prestataires sont plus sévères. • Depuis janvier 1997, les prestataires ayant commis une fraude après le mois de juin 1996 doivent satisfaire à des normes d'admissibilité plus élevées.	• Protège l'intégrité du régime d'assurance-emploi.
Partie II de la *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 : o 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; o conclure des accords en son nom pour l'administration de ses prestations d'emploi et mesures de soutien; o 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).