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

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

2018-2019

Canada

Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi 2018-2019

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, 2020

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-001-06-20F

Mars 2020

L'honorable Carla Qualtrough, C.P., députée
Ministre de l'Emploi, du Développement de la main-d'œuvre et de l'Inclusion des personnes handicapées
Chambre des communes
Ottawa ON K1A 0A6

Madame la Ministre,

Conformément aux dispositions de l'article 3 de la *Loi sur l'assurance-emploi*, nous sommes heureux de présenter le Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi 2018-2019, afin que vous puissiez le déposer devant le Parlement. Ce rapport est le vingt-troisième 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 2018 au 31 mars 2019, renferme une analyse de l'efficacité globale des prestations de revenu, des mesures actives et de la prestation des services de l'assurance-emploi. Le rapport examine tout particulièrement le comportement du régime d'assurance-emploi au cours d'une période marquée par un ralentissement de la croissance économique et du marché du travail canadien, ainsi qu'un taux de chômage national historiquement bas.

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

Lori MacDonald, vice-présidente

Judith Andrew, commissaire des employeurs

Pierre Laliberté, commissaire des travailleurs et travailleuses

TABLE DES MATIÈRES

Liste des abréviations **1**

Faits saillants **3**

Introduction **9**

Chapitre I: Contexte du marché du travail **15**

1.1 Vue d'ensemble de la situation économique 15

1.2 Le marché du travail canadien durant l'EF1819 17

1.2.1 Marchés du travail régionaux du Canada 23

1.2.2 Tendances en matière de mobilité interprovinciale 28

1.3 Tendances touchant l'emploi atypique au Canada 29

1.3.1 Profil des travailleurs occupant un emploi permanent à temps partiel 32

1.3.2 Profil des travailleurs autonomes 34

1.3.3 Profil des travailleurs occupant un emploi temporaire 37

1.4 Résumé 41

Chapitre II: Incidence et efficacité des prestations d'assurance-emploi (partie I de la *Loi sur l'assurance-emploi*) **43**

2.0 Introduction 43

2.1 Aperçu des prestations d'assurance-emploi 44

2.1.1 Demandes de prestations d'assurance-emploi, montants versés et niveau de prestations 46

2.1.2 Demandes de prestations d'assurance-emploi combinées 52

2.1.3 Ratio prestations-cotisations 54

2.2 Prestations régulières d'assurance-emploi 58

2.2.1 Demandes de prestations régulières d'assurance-emploi et montants versés 58

2.2.2 Couverture, admissibilité et accès aux prestations régulières d'assurance-emploi pour la population de chômeurs 74

2.2.3 Niveau des prestations régulières d'assurance-emploi 84
2.2.4 Semaines d'admissibilité aux prestations régulières d'assurance-emploi 89
2.2.5 Prestations régulières d'assurance-emploi et prestataires saisonniers 98
2.2.6 Épuisement des prestations régulières d'assurance-emploi 108
2.2.7 Travail pendant une période de prestations 115
2.3 Soutien de l'assurance-emploi pendant la formation 123
2.3.1 Soutien de l'assurance-emploi pour les apprentis 123
2.3.2 Formation avec permission de continuer à recevoir des prestations d'assurance-emploi accordée par Service Canada 130
2.4 Prestations pour pêcheurs de l'assurance-emploi 133
2.4.1 Demandes de prestations pour pêcheurs de l'assurance-emploi et prestations versées 134
2.4.2 Composante saisonnière des prestations pour pêcheurs de l'assurance-emploi 137
2.4.3 Durée des prestations pour pêcheurs de l'assurance-emploi 138
2.5 Prestations d'assurance-emploi de Travail partagé 140
2.5.1 Accords de Travail partagé de l'assurance-emploi 142
2.5.2 Demandes de prestations d'assurance-emploi de Travail partagé et montants versés 144
2.5.3 Niveau et durée des prestations d'assurance-emploi de Travail partagé 147
2.5.4 Accords de Travail partagé ayant fait l'objet d'une résiliation anticipée 149
2.6 Prestations spéciales de l'assurance-emploi 151
2.6.1 Aperçu des demandes de prestations spéciales de l'assurance-emploi 151
2.6.2 Prestations de maternité et prestations parentales de l'assurance-emploi 154
2.6.3 Prestations de maladie de l'assurance-emploi 161
2.6.4 Prestation de compassion de l'assurance-emploi 166
2.6.5 Prestations de l'assurance-emploi pour proches aidants d'adultes 169
2.6.6 Prestations de l'assurance-emploi pour proches aidants d'enfants 171
2.6.7 Prestations spéciales de l'assurance-emploi pour travailleurs autonomes 173
2.7 Information financière de l'assurance-emploi 177
2.7.1 Taux de cotisation à l'assurance-emploi 177
2.7.2 Disposition relative au remboursement des cotisations 180
2.7.3 Programme de réduction du taux de cotisation 180
2.7.4 Tendances récentes en matière de recettes et de dépenses 182
Chapitre III: Impacts et efficacité des prestations d'emploi et des mesures de soutien (PEMS – partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi*) 185
3.1 Portrait national 186

3.1.1 Situation économique et marché du travail 186
3.1.2 Principaux résultats 187
3.1.3 Participation et profil des clients 188
3.1.4 Interventions : Prestations d'emploi 192
3.1.5 Interventions : Mesures de soutien 194
3.1.6 Dépenses 196
3.1.7 Principaux indicateurs de rendement 199
3.2 Activités provinciales et territoriales relatives aux PEMS 202
3.2.1 Contexte 202
3.2.2 Terre-Neuve-et-Labrador 204
3.2.3 Île-du-Prince-Édouard 211
3.2.4 Nouvelle-Écosse 217
3.2.5 Nouveau-Brunswick 226
3.2.6 Québec 232
3.2.7 Ontario 239
3.2.8 Manitoba 247
3.2.9 Saskatchewan 252
3.2.10 Alberta 259
3.2.11 Colombie-Britannique 266
3.2.12 Territoires du Nord-Ouest 274
3.2.13 Yukon 279
3.2.14 Nunavut 284
3.3 Évaluation des prestations d'emploi et mesures de soutien (PEMS) et analyse de la sécurité économique 288
3.3.1 Conception et prestation du Programme de partenariats pour la création d'emplois 288
3.3.2 Participation aux EDMT et la sécurité économique 293
3.4 Activités pancanadiennes et Service national de placement 322
3.4.1 Contexte 322
3.4.2 Programmes destinés aux autochtones 322
3.4.3 Investissement accru dans les compétences en milieu de travail de l'IMT 324
3.4.4 Les ententes de soutien avec les provinces, les territoires et les organismes autochtones 344
Chapitre 4: Administration du régime 347
4.0 Exécution du régime d'assurance-emploi 347

4.1 Introduction et contexte relatif à la prestation des services de l'assurance-emploi 348
4.2 Information sur l'assurance-emploi et outils connexes 351
4.2.1 En ligne 351
4.2.2 Par téléphone (appel) 357
4.2.3 En personne (visite) 364
4.2.4 Évolution des modes de prestation de services 367
4.3 Réception et traitement des demandes 371
4.3.1 Réception des demandes des employeurs 371
4.3.2 Demandes reçues des prestataires 372
4.3.3 Traitement des demandes 373
4.4 Recours 374
4.4.1 Demandes de révision des décisions relatives à l'assurance-emploi 374
4.4.2 Recours collectif portant sur les prestations de maladie de l'assurance-emploi 375
4.4.3 Appels relatifs à l'assurance-emploi et Tribunal de la sécurité sociale du Canada 376
4.5 Transformation des services pour améliorer la prestation des services 386
4.5.1 Plan de transformation des services 386
4.5.2 Stratégie d'amélioration des centres d'appels 387
4.6 Qualité du service 389
4.6.1 Vérification de l'exactitude du paiement de l'assurance-emploi 390
4.6.2 Vérification de l'exactitude du traitement de l'assurance-emploi 393
4.6.3 Rétroaction individuelle sur la qualité 395
4.6.4 Examens administratifs et enquêtes 395
4.6.5 Initiative de renforcement de l'assurance-emploi 398
4.7 Réponse des clients 399
4.8 Résumé 400
Annexe 1: Statistiques clés du marché du travail 403
Annexe 2: Tableaux des données sur les prestations d'assurance-emploi 419
Annexe 3: Tableaux des données sur les Prestations d'emploi et mesures de soutien 531
Annexe 4: Principaux résultats et données sur l'administration du régime 563
Annexe 5: Données financières de l'assurance-emploi 573
Annexe 6: Principales études citées dans le rapport 577
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 2020 595

LISTE DES ABRÉVIATIONS

ACE	Allocation canadienne pour les enfants
ACEUM	Accord Canada–États Unis–Mexique
ACV	Clients admissibles en vertu des cotisations versées
a.-e.	Assurance-emploi
ALENA	Accord de libre-échange nord-américain
ARC	Agence du revenu du Canada
AS	Aide sociale
ASC	Agents de service aux citoyens
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
DEREMPA	Personnes qui deviennent ou redeviennent membres de la population active
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
FH	Fonds d'habilitation
FMMT	Forum des ministres du marché du travail
G7	Groupe des sept pays
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
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
PASC	Postes d'accès de service aux citoyens
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
PPS	Partenaire de la prestation des services
PRTC	Programme de réduction du taux de cotisations
PSC	Prestations supplémentaires de chômage
RAICD	Régime d'assurance-invalidité de courte durée
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
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
SHCC	Solution hébergée pours les centres de contact
SIAI	Système d'information sur les apprentis inscrits
SMLC	Service mobile et de liaison aux communautés
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 2018 et se terminant le 31 mars 2019 (également appelé exercice financier visé ou EF1819). Les faits saillants ci-dessous se rapportent à cette période ou reflètent les changements observés entre l'EF1718 et l'EF1819.

L'EF1819 a été marqué par un ralentissement de la croissance de l'économie et du marché du travail au Canada et un taux de chômage national historiquement bas.

- Le produit intérieur brut réel a augmenté de 1,8 % au cours de l'EF1819, en baisse par rapport à la croissance de 3,0 % observée l'année précédente.
- La croissance de l'emploi au Canada (+1,4 %) a été légèrement inférieure à celle de l'année précédente (+1,8 %). Toutefois, elle était la troisième plus élevée parmi les pays du G7 pour l'EF1819.
- Le taux de chômage national a baissé à 5,8 %, le plus bas niveau enregistré depuis l'EF7677. Le taux de chômage a baissé dans toutes les provinces et territoires, à l'exception du Manitoba et des Territoires du Nord-Ouest où il a légèrement augmenté par rapport à l'année dernière.
- En 2019, le taux de cotisation à l'assurance-emploi des employés a été fixé à 1,62 $ par 100 $ de gains assurable, soit une diminution de quatre cents par rapport au taux de 2018, qui était de 1,66 $ par 100 $ de gains assurable. Les employeurs cotisent à l'assurance-emploi à un taux 1,4 fois supérieur à celui des employés.

Le nombre de nouvelles demandes de prestations régulières d'assurance-emploi est resté relativement inchangé, tandis que le montant des prestations régulières d'assurance-emploi versées a considérablement diminué par rapport à l'année précédente.

- Au cours de l'EF1819, 1,29 million de nouvelles demandes de prestations régulières ont été établies au Canada, similaire aux 1,30 million de demandes établies au cours de l'EF1718. Des baisses notables ont été enregistrées au Québec (-14 600 demandes) et en Ontario (-9 500 demandes), mais elles ont été compensées par des augmentations en Alberta (+14 700 demandes) et à Terre-Neuve-et-Labrador (+4 500 demandes).

- Le montant total des prestations régulières versées a diminué de 15,6 % par rapport à l'année précédente pour atteindre 10,7 milliards de dollars pour l'EF1819. Cette baisse est principalement due aux conditions favorables soutenues sur le marché du travail et à la conclusion de la mesure de prolongation temporaire des prestations régulières pour les travailleurs touchés par la baisse des prix des produits de base.

Les dispositions relatives au travail pendant une période de prestations sont devenues permanentes en août 2018 et ont été étendues aux prestations de maternité et de maladie.

Le taux d'admissibilité aux prestations régulières a atteint son plus haut niveau au cours des dix dernières années.

- Parmi les chômeurs ayant cotisé à l'assurance-emploi au cours des 52 semaines précédentes et qui avaient un motif de cessation d'emploi valable, 87,4 % étaient admissibles aux prestations régulières de l'assurance-emploi en 2018, soit une hausse de 3,1 points de pourcentage par rapport au taux de 84,3 % enregistré en 2017.

- Le taux d'admissibilité a augmenté pour les hommes et les femmes en 2018.

Un nouveau projet pilote est entré en vigueur en août 2018 pour offrir des semaines supplémentaires de prestations régulières d'assurance-emploi aux prestataires saisonniers admissibles.

- Les prestataires saisonniers admissibles dans 13 régions économiques de l'assurance-emploi qui ont amorcé une période de prestations entre le 5 août 2018 et le 30 mai 2020 peuvent recevoir jusqu'à cinq semaines supplémentaires de prestations régulières.

Par l'entremise d'Action Compétences, qui a débuté en août 2018, les prestataires d'assurance-emploi qui sont des travailleurs de longue date et qui souhaitent participer à une formation peuvent présenter une demande directement auprès de Service Canada pour continuer à recevoir des prestations pendant leur formation.

- Entre le 5 août 2018 et le 31 mars 2019, Service Canada a permis à 900 prestataires de continuer à recevoir des prestations d'assurance-emploi pendant leur formation.

Le nombre de nouvelles demandes et les montants versés ont augmenté pour les prestations spéciales de l'assurance-emploi, alors que les prestations pour proches aidants d'enfants ont continué à enregistrer la plus forte croissance en pourcentage d'une année à l'autre parmi toutes les prestations spéciales.

- Le nombre de nouvelles demandes de prestations spéciales établies a augmenté pour atteindre 606 500 (+1,6 %) au cours de l'EF1819, et le montant versé en prestations spéciales a aussi augmenté pour se chiffrer à 5,8 milliards de dollars (+0,9 %) au cours de l'EF1819.

- Le nombre de nouvelles demandes de prestations de maladie établies a augmenté à 420 840 (+2,2 %) au cours de l'EF1819, tout comme le montant versé en prestations de maladie qui a augmenté à 1,8 milliards de dollars (+3,4 %) au cours de l'EF1819.

- Le nombre de nouvelles demandes de prestations pour proches aidants d'enfants établies a aussi augmenté à 5 475 (+11,3 %) au cours de l'EF1819, et le montant versé en prestations pour proches aidants d'enfants a connu une hausse pour atteindre 36,8 millions de dollars (+20,9 %) au cours de l'EF1819.

- Au cours de l'EF819, la première année complète durant laquelle la prestation pour proches aidants d'adultes a été disponible, 10 100 demandes ont été établies, et le montant versé s'est élevé à 48,3 millions de dollars.

- Les parents peuvent choisir de recevoir des prestations parentales standard ou prolongées. Au cours de l'EF1819, la première année complète pendant laquelle la prestation parentale prolongée a été disponible, 32 000 (soit 16,0 %) prestataires ont opté pour des prestations parentales prolongées.

- La prestation parentale partagée de l'assurance-emploi, qui est entrée en vigueur le 17 mars 2019, offre des semaines supplémentaires de prestations parentales aux parents admissibles lorsque les prestations parentales sont partagées. Les parents peuvent recevoir cinq semaines supplémentaires de prestations parentales standard, ou huit semaines supplémentaires de prestations parentales prolongées.

La croissance économique et l'expansion du marché du travail ont contribué à une baisse générale du nombre de clients servis et des interventions réalisées au titre de la partie II de la loi sur l'a.-e.

- Au total, 695 610 clients (-2,8 %) ont participé à environ 1 067 991 interventions (-0,3 %) dans tout le Canada.

- À compter du 1er avril 2018, l'admissibilité aux prestations d'emploi (par exemple, formation, subventions salariales) a été élargie, pour inclure tous les chômeurs qui ont versé des cotisations minimales d'assurance-emploi. Avec cet élargissement de l'admissibilité, un nouveau groupe de clients — connu sous le vocable de clients admissibles en vertu des cotisations versées (ACV) — a été créé pour rendre compte des caractéristiques uniques de cette clientèle. De plus, l'admissibilité aux Services d'aide à l'emploi a été élargie, pour inclure tous les Canadiens, alors que l'accès était auparavant limité aux chômeurs canadiens.
    - Le nombre de prestataires d'assurance-emploi actifs a diminué de 8,9 % par rapport à l'année précédente, pour atteindre un total de 286 197, tandis que les anciens prestataires d'assurance-emploi ont diminué de 12,1 %, pour atteindre un total de 101 848.
    - Le nombre de clients non assurés a également diminué, de 16,0 %, pour atteindre un total de 240 075.

- La baisse du nombre de clients non assurés peut être en partie attribuée aux clients ACV, qui représentaient 9,7 % de l'ensemble des clients, soit un total de 67 490 personnes au cours de l'EF1819.

- Au cours de l'EF1819, un total de 859 051 interventions des Services d'aide à l'emploi ont été réalisées, soit une diminution de 7,6 % par rapport à l'année précédente. Toutefois, les interventions au titre des Prestations d'emploi se sont élevées à 164 442, soit une augmentation significative de 16,0 %.
    - Compte tenu de la vigueur du marché du travail et de la diminution des interventions PEMS, la hausse sur le plan des Prestations d'emploi suggère que les provinces et les territoires se sont davantage concentrés sur les interventions de formation et de développement des compétences à long terme que lors des dernières années, par opposition aux interventions à court terme.

- De récents travaux de recherche suggèrent que les Accords sur le développement du marché du travail (LMDA) donnent aux prestataires actifs d'a.-e. les moyens de réussir sur le marché du travail, en plus de faire reculer la pauvreté.
    - La participation à des programmes financés par les EDMT fournit des outils pour aider à surmonter les difficultés sur le marché du travail localement. Par exemple, ils aident les prestataires actifs à se remettre d'une perte d'emploi et à sortir de la pauvreté. Cela est particulièrement vrai lorsque le revenu après la participation aux programmes non seulement se rétablit, mais dépasse le niveau de revenu le plus élevé antérieur à la perte d'emploi.

Forts de ses accomplissements de l'an dernier, Service Canada a mis en œuvre une série de mesures visant à améliorer davantage les services offerts aux clients de l'assurance-emploi tout en rehaussant leur expérience client dans son ensemble.

- Poursuivre dans le cadre du budget de 2018 la mise en œuvre des investissements annoncés dans le budget de 2016 pour accroître l'accès des clients de l'assurance-emploi aux agents des centres d'appels spécialisés de l'assurance-emploi.
    - L'accessibilité des agents est passée de 61,6 % l'année précédente à 65,5 %, bien au-dessus du niveau de préinvestissement de 30,6 % de l'EF1516.
    - Bien qu'il ait fallu en moyenne un peu plus de temps pour parler à un agent (7,5 minutes par rapport à 6,2 minutes l'année précédente), les temps d'attente restent bien inférieurs au niveau de préinvestissement de 13,6 minutes.

- Migrer le Centre de services aux employeurs vers une plateforme téléphonique moderne afin d'offrir aux employeurs une accessibilité totale aux centres d'appels (de 90,7 % l'an passé à 100 %) et des options libre-service plus utiles.

- Mettre en œuvre des projets d'optimisation du Web pour rendre l'information en ligne plus accessible et plus facile à comprendre pour les clients de l'assurance-emploi. Cela inclut

l'information sur les sites Web suivants: les prestations de travail partagé, les prestations de maternité, les prestations parentales et le Tribunal de la sécurité sociale.

- Mettre sur pied un estimateur de prestations de maternité et de prestations parentales afin d'aider les demandeurs de l'assurance-emploi à mieux comprendre l'impact de leur choix de prestations parentales sur leur paiement.

- Lancer l'application mobile Guichet-Emplois pour rendre la recherche d'emploi plus pratique pour les demandeurs de l'assurance-emploi.

- Assurer le respect de la diversité en incluant une option non binaire de désignation de genre « X » sur le formulaire de demande de prestations d'assurance-emploi.

- Permettre aux employeurs de l'industrie de la pêche de soumettre des relevés d'emploi électroniques.

- Rendre le processus d'appel plus accessible et davantage axé sur le client.
    - Réduire le délai d'attente pour un premier palier d'appel en matière d'assurance-emploi pour le faire passer de 227 jours à 56 jours
    - Permettre aux clients de l'assurance-emploi de choisir le type d'audience qu'ils préfèrent
    - Changer les exigences permettant d'entamer le processus d'appel afin de réduire le fardeau des appelants et d'accélérer le processus.

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 permet de remplacer partiellement un revenu de travail en offrant un soutien du revenu temporaire aux chômeurs admissibles qui ont cotisé au régime d'assurance-emploi 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 ou soutien à un membre de la famille qui est gravement malade ou blessé; ou soins à une personne en fin de vie).

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 celles offertes

[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.

par le biais des Ententes sur 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 selon la partie II de l'assurance-emploi, les travailleurs canadiens sont soutenus afin d'optimiser leurs transitions d'emploi.

Les prestations régulières fournissent aux prestataires admissibles un revenu d'appoint temporaire afin de remplacer partiellement le revenu d'emploi perdu pendant qu'ils cherchent du travail ou mettent à jour leurs compétences. Pour 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 2019 a annoncé plusieurs réformes au régime d'assurance-emploi, notamment :

- La prestation de soutien à la formation de l'assurance-emploi, dans le cadre de l'Allocation canadienne pour la formation, qui fournira un soutien du revenu pour un maximum de quatre semaines de congé payé tous les quatre ans. Cette prestation offrira aux travailleurs la possibilité de suivre une formation au moment où cela leur convient le mieux.
- Une réduction des cotisations d'assurance-emploi pour les petites entreprises, qui offrira un rabais à toute entreprise qui paie des cotisations de l'employeur égales ou inférieures à 20 000 $ par an, ce qui compensera le coût des cotisations à l'assurance-emploi résultant de l'introduction de l'Allocation canadienne pour la formation.
- Investir 253,8 millions de dollars sur cinq ans à partir de l'EF1920, dont 56,7 millions de dollars par an et pour les années suivantes pour rendre le processus de recours à l'assurance-emploi, au RPC et à la SV plus facile à naviguer et plus adapté aux besoins des Canadiens
- Attribuer un financement annuel permanent de 7,4 millions de dollars pour mettre en œuvre des activités destinées à renforcer l'intégrité du régime d'assurance-emploi.

Autres changements au régime d'assurance-emploi en 2019 :

- Élargissement de l'éligibilité aux prestations d'emploi de la partie II de l'assurance-emploi (par exemple, développement des compétences, subventions salariales) pour inclure les chômeurs qui ont versé des cotisations minimales au cours d'au moins cinq des dix dernières années (clients admissibles en vertu des cotisations versées). L'éligibilité aux services d'aide à l'emploi (par exemple, les conseils en matière d'emploi, l'aide à la recherche d'emploi) a également été étendue, pour inclure les personnes ayant un emploi (ces services n'étaient auparavant accessibles qu'aux chômeurs). L'admissibilité à la formation parrainée par l'employeur, dans le cadre des mesures de soutien des partenariats du marché du travail, a également été élargie, afin d'accroître la flexibilité des provinces et des territoires en matière de soutien aux employeurs. Ces changements permettront à un plus large éventail de clients d'accéder aux programmes et aux services financés par l'assurance-emploi ;
- Rendre disponibles des fonds supplémentaires ciblés et limités dans le temps, dans le cadre des EDMT, afin de soutenir les travailleurs et les communautés touchés par les droits et les tarifs imposés par les États-Unis sur les exportations canadiennes de bois résineux, ainsi que sur les produits en acier et en aluminium. Un financement ciblé supplémentaire a également été offert aux provinces et aux territoires, toujours dans le cadre des EDMT, pour aider les travailleurs des industries saisonnières. Durant l'EF1819, près de 75 millions de dollars ont été mis à la disposition des provinces et des territoires pour ces trois mesures (20,5 millions de dollars pour les travailleurs des industries saisonnières, 25 millions de dollars pour les travailleurs touchés par le différend commercial sur l'acier et l'aluminium et 29,1 millions de dollars pour les travailleurs touchés par le différend commercial sur le bois d'œuvre).

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'EF1819. 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'EF1920.

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’EF1819. 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 par le biais des 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 2018 et prenant fin le 31 mars 2019 (EF1819), ce qui correspond à la période d'évaluation du régime d'assurance-emploi (a.-e.) pour ce rapport[1]. La section 1.1 présente un aperçu de la situation économique de l'EF1819 et fournit un contexte historique. La section suivante (1.2) résume les principaux développements du marché du travail au sein de l'économie canadienne[2]. Dans la section 1.3, il est question des tendances touchant l'emploi atypique au Canada ainsi que des caractéristiques sociodémographiques et des caractéristiques du marché du travail des personnes qui occupent des emplois ayant de telles modalités de travail.

1.1 Vue d'ensemble de la situation économique

La valeur du produit intérieur brut (PIB) réel du Canada a atteint 2,07 billions de dollars[3] au cours de l'exercice financier commençant le 1er avril 2018 et prenant fin le 31 mars 2019 (EF1819), soit une augmentation de 1,8 % par rapport à l'exercice financier précédent (voir le graphique 1). La croissance du PIB réel a ralenti pendant l'année de référence après avoir atteint, au cours de l'année précédente, son taux de progression le plus élevé sur douze mois depuis l'EF1011. Sur une base trimestrielle, la croissance du PIB réel est demeurée pratiquement inchangée (+0,2 %) au cours des deux derniers trimestres de l'EF1819, soit son rythme le plus lent depuis le premier trimestre de l'EF1617. Le ralentissement observé au cours de l'EF1819 est attribuable à la croissance plus modeste des dépenses de consommation finale des ménages (+1,8 % durant l'EF1819 par rapport à +3,8 % au cours de l'EF1718) et à la baisse des investissements des entreprises (en comparaison avec l'exercice précédent, la formation brute de capital fixe a diminué de 3,1 milliards de dollars au cours de l'exercice financier examiné). Les exportations de biens et de services ont toutefois connu une hausse de 3,3 % au cours de l'EF1819, par rapport à la croissance modérée observée lors du dernier exercice (+1,6 %)[4], et ce, malgré

[1] La période analysée dans le présent rapport est l'exercice financier du gouvernement du Canada, qui s'étend du 1er avril 2018 au 31 mars 2019. Dans certaines sections, les données des exercices financiers n'étant pas disponibles, les données des années civiles (période commençant le 1er janvier et prenant fin le 31 décembre) 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.

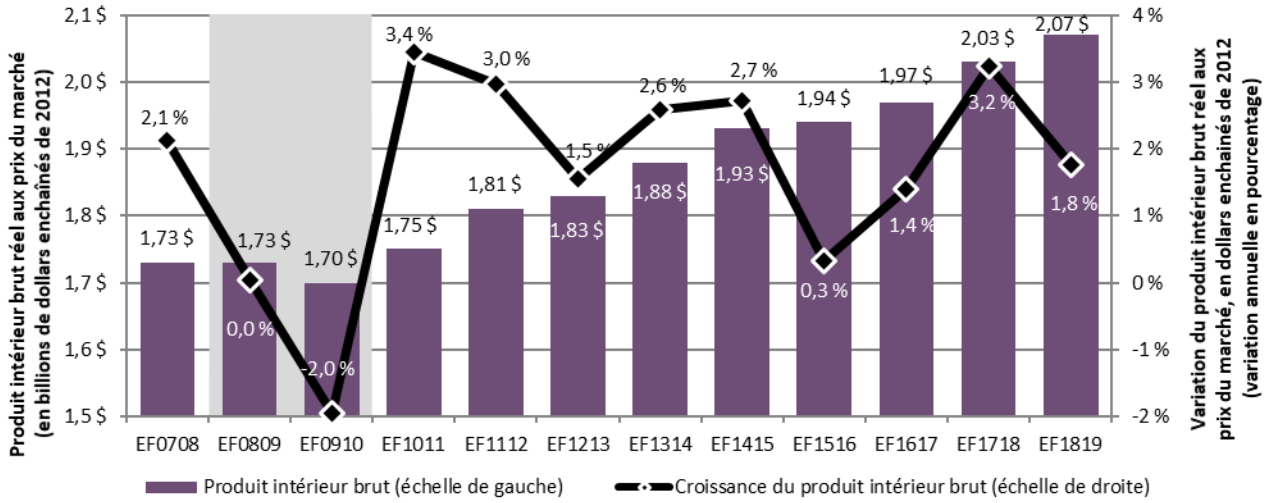
[3] Aux prix constants de 2012.

[4] Statistique Canada, Comptes nationaux du produit intérieur brut en termes de revenus et de dépenses, Tableau 36-10-0104-01.

l'incertitude entourant le nouvel Accord Canada–États-Unis–Mexique (ACEUM) qui doit remplacer l'Accord de libre-échange nord-américain (ALENA)[5].

Selon la classification par industrie[6], toutes les industries ont connu une croissance de leur PIB réel au cours de l'EF1819 par rapport au dernier exercice financier, à l'exception de l'industrie de la construction, dont le PIB a diminué de 1,2 %. L'industrie des services professionnels, scientifiques et techniques a enregistré la croissance la plus marquée en matière de PIB réel (+3,5 %), suivie de l'industrie des soins de santé et de l'assistance sociale (+3,3 %) et de l'industrie des administrations publiques (+3,1 %) (consulter l'annexe 1.3 pour la variation du PIB réel de l'EF1819, par industrie, comparativement à l'exercice précédent).

Graphique 1 – Produit intérieur brut réel, Canada, EF0708 à EF1819



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

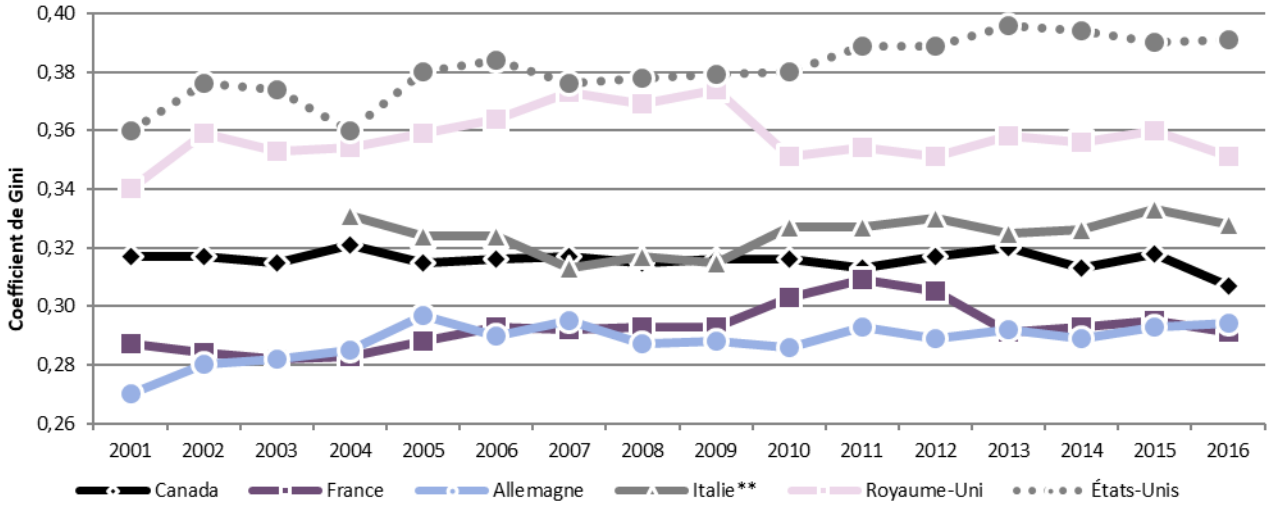
Lorsque comparé aux autres pays du Groupe des Sept (G7) – un groupe composé des plus grandes économies industrialisées et avancées du monde – le Canada se classe au troisième rang pour ce qui est du PIB réel par habitant (environ 45 800 dollars américains au cours de l'EF1819, en utilisant la parité de pouvoir d'achat[7]), derrière les États-Unis et l'Allemagne[8]. Toutefois, le PIB réel par habitant du Canada n'a augmenté que de 0,3 % durant l'EF1819 par rapport au dernier exercice financier, le plus bas parmi tous les pays du G7 au cours de cette période[9].

Bien que le PIB réel par habitant, lorsqu'on le calcule à l'aide de la même devise, soit souvent utilisé comme mesure du niveau de vie dans les différents pays, il ne constitue pas une mesure adéquate du bien-être des individus, car il ne révèle aucune information sur la répartition des revenus ou de la

[5] Le Canada, les États-Unis et le Mexique ont signé l'ACEUM le 30 novembre 2018 dans le but de remplacer l'ALENA.
[6] Le PIB par industrie est mesuré aux prix de base et il se distingue du PIB en termes de dépenses, lequel est calculé aux prix du marché. La mesure aux prix du marché représente la valeur du PIB tel que payé par les consommateurs finaux, tandis que la mesure aux prix de base inclut les taxes à la production et exclut les subventions à la production applicables aux produits de base.
[7] Pour l'année de référence 2015.
[8] Organisation de coopération et de développement économiques, Comptes nationaux, février 2020.
[9] Organisation de coopération et de développement économiques, Comptes nationaux, février 2020.

richesse dans les différents segments de la population. Une mesure d'inégalité de revenu, en revanche, montre l'écart relatif qui existe entre les plus riches et le reste de la population. On a constaté que l'inégalité croissante des revenus a des effets négatifs sur la croissance économique à long terme de même que sur l'amélioration des résultats sociaux[10]. Le graphique 2 illustre l'inégalité des revenus[11] au Canada et dans les autres pays du G7 (à l'exception du Japon, en raison du manque de données disponibles) de 2001 à 2016. Le Canada se classe au troisième rang pour ce qui est de la répartition égale des revenus au sein de sa population, derrière l'Allemagne et la France en 2016 (année la plus récente disponible). Au fil des ans, l'inégalité des revenus au Canada est demeurée stable, alors qu'elle a diminué au cours de cette période pour atteindre le plus bas niveau observé en 2016.

Graphique 2 – Inégalité du revenu mesuré par le coefficient de Gini*, pays du Groupe des Sept (excepté le Japon), 2001 à 2016



* Basé sur le revenu disponible des ménages après impôts et transferts.

** Données non disponibles pour l'Italie de 2001 à 2003.

Source : Organisation de coopération et de développement économiques, statistiques sur les prestations et questions sociales, distribution des revenus, août 2019.

1.2 Le marché du travail canadien durant l'EF1819

La population active[12] du Canada a atteint la barre des 19,9 millions au cours de l'EF1819, ce qui représente une augmentation par rapport aux 19,7 millions enregistrés lors du dernier exercice financier (+207 600 ou +1,1 %)[13]. Au cours de cette période, toutes les provinces ont vu la taille de leur population active augmenter, à l'exception de Terre-Neuve-et-Labrador qui a connu une baisse de 0,2 %[14]. Les augmentations les plus marquées de la taille de la population active ont été observées en Ontario

[10] Federico Cingano, « Trends in income inequality and its impact on economic growth » (en anglais seulement), documents de travail sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations, nº 163, Éditions OCDE, Paris, 2014. https://doi.org/10.1787/5jxrjncwxv6j-en

[11] Mesuré à l'aide du coefficient de Gini. Le coefficient de Gini repose sur la courbe de Lorenz, qui permet de tracer la part cumulée des revenus en fonction de la part cumulée de la population classée par ordre croissant de revenus. Le coefficient de Gini varie entre 0 et 1, où 0 signifie une égalité parfaite et 1 une inégalité parfaite.

[12] 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.

[13] Statistique Canada, Enquête sur la population active, Tableau 14-10-0017-01. Les données sur la population active, l'emploi, les taux de chômage et le taux d'activité du Canada excluent les territoires, tandis que les données sur les postes vacants et les taux de postes vacants comprennent l'ensemble des provinces et des territoires.

[14] Il est à noter que la population de Terre-Neuve-et-Labrador a également diminué de 0,6 % au cours de l'EF1819 par rapport au dernier exercice financier – la seule province du Canada qui a connu une diminution de sa population durant cette période.

(+1,8 %), suivi de l'Île-du-Prince-Édouard (+1,7 %), du Manitoba (+1,3 %) et de la Colombie-Britannique (+1,1 %). La croissance dans les autres provinces a été relativement modeste.

Au cours de l'exercice financier examiné, le Canada comptait 18,7 millions de personnes occupées, comparativement à 18,5 millions lors de l'EF1718 (+1,4 %). La croissance de l'emploi s'est légèrement affaiblie durant l'EF1819 par rapport à celle observée au cours de l'EF1718 (+1,8 %), ce qui s'explique par le ralentissement de la progression de l'emploi à temps plein (hausse de 1,7 % pendant l'EF1819 par rapport à une augmentation de 2,2 % lors de l'EF1718) – voir l'annexe 1.2 pour les statistiques clés sur le marché du travail au cours des cinq dernières années. Le Canada s'est classé au troisième rang des pays du G7 pour ce qui est de la croissance de l'emploi pendant l'année de référence, derrière le Japon (+1,7 %) et les États-Unis (+1,5 %). Durant cette période, la croissance de l'emploi à temps partiel au Canada est demeurée relativement inchangée (augmentation de 0,3 % au cours de l'EF1819 comparativement à une hausse de 0,4 % lors de l'EF1718). Selon la classe de travailleur[15], la création d'emplois au cours de l'EF1819, au chapitre du nombre d'employés, a été plus élevée dans le secteur public (+1,7 %) que dans le secteur privé (+1,4 %), tandis que le nombre de travailleurs autonomes au Canada a connu une augmentation modérée durant cette période (+0,9 %)[16].

Selon la taille des entreprises[17], les entreprises de petite à moyenne taille et les grandes entreprises ont affiché une croissance de l'emploi comparable au cours de l'EF1819 (+2,1 % et +2,7 %, respectivement), tandis que les entreprises de moyenne à grande taille ont enregistré une hausse plus importante (+3,7 %)[18]. Les petites entreprises, en revanche, ont connu la plus faible croissance de l'emploi au cours de l'EF1819 (+0,6 %) par rapport au dernier exercice financier. Les petites entreprises et les entreprises de petite à moyenne taille représentaient environ un cinquième (19,6 %) du nombre total de travailleurs, tandis que les entreprises de moyenne à grande taille affichaient la part la plus faible (15,5 %) pendant l'EF1819. Les grandes entreprises représentaient toujours la part la plus élevée du nombre total d'employés au Canada (45,3 %), une proportion qui est demeurée relativement inchangée au cours des dernières années.

Le taux d'emploi[19], qui peut servir à mesurer le degré d'utilisation des ressources en main-d'œuvre disponibles, était de 61,7 % à l'EF1819, soit un chiffre relativement inchangé depuis les dix dernières années. Le taux d'emploi des hommes a toujours été plus élevé que celui des femmes. Au cours de l'exercice financier examiné, le taux d'emploi des hommes était de 65,4 %, comparativement à 58,0 % chez les femmes. Selon le groupe d'âge, les travailleurs d'âge moyen (25 à 54 ans) affichaient le taux d'emploi le plus élevé (82,9 %) et les travailleurs âgés (55 ans et plus) le plus faible (35,9 %). Plus particulièrement, le taux d'emploi des travailleurs âgés a augmenté de façon constante durant les

[15] Telle que définie par Statistique Canada, la classe de travailleur indique si une personne est un employé ou un travailleur autonome. https://www23.statcan.gc.ca/imdb/p3VD_f.pl?Function=getVD&TVD=114430

[16] Statistique Canada, Enquête sur la population active, Tableau 14-10-0288-01.

[17] Innovation, Sciences et Développement économique Canada définit la taille des entreprises selon le nombre de personnes qu'elles emploient : les petites entreprises comptent de 1 à 19 employés, les entreprises de petite à moyenne taille emploient de 20 à 99 personnes, les entreprises de moyenne à grande taille comptent de 100 à 499 employés, et les grandes entreprises emploient 500 personnes ou plus. https://www.ic.gc.ca/eic/site/cis-sic.nsf/fra/h_00005.html

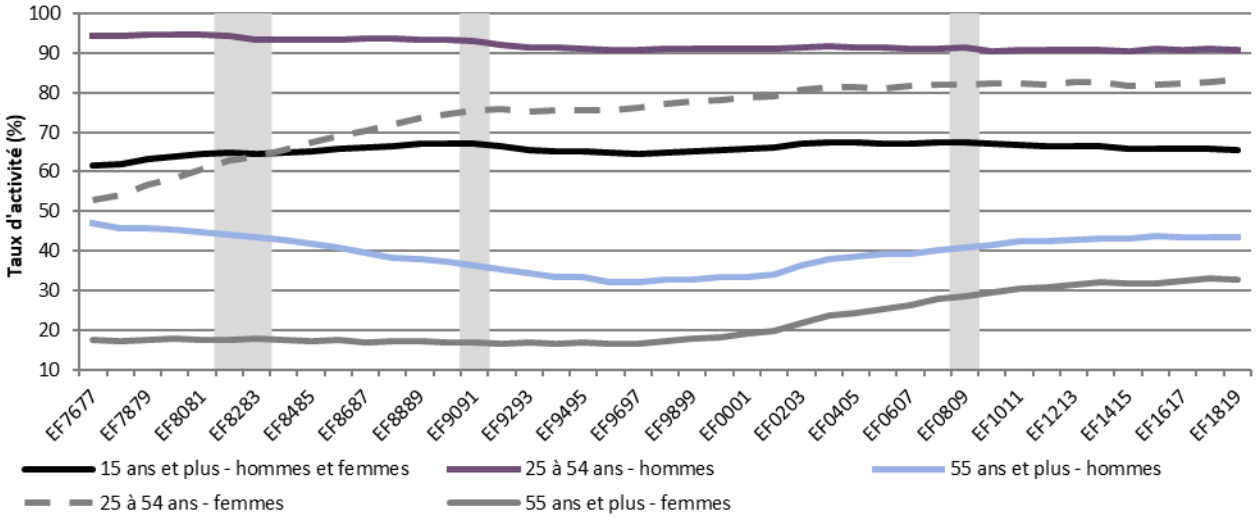
[18] Statistique Canada, Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail (EERH), Tableau 14-10-0214-01.

[19] Le taux d'emploi est défini comme le nombre de personnes occupées exprimé en pourcentage de la population de 15 ans et plus. Pour une définition plus exhaustive, consulter l'annexe 1.1.

deux dernières décennies, passant de 23,2 % lors de l'EF9899 à 35,9 % au cours de l'EF1718 et de l'EF1819. Le niveau d'études joue également un rôle important dans l'employabilité. En effet, au cours de l'EF1819, les personnes détenant un diplôme supérieur au baccalauréat avaient un taux d'emploi de 74,0 %, tandis que celles ayant fait des études primaires ou d'un niveau inférieur[20] avaient un taux d'emploi de 20,0 %. Ce contraste dans les taux d'emploi peut s'expliquer par la surreprésentation des personnes âgées parmi les gens ayant un niveau d'études plus faible. Durant l'EF1819, le taux d'emploi des personnes âgées ayant fait des études primaires ou d'un niveau inférieur était de 11,7 %, par rapport à 50,9 % chez les personnes d'âge moyen ayant le même niveau d'études. De même, les travailleurs d'âge moyen sont surreprésentés parmi les personnes détenant un diplôme supérieur au baccalauréat; le taux d'emploi des personnes d'âge moyen ayant ce niveau d'éducation était de 87,3 % au cours de l'EF1819, comparativement à 48,2 % chez les personnes âgées. Le taux d'activité, qui mesure l'ensemble de la population active par rapport à la taille de la population en âge de travailler, est une autre mesure servant à estimer la situation du marché du travail[21]. Le taux d'activité global du Canada pour l'EF1819 était de 65,5 %, soit un taux relativement inchangé par rapport à celui observé au cours du dernier exercice financier (65,7 %). Le taux d'activité suit une tendance à la baisse, en particulier depuis les dix dernières années, alors qu'il se chiffrait à 67,5 % durant l'EF0809. Cette baisse est révélatrice du vieillissement de la population[22]. Le taux d'activité des hommes a toujours été plus élevé que celui des femmes; toutefois, cet écart s'est réduit au cours des quatre dernières décennies, en particulier chez les personnes d'âge moyen et les personnes âgées (voir le graphique 3). L'augmentation du taux d'activité est tout particulièrement évidente chez les femmes d'âge moyen (de 52,7 % lors de l'EF7677 à 83,5 % durant l'EF1819), tandis que pour les femmes âgées, il a presque doublé au cours de cette période (de 17,6 % lors de l'EF7677 à 32,8 % durant l'EF1819).

[20] 8e année ou moins; au Québec, secondaire 2 ou moins.
[21] Le taux d'activité est défini comme le pourcentage de la population active totale par rapport à l'ensemble de la population de 15 ans et plus. Pour une définition plus exhaustive, consulter l'annexe 1.1.
[22] 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. Produit nº 75-006-X au catalogue de Statistique Canada.

Graphique 3 – Taux d'activité selon le sexe et l'âge, Canada, EF7677 à EF1819

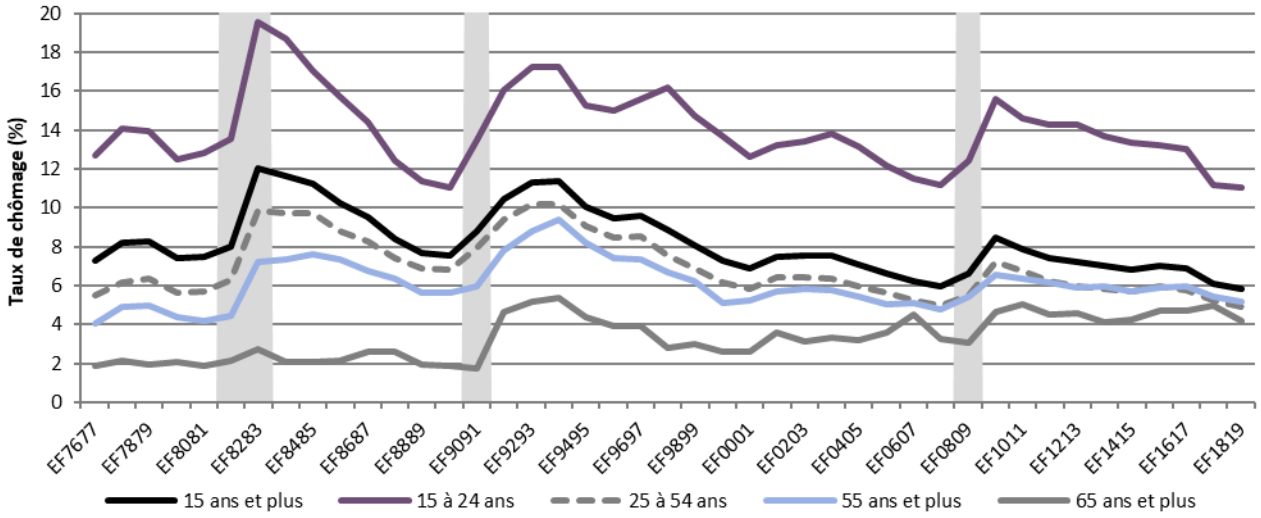


Remarque : Les parties ombrées correspondent à des périodes de récession de l'économie canadienne.
Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, Tableau 14-10-0017-01.

En moyenne, le Canada comptait 47 000 chômeurs (âgés de 15 ans et plus) de moins (-3,9 %) au cours de l'EF1819 par rapport à l'exercice financier précédent. Cette baisse du nombre de chômeurs a été enregistrée pour la troisième année consécutive, se traduisant ainsi par le plus faible taux de chômage (5,8 %) observé depuis l'EF7677 (voir le graphique 4). Parmi les pays du G7, le taux de chômage du Canada figurait au troisième rang des taux les plus élevés de l'EF1819, derrière la France et l'Italie[23,24]. Selon le groupe d'âge, les jeunes (15 à 24 ans) ont enregistré le taux de chômage le plus élevé (11,0 %) au cours de l'EF1819, tandis que les personnes âgées de 65 ans et plus ont connu le taux de chômage le plus faible (4,2 %), inférieur à celui des travailleurs d'âge moyen (4,9 %) et des travailleurs âgés de 55 ans et plus (5,2 %). Comme l'illustre le graphique 4, le taux de chômage global ainsi que le taux de chômage des jeunes (15 à 24 ans) et des travailleurs d'âge moyen (25 à 54 ans) ont atteint leur niveau le plus bas en 42 ans pendant l'EF1819. En ce qui concerne l'admissibilité aux prestations régulières d'a.-e., plus le taux de chômage est faible, plus le nombre d'heures d'emploi assurable requis au cours de la période de référence est élevé, ce qui constitue l'une des conditions d'admissibilité de base (pour plus de renseignements sur l'admissibilité aux prestations régulières d'a.-e., voir la section 2.2). Les variations régionales du taux de chômage sont abordées en détail à la sous-section 1.2.1.

[23] Source : Organisation de coopération et de développement économiques, statistiques à court terme sur le marché du travail, août 2019.
[24] Il convient de noter que bien que les pays se servent de méthodes et d'indicateurs reconnus à l'échelle internationale pour mesurer les résultats du marché du travail, des différences existent quant aux méthodes et aux concepts utilisés par chaque pays pour calculer son taux de chômage. Par exemple, le taux de chômage du Canada est réduit d'environ un point de pourcentage lorsqu'il est ajusté aux concepts américains. Source : Constance Sorrentino, « International unemployment rates: how comparable are they? » (en anglais seulement), bilan mensuel de l'emploi, juin 2000. Bureau of Labour Statistics.

Graphique 4 – Taux de chômage national selon l'âge, Canada, EF7677 à EF1819



Remarque : Les parties ombrées correspondent à des périodes de récession de l'économie canadienne.
Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, Tableau 14-10-0017-01.

Le nombre de postes vacants (c'est-à-dire, les emplois non dotés pour lesquels les employeurs recherchent activement des travailleurs) a augmenté considérablement au cours de l'EF1819 (+15,7 %) par rapport au dernier exercice financier, atteignant 537 800 postes vacants, soit une hausse par rapport aux 464 600 postes vacants enregistrés lors de l'EF1718[25]. Du nombre total de postes vacants recensés au cours de l'exercice financier examiné, un peu moins des trois quarts (72,5 % ou 389 600 postes) étaient des emplois à temps plein. Près des deux tiers (62,5 %) du nombre total de postes vacants exigeaient un diplôme d'études secondaires ou d'un niveau inférieur. Par ailleurs, le taux de postes vacants (soit le nombre de postes vacants exprimé en pourcentage de tous les emplois occupés et vacants) est passé à 3,3 % au cours de la période de référence, soit une augmentation par rapport au taux de 2,9 % enregistré lors de l'exercice précédent (+0,4 point de pourcentage). Le taux de postes vacants le plus élevé au cours de l'EF1819 a été observé dans l'industrie de l'agriculture, de la foresterie, de la pêche et de la chasse (6,0 %), alors que le taux le plus faible a été enregistré dans l'industrie des services d'enseignement (1,1 %). Le taux de postes vacants a augmenté dans toutes les industries au cours de l'EF1819 par rapport à l'EF1718, à l'exception de l'industrie de l'extraction minière, pétrolière et gazière et de l'industrie de la finance et des assurances, où le taux de postes vacants est demeuré inchangé comparativement au dernier exercice financier[26]. Pour la deuxième année consécutive, la durée des postes vacants a continué de croître au cours de l'EF1819, ce qui semble indiquer qu'il a fallu plus de temps aux employeurs pour pourvoir leurs postes vacants durant l'EF1819 par rapport à l'exercice précédent. La proportion de postes qui sont demeurés vacants pour une plus longue période (trois mois ou plus) a augmenté de 0,8 point de pourcentage lors de l'EF1819 comparativement à l'EF1718, représentant ainsi 12,3 % de l'ensemble des postes vacants. La proportion croissante de postes vacants de plus longue durée ainsi que l'augmentation du taux de postes vacants témoignent de

[25] Statistique Canada, Enquête sur les postes vacants et les salaires, Tableau 14-10-0328-01.
[26] Statistique Canada, Enquête sur les postes vacants et les salaires, Tableau 14-10-0326-01.

la forte demande de main-d'œuvre qui s'est maintenue au cours de la période de référence par rapport à l'an dernier.

Situation des Autochtones et des personnes handicapées sur le marché du travail

Bien que ce chapitre présente les conditions générales du marché du travail au Canada, il est également important de se concentrer sur les segments particuliers de la population qui peuvent être vulnérables. Parmi ces groupes de la population, mentionnons les Autochtones[27] et les personnes ayant une quelconque incapacité[28].

En général, la population autochtone du Canada a des résultats moins souhaitables sur le marché du travail que la population non autochtone. Au cours de l'année de référence, le taux d'emploi des Autochtones du Canada était de 58,1 %, comparativement à 63,0 % pour la population non autochtone. Le taux d'activité des Autochtones (64,6 %) était également inférieur à celui des non-Autochtones (66,6 %), ce qui laisse croire que les ressources en main-d'œuvre disponibles au sein de la population autochtone sont utilisées à un taux comparativement plus faible. Par conséquent, une différence frappante a été observée entre les taux de chômage des populations autochtone et non autochtone. En effet, au cours de l'EF1819, le taux de chômage des Autochtones se chiffrait à 10,0 %, tandis qu'il était de 5,3 % chez les non-Autochtones. Alors que les taux d'emploi et d'activité de la population autochtone sont généralement plus faibles que ceux de la population non autochtone, ils étaient plus élevés pour les Autochtones plus âgés comparativement aux non-Autochtones (voir le tableau 1).

Tableau 1 – Caractéristiques du marché du travail des populations autochtone et non autochtone, selon le sexe et l'âge, Canada, EF1819

Sexe	Taux d'emploi (%)		Taux d'activité (%)		Taux de chômage (%)	
	Autochtone	Non autochtone	Autochtone	Non autochtone	Autochtone	Non autochtone
Hommes	60,6 %	67,7 %	68,6 %	71,8 %	11,6 %	5,8 %
Femmes	55,7 %	58,6 %	60,8 %	61,6 %	8,3 %	4,8 %
Catégorie d'âge						
15 à 24 ans	47,8 %	58,9 %	58,2 %	65,7 %	17,9 %	10,2 %
25 à 54 ans	71,8 %	85,2 %	78,5 %	89,0 %	8,5 %	4,3 %
55 ans et plus	36,8 %	35,9 %	40,0 %	37,9 %	8,1 %	5,1 %
Canada	**58,1 %**	**63,0 %**	**64,6 %**	**66,6 %**	**10,0 %**	**5,3 %**

Remarque : La population non autochtone comprend les personnes qui se sont identifiées comme ne faisant pas partie d'un des groupes suivants : Indien de l'Amérique du Nord, Inuit ou Métis, et exclut celles qui n'ont pas répondu à la question de l'enquête. Les estimés présentés dans cette sous-section excluent les personnes qui vivent sur les réserves.

Source: Calculs de EDSC basés sur les données du fichier principal de l'Enquête sur la population active de Statistique Canada, avril 2018 à mars 2019.

On estime qu'un Canadien sur cinq (22 % ou 6,2 millions) âgé de 15 ans et plus avait une ou plusieurs incapacités en 2017[29]. Les personnes handicapées demeurent moins susceptibles d'occuper un emploi que les personnes non handicapées[30], et ce, tant au Canada que dans d'autres régions du monde[31]. Selon l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017, parmi la population âgée de 25 à 64 ans, près de

[27] Comprend les Premières Nations, les Inuits et les Métis du Canada.

[28] Comprend les incapacités physiques, sensorielles, cognitives et liées à la santé mentale.

[29] Statistique Canada, Enquête canadienne sur l'incapacité, 2017.

[30] Matthew Till, Tim Leonard, Sebastian Yeung et Gradon Nicholls, « Profil des expériences sur le marché du travail : adultes canadiens de 15 ans et plus ayant une incapacité, 2012 », Ottawa : Statistique Canada, Rapports sur l'Enquête canadienne sur l'incapacité, 2015. Produit nº 89-654-X2015005 au catalogue de Statistique Canada.

[31] Jones, Melanie K. « Disability and the labour market: a review of the empirical evidence » (en anglais seulement), Journal of Economic Studies, 2018, vol. 35, nº 5, p. 405-424.

trois personnes handicapées sur cinq (59 %) occupaient un emploi, comparativement à quatre sur cinq (80 %) chez les personnes non handicapées. Il a également été constaté que les personnes ayant une incapacité plus sévère affichaient un taux d'emploi encore plus faible, allant de 76 % chez les personnes ayant une incapacité légère à 31 % chez celles ayant une incapacité très sévère[32].

Les taux d'emploi varient aussi selon certains facteurs démographiques et la sévérité de l'incapacité. Par exemple, les hommes ayant une incapacité moins sévère affichaient un taux d'emploi plus élevé dans l'ensemble des groupes d'âge, sauf chez ceux âgés de 25 à 34 ans. Cependant, ce constat est inversé parmi les personnes ayant une incapacité plus sévère, car le taux d'emploi était plus élevé chez les femmes de tous les groupes d'âge, sauf chez celles âgées de 55 à 64 ans. Les personnes ayant une incapacité plus sévère étaient également plus susceptibles de travailler à temps partiel (défini comme étant moins de 30 heures par semaine). Quel que soit le niveau de sévérité de l'incapacité, les personnes ayant fait des études postsecondaires avaient un taux d'emploi plus élevé que celles ayant un diplôme d'études secondaires ou d'un niveau inférieur, ce qui est conforme aux résultats obtenus pour les personnes non handicapées.

1.2.1 Marchés du travail régionaux du Canada

Le fort rendement qu'a connu le marché du travail canadien au cours de l'EF1819 s'est manifesté dans l'ensemble des provinces et des territoires, lesquels ont tous connu une croissance positive au chapitre de l'emploi par rapport au dernier exercice financier. La croissance de l'emploi a été égale ou supérieure au seuil national à Terre-Neuve-et-Labrador, à l'Île-du-Prince-Édouard, en Nouvelle-Écosse, en Ontario, en Alberta, en Colombie-Britannique et au Nunavut. Le taux d'activité, en revanche, est demeuré relativement inchangé dans la plupart des provinces et des territoires, sauf au Yukon et au Nunavut, où il a légèrement diminué au cours de l'EF1819 comparativement à l'exercice précédent (-1.6 et -1.1 points de pourcentage, respectivement) – voir l'annexe 1.4 et l'annexe 1.5 pour plus de renseignements sur les taux d'emploi et d'activité par province et territoire au cours des cinq dernières années. Comme il a été mentionné précédemment, une augmentation du niveau d'emploi, combinée à un taux d'activité inchangé ou en baisse, est révélatrice du vieillissement de la population à l'échelle provinciale et territoriale. En ce qui concerne le nombre de postes vacants, comme le fait ressortir le tableau 2, toutes les provinces et tous les territoires, à l'exception de la Saskatchewan, ont enregistré une hausse annuelle au cours de l'EF1819. Le taux de postes vacants était toutefois plus élevé dans l'ensemble des provinces et des territoires pendant l'EF1819 comparativement au taux observé l'année précédente, ce qui témoigne d'une demande de main-d'œuvre plus élevée à l'échelle provinciale et territoriale.

[32] Stuart Morris, Gail Fawcett, Laurent Brisebois et Jeffrey Hughes, « Un profil de la démographie, de l'emploi et du revenu des Canadiens ayant une incapacité âgés de 15 ans et plus, 2017 », Ottawa : Statistique Canada, Rapports sur l'Enquête canadienne sur l'incapacité, 2018. Produit nº 89-654-X2018002 au catalogue de Statistique Canada.

Tableau 2 – 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, EF1718 à EF1819

Province ou territoire	Taux d'activité (%)	Emploi (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 (%)
Terre-Neuve-et-Labrador	59,0 %	227,3	+1,7 %	4,0	+14,7 %	2,0 %
Île-du-Prince-Édouard	66,4 %	76,1	+2,4 %	2,3	+36,4 %	3,6 %
Nouvelle-Écosse	61,8 %	459,0	+1,9 %	11,0	+10,8 %	2,7 %
Nouveau-Brunswick	61,4 %	354,8	+0,5 %	9,3	+21,4 %	3,0 %
Québec	64,5 %	4 273,0	+0,7 %	116,7	+30,9 %	3,2 %
Ontario	64,6 %	7 288,8	+1,9 %	205,9	+11,0 %	3,2 %
Manitoba	67,2 %	650,9	+0,9 %	15,1	+7,6 %	2,5 %
Saskatchewan	68,7 %	572,2	+0,9 %	10,0	-0,5 %	2,2 %
Alberta	71,8 %	2 333,0	+1,5 %	55,8	+8,2 %	2,8 %
Colombie-Britannique	65,1 %	2 512,1	+1,4 %	105,7	+17,6 %	4,6 %
Yukon	74,4 %	21,2	+0,1 %	0,8	+13,9 %	4,5 %
Territoires du Nord-Ouest	71,2 %	21,4	+0,5 %	0,7	+17,6 %	3,3 %
Nunavut	62,8 %	13,6	+2,2 %	0,4	+16,8 %	3,4 %
Canada	**65,5 %**	**18 747,1**	**+1,4 %**	**537,7**	**+15,7 %**	**3,3 %**

Remarque : Les statistiques du taux d'activité et de l'emploi pour le Canada excluent les territoires, tandis que les statistiques des postes vacants et des taux de postes vacants incluent tous les provinces et les territoires. 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).

Le tableau 3 présente les taux et les durées des épisodes de chômage qui ont été observés dans chacune des provinces et chacun des territoires au cours de l'exercice financier examiné et de l'exercice précédent. Le taux de chômage a diminué de façon significative dans l'ensemble des provinces et des territoires, à l'exception du Manitoba et des Territoires du Nord-Ouest. Terre-Neuve-et-Labrador (-1,7 point de pourcentage) et la Nouvelle-Écosse (-1,1 point de pourcentage) ont, quant à elles, affiché les baisses les plus importantes. Parmi les provinces, la Colombie-Britannique a enregistré, pour la troisième année consécutive, le taux de chômage le plus bas (4,7 %) au cours de l'EF1819, tandis que le Québec et l'Ontario ont connu des taux de chômage inférieurs à la moyenne nationale pour la deuxième année de suite. Les provinces de l'Atlantique ont continué à afficher des taux de chômage nettement supérieurs à la moyenne nationale, Terre-Neuve-et-Labrador figurant en tête de liste à ce chapitre (13,0 %). Parmi les territoires, c'est au Yukon qu'a été enregistré le taux de chômage le plus bas (3,2 %), soit un taux inférieur à la moyenne nationale et bien en-deçà de celui des Territoires du Nord-Ouest (7,3 %) et du Nunavut (14,2 %)[33].

Au cours de l'EF1819, la durée moyenne d'une période de chômage au Canada était de 18,1 semaines, en baisse par rapport aux 19,1 semaines observées lors de l'EF1718 (-1,0 semaine). La durée du chômage variait d'une province à l'autre, ce qui semble indiquer une évolution contrastée du marché du travail au cours de l'exercice financier visé. Parmi les provinces, la durée du chômage la plus longue a

[33] Statistique Canada, Enquête sur la population active, Tableau 14-10-0292-01. Les taux de chômage enregistrés par les territoires au cours des exercices financiers sont calculés en fonction de moyennes mobiles de trois mois et de données mensuelles non désaisonnalisées.

été enregistrée en Alberta (21,9 semaines), malgré une baisse de 0,8 semaine par rapport au niveau record observé dans cette province lors du dernier exercice. En revanche, la durée du chômage la plus courte a été observée à l'Île-du-Prince-Édouard (14,2 semaines).

Tableau 3 – Taux de chômage et durée des épisodes de chômage selon la province ou le territoire, Canada, EF1718 à EF1819

Province ou territoire	Taux de chômage			Durée des épisodes de chômage (semaines)		
	EF1718	EF1819	Variation (pts de %)	EF1718	EF1819	Variation
Terre-Neuve-et-Labrador	14,7 %	13,0 %	-1,7	18,7	19,8	+1,1
Île-du-Prince-Édouard	9,9 %	9,3 %	-0,6	16,1	14,2	-2,0
Nouvelle-Écosse	8,3 %	7,2 %	-1,1	17,7	18,0	+0,3
Nouveau-Brunswick	8,0 %	7,9 %	-0,1	18,4	16,2	-2,3
Québec	5,9 %	5,4 %	-0,4	18,6	18,6	0,0
Ontario	5,8 %	5,7 %	-0,1	18,6	17,1	-1,5
Manitoba	5,5 %	5,8 %	+0,3	15,9	16,6	+0,7
Saskatchewan	6,1 %	6,0 %	-0,1	18,7	21,2	+2,5
Alberta	7,4 %	6,7 %	-0,7	22,7	21,9	-0,8
Colombie-Britannique	5,0 %	4,7 %	-0,3	18,3	15,4	-2,8
Yukon	3,4 %	3,2 %	-0,2	non disponible	non disponible	non disponible
Territoires du Nord-Ouest	6,9 %	7,3 %	+0,3	non disponible	non disponible	non disponible
Nunavut	14,5 %	14,2 %	-0,3	non disponible	non disponible	non disponible
Canada	**6,1 %**	**5,8 %**	**-0,3**	**19,1**	**18,1**	**-1,0**

Remarque : Les taux de chômage et les durées moyennes des épisodes de chômage pour le Canada excluent les territoires.
Sources : Statistique Canada, Enquête sur la population active, Tableaux 14-10-0287-01, 14-10-0292-01 et 14-10-0056-01.

Le taux de chômage et la probabilité de trouver un emploi

Une étude* ministérielle récente a examiné les facteurs influençant la capacité des chômeurs à se trouver un emploi. À l'aide des données de l'Enquête sur la population active de 2006 à 2018, l'étude a trouvé que la probabilité de se trouver un emploi augmente avec le niveau de scolarité mais diminue au fur et à mesure que la période de chômage s'allonge. Elle varie également considérablement selon les professions. Par ailleurs, lorsque l'on tient compte de la profession et de la région économique de l'assurance-emploi, ni le sexe ni l'âge ne semblent avoir d'incidence sur la probabilité de se trouver un emploi.

L'étude a aussi démontré que la probabilité de se trouver un emploi varie entre les régions économiques de l'assurance-emploi qui ont des taux de chômage similaires, ce qui semble suggérer que les taux de chômage ne reflètent pas pleinement la probabilité de se trouver un emploi. La même conclusion est obtenue lorsque les personnes qui travaillent à temps partiel de façon involontaire et les chômeurs découragés de se chercher un emploi sont inclus dans l'analyse.

* EDSC, Facteurs influençant la probabilité de trouver un emploi dans les régions économiques de l'assurance-emploi. (Ottawa : EDSC, Direction de l'information sur le marché du travail, 2020).

Tendances relatives au licenciements temporaires et aux attentes en matières de rappel

Une étude* récente réalisée par le ministère a utilisé différentes sources de données pour examiner les tendances relatives aux licenciements temporaires au Canada, ainsi que les tendances et les caractéristiques liées aux travailleurs licenciés temporairement qui s'attendent à être rappelés par leur employeur.

Selon l'Enquête sur la population active (EPA), au Canada, le taux total de licenciement** (les licenciements permanent et temporaire combinés) a diminué, passant de 4 % en 1976 à 2,5 % en 2018. Si on examine les trois périodes de récessions qui sont survenues entre 1976 et 2018, on constate que le taux moyen de licenciement temporaire a augmenté durant ces périodes mais dans une moindre mesure lors des récessions les plus récentes. En effet, le taux moyen est passé d'environ 0,8 % entre 1980 et 1984, à 0,7 %, entre 1990 et 1994, et à 0,5 % entre 2008 et 2011. Au cours de la période examinée, le taux moyen de licenciement temporaire des femmes était plus faible que celui des hommes.

L'étude a aussi trouvé que le taux d'attente en matière de rappel***, mesuré à l'aide de l'EPA, a diminué dans le temps, allant de 32 % en 1996 à 25 % en 2018. Toutefois, durant la même période, le taux réel de rappel, estimé à l'aide des données de Relevés d'emploi et d'impôts, a augmenté. En 2016, environ 60 % des employés licenciés ont été rappelés par leur employeur, comparativement à 47 % en 1999.

Quant aux caractéristiques des employés licenciés qui s'attendent à être rappelés par leur employeur, on trouve que les hommes, les travailleurs ayant moins qu'un baccalauréat et les travailleurs des provinces de l'Atlantique étaient surreprésentés parmi ce groupe par rapport à leur proportion relative dans la main d'œuvre canadienne.

* EDSC, Tendances relatives au licenciements temporaires et aux attentes en matières de rappel. (Ottawa : EDSC, Direction de l'information sur le marché du travail, 2020).
** Le taux de licenciement est le nombre de licenciements exprimé en proportion de tous les emplois.
*** Les taux d'attente en matière de rappel sont le nombre de travailleurs licenciés s'attendant à être rappelés par leur employeur exprimé en proportion de tous les travailleurs licenciés.

Le tableau 4 illustre la rémunération hebdomadaire nominale et réelle[34] moyenne qui a été enregistrée dans chacune des provinces et chacun des territoires au cours de l'EF1819 et de l'EF1718. Durant l'exercice financier visé, les territoires ont continué à afficher la rémunération hebdomadaire nominale moyenne la plus élevée, suivis de l'Alberta (1 147 $) et de Terre-Neuve-et-Labrador (1 041 $). En revanche, c'est à l'Île-du-Prince-Édouard que la rémunération hebdomadaire nominale moyenne a été la plus faible (843 $), soit un montant bien en deçà de la moyenne nationale de 1 005 $[35]. Toutes les provinces et tous les territoires ont connu une hausse de leur rémunération hebdomadaire nominale moyenne au cours de l'EF1819 par rapport au dernier exercice financier. Toutefois, en termes réels, la

[34] Mesuré en dollars de 2002.
[35] 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).

rémunération hebdomadaire moyenne a diminué dans cinq provinces ainsi que dans les Territoires du Nord-Ouest (voir le tableau 4). La rémunération hebdomadaire moyenne réelle est en fait restée pratiquement inchangée (+0,1 %) à l'échelle nationale au cours de l'EF1819, comparativement à l'exercice précédent.

Tableau 4 – Rémunération hebdomadaire nominale et réelle selon la province ou le territoire, Canada, EF1718 à EF1819

Province ou territoire	Rémunération hebdomadaire nominale moyenne ($)*			Rémunération hebdomadaire réelle moyenne ($)**		
	EF1718	EF1819	Variation (%) EF1718 à EF1819	EF1718	EF1819	Variation (%) EF1718 à EF1819
Terre-Neuve-et-Labrador	1 034	1 041	+0,7 %	759	754	-0,7 %
Île-du-Prince-Édouard	828	843	+1,9 %	618	618	0,0 %
Nouvelle-Écosse	863	878	+1,8 %	648	647	-0,2 %
Nouveau-Brunswick	893	916	+2,6 %	677	682	+0,7 %
Québec	912	938	+2,8 %	716	724	+1,2 %
Ontario	1 000	1 026	+2,6 %	754	757	+0,4 %
Manitoba	917	944	+3,0 %	698	702	+0,5 %
Saskatchewan	1 011	1 017	+0,6 %	747	738	-1,3 %
Alberta	1 139	1 147	+0,8 %	826	812	-1,6 %
Colombie-Britannique	950	973	+2,4 %	755	753	-0,3 %
Yukon	1 091	1 135	+4,0 %	852	866	+1,6 %
Territoires du Nord-Ouest	1 401	1 423	+1,6 %	1 045	1 038	-0,7 %
Nunavut	1 343	1 385	+3,2 %	1 064	1 067	+0,3 %
Canada	**983**	**1 005**	**+2,2 %**	**750**	**751**	**+0,1 %**

* 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.
** Mesuré en dollars de 2002.
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).

Comme il a été mentionné précédemment, le taux de chômage enregistré au cours de l'EF1819 (5,8 %) est le plus bas depuis l'EF7677, ce qui signifie que, durant la période de référence, le nombre de personnes à la recherche d'un emploi était relativement plus faible que celui des personnes occupées. En revanche, l'augmentation du nombre de postes vacants qui a été observée au cours de l'EF1819 donne à penser que la demande de main-d'œuvre non satisfaite a continué de croître pendant la période de référence. L'un des principaux aspects d'un marché du travail efficace est la facilité et l'efficacité avec lesquelles les travailleurs trouvent un emploi et les employeurs recrutent du personnel qualifié pour pourvoir les postes vacants. Le ratio chômeurs-postes vacants correspond au nombre de chômeurs pour chaque poste vacant, ce qui permet de mesurer à quel point il y a un resserrement ou un excédent du marché du travail. Un faible ratio chômeurs-postes vacants se caractérise par un nombre inférieur de chômeurs par rapport au nombre total de postes vacants, ce qui laisse supposer que les chômeurs sont en mesure de trouver des emplois de manière plus efficace et que l'inadéquation des compétences est moins prononcée[36]. Un ratio chômeurs-postes vacants plus faible témoigne d'un marché du travail plus tendu. Le tableau 5 présente les ratios chômeurs-postes vacants enregistrés par chacune des provinces de l'EF1516 à l'EF1819. Pour la deuxième année consécutive, le ratio chômeurs-

[36] Il y a inadéquation des compétences lorsque les compétences recherchées par les employeurs diffèrent des compétences disponibles dans le bassin de travailleurs.

postes vacants a diminué dans l'ensemble des provinces au cours de l'EF1819, à l'exception du Manitoba et de la Saskatchewan où il est demeuré inchangé. Cette baisse est révélatrice d'un resserrement accru du marché du travail canadien. Pendant la période de référence, le ratio chômeurs-postes vacants a varié entre 0,9 au Yukon et 8,6 à Terre-Neuve-et-Labrador. Un ratio chômeurs-postes vacants plus élevé peut être observé lorsque la proportion de chômeurs est plus importante que la proportion de postes vacants. Par exemple, au cours de l'EF1819, Terre-Neuve-et-Labrador représentait 2,9 % des chômeurs, mais ne comptait que 0,7 % des postes vacants totaux. De même, durant l'EF1819, la Nouvelle-Écosse comptait 3,1 % des chômeurs, mais seulement 2,0 % du nombre total de postes vacants, ce qui témoigne de la faiblesse du marché du travail dans ces provinces.

Tableau 5 – Ratio chômeurs-postes vacants selon la province, Canada, EF1516 à EF1819

Province	EF1516	EF1617	EF1718	EF1819	Variation EF1718 à EF1819
Terre-Neuve-et-Labrador	7,8	10,3	11,1	8,6	-2,5
Île-du-Prince-Édouard	5,9	6,6	4,8	3,4	-1,5
Nouvelle-Écosse	4,3	4,7	4,1	3,2	-0,9
Nouveau-Brunswick	5,2	5,6	4,0	3,3	-0,7
Québec	5,7	4,6	3,0	2,1	-0,8
Ontario	3,2	2,9	2,4	2,1	-0,2
Manitoba	3,1	3,7	2,7	2,6	0,0
Saskatchewan	2,8	4,3	3,7	3,7	0,0
Alberta	2,9	4,8	3,5	3,0	-0,6
Colombie-Britannique	2,4	2,0	1,4	1,2	-0,3
Canada	**3,5**	**3,4**	**2,6**	**2,2**	**-0,4**

Remarque : Les ratios chômeurs-postes vacants présentés dans ce tableau sont calculés à l'aide du nombre de postes vacants provenant de l'Enquête sur les postes vacants et les salaires et du nombre de chômeurs selon l'Enquête sur la population active afin de rester cohérent avec les données présentées ailleurs dans ce chapitre. Statistique Canada fournit des ratios chômeurs-postes vacants calculés à partir de l'Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail, Tableau 14-10-0226-01, qui sont différents de ceux présentés ici, et ce, dû à des enjeux d'échantillonnage et de couverture.
Sources : Statistique Canada, Enquête sur les postes vacants et les salaires, Tableau 14-10-0325-01 (pour les données sur les postes vacants) et Enquête sur la population active, Tableau 14-10-0017-01 (pour les données sur le chômage).

1.2.2 Tendances en matière de mobilité interprovinciale

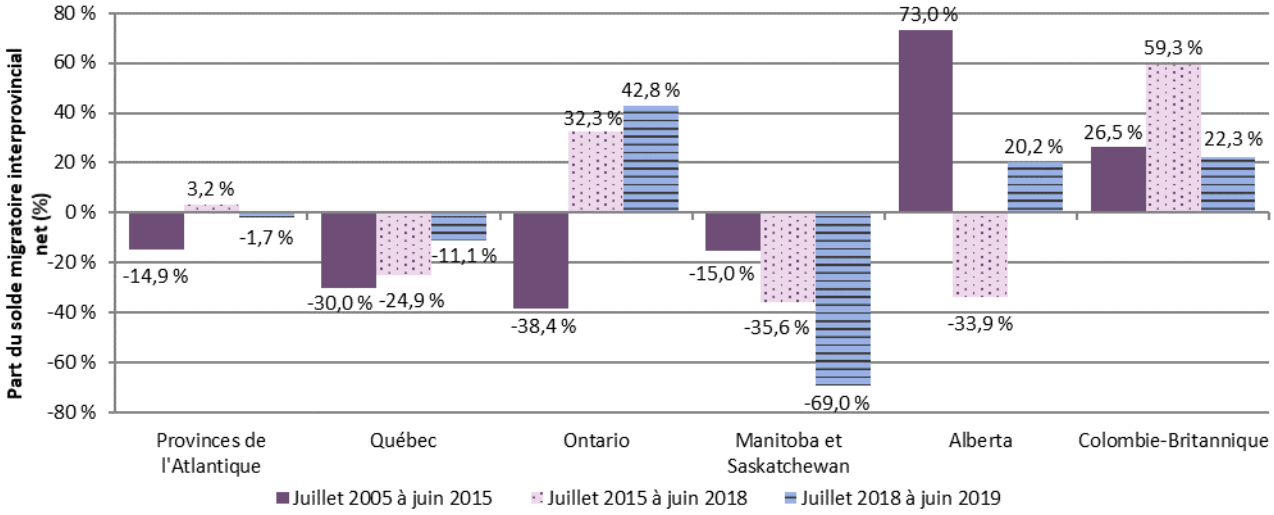
Tous les ans, un grand nombre de Canadiens déménagent dans une autre province ou un autre territoire. Entre le 1er juillet 2018 et le 30 juin 2019, on estime à 290 500 le nombre de personnes ayant déménagé ailleurs au Canada. Ces déplacements entre les provinces et les territoires s'expliquent en partie par les nouvelles possibilités d'emploi et la baisse de la demande de main-d'œuvre. 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 qui correspond 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 des travailleurs qui sont à la recherche d'un emploi convenable et qui résident 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 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).

L'évolution du marché du travail en Ontario et en Colombie-Britannique a fait de ces provinces la destination de choix pour les migrants interprovinciaux depuis juillet 2015 (+11 000 et +16 400 en moyenne par année, respectivement). Le solde migratoire annuel de l'Alberta s'est élevé en moyenne à 23 700 de juillet 2005 à juin 2015, une tendance qui s'est ensuite inversée de juillet 2015 à juin 2018 (solde migratoire annuel de -11 300 en moyenne) à la suite de la baisse des prix des produits de base au cours de l'EF1415. Cependant, entre juillet 2018 et juin 2019, l'Alberta a connu un solde migratoire positif (+5 500). La Saskatchewan, autre province productrice de pétrole, a enregistré un solde migratoire moyen de -7 000 par année entre juillet 2015 et juin 2019.

Graphique 5 – Part du solde migratoire interprovincial annuel net selon la région, Canada, juillet 2005 à juin 2019



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

1.3 Tendances touchant l'emploi atypique au Canada

Les développements du marché du travail présentés dans la section précédente, tels que la croissance de l'emploi, ne font pas la distinction entre les emplois standards et les emplois atypiques. Différents types d'emploi donnent lieu à différents résultats obtenus sur le marché du travail, par exemple en termes d'heures travaillées et de niveau salarial, lesquels sont liés à l'admissibilité à l'assurance-emploi et aux niveaux de prestations d'assurance-emploi reçues. Après la Seconde Guerre mondiale, la prévalence du modèle d'emploi standard, qui fait généralement référence à l'employé « qui travaille à plein temps, tout au long de l'année, pour un seul employeur, et remplit ses fonctions dans les locaux de ce dernier, qui bénéficie de droits et d'avantages sociaux fixés par la loi et qui s'attend à occuper son

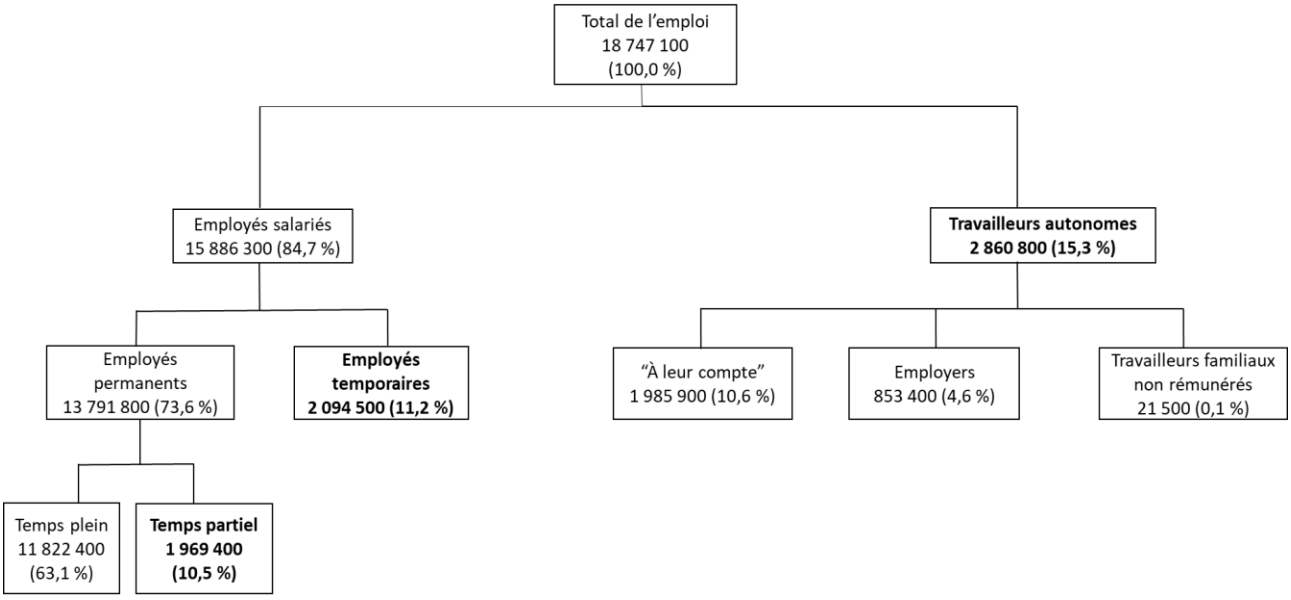
emploi de manière définitive[37] », a commencé à diminuer en raison d'un plus grand nombre d'emplois atypiques dans les années 1980[38]. L'emploi atypique représente actuellement une part importante de la population active, 36,9 % au cours de l'EF1819, laquelle est demeurée relativement stable depuis la deuxième moitié des années 1990. La présente section traite de l'évolution de l'emploi atypique au Canada, des différentes formes que prend celui-ci, ainsi que des caractéristiques des personnes qui exercent ce type d'emploi.

L'emploi atypique est un terme général qui englobe les trois réalités suivantes :

- Emploi permanent à temps partiel
- Travail autonome (y compris les travailleurs familiaux non rémunérés), et
- Emploi temporaire;

Qui représentent respectivement 10,5 %, 15,3 % et 11,2 % du total des emplois au Canada au cours de l'EF1819 (voir le graphique 6).

Graphique 6 – Nombre et part des différents types d'emploi mutuellement exclusifs, Canada, EF1819



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, fichiers de microdonnées à grande diffusion, avril 2018 à mars 2019.

La précarité peut faire partie des particularités des emplois atypiques, mais elle n'est pas essentielle à la définition de ceux-ci. Le degré de précarité d'un emploi d'une quelconque forme dépend de nombreux facteurs, par exemple, le degré d'incertitude quant à la poursuite de l'emploi, le contrôle exercé sur le processus de travail (y compris les conditions de travail, les salaires et l'existence de syndicats), le degré

[37] Leah F. Vosko, « Legitimizing the triangular employment relationship: emerging international labour standards from a comparative perspective » (en anglais seulement), Comparative Labour Law and Policy Journal, 1997, vol. 19, p. 43.
[38] Cynthia Cranford, Leah F. Vosko et Nancy Zukewich, « Precarious employment in the Canadian labour market: a statistical portrait » (en anglais seulement), Just Labour, 2003.

de protection réglementaire et le niveau de revenu[39]. Certains emplois à temps plein toute l'année peuvent aussi être précaires dans un certain sens (par exemple, occuper un emploi où il n'y a pas de chance d'avancement due à différentes raisons, ou il n'y a pas de possibilité de perfectionnement) et le degré de précarité varie selon le types d'emploi atypique.

Il existe des différences importantes entre les diverses situations d'emploi atypique; par exemple, il est possible que la profession, le profil de revenu et la sécurité d'emploi des travailleurs ayant un emploi temporaire soient différents de ceux des travailleurs autonomes. De même, au sein de la catégorie des travailleurs autonomes, il peut y avoir des différences entre les personnes qui embauchent des travailleurs et celles qui n'en embauchent pas. De plus, plusieurs travailleurs qui occupent un emploi atypique peuvent être exclus du droit relatif aux négociations collectives et de la législation en matière de normes d'emploi[40].

Le reste de la présente section décrit l'évolution de l'emploi atypique au Canada, en fonction de chacun des types que prend celui-ci (c'est-à-dire l'emploi permanent à temps partiel, le travail autonome et l'emploi temporaire), ainsi que les caractéristiques des personnes qui se conforment à de telles modalités de travail.

L'instabilité de l'emploi dans le marché du travail canadien

Bien que ce ne soit pas compter comme de l'emploi atypique, les personnes qui cumulent plus d'un emploi (ou qui ont plus d'un emploi simultanément) sont parfois considérées comme des travailleurs qui ont un travail précaire ou non stable. Une étude* récente du ministère a examiné plusieurs tendances liées à l'instabilité de l'emploi, notamment, la mesure dans laquelle les employés travaillaient simultanément pour plus d'un employeur au cours d'une année donnée, ainsi que la durée moyenne d'occupations des emplois et l'instabilité des revenus d'emploi.

L'étude a trouvé, à l'aide des données de l'Enquête sur la population active (EPA) et de données d'impôts de l'Agence du revenu du Canada (ARC), des résultats contradictoires quant à la tendance liée à l'instabilité de l'emploi (mesurée principalement par le nombre d'employés qui cumulent simultanément plus d'un emploi) à travers les années au Canada. En utilisant l'EPA pour identifier les individus qui occupaient plusieurs emplois au cours de n'importe quel mois de l'année où ils étaient interviewés, l'étude a trouvé que le taux de cumul d'emplois a connu une hausse, allant de 9,1 % en 2000 à presque 12,0 % en 2018. Le taux a augmenté constamment pour tous les groupes d'âge durant cette période, mais de façon plus marquée pour les travailleurs âgés de 45 à 64 ans. Les femmes étaient plus susceptibles de cumuler plus d'un emploi que les hommes, et cet écart était plus important pour les travailleuses plus âgées. Par ailleurs, l'étude a trouvé des augmentations du taux de cumul d'emplois dans la majorité des industries malgré qu'il y avait des variations importantes entre elles. Notamment, le cumul d'emplois a augmenté dans certaines industries où les emplois peu

[39] Gerry Rodgers, « Precarious work in Western Europe: the state of the debate », dans « Precarious jobs in labour market regulation: the growth of atypical employment in Western Europe » (en anglais seulement), 1989, Belgique : Institut international d'études sociales, p. 1-16.
[40] Judy Fudge, Eric Tucker et Leah Vosko, « The legal concept of employment: marginalizing workers » (en anglais seulement), Ottawa : Commission du droit du Canada, 2002.

qualifiés et faiblement rémunérés sont omniprésents ainsi que dans des industries ayant une grande portion d'emplois hautement qualifiés et bien rémunérés.

En revanche, selon les données de l'ARC, l'étude a trouvé que le taux de cumul d'emplois, à la fois pour les employés et pour les prestataires de l'assurance-emploi, a diminué dans le temps, bien que ce taux soit nettement plus faible pour les prestataires de l'assurance-emploi. Entre 1999 et 2015, le taux pour tous les employés a baissé de 18,0 % à 12,0 %, alors que pour les prestataires de l'assurance-emploi, il a diminué d'environ 7 % à 4 %.

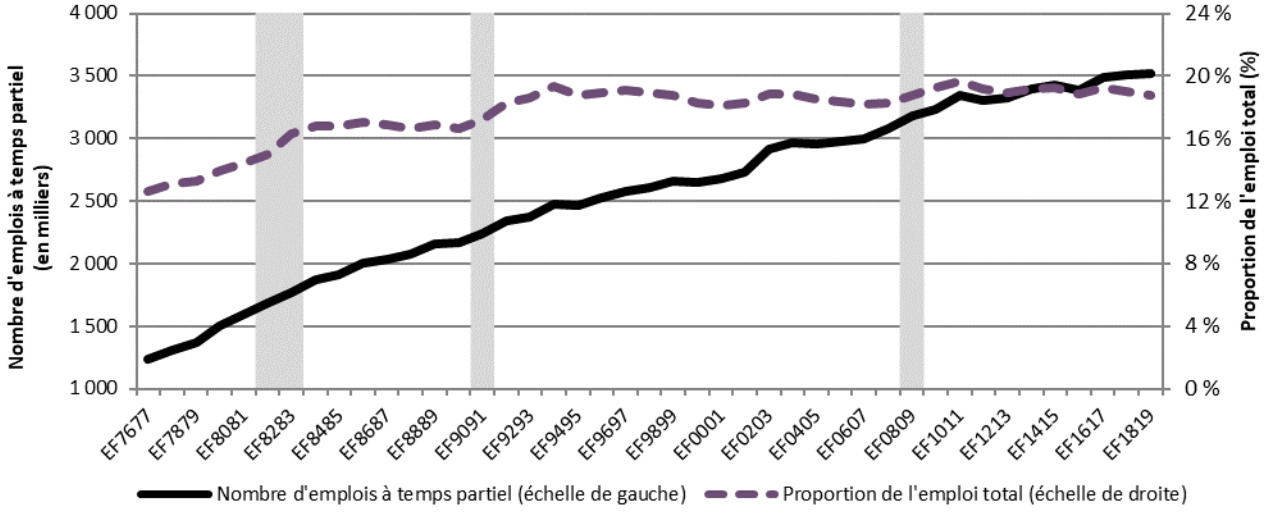
L'étude a aussi regardé d'autres mesures de l'instabilité de l'emploi, telles que la durée moyenne d'occupation des emplois et l'instabilité des revenus d'emploi. La durée moyenne d'un emploi a diminué au Canada entre 1990 et 2018. Cette baisse était plus prononcée pour les travailleurs âgés de 35 à 54 ans. De plus, le pourcentage d'employés vivant une instabilité de leur revenu d'emploi, mesurée comme une diminution du revenu annuel réel de 2 % ou plus, s'est accru dans le temps, allant de 30 % en 2000 à 39 % en 2015. Ceci semble indiquer une plus grande instabilité de l'emploi du point de vue du revenu annuel.

[*] EDSC, L'assurance-emploi et la stabilité changeante des relations au chapitre de l'emploi. (Ottawa : EDSC, Direction de l'information sur le marché du travail, 2020).

1.3.1 Profil des travailleurs occupant un emploi permanent à temps partiel

À travers les années, la prévalence de l'emploi à temps partiel (permanent et temporaire), qui se définit habituellement comme travailler moins de 30 heures par semaine à un emploi principal ou à un unique emploi, s'est accrue de façon constante jusqu'à la fin des années 1980, et est restée stable depuis ce temps (voir le graphique 7).

Graphique 7 – Tendances à long terme du nombre et de la proportion de l'emploi à temps partiel, Canada, EF7677 à EF1819



Remarque : Les parties ombrées correspondent à des périodes de récession de l'économie canadienne.
* Ce graphique est basé sur l'emploi à temps partiel permanent et temporaire, et non seulement sur l'emploi à temps partiel permanent.
Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, Tableau 14-10-0050-01.

La sous-section qui suit porte seulement sur l'emploi permanent à temps partiel. L'emploi temporaire à temps partiel est inclus dans la sous-section 1.3.3 comme faisant partie de l'emploi temporaire.

L'emploi permanent à temps partiel n'a pas de date de cessation déterminée. Durant la dernière décennie, la part des individus ayant un emploi permanent à temps partiel parmi l'ensemble des personnes employées a quelque peu diminué. Les femmes sont surreprésentées dans ce type d'emploi, représentant 69,3 % de ces travailleurs lors de l'EF1819. Toutefois, au cours de la dernière décennie, la part des hommes parmi les travailleurs permanents à temps partiel a baissé, passant de 28,1 % durant l'EF0809 à 30,7% pendant l'EF1819 (voir le tableau 6).

Tableau 6 – Nombre et répartition des personnes ayant un emploi permanent à temps partiel et part de l'emploi total, selon le sexe et l'âge, Canada, EF0809 à EF1819

Sexe	EF0809		EF1819	
	Nombre (en milliers) et part (%) dans l'emploi permanent à temps partiel	Part dans l'emploi total (%)	Nombre (en milliers) et part (%) dans l'emploi permanent à temps partiel	Part dans l'emploi total (%)
Hommes	531,8 (28,1 %)	6,0 %	603,8 (30,7 %)	6,2 %
Femmes	1 358,9 (71,9 %)	16,9 %	1 365,5 (69,3 %)	15,3 %
Catégorie d'âge				
15 à 24 ans	767,9 (40,6 %)	29,6 %	727,8 (37,0 %)	29,6 %
25 à 54 ans	827,5 (43,8 %)	7,1 %	824,6 (41,9 %)	6,7 %
55 ans et plus	295,3 (15,6 %)	11,1 %	417,0 (21,2 %)	10,3 %
Canada	**1 890,7 (100,0 %)**	**11,2 %**	**1 969,4 (100,0 %)**	**10,5 %**

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, fichiers de microdonnées à grande diffusion, avril 2018 à mars 2019.

Selon le groupe d'âge, les jeunes (29,6 %) sont proportionnellement plus nombreux à occuper des emplois permanents à temps partiel que les personnes des autres groupes d'âge (6,7 % des travailleurs d'âge moyen et 10,3 % des travailleurs âgés). Cela s'explique par le fait qu'une grande partie des jeunes sont des étudiants qui choisissent de travailler à temps partiel pour mieux concilier études et travail. Cependant, durant la dernière décennie, les travailleurs âgés représentaient une part grandissante des employés à temps partiel, allant de 15,6 % lors de l'EF0809 à 21,2 % lors de l'EF1819.

Il convient de noter que certains travailleurs choisissent un emploi à temps partiel plutôt qu'un emploi à temps plein pour la flexibilité qu'il offre. Une étude récente de Statistique Canada[41] a trouvé que près des trois-quarts (73 %) des jeunes qui travaillent à temps partiel choisissent de le faire à cause de leurs études, tandis le choix personnel est davantage évoqué comme raison principale par les travailleurs âgés. Prendre soin des enfants est un facteur important pour bon nombre de femmes du groupe d'âge moyen, ce qui explique aussi la part élevée des femmes parmi les travailleurs à temps partiel. Basé sur l'Enquête sur la population active, pour l'EF1819, 21,1 % des employés à temps partiel travaillaient dans ce type d'emploi de façon involontaire[42].

Alors que 79,0 % de tous les employés canadiens travaillent dans les industries productrices de services[43], les travailleurs permanents à temps partiel sont surreprésentés dans ces industries,

[41] Martha Patterson, "Qui travaille à temps partiel et pourquoi?" Ottawa: Statistique Canada, 2018.
[42] Statistique Canada, Enquête sur la population active, Tableau 14-10-0028-01. Les raisons associées au fait de travailler à temps partiel de façon involontaire inclues la conjoncture économique et de ne pas avoir pu trouver un emploi à temps plein.
[43] Statistique Canada, Enquête sur la population active, Tableau 14-10-0071-01.

représentant 95,1 % du total des travailleurs à temps partiel pour l'EF1819. Les industries les plus importantes étant celles du commerce de gros et de détail (28,2 % du total des travailleurs à temps partiel), de l'hébergement et des services de restauration (18,1 % du total des travailleurs à temps partiel), ainsi que des soins de santé et de l'assistance sociale (17,6 % du total des travailleurs à temps partiel). Cette tendance n'a pas beaucoup changé depuis les dix dernières années (voir l'annexe 1.6).

Les travailleur permanents à temps partiel sont plus sujets à connaître des interruptions d'emploi et ainsi ils sont moins susceptibles d'avoir payé des cotisations d'assurance-emploi l'année avant de devenir chômeurs. Par conséquent, la proportion de ces travailleurs couverts par le régime d'assurance-emploi est plus faible que celle des travailleurs permanents à temps plein. Par ailleurs, étant donné qu'ils travaillent moins d'heures par semaine, les travailleurs à temps partiel sont moins susceptibles d'accumuler un nombre suffisant d'heures pour être admissibles à des prestations d'assurance-emploi. De plus, ces travailleurs peuvent aussi avoir, en moyenne, un niveau de salaire plus faible que les travailleurs à temps plein, ce qui peut conduire à un taux hebdomadaire de prestations d'assurance-emploi plus faible[44].

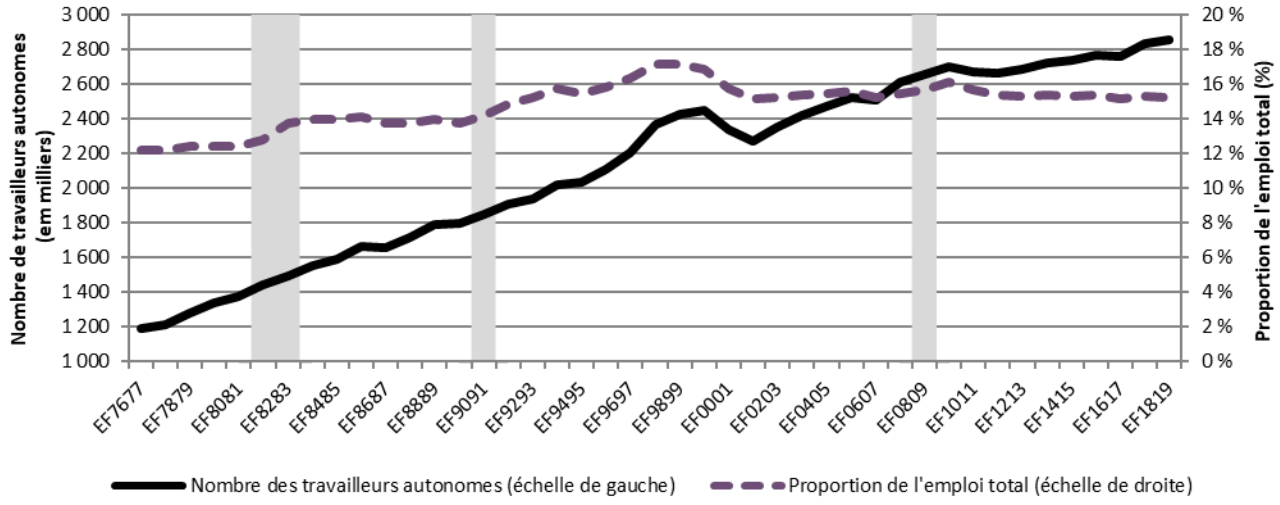
1.3.2 Profil des travailleurs autonomes

Le travail autonome renvoie aux propriétaires exploitants d'une entreprise, d'une exploitation agricole ou d'un cabinet de pratique professionnelle, soit employeurs (c'est-à-dire, constitué en société) ou à leur compte (c'est-à-dire, non constitué en société). Il inclut aussi les travailleurs familiaux non rémunérés qui travaillent sans toucher de salaire dans une entreprise, une exploitation agricole ou un cabinet de pratique professionnelle qui appartient à un autre membre de la famille vivant dans le même logement et qui est exploitée par cette personne (voir le graphique 6 pour une répartition des catégories de travail autonome).

Parmi toutes les formes d'emploi atypique au Canada, c'est le travail autonome qui représente la plus grande part des personnes occupées (15,3 % au cours de l'EF1819). Au fil des ans, la part de travailleurs autonomes dans l'emploi total a augmenté, de 12,2 % lors de l'EF7677 à 17,2 % durant l'EF9798 et l'EF9899, pour s'établir à 15,3 % pendant l'EF1819 (voir le graphique 8).

[44] Les travailleurs à temps partiel travaillaient, en moyenne, 17,2 heures par semaine à leur emploi principal et gagnaient un taux salarial de 19,50 $ de l'heure au cours de l'EF1819. Les travailleurs à temps plein, quant à eux, travaillaient 39,8 heures par semaine à leur emploi principal et gagnaient un taux moyen de 28,70 $ de l'heure. Sources: Statistique Canada, Enquête sur la population active, Tableau 14-10-0042-01 (pour les heures effectivement travaillées) et Tableau 14-10-0063-01 (pour les salaires horaires).

Graphique 8 – Tendances à long terme du nombre et de la proportion de travailleurs autonomes, Canada, EF7677 à EF1819



Remarque : Les parties ombrées correspondent à des périodes de récession de l'économie canadienne.
Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, Tableau 14-10-0026-01.

Bien qu'il y ait eu des augmentations du travail autonome durant des périodes de ralentissement économique, rien ne permet d'affirmer que la nécessité économique est un facteur déterminant dans le choix de ce type de formule de travail[45]. Comme c'est le cas pour l'emploi à temps partiel, plusieurs canadiens choisissent d'être des travailleurs autonomes pour la flexibilité que ce type d'emploi procure. Basées sur les données de l'Enquête sur la population active de septembre 2018, près d'un tiers des répondants (33,5 %) qui étaient travailleurs autonomes dans leur principal emploi durant les 12 mois précédant l'enquête ont indiqué l'indépendance et la liberté comme raison principale pour laquelle ils étaient travailleurs autonomes. Environ 15 % des répondants ont déclaré exercer ce type d'emploi de par la nature de leur travail (tels que les médecins, dentistes et vétérinaires), tandis que seulement 5 % des répondants étaient travailleurs autonomes parce qu'ils ne pouvaient pas trouver d'emploi rémunéré convenable[46]. L'enquête a aussi démontré que les travailleurs âgés (55 ans et plus) étaient plus susceptibles d'être travailleurs autonomes que les jeunes travailleurs (15 à 24 ans) et que ceux d'âge moyen (25 à 54 ans) (26 %, 3 % et 14 %, respectivement).

Au cours de l'EF1819, près des deux tiers (62,4 %) des travailleurs autonomes étaient des hommes. Toutefois, depuis les dix dernières années, la croissance du nombre de femmes travaillant à leur compte (+1,6 % en moyenne par année) a dépassé celle du nombre d'hommes dans la même situation d'emploi (+0,3 % en moyenne par année). Par conséquent, la part des femmes dans la population totale des travailleurs autonomes n'a cessé d'augmenter (voir l'annexe 1.7).

Selon la classification par industrie, pour l'EF1819, il y avait plus de travailleurs autonomes dans les industries productrices de biens (16,7 % du total de l'emploi dans ces industries) que dans les industries

[45] Christopher Dawson, Andrew Henley et Paul Latreille, « Why do individuals choose self-employment? » (en anglais seulement), Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit – Institute for the study of labour, document de travail de l'IZA, nº 3974, janvier 2009.
[46] Lahouaria Yssaad et Vincent Ferrao, "Les Canadiens qui travaillent à leur propre compte : Qui sont-ils et pourquoi le font-ils ?", Ottawa: Statistique Canada, 2019.

productrices de services (14,9 % de l'emploi total dans ces industries) (voir le tableau 7 pour l'incidence du travail autonome par industrie). La proportion de travailleurs autonomes dans les industries productrices de biens est en recul constant depuis les dix dernières années, principalement due à la baisse dans l'industrie de l'agriculture, alors que la proportion est restée stable dans les industries productrices de services. Les industries de l'agriculture (55,6 %), des services professionnels, scientifiques et techniques (31,7 %) et de la construction (27,1 %) sont celles ayant enregistré les plus grandes proportions de travailleurs autonomes pour l'EF1819.

Tableau 7— Proportion de travailleurs autonomes dans l'emploi total selon l'industrie, Canada, EF0809 à EF1819

Industrie	EF0809	Ef1819
Industries productrices de biens	**18,6 %**	**16,7 %**
Agriculture	62,7 %	55,6 %
Foresterie, pêche, exploitation minière et extraction de pétrole et de gaz	14,1 %	11,3 %
Services publics	n/a*	n/a*
Construction	30,6 %	27,1 %
Fabrication	5,4 %	4,3 %
Industries productrices de services	**14,8 %**	**14,9 %**
Commerce de gros et de détail	11,2 %	9,1 %
Transport et entreposage	16,8 %	18,5 %
Finance, assurances, services immobiliers et de location	16,8 %	18,6 %
Services professionnels, scientifiques et techniques	34,0 %	31,7 %
Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien	24,5 %	25,7 %
Services d'enseignement	4,7 %	6,2 %
Soins de santé et assistance sociale	12,5 %	13,1 %
Information, culture et loisirs	16,9 %	17,2 %
Services d'hébergement et de restauration	8,2 %	8,3 %
Autres services (sauf les administrations publiques)	30,2 %	28,8 %
Administrations publiques	s.o.*	s.o.*
Canada	**15,7 %**	**15,3 %**

* Données non disponibles.

Source: Statistique Canada, Enquête sur la population active, Tableau 14-10-0026-01.

Les travailleurs autonomes ne sont pas admissibles aux prestations régulières de l'assurance-emploi mais peuvent s'inscrire aux prestations spéciales de l'assurance-emploi (voir la sous-section 2.6.7 pour une analyse plus détaillée).

Le travail informel (« à la demande ») au Canada

La notion de « travail à la demande » (également connu sous le nom de travail informel) a gagné en popularité ces dernières années afin de décrire l'évolution du travail atypique. Le « travail à la demande » tend à être associé à des emplois de durée relativement courte, des horaires et salaires variables, avec une absence de continuité d'emploi auprès d'un seul employeur mais plutôt des contrats pour une période déterminée ou une tâche particulière pour laquelle ils reçoivent une somme d'argent négociée. En ce sens, les travailleurs à la demande peuvent faire partie de la catégorie des « travailleurs autonomes ». Ces dernières années, la prédominance du travail à la demande a été associée à la disponibilité de plateformes en ligne et de marchés d'externalisation à

grande échelle. Cependant, ce ne sont pas tous les travailleurs de cette catégorie qui utilisent de telles plateformes.

Dans le contexte canadien, la recherche et les données au sujet du travail à la demande continuent de s'accroître. Par conséquent, les différentes définitions et sources de données utilisées pour identifier les travailleurs à la demande peuvent mener à des variations dans les estimés et résultats. Deux études canadiennes portant sur le sujet ont été réalisées dernièrement.

Une étude récente de Statistique Canada[*] identifie les travailleurs à la demande au moyen de données administratives. Dans cette étude, les travailleurs à la demande sont définis comme étant des travailleurs autonomes non constitués en société (propriétaires uniques) âgés de 15 ans et plus qui ont déclaré un revenu d'un travail indépendant d'entreprise, de profession libérale ou de commissions, et dont l'activité commerciale future est incertaine ou susceptible d'être mineure ou occasionnelle. L'étude estime que la part de travailleurs à la demande parmi tous les travailleurs canadiens est passée de 5,5 % en 2005 à 8,2 % en 2016.

L'étude de Statistique Canada a aussi trouvé que la part des femmes travaillant à la demande (9,1 %) était plus élevée que celle des hommes (7,2 %), et que la part des jeunes âgés de 24 ans et moins était plus faible que celles des autres groupes d'âge, ce qui est contraire à l'idée que les jeunes travailleurs sont surreprésentés dans ce type d'emploi. En outre, il a été constaté que le travail à la demande est plus fréquent chez les immigrants. L'étude a aussi estimé que le revenu provenant du travail à la demande était faible; que pour près de la moitié des travailleurs à la demande ce type d'emploi était temporaire; et qu'une proportion croissante de travailleurs faisaient du travail à la demande en plus de leur emploi principal.

Une autre étude réalisée par la Banque du Canada[**] a examiné le travail à la demande en utilisant une définition[***] plus large que celle de Statistique Canada. L'étude a mesuré la taille et les caractéristiques du travail informel au Canada en s'appuyant sur l'Enquête sur les attentes des consommateurs au Canada, et révèle qu'environ 30 % des personnes interrogées ont participé à ce type de travail au cours de la période allant d'avril 2018 à décembre 2018.

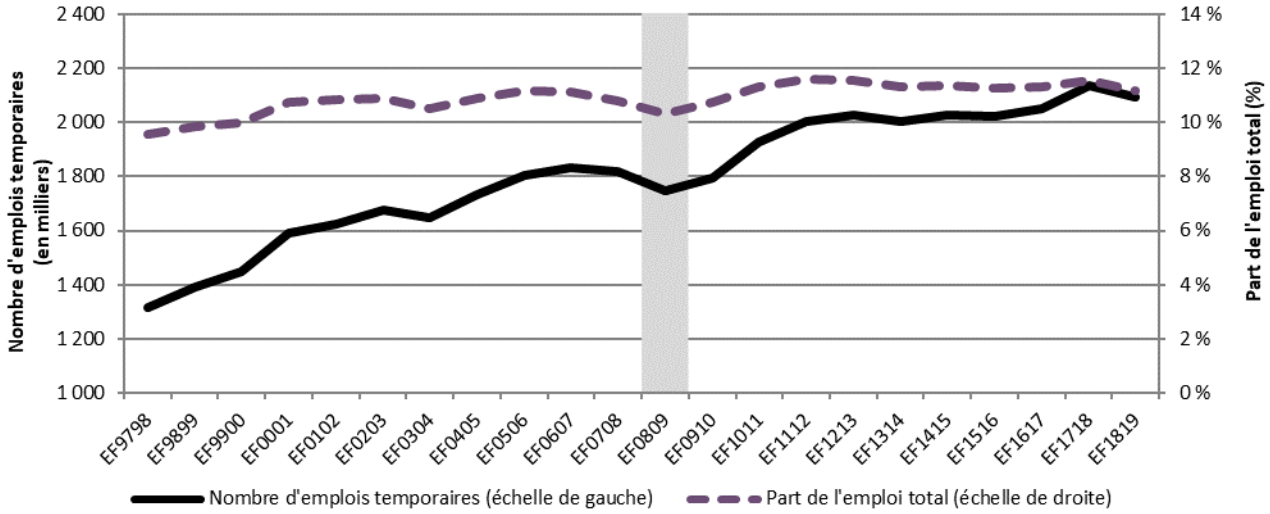
[*] Sung-Hee Jeon, Huju Liu et Yuri Ostrovsky, « Utiliser des données administratives pour mesurer l'économie à la demande du Canada », Ottawa : Statistique Canada, 2019.
[**] Olena Kostyshyna et Corinne Luu, « The size and characteristics of informal ("gig") work in Canada » (en anglais seulement), Ottawa : Banque du Canada, note analytique du personnel, 2019.
[***]L'étude de la Banque du Canada définit le travail à la demande comme étant l'exercice de certains emplois secondaires ou d'activités informelles rémunérés au cours des deux dernières années, à l'exclusion des activités dont le revenu est généré par le capital physique (par exemple, la vente de biens ou la location de propriétés) plutôt que par le travail et la réalisation d'enquêtes.

1.3.3 Profil des travailleurs occupant un emploi temporaire

Un poste temporaire est un emploi dont la date de cessation est prédéterminée ou qui se termine à l'achèvement d'un projet ou à la réalisation d'un objectif. Bien qu'un certain degré d'incertitude soit associé à l'emploi temporaire, ce type de modalité de travail peut également offrir aux employés une plus grande flexibilité et une expérience plus vaste, et leur permettre d'acquérir de nouvelles compétences et de diversifier les connaissances qu'ils possèdent déjà.

Au cours des 20 dernières années, la part de personnes occupant un emploi temporaire parmi tous les travailleurs est passée de 9,5 % lors de l'EF9798 à 11,2 % lors de l'EF1819 (voir le graphique 9). Par ailleurs, le nombre et la proportion de personnes occupant un emploi temporaire ont considérablement diminué pendant la récession de l'EF0809, car la demande de personnel temporaire tend généralement à chuter en période de ralentissement économique[47].

Graphique 9 – Nombre et proportion d'emplois temporaires, Canada, EF9798 à EF1819



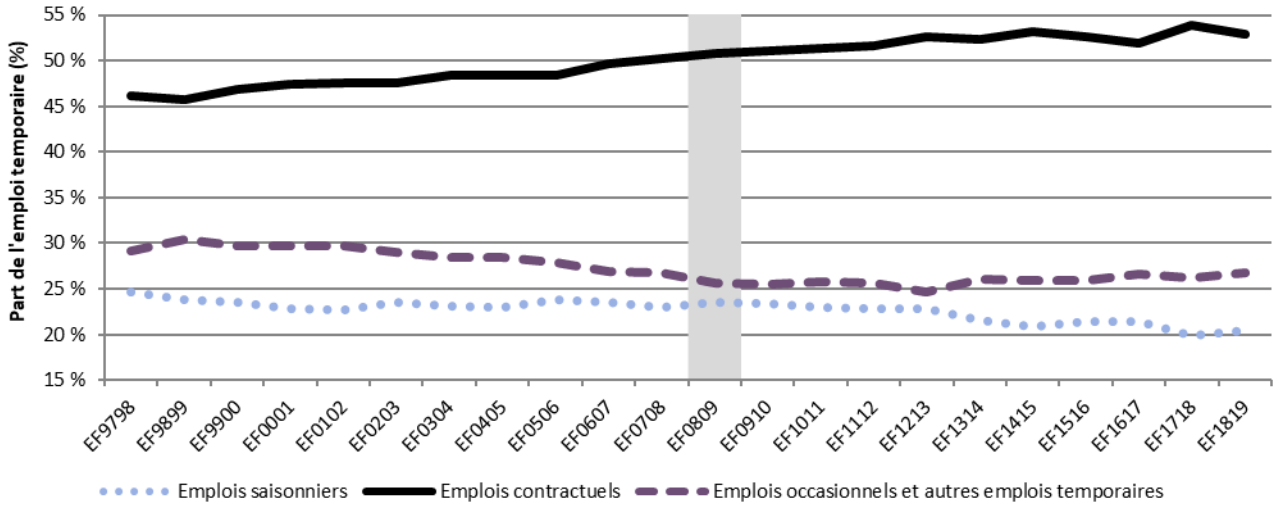
Remarque : Les parties ombrées correspondent à des périodes de récession de l'économie canadienne.
Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, Tableau 14-10-0071-01.

Dans le cadre de l'Enquête sur la population active, l'emploi temporaire est divisé en trois catégories, à savoir les emplois saisonniers, les emplois contractuels et les emplois occasionnels. Les emplois saisonniers durent une ou plusieurs périodes limitées au même moment chaque année. Ils sont structurés en fonction des tendances annuelles de la demande de main-d'œuvre des industries qui ont une demande de travailleurs plus élevée pendant certaines saisons de l'année et une demande moindre pendant d'autres saisons. Les postes contractuels sont des emplois dont l'employeur définit, avant l'embauche, la cessation à une date précise ou à l'achèvement d'une tâche ou d'un projet particulier[48]. Enfin, les emplois occasionnels sont caractérisés par des heures de travail qui varient considérablement d'une semaine à l'autre, par l'absence d'horaires préétablis et de rémunération normale pour le temps non travaillé, ainsi que par des perspectives limitées de travail régulier à long terme[49].

Le graphique 10 illustre la répartition de chaque catégorie parmi les emplois temporaires au Canada au cours des deux dernières décennies. Entre l'EF9798 et l'EF1819, la proportion de travailleurs contractuels a augmenté passant de 46,1 % à 52,8 %, tandis que les proportions de travailleurs occasionnels (de 29,2 % à 26,8 %) et de travailleurs saisonniers (de 24,7 % à 20,4 %) ont diminué.

[47] Jamie Peck et Nik Theodore, « Flexible recession: the temporary staffing industry and mediated work in the United States » (en anglais seulement), Cambridge Journal of Economics, 2006, vol. 31(2), p. 171-192.
[48] La catégorie « emploi par l'entremise d'agences de placement temporaire » est également comprise dans la catégorie des emplois contractuels de l'Enquête sur la population active.
[49] Les autres emplois temporaires non répertoriés qui ne sont pas saisonniers sont également inclus dans le profil des emplois occasionnels.

Graphique 10 – Évolution des emplois temporaires selon la catégorie, Canada, EY9798 à EF1819



Remarque : Les parties ombrées correspondent à des périodes de récession de l'économie canadienne.
Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, Tableau 14-10-0071-01.

Pour l'EF1819, Terre-Neuve-et-Labrador enregistrait la plus forte proportion (21,0 %) d'emplois temporaires au Canada, suivie de l'Île-du-Prince-Édouard (17,9 %), du Nouveau-Brunswick (14,3 %) et de la Nouvelle-Écosse (13,5 %). La part des femmes ayant un emploi temporaire (12,2 %) était légèrement supérieure à celle des hommes (10,2 %), alors que la prévalence des emplois temporaires était beaucoup plus importante chez les jeunes (âgés de 15 à 24 ans) que dans d'autres groupes d'âge (voir l'annexe 1.8). Ce résultat s'explique par le fait qu'une grande partie des jeunes sont des étudiants et que ceux-ci peuvent utiliser l'emploi temporaire comme tremplin vers un emploi permanent.

Au cours de l'année de référence, les emplois temporaires représentaient 11,2 % de tous les emplois. Lorsque répartis en catégorie, les emplois contractuels représentaient 5,9 % de tous les emplois au Canada, tandis que la proportion des emplois occasionnels et saisonniers était beaucoup plus faible (3,0 % et 2,3 %, respectivement). La part des emplois contractuels et occasionnels était plus élevée chez les femmes que chez les hommes, mais ce résultat est inversé dans le cas des emplois saisonniers. Alors que les proportions liées à chacun des types d'emplois temporaires étaient plus élevées chez les jeunes, une part nettement plus élevée de travailleurs d'âge moyen occupait des emplois contractuels (5,3 %) comparativement aux deux autres types d'emplois temporaires (voir le tableau 8).

Table 8— Proportion des emplois temporaires dans l'emploi total selon le sexe et l'âge, Canada, EF1819

Sexe	Emplois contractuels	Emplois occasionnels	Emplois saisonniers	Emplois temporaires
	Part de l'emploi total (%)	Part de l'emploi total (%)	Part de l'emploi total (%)	Part de l'emploi total (%)
Hommes	5,2 %	2,2 %	2,8 %	10,2 %
Femmes	6,7 %	3,8 %	1,7 %	12,2 %
Catégorie d'âge				
15 à 24 ans	13,0 %	10,5 %	7,1 %	30,5 %
25 à 54 ans	5,3 %	1,7 %	1,4 %	8,3 %
55 ans et plus	3,4 %	2,5 %	2,1 %	8,1 %
Canada	**5,9 %**	**3,0 %**	**2,3 %**	**11,2 %**

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, Tableau 14-10-0071-01.

Selon la classification par industrie, 8,9 % des travailleurs des industries productrices de biens occupaient un emploi temporaire au cours de la période de référence, comparativement à 11,8 % dans les industries productrices de services. Dans les industries productrices de biens, l'industrie de l'agriculture et l'industrie de la construction affichaient les plus importantes parts d'emplois temporaires (11,6 % pour chacune de ces industries) au cours de l'EF1819. La majorité de ces postes étaient des emplois saisonniers. En revanche, dans les industries productrices de services, c'est l'industrie des services d'enseignement qui avait la plus grande part d'emplois temporaires (24,8 %, principalement composés d'emplois contractuels), suivie de près par l'industrie de l'information, culture et loisirs (22,0 %, principalement composés d'emplois saisonniers et contractuels) (voir le l'annexe 1.8).

Les emplois temporaires sont généralement associés à des revenus d'emploi plus faibles et à un plus petit nombre d'heures travaillées[50]. Même en contrôlant pour les différences individuelles et les caractéristiques des emplois (par exemple, les compétences, le niveau d'éducation, l'industrie et la profession), il existe toujours un écart salarial associé aux emplois temporaires[51]. Comme les personnes qui demandent des prestations régulières d'assurance-emploi ont besoin d'avoir un nombre minimum d'heures d'emploi assurable pour être admissibles aux prestations, les travailleurs qui occupaient un emploi temporaire ont, en général, un taux d'admissibilité plus faible que les travailleurs qui avaient un emploi permanent[52].

Cependant, le taux de couverture aux prestations régulières d'assurance-emploi de ceux qui occupaient des emplois temporaires est relativement plus élevé que celui des employés permanents. Ceci peut s'expliquer par la grande proportion (40,0 %) de travailleurs saisonniers parmi les chômeurs qui occupaient un emploi temporaire auparavant, et par le fait que les travailleurs saisonniers sont plus susceptibles d'avoir versé des cotisations d'assurance-emploi l'année avant de devenir chômeurs étant donné leur régime cyclique d'emploi durant une année.

[50] En 2018, le taux horaire moyen des employés temporaires était de 21,80 $ comparativement à 27,71 $ pour les employés permanents. Les employés temporaires travaillaient aussi, en moyenne, un nombre inférieur d'heures par semaine en 2018 (27,8 heures comparativement à 33,3 heures pour les employés permanents). Sources: Statistique Canada, Enquête sur la population active, Tableau 14-10-0066-01 (pour les taux horaires); et Statistique Canada, "L'emploi temporaire au Canada", Le Quotidien, mai 2019 (pour les heures effectivement travaillées).
[51] Organisation de coopération et de développement économiques, "Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2013 ", Publication de l'OCDE, Paris, 2013.
[52] Voir la sous-section 2.2.2 pour une analyse plus détaillée de la couverture et de l'admissibilité aux prestations régulières de l'assurance-emploi par type d'emploi.

1.4 Résumé

Au cours de l'EF1819, l'économie canadienne a été marquée par un ralentissement de la croissance du PIB réel, qui s'explique par la baisse des investissements des entreprises et la croissance modeste des dépenses de consommation. Malgré les perturbations du commerce mondial et les efforts continus pour conclure un accord commercial révisé Canada–États Unis–Mexique (ACEUM), les exportations de biens et de services du Canada ont repris vigueur pendant l'EF1819 par rapport au dernier exercice financier.

Le marché du travail canadien, en revanche, a continué d'enregistrer des résultats favorables au cours de l'EF1819, le taux de chômage national ayant atteint son niveau le plus bas (5,8 %) depuis l'EF7677. Comparativement à l'exercice financier précédent, la croissance de l'emploi a toutefois été modeste durant l'année de référence, principalement en raison du ralentissement de la croissance de l'emploi à temps plein.

Au cours de l'EF1819, un peu plus d'un salarié sur trois au Canada occupait un emploi atypique. Il existe des différences par sexe, groupe d'âge, industrie et emplacement géographique parmi les divers types d'emplois atypiques. Par exemple, les emplois permanents à temps partiel sont principalement occupés par des femmes et des jeunes, ce qui est attribuable à la flexibilité qu'offre ce type d'emploi et aussi aux préférences personnelles de ces travailleurs. Par ailleurs, les hommes sont surreprésentés parmi les travailleurs autonomes, et ce type d'emploi se retrouve davantage dans l'industrie de l'agriculture et dans celle des services professionnels, scientifiques et techniques. Finalement, les emplois temporaires sont proportionnellement plus nombreux dans les provinces de l'Atlantique et parmi les jeunes.

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 de 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'a.-e. 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'a.-e. 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'a.-e. Les indicateurs liés aux montants versés en prestations d'a.-e. 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'a.-e. Les données administratives de l'a.-e., provenant généralement d'un échantillon de 10 %, sous-tendent la majorité des analyses 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 aussi été utilisées. De plus, L'Enquête sur la couverture de l'assurance-emploi de Statistique Canada constitue le fondement de l'analyse plus approfondie de la couverture, de l'admissibilité et de l'accès aux prestations régulières d'a.-e. pour les chômeurs. Tout au long du présent chapitre, les données de l'EF1819 sont comparées à celles des exercices précédents et, dans certains cas, les tendances à long terme sont examinées.

[1] 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.

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'a.-e. d'avril 1996 à décembre 2019.

2.1 Aperçu des prestations d'assurance-emploi

Le régime d'a.-e. 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 ou soutien à un membre de la famille qui est gravement malade ou blessé; ou soins à une personne en fin de vie).

Dans le présent chapitre, les prestations d'a.-e. comprennent les prestations régulières, les prestations spéciales, les prestations pour pêcheurs et les prestations de Travail partagé (voir le tableau 1). 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'a.-e. sont payées à un taux de prestations de 55 % de la rémunération hebdomadaire moyenne assurable jusqu'au taux de prestations hebdomadaires maximum, 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	Nombre maximum de semaines d'admissibilité
Régulières	Pour les chômeurs ayant un motif valable de cessation d'emploi et cherchant un emploi convenable ou, dans certains cas, procédant à un recyclage professionnel	De 420 à 700 heures en fonction de la norme variable d'admissibilité	De 14 à 45 semaines, selon l'emploi assurable et le taux de chômage régional[1]
Pêcheurs	Pour les pêcheurs indépendants n'ayant pas de travail	Valeur des prises variant de 2 500 $ à 4 200 $ en fonction de la norme variable d'admissibilité	26 semaines par saison (été ou hiver)
Travail partagé	Pour les entreprises évitant les mises à pied en période de ralentissement de leurs activités pour des raisons échappant à leur contrôle qui ont un plan de redressement et qui ont conclu un accord de Travail partagé	De 420 à 700 heures en fonction de la norme variable d'admissibilité et doit être employé à l'année	De 6 à 26 semaines, avec la possibilité d'une prolongation de 12 semaines, s'il y a lieu[2]
Spéciales[3]			
Maternité	Pour les personnes qui s'absentent du travail parce qu'elles sont enceintes ou ont récemment donné naissance	600 heures	15 semaines
Parentales	Pour les personnes qui s'absentent du travail pour s'occuper de leur nouveau-né ou de leur enfant nouvellement adopté	600 heures	Prestations parentales standards : 35 semaines plus 5 semaines supplémentaires lorsque les prestations sont partagées[4]
			Prestations parentales prolongées (offertes à un taux de remplacement plus bas[5]) : 61 semaines plus 8 semaines supplémentaires lorsque les prestations sont partagées[4]
Maladie	Pour les personnes incapables de 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[6]
Proches aidants d'adultes	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[6]
Compassion	Pour les personnes fournissant des soins à une personne en fin de vie, peu importe son âge	600 heures	26 semaines[6]

[1] En vertu de la *Loi nº 1 d'exécution du budget de 2016*, le nombre de semaines de prestations régulières d'a.-e. 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).

[2] Des mesures spéciales temporaires de Travail partagé pour les employeurs qui sont touchés par le ralentissement dans le secteur forestier et de l'acier et de l'aluminium ont été annoncées. Ces mesures prolongent la durée maximale des accords de Travail partagé pour les faire passer de 38 à 76 semaines. La mesure temporaire spéciale pour le secteur forestier est entrée en vigueur le 30 juillet 2017 et le restera jusqu'au 28 mars 2020. La mesure temporaire spéciale pour le secteur de l'acier et de l'aluminium est entrée en vigueur le 19 août 2018 et le sera jusqu'au 27 mars 2021.

[3] Les travailleurs autonomes (autres que les pêcheurs) qui se sont inscrits au régime d'a.-e. 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 6 947 $ pour les demandes de prestations établies en 2018 et de 7 121 $ pour celles établies en 2019.

[4] Depuis le 17 mars 2019, la prestation parentale partagée de l'a.-e. offre 5 semaines supplémentaires aux prestations parentales standards et 8 semaines supplémentaires aux prestations parentales prolongées lorsque les prestations parentales sont partagées entre les parents admissibles.

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

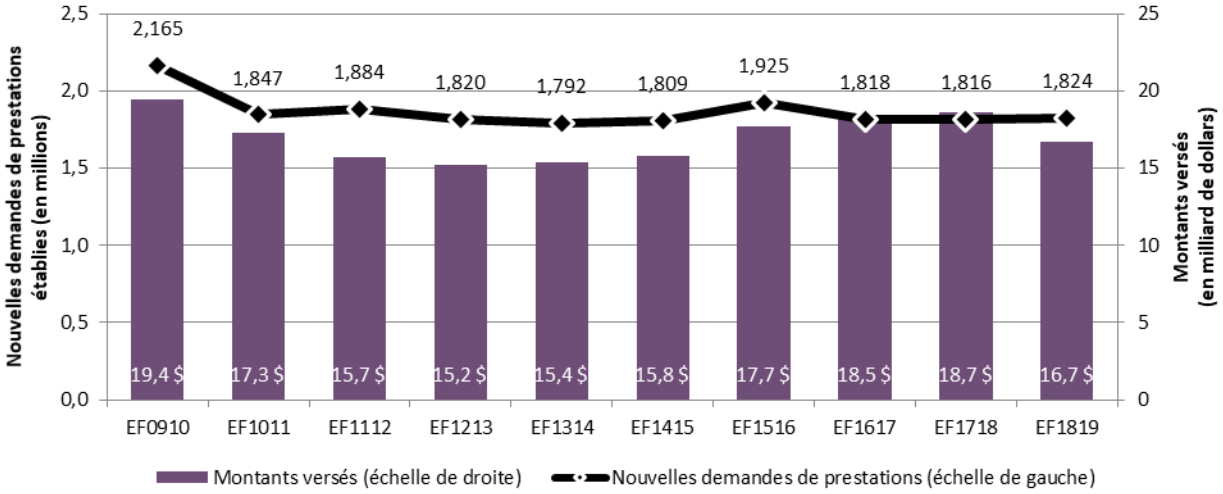
[6] Les prestations peuvent être partagées entre les prestataires admissibles (soit les parents ou les membres de la famille).

[7] Depuis le 3 décembre 2017, les prestations d'a.-e. pour parents d'enfants gravement malades ont été améliorées et renommées « les prestations pour proches aidants d'enfants ». Depuis cette date, en plus des parents de l'enfant, des membres de la famille immédiate et élargie qui sont admissibles peuvent demander des prestations pour proches aidants d'enfants. Auparavant, seuls les parents pouvaient avoir accès à ces prestations.

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

Pour la période commençant le 1er avril 2018 et se terminant le 31 mars 2019 (EF1819), le nombre de nouvelles demandes de prestations d'a.-e. a légèrement augmenté de 0,5 % (+8 790) pour s'établir à un peu plus de 1,8 million de nouvelles demandes. Le total des versements en prestations d'a.-e. a diminué de près de 2 milliards de dollars, soit une baisse de 10,6 %, pour atteindre 16,7 milliards de dollars. Il s'agit du niveau le plus bas enregistré depuis l'EF1415 (voir le graphique 1). Cette baisse est en partie attribuable à l'amélioration générale des conditions du marché du travail et à des taux de chômage relativement bas.

Graphique 1 – Demandes de prestations d'assurance-emploi établies et montants versés, Canada, EF0910 à EF1819



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

Selon Statistique Canada, 717 600 prestataires recevaient des prestations d'a.-e. en moyenne chaque mois durant l'EF1819, soit une diminution de 7,5 % par rapport à la moyenne de 775 800 au cours de l'exercice financier précédent[2].

[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.

Le taux moyen de prestations hebdomadaires a augmenté de 2,6 %, passant de 454 $ durant l'EF1718 à 465 $ pour l'EF1819[3,4]. La proportion de prestataires recevant le taux maximal de prestations hebdomadaires a aussi augmenté, passant de 46,5 % durant l'EF1718 à 48,0 % pour l'EF1819.

Nouvelles demandes de prestations d'assurance-emploi établies

La légère augmentation du nombre de nouvelles demandes de prestations d'a.-e. observée durant la période à l'étude est en grande partie attribuable à la hausse des demandes de prestations de maladie et de prestations parentales, qui a été contrebalancée en partie par la baisse du nombre de demandes de prestations régulières, de prestations de compassion et de prestations de maternité (voir le tableau 2).

Tableau 2 – Demandes de prestations d'assurance-emploi et montant versés par type de prestations, Canada, EF1718 à EF1819

Type de prestations d'assurance-emploi	Nouvelles demandes de prestations établies			Montants versés (en millions de dollars)		
	EF1718	EF1819	Variation # et %	EF1718	EF1819	Variation (%)
Régulières	1 299 710	1 292 710	-7 000 (-0,5 %)	12 640,5 $	10 673,8 $	-15,6 %
Pêcheurs	30 055	30 367	+312 (+1,0 %)	300,2 $	297,7 $	-0,8 %
Travail partagé	3 708	3 815	+107 (+2,9 %)	12,5 $[r1]	5,7 $	-53,9 %
Spéciales	597 090	606 540	+9 450 (+1,6 %)	5 739,7 $[r]	5 792,7 $	+0,9 %
Maternité	171 470	170 010	-1 460 (-0,9 %)	1 150,3 $	1 164,1 $	+1,2 %
Parentales	198 050	200 030	+1 980 (+1,0 %)	2 778,1 $	2 728,0 $	-1,8 %
Maladie	411 870	420 840	+8 970 (+2,2 %)	1 712,0 $	1 769,6 $	+3,4 %
Proches aidants d'enfants	4 921[r]	5 475	+554 (+11,3 %)	30,4 $[r]	36,8 $	+20,9 %
Proches aidants d'adultes	2 671[r,*]	10 106	s.o.[*]	7,8 $[r,*]	48,3 $	s.o.[*]
Compassion	11 010	8 385	-2 625 (-23,8 %)	61,1 $	45,8 $	-25,0 %
Canada	**1 815 540**	**1 824 330**	**+8 790 (+0,5 %)**	**18 654,7 $**	**16 685,3 $**	**-10,6 %**

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'a.-e. 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.

[r1] Donnée révisée étant donné que les montants versés en prestations de Travail partagé reposent maintenant sur un échantillon de 100 % des données administratives de l'a.-e.

[r] Données révisées.

[*] Les prestations pour proches aidants d'adultes sont entrées en vigueur le 3 décembre 2017. Compte tenu de la courte période au cours duquel ces prestations ont été offertes pour l'EF1718, peu de demandes de prestations ont été établies. Par conséquent, les résultats pour l'EF1819 ne peuvent pas être comparés à ceux de l'exercice précédent.

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, les prestations de compassion et pour les demandes de prestations pour pêcheurs (100 %).

La plupart des provinces et territoires ont connu des baisses modestes du nombre de nouvelles demandes de prestations d'a.-e. établies entre l'EF1718 et l'EF1819. Par contre, l'Alberta (+18 600 ou +10,9 %), Terre-Neuve-et-Labrador (+4 980 ou +6,1 %), la Saskatchewan (+2 960 ou +5,8 %) et le Manitoba (+2 580 ou +4,2 %) ont enregistré des augmentations au cours de la période examinée (voir le tableau 3).

[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 2019 sur le taux de cotisation d'assurance-emploi (Ottawa, Bureau du surintendant des institutions financières Canada, Bureau de l'actuaire en chef, 2018). Le MRA était de 51 700 $ en 2018 et de 53 100$ en 2019. Par conséquent, les prestations hebdomadaires maximales s'élevaient à 547 $ en 2018 et à 562 $ en 2019.

[4] Ces résultats excluent les prestations parentales prolongées qui sont payées à un taux de prestations inférieur aux autres types de prestations, soit 33 % de la rémunération hebdomadaire moyenne assurable. Voir la section 2.6 pour les taux de prestations parentales prolongées moyens.

Tableau 3 – Demandes de prestations d'assurance-emploi et montants versés par province ou territoire, sexe et âge, Canada, EF1718 à EF1819

Province ou territoire	Nouvelles demandes de prestations établies			Montants versés (en millions de dollars)		
	EF1718	EF1819	Variation (%)	EF1718	EF1819	Variation (%)
Terre-Neuve-et-Labrador	81 090	86 070	+6,1 %	1 185,2 $	1 022,9 $	-13,7 %
Île-du-Prince-Édouard	22 720	22 480	-1,1 %	248,1 $	231,1 $	-6,9 %
Nouvelle-Écosse	85 300	84 570	-0,9 %	892,2 $	845,1 $	-5,3 %
Nouveau-Brunswick	91 130	89 820	-1,4 %	954,0 $	869,6 $	-8,9 %
Québec	482 990	473 060	-2,1 %	3 558,2 $	3 106,0 $	-12,7 %
Ontario	562 570	556 900	-1,0 %	5 657,7 $	5 240,4 $	-7,4 %
Manitoba	61 440	64 020	+4,2 %	631,3 $	619,2 $	-1,9 %
Saskatchewan	51 250	54 210	+5,8 %	700,9 $	624,7 $	-10,9 %
Alberta	170 270	188 870	+10,9 %	2 655,3 $	2 171,0 $	-18,2 %
Colombie-Britannique	200 820	198 240	-1,3 %	2 089,5 $	1 878,1 $	-10,1 %
Yukon	2 200	2 310	+5,0 %	27,8 $	25,0 $	-9,8 %
Territoires du Nord-Ouest	2 420	2 310	-4,5 %	30,9 $	31,1 $	+0,9 %
Nunavut	1 340	1 470	+9,7 %	23,6 $	21,0 $	-11,1 %
Sexe						
Hommes	974 660	988 250	+1,4 %	9 678,0 $	8 416,6 $	-13,0 %
Femmes	840 880	836 080	-0,6 %	8 976,6 $	8 268,7 $	-7,9 %
Catégorie d'âge						
24 ans et moins	172 810	170 480	-1,3 %	1 443,0 $	1 284,6 $	-11,0 %
25 à 44 ans	876 270	882 780	+0,7 %	9 908,0 $	9 038,7 $	-8,8 %
45 à 54 ans	363 410	352 640	-3,0 %	3 431,5 $	2 883,7 $	-16,0 %
55 ans et plus	403 050	418 430	+3,8 %	3 872,1 $	3 478,3 $	-10,2 %
Canada	**1 815 540**	**1 824 330**	**+0,5 %**	**18 654,7 $**	**16 685,3 $**	**-10,6 %**

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'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.

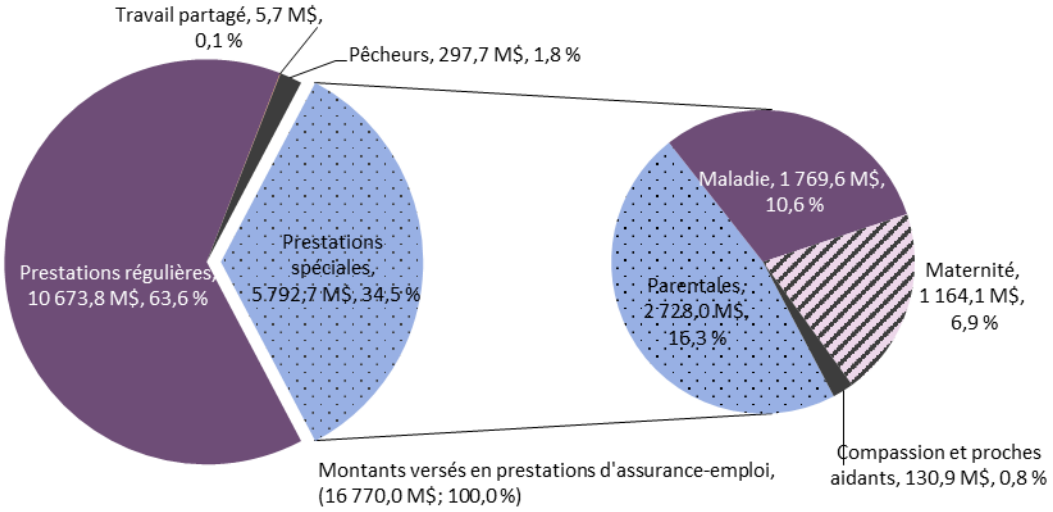
Le nombre de nouvelles demandes de prestations d'a.-e. établies par des hommes a légèrement augmenté au cours de l'EF1819, alors qu'il a un peu diminué pour les femmes. Les hommes ont établi 54,2 % de toutes les nouvelles demandes. Le nombre de nouvelles demandes de prestations a diminué pour les jeunes travailleurs de 24 ans et moins et pour ceux âgés de 45 à 54 ans.

Montants versés en prestations d'assurance-emploi

Le montant versé pour tous les types de prestations d'a.-e. confondus a atteint 16,7 milliards de dollars pour l'EF1819, soit une baisse de 2 milliards de dollars ou -10,6 %. Cette diminution est grandement attribuable à la baisse des montants versés en prestations régulières d'a.-e. (2 milliards de dollars ou -15,6 %).

La proportion des prestations d'a.-e. versées par type de prestations est demeurée relativement semblable par rapport à la période précédente. Toutefois, la part des prestations régulières a légèrement diminué entre l'EF1718 et l'EF1819 passant de 67,6 % à 63,6 %, tandis que celle des prestations spéciales a augmenté allant de 30,7 % à 34,5 %. Les prestations pour pêcheurs et les prestations de 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, EF1819



*Le total des montants versés indiqué dans le graphique 2 ne correspond pas au total indiqué dans les tableaux 2 et 3, 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 de Travail partagé, les prestations pour proches aidants, et les prestations de compassion (100 %).

Les montants versés en prestations d'a.-e. ont diminué dans l'ensemble des provinces et des territoires, sauf pour les Territoires du Nord-Ouest. L'Alberta (-18,2 %), Terre-Neuve-et-Labrador (-13,7 %) et le Québec (-12,7 %) sont les provinces qui ont enregistré les plus fortes baisses des prestations versées (voir le tableau 3).

Les prestations d'a.-e. touchées par les hommes et les femmes ont diminué par rapport à l'exercice financier précédent; les hommes ayant connu une baisse supérieure à celle des femmes. Les montants versés en prestations d'a.-e. ont aussi diminué pour chacun des groupes d'âge.

Niveau de prestations

Pour l'ensemble des demandes, excluant celles pour les prestations parentales prolongées[5], le taux moyen de prestations hebdomadaires a augmenté de 2,6 % à l'échelle nationale pour s'établir à 465 $ au cours de la période à l'étude (voir l'annexe 2.3.2). Cette augmentation est comparable à la hausse de 2,7 % du maximum de la rémunération assurable entre 2018 et 2019 (voir la section 2.7). Tous les provinces et les territoires ont enregistré des augmentations, à l'exception du Nunavut. Les Territoires du Nord-Ouest ont continué d'enregistrer le taux moyen de prestations hebdomadaires le plus élevé (520 $), alors que l'Île-du-Prince-Édouard et la Nouvelle-Écosse affichaient les taux moyens les plus faibles (437 $ chacune).

Les Territoires du Nord-Ouest présentaient également la proportion la plus élevée de prestataires recevant le taux maximal de prestations hebdomadaires (79,4 %) pour l'EF1819, tandis que l'Île-du-

[5] Les prestations parentales prolongées sont exclues parce qu'elles sont payées à un taux de prestations inférieur aux autres types de prestations, soit 33 % de la rémunération hebdomadaire moyenne assurable. Voir la section 2.6 pour les taux de prestations parentales prolongées moyens.

Prince-Édouard et le Nouveau-Brunswick avaient les plus faibles proportions de prestataires recevant le taux maximal (35,1 % et 35,4 %, respectivement).

Le taux moyen de prestations hebdomadaires a augmenté chez les prestataires masculins et féminins pour atteindre 492 $ et 433 $, respectivement. Les hommes (59,5 %) ont été proportionnellement plus nombreux à recevoir le taux maximal de prestations hebdomadaires comparativement aux femmes (33,9 %) au cours de l'EF1819.

Le taux moyen de prestations hebdomadaires a aussi augmenté pour tous les groupe d'âge par rapport à l'EF1718. Les prestataires âgés de 25 à 44 ans recevaient toujours le taux moyen de prestations hebdomadaires le plus élevé (478 $) et étaient plus susceptibles de toucher le taux maximal de prestations hebdomadaires (52,7 %). Les prestataires de moins de 25 ans recevaient, en moyenne, le montant le moins élevé de prestations hebdomadaires (421 $) et seulement 30,0 % d'entre eux avaient reçu le taux maximal de prestations hebdomadaires durant l'EF1819.

Calcul du taux de prestations hebdomadaires : meilleures semaines variables

Depuis le 7 avril 2013, en vertu de la disposition relative aux meilleures semaines variables, le taux de prestations hebdomadaires est calculé selon les semaines où la rémunération assurable d'un prestataire de l'a.-e. 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 l'a.-e. 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.

Impacts des meilleures semaines variables sur les taux de prestations

Avant la mise en place des meilleures semaines variables en avril 2013, deux méthodes de calcul des taux de prestations étaient en vigueur, soient la disposition relative aux petites semaines et le projet pilote des 14 meilleures semaines. La méthode des meilleures semaines variables a pour but d'inciter les individus à accepter le travail disponible.

Une étude ministérielle récente[*] a examiné l'impact du changement d'avril 2013, entre autres, sur les taux de prestations en comparant ceux fondés sur la méthode des meilleures semaines variables avec

des taux hypothétiques qui auraient été obtenus si les deux anciennes méthodes avaient toujours été en vigueur. L'analyse a porté sur la période d'avril 2013 à août 2018.

Les résultats de l'étude indiquent que des 9,7 millions de demandes de prestations établies durant la période couverte par l'étude, 75,4 % n'ont pas été touchées par le changement (elles auraient reçu les mêmes montants de prestations hebdomadaires si leur ancienne méthode de calcul avait toujours été en vigueur), tandis que 6,8 % (0,7 million de demandes) ont touché un taux de prestations plus faible et 17,8 % (1,7 million de demandes) ont reçu un taux de prestations plus élevé.

Dans le cas des demandes de prestations établies dans les régions qui étaient sous le projet pilote des 14 meilleures semaines et qui ont été affectées négativement par le changement, leur taux de prestations aurait été plus élevé de 13 $ à 19 $ en moyenne par semaine avec la méthode des 14 meilleures semaines. Cela représente une baisse d'environ 5 % de leur taux de prestations suite à la mise en place des meilleures semaines variables.

Pour les demandes de prestations établies dans les régions qui étaient assujetties à la disposition relative aux petites semaines et qui ont bénéficié du changement, leur taux de prestations aurait été inférieur de 43 $ à 49 $ en moyenne par semaine si la méthode de calcul des petites semaines avait été en vigueur. Cela représente une hausse d'environ 11 % de leur taux de prestations suite à la mise en place des meilleures semaines variables.

En général, les demandes de prestations établies par des prestataires de 15 à 24 ans, par des hommes et par des prestataires ayant accumulé moins de 700 heures d'emploi assurable, et les demandes provenant des industries productrices de biens, sont celles qui ont été les plus touchées par le changement dans la méthode de calcul du taux de prestations, et ce, autant pour les demandes établies dans les régions du projet pilote des 14 meilleures semaines que pour celles établies dans les régions sous la disposition relative aux petites semaines.

[*] EDSC, L'impact des meilleures semaines variables sur le montant des prestations (EDSC, Direction de la politique de l'assurance-emploi, Ottawa, 2020)

Disposition relative au supplément familial

La disposition relative au supplément familial, qui cible les familles à faible revenu, fournit des prestations supplémentaires aux prestataires d'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 pour 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[6].

[6] Pour plus de détails sur la disposition relative au supplément familial, voir le Règlement sur l'assurance-emploi, article 34.

Au cours de l'EF1819, les familles à faible revenu ont touché un total de 77,0 millions de dollars en prestations supplémentaires par l'intermédiaire du supplément familial. Un total de 72 900 demandes de prestations ont reçu un montant de supplément familial au cours de la période, ce qui représente une diminution de 4,0 % par rapport à l'EF1718. Le nombre de demandes de prestations touchant du supplément familial est à la baisse depuis 17 années consécutives; un sommet de 187 300 prestataires avait été atteint au cours de l'EF0102. Les femmes (79,5 %) et les prestataires âgés de 25 à 44 ans (72,2 %) continuent d'être les principaux groupes démographiques bénéficiant de la disposition relative au supplément familial. Le supplément familial s'élevait, en moyenne, à 44 $ par semaine durant l'EF1819 et est demeuré relativement inchangé au fil du temps (voir l'annexe 2.23 pour plus de statistiques sur la disposition relative au supplément familial).

2.1.2 Demandes de prestations d'assurance-emploi combinées

En vertu de certaines dispositions du régime d'a.-e., 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[7]. 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. Les demandes de prestations pures représentaient 81,8 % de toutes les demandes complétées durant l'EF1819 (voir le tableau 4).

Tableau 4 – Demandes complétées de prestations d'assurance-emploi pures et combinées par type de prestations, Canada, EF1819

Type de prestations*	Total des demandes	Demandes pures		Demandes combinées		Type de prestations le plus souvent combiné avec un type de prestations donné (proportion de demandes combinées)
	(en milliers)	(en milliers)	Proportion (%)	(en milliers)	Proportion (%)	
Régulières	1 423,8	1 242,0	87,2 %	181,8	12,8 %	Maladie (93,3 %)
Pêcheurs	30,2	26,1	86,5 %	4,1	13,5 %	Maladie (85,0 %)
Travail partagé	3,3	2,3	68,9 %	1,0	31,1 %	Régulières (76,7 %)
Maternité	166,2	2,5	1,5 %	163,6	98,5 %	Parentales (98,1 %)
Parentales**	196,3	31,1	15,8 %	165,2	84,2 %	Maternité (97,2 %)
Maladie	439,6	236,8	53,9 %	202,8	46,1 %	Régulières (83,7 %)
Compassion	10,0	5,8	58,5 %	4,1	41,5 %	Maladie (61,4 %)
Toutes les demandes* **	**1 891,3**	**1 546,7**	**81,8 %**	**344,6**	**18,2 %**	**S.O.**

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'a.-e. 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. La somme des demandes de prestations par type de prestations pour les colonnes « total des demandes » et « demandes combinées » ne correspond pas au total puisque plus d'un type de prestations peut faire partie d'une même demande de prestations. Ceci ne s'applique pas aux demandes pures qui ne contiennent qu'un type de prestations.

* Exclut les prestations pour proches aidants d'enfants et d'adultes.

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

*** Le nombre total de demandes de prestations est basé sur les demandes complétées durant l'exercice financier. Il est donc différent de ceux présentés aux tableaux 2 et 3 qui sont basés sur les demandes établies.

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.

[7] 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.

Les femmes étaient plus susceptibles de demander plus d'un type de prestations (28,0 %) que les hommes (10,1 %), principalement en raison de leur probabilité élevée de demander à la fois des prestations de maternité et des prestations parentales.

D'ailleurs, les prestations de maternité étaient les prestations les plus souvent combinées avec d'autres types de prestations, habituellement avec les prestations parentales. Toutefois, une certaine proportion des demandes ont aussi reçu des prestations de maladie en plus des prestations de maternité (17,4 %), possiblement parce que les prestataires ont débuté leur congé avant d'être admissibles aux prestations de maternité (accessibles jusqu'à 12 semaines avant la date prévue de la naissance de l'enfant[8]). La combinaison de prestations de maternité, de prestations parentales et de prestations de maladie était la plus fréquente parmi les demandes dans lesquelles trois types de prestations ou plus étaient demandées (26 900 ou 16,2 % des demandes de prestations de maternité complétées durant l'EF1819).

Les demandes de prestations parentales étaient combinées à un taux légèrement inférieur à celui des prestations de maternité, puisque seulement 11,4 % 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 17,4 % ont demandé des prestations de maladie. Chez les femmes, pratiquement toutes celles (99,5 %) qui ont combiné des prestations parentales avec d'autres types de prestations les ont combinées à des prestations de maternité.

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. Lorsque leurs prestations de maladie étaient combinées, les hommes les avaient principalement reçues avec des prestations régulières (96,5 %), alors que les femmes les avaient surtout combinées avec des prestations régulières (71,3 %), mais aussi avec des prestations de maternité (27,7 %) et des prestations parentales (26,3 %). Les prestations de maladie représentaient également le type de prestations le plus souvent combinés avec des demandes de prestations régulières.

Lorsqu'elles sont combinées, les prestations de compassion le sont plus souvent avec des prestations de maladie (61,4 %) ou des prestations régulières (52,2 %). Les hommes avaient plus souvent tendance à combiner des prestations de compassion avec des prestations régulières (63,3 %) que les femmes (47,2 %). À l'inverse, les femmes étaient plus susceptibles de combiner des prestations de compassion avec des prestations de maladie (67,5 %) par comparaison aux hommes (47,7 %).

Le tiers des demandes de prestations de 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 de Travail partagé) et les mises à pied réelles (prestations régulières). Les prestations régulières sont habituellement demandées après les

[8] 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).

prestations de Travail partagé, à la suite de la réduction des activités d'une entreprise participante, provoquant une réduction des effectifs de l'entreprise.

Bien que les pêcheurs aient la possibilité de combiner les prestations pour pêcheurs avec d'autres types de prestations (selon certaines restrictions), seulement 13,5 % des demandes de prestations pour pêcheurs ont été combinées avec d'autres types de prestations. Au total, 85,0 % des prestations combinées l'ont été 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 d'a.-e. versées par le régime en tant que proportion des cotisations payées. Ce ratio donne une estimation du recours au régime d'a.-e. par les prestataires par rapport aux cotisations versées. La présente sous-section examine deux différents ratios : le ratio prestations totales-cotisations ainsi que sur le ratio prestations régulières-cotisations pour l'année 2017[9]. 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[10].

La sous-section présente des ratios rajustés, c'est-à-dire qu'ils ont été normalisés et où le ratio pour le Canada est fixé à 1,0. Ceci permet d'établir un point de comparaison pour examiner les ratios selon certaines caractéristiques sociodémographiques. 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.

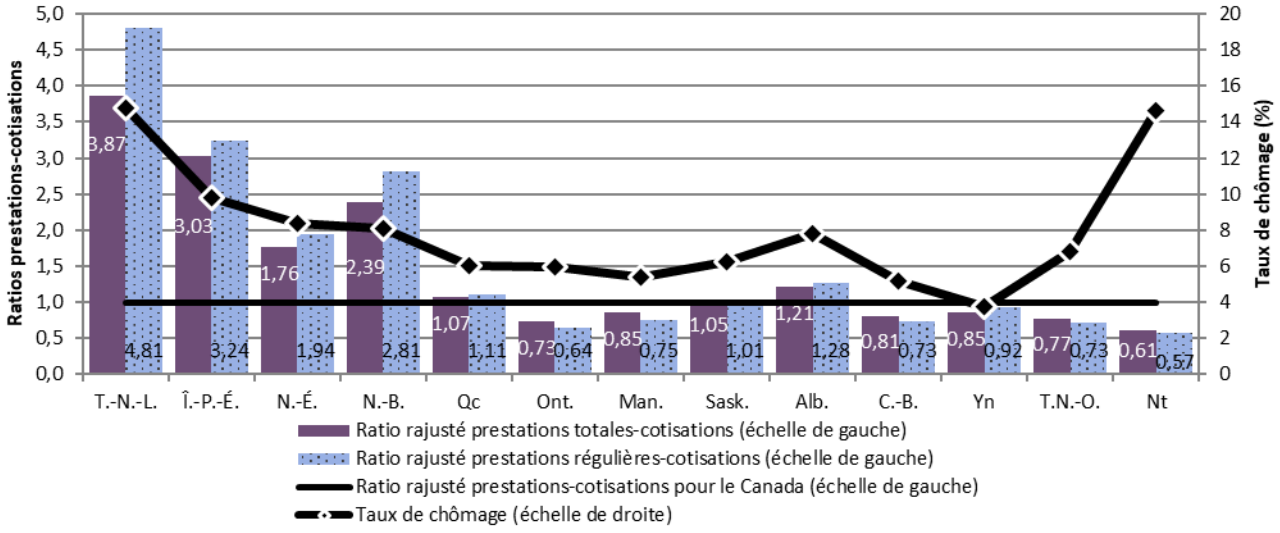
En général, les ratios rajustés prestations totales-cotisations dans les provinces[11] comptant de nombreux prestataires saisonniers sont généralement supérieurs à la moyenne nationale. En 2017, Terre-Neuve-et-Labrador, l'Île-du-Prince-Édouard, la Nouvelle-Écosse et le Nouveau-Brunswick ont reçu plus 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.

[9] Les ratios prestations-cotisations sont fondés sur les dernières données fiscales de l'Agence du revenu du Canada disponibles au moment de la rédaction du présent rapport (année civile 2017).

[10] 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.

[11] 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 et territoire, Canada, 2017



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 (a.-e.) (pour les données sur les prestations); et Statistique Canada, Enquête sur la population active, tableaux 14-10-0287-01 et 14-10-0292-01 (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'a.-e.

En 2017, 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 totales-cotisations étant de 1,03 et 0,97, respectivement (voir le tableau 5). Les femmes âgées de 25 à 44 ans en particulier ont reçu plus de prestations que ce qu'elles ont cotisé, leur ratio rajusté prestations totales-cotisations s'établissant à 1,42, comparativement aux femmes âgées de 45 à 54 ans, dont le ratio était de 0,65 (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 beaucoup plus bas et s'établit à 0,65.

Tableau 5 – Ratios rajustés prestations-cotisations par sexe et âge, Canada, 2017

Catégorie d'âge	Ratio rajusté prestations totales-cotisations			Ratio rajusté prestations régulières-cotisations		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
24 ans et moins	1,26	0,84	1,08	1,55	0,50	1,09
25 à 44 ans	0,90	1,42	1,13	1,13	0,65	0,92
45 à 54 ans	0,89	0,65	0,78	1,15	0,78	0,98
55 ans et plus	1,12	0,70	0,93	1,46	0,85	1,19
Total	**0,97**	**1,03**	**1,00**	**1,23**	**0,71**	**1,00**

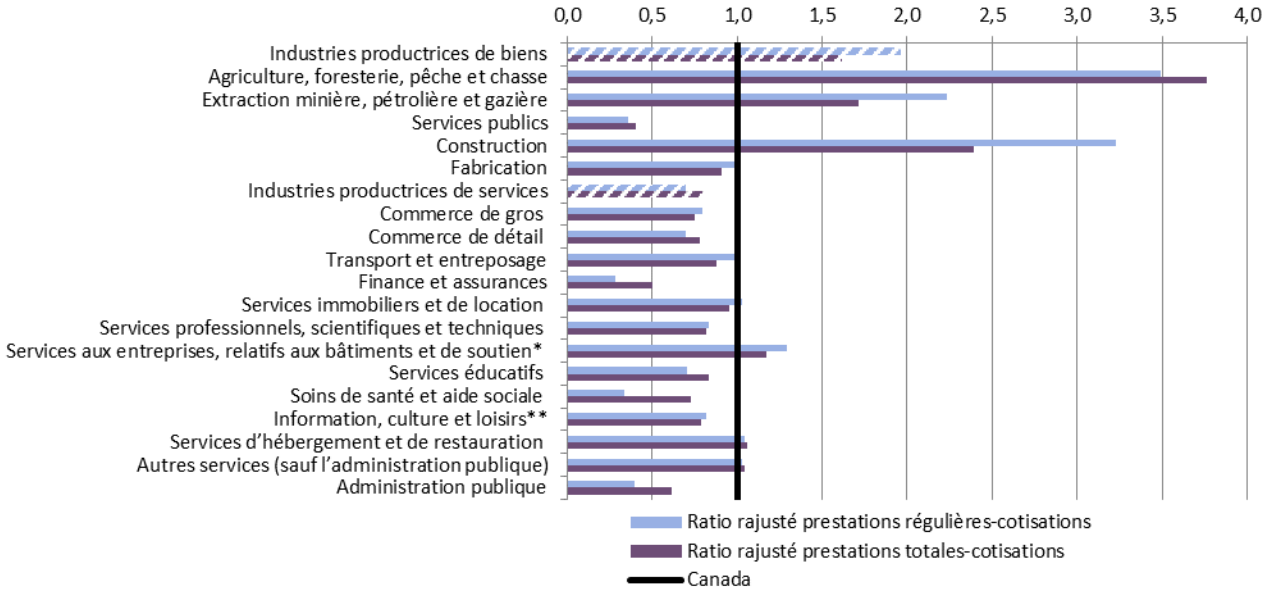
Sources : Agence de revenu du Canada (ARC), relevés T4 comprenant le revenu d'emploi (pour les données sur les cotisations); Emploi et Développement social Canada (EDSC), données administratives de l'assurance-emploi (a.-e.) (pour les données sur les prestations). Les données de l'ARC sont fondées sur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

En ce qui concerne les ratios prestations régulières-cotisations, l'écart entre les sexes est inversé : les hommes (ratio de 1,23) ont touché plus de prestations régulières d'a.-e. que ce qu'ils ont cotisé comparativement aux femmes (ratio de 0,71), et ceci est vrai pour tous les groupes d'âge.

En 2017, les prestataires qui travaillaient dans les industries productrices de biens étaient des bénéficiaires nets des prestations d'a.-e., avec des ratios rajustés prestations-cotisations supérieurs à la

moyenne nationale, tandis que ceux des industries productrices de services étaient, dans l'ensemble, des cotisants nets (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, et de l'agriculture, de la foresterie, de la pêche et de la chasse. L'écart entre les ratios rajustés prestations-cotisations des industries productrices de biens par rapport à ceux des industries productrices de services est moins grand pour le ratio prestations totales-cotisations. Ceci peut s'expliquer, en partie, en raison de certaines industries, telles que l'industrie des soins de santé et de l'assistance sociale et l'industrie des services d'enseignement, qui comptent une proportion importante de travailleuses qui peuvent demander des prestations de maternité ou des prestations parentales.

Graphique 4 – Ratios rajustés prestations-cotisations, par industrie, Canada, 2017



* 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 : 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 (a.-e.) (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'a.-e.

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.) fournissent aux prestataires admissibles un revenu d'appoint temporaire afin de remplacer partiellement le revenu d'emploi perdu pendant qu'ils cherchent du travail ou mettent à jour leurs compétences. Pour être admissibles aux prestations régulières d'a.-e., les chômeurs doivent satisfaire à certaines exigences, notamment avoir versé des cotisations d'a.-e. au cours de leur période de référence (définie comme étant la période de 52 semaines précédant immédiatement l'établissement de la nouvelle demande ou la période écoulée depuis l'établissement de la demande précédente, la période la plus courte étant retenue), avoir été en chômage et sans revenu pendant au moins sept jours consécutifs et 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 ils résident au moment de l'établissement de la demande).

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.

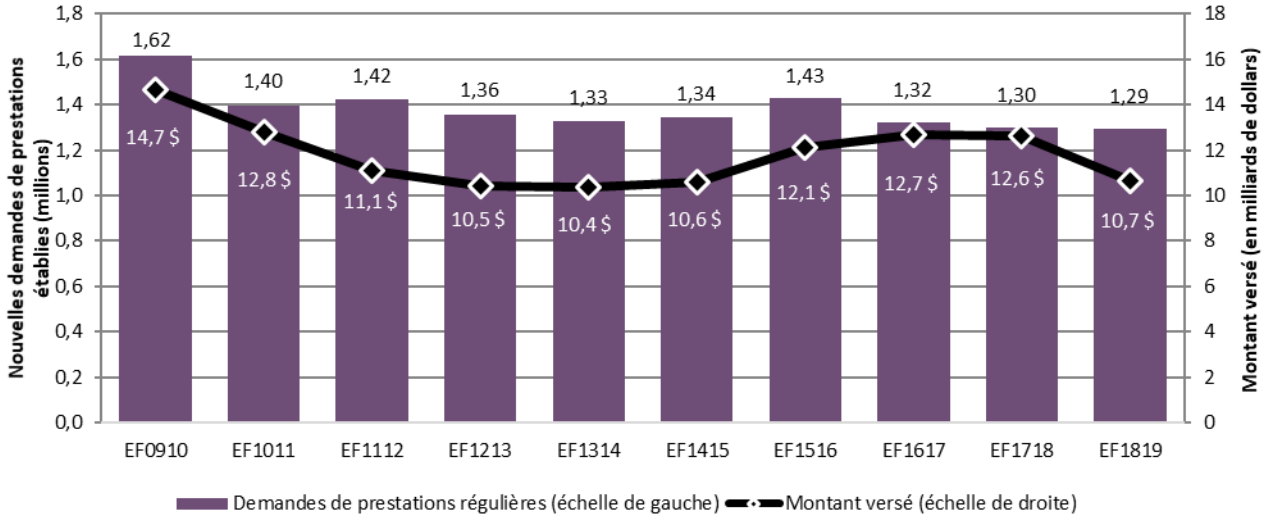
2.2.1 Demandes de prestations régulières d'assurance-emploi et montant versé

Comme l'illustre le graphique 5, le nombre de nouvelles demandes de prestations régulières d'a.-e. établies au cours de l'EF1819 est demeuré relativement stable à 1,29 million, comparativement à 1,3 million au cours de l'EF1718, ce qui représente une légère baisse de 0,5 %. Ce déclin était grandement attribuable à la chute marquée du nombre de nouvelles demandes établies au Québec (-14 580 demandes) et en Ontario (-9 510 demandes), qui a contrebalancé les augmentations en Alberta (+14 690 demandes) et à Terre-Neuve-et-Labrador (+4 510 demandes).

Au cours de la même période, le montant total de prestations régulières d'a.-e. versées a considérablement diminué de 15,6 %, passant de 12,6 milliards de dollars durant l'EF1718 à 10,7 milliards de dollars au cours de l'EF1819, ce qui se rapproche du montant total versé avant l'EF1516. Cette diminution suit une tendance à la baisse du montant total versé qui perdure depuis deux ans et qui est en partie attribuable à de nombreux facteurs, dont une croissance continue de l'emploi, une baisse du taux de chômage et du nombre de prestataires qui touchent des prestations régulières d'a.-e., la fin de la prolongation des prestations régulières d'a.-e. pour les travailleurs des régions touchées par la baisse des prix des produits de base[12], un recul de la durée moyenne du nombre de semaines où des prestations régulières d'a.-e. sont versées (-2 semaines), ainsi qu'un taux plus faible d'épuisement des semaines de prestations.

[12] Mesure temporaire qui offrait un soutien financier supplémentaire aux travailleurs déplacés dans les 15 régions économiques de l'a.-e. les plus durement touchées par la chute mondiale des prix des produits de base survenue à la fin de 2014. Grâce à cette mesure, tous les prestataires admissibles à l'a.-e. ayant établi une demande entre le 4 janvier 2015 et le 8 juillet 2017 et qui étaient toujours sans emploi voyaient leurs prestations régulières d'a.-e. prolongées de 5 semaines, tandis que les travailleurs de longue date recevaient jusqu'à 20 semaines supplémentaires de prestations régulières d'a.-e.

Graphique 5 – Demandes de prestations régulières d'assurance-emploi et montant versé, Canada, EF0910 à EF1819



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 tend à être influencé par les conditions du marché du travail et les cycles économiques dans leur ensemble. En effet, en période de croissance économique et de bonnes conditions du marché du travail, moins de demandes de prestations régulières d'a.-e. sont établies, alors que la situation inverse est constatée en période de stagnation économique et de conditions défavorables du marché du travail, comme en témoigne le graphique 5. On y voit en effet qu'au cours de la dernière décennie, le nombre de nouvelles demandes établies au cours de l'EF0910, soit 1,6 million, était plus élevé en raison de la récession survenue au cours de l'EF0809. Comme nous l'avons vu au chapitre 1, l'économie canadienne a connu une croissance modérée au cours de l'EF1819, le PIB ayant augmenté de 1,7 % comparativement à l'année précédente, tandis que la population active a augmenté de 1,1 % pendant la même période. Le taux de chômage national a enregistré un léger recul, passant de 6,1 % durant l'EF1718 à 5,8 % pendant l'EF1819, le nombre de chômeurs ayant diminué modérément de 3,9 % au cours de la même période, ce qui a entraîné une faible diminution correspondante du nombre de nouvelles demandes de prestations régulières d'a.-e. (-0,5 %) établies au cours de l'EF1819.

Au cours de l'EF1819, une moyenne de 453 400 prestataires ont reçu des prestations régulières d'a.-e. chaque mois, comparativement à 511 800 au cours de l'exercice précédent, soit une diminution de 11,4 %, poursuivant ainsi une tendance à la baisse amorcée au cours de l'EF1617[13]. L'EF1819 marque la

[13] 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'a.-e. 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 régulières d'a.-e. 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.

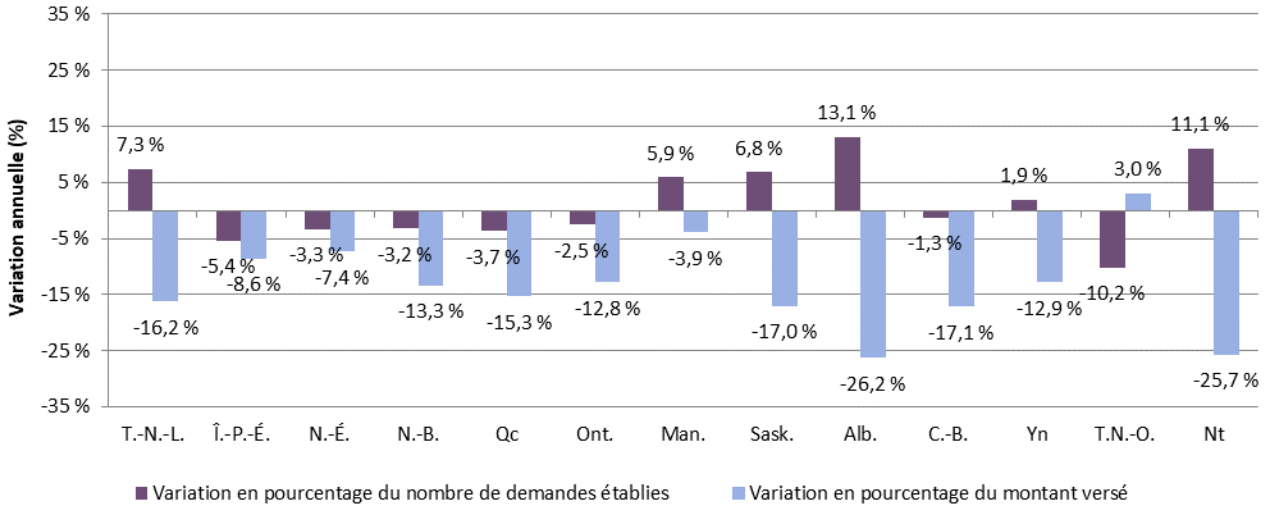
première fois depuis la récession de l'EF0809 où le nombre de prestataires réguliers de l'a.-e. a chuté sous la barre des 500 000.

Comme le nombre de bénéficiaires mensuels est lié au nombre de nouvelles demandes déjà établies, ces deux mesures tendent à évoluer dans le même sens, le nombre de bénéficiaires mensuels suivant généralement avec un délai le nombre de nouvelles demandes établies lorsqu'il y a des changements dans la durée moyenne des prestations ou encore une augmentation ou une diminution soudaine et significative dans le nombre de nouvelles demandes. 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 mensuels augmentera à la suite de l'augmentation des nouvelles demandes. Toutefois, il est possible que le nombre de bénéficiaires mensuels reste élevé, même après que le volume des nouvelles demandes établies ait diminué à la suite d'une amélioration des conditions du marché du travail, car les versements continuent d'être effectués sur les nouvelles demandes de prestations déjà établies, 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 6, d'un exercice financier à l'autre, 7 des 13 provinces et territoires ont enregistré un recul du nombre de nouvelles demandes établies pour des prestations régulières d'a.-e., notamment dans les Territoires du Nord-Ouest (-10,2 % ou -180 demandes), à l'Île-du-Prince-Édouard (-5,4 % ou -890 demandes), au Québec (-3,7 % ou -14 580 demandes), en Nouvelle-Écosse (-3,3 % ou -2 080 demandes), au Nouveau-Brunswick (-3,2 % ou -2 290 demandes), en Ontario (-2,5 % ou -9 510 demandes) et en Colombie-Britannique (-1,3 % ou -1 550 demandes). Ces diminutions ont partiellement atténué les importantes augmentations observées dans les Prairies.

Graphique 6 – Variation en pourcentage des demandes de prestations régulières d'assurance-emploi et du montant versé par province ou territoire, Canada, EF1718 à EF1819



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.

Comparativement à l'an dernier, le montant total versé en prestations régulières d'a.-e. au cours de l'EF1819 a diminué dans l'ensemble des provinces et des territoires (voir le graphique 6), à l'exception des Territoires du Nord-Ouest. En pourcentage, les plus importants reculs concernant le montant versé en prestations régulières d'a.-e. ont été observés en Alberta (-26,2 %), au Nunavut (-25,7 %), en Colombie-Britannique (-17,1 %) et en Saskatchewan (-17,0 %)[14]. Les diminutions en pourcentage des versements de prestations régulières d'a.-e. en Ontario et au Québec ont été inférieures à la diminution du pourcentage national, et ces deux provinces représentaient toujours la moitié (50,2 %) des prestations régulières d'a.-e. versées au cours de l'EF1819.

Le tableau 6 indique le nombre de nouvelles demandes de prestations régulières d'a.-e. établies et le montant versé selon le sexe et le groupe d'âge. Le nombre de nouvelles demandes de prestations établies par des hommes est demeuré relativement stable, tandis que celui des femmes a légèrement diminué au cours de la période de référence par rapport à l'exercice précédent (+0,3 % et -1,8 %, respectivement). La part des demandes de prestations établies selon le sexe est demeurée stable d'une année à l'autre.

En ce qui concerne le montant total versé en prestations régulières d'a.-e., la part des prestations versées aux hommes et aux femmes est restée stable au cours de l'EF1819 par rapport à l'année précédente, les hommes représentant 66,0 % et les femmes 34,0 % du total des prestations versées.

Tableau 6 – Demandes de prestations régulières d'assurance-emploi et montant versé selon le sexe et l'âge, Canada, EF1718 à EF1819

Sexe	Nombre de demandes de prestations			Montant versé (en millions de dollars)		
	EF1718	EF1819	Variation (%)	EF1718	EF1819	Variation (%)
Hommes	788 880	791 220	+0,3 %	8 359,3 $	7 072,5 $	-15,4 %
Femmes	510 830	501 490	-1,8 %	4 281,2 $	3 601,3 $	-15,9 %
Catégorie d'âge						
24 ans et moins	118 750	113 780	-4,2 %	1 076,1 $	922,7 $	-14,3 %
25 à 44 ans	571 930	568 800	-0,5 %	5 449,7 $	4 585,2 $	-15,9 %
45 à 54 ans	289 420	278 900	-3,6 %	2 876,7 $	2 335,9 $	-18,8 %
55 ans et plus	319 610	331 230	+3,6 %	3 238,0 $	2 830,0 $	-12,6 %
Canada	**1 299 710**	**1 292 710**	**-0,5 %**	**12 640,5 $**	**10 673,8 $**	**-15,6 %**

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 nouvelles demandes de prestations régulières établies ont diminué pour tous les groupes d'âge, sauf pour les prestataires âgés de 55 ans et plus, durant la période examinée comparativement à l'exercice précédent. Durant la même période, le montant versé en prestations régulières d'a.-e. a diminué pour tous les groupes d'âge. Comme pour l'exercice précédent, les prestataires âgés de 25 à 44 ans ont continué de représenter la plus grande part des demandes de prestations régulières et des montants versés au cours de l'EF1819, tandis que la part la plus faible se rapportait aux jeunes prestataires âgés de moins de 25 ans.

[14] La diminution importante du montant total versé dans ces provinces peut être attribuable à la fin de la mesure temporaire de l'a.-e. qui a fourni du soutien financier supplémentaire aux travailleurs touchés par la baisse mondiale des prix des produits de base.

Une tendance marquante observée au cours des dernières années montre que, bien que la proportion des nouvelles demandes de prestations établies par différents groupes d'âge ait été relativement stable, la proportion de 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 21,4 % de la population active au cours de l'EF1819, en hausse comparativement à 21,1 % à l'EF1718 (+0,3 point de pourcentage)[15].

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

Comme le montre le tableau 7, le nombre de demandes de prestations régulières d'a.-e. nouvellement établies a légèrement augmenté dans les industries productrices de biens (+3 120 demandes ou +0,6 %), alors qu'il est demeuré stable dans les industries productrices de services. Dans les industries productrices de biens, l'industrie de la construction représentait plus de la moitié (57,9 %) de toutes les nouvelles demandes établies, et a connu une augmentation de +1,3 % comparativement à l'exercice précédent. En revanche, la hausse la plus importante a été observée dans l'industrie de l'extraction minière, pétrolière et gazière, où le nombre de nouvelles demandes a augmenté de 17,1 %. Du côté des industries productrices de services, l'industrie des services d'enseignement représentait la plus grande part des demandes au cours de l'EF1819 (21,3 %). D'une année à l'autre, la plus forte diminution en pourcentage du nombre de nouvelles demandes établies dans les industries productrices des services a été observée dans l'industrie de la finance et de l'assurance (-15,9 %), tandis que la plus forte hausse a été dans l'industrie du transport et de l'entreposage et dans celle des autres services (sauf les administrations publiques), qui ont toutes deux enregistré une augmentation de 4,1 %.

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

Tableau 7 – Demandes de prestations régulières d'assurance-emploi et montant versé selon l'industrie, Canada, EF1718 à EF1819

Industrie	Nombre de demandes de prestations (part en pourcentage de toutes les demandes)			Montant versé (en millions de dollars) (part en pourcentage du montant versé)		
	EF1718	EF1819	Variation (%)	EF1718	EF1819	Variation (%)
Industries productrices de biens	**502 080 (38,6 %)**	**505 200 (39,1 %)**	**+0,6 %**	**5 343,6 $ (42,3 %)**	**4 473,4 $ (41,9 %)**	**-16,3 %**
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	53 760 (4,1 %)	52 440 (4,1 %)	-2,5 %	578,2 $ (4,6 %)	496,8 $ (4,7 %)	-14,1 %
Extraction minière, pétrolière et gazière	21 340 (1,6 %)	24 980 (1,9 %)	+17,1 %	310,0 $ (2,5 %)	274,2 $ (2,6)	-11,5 %
Services publics	4 150 (0,3 %)	4 150 (0,3 %)	0,0 %	48,2 $ (0,4 %)	36,4 $ (0,3)	-24,6 %
Construction	288 870 (22,2 %)	292 720 (22,6 %)	+1,3 %	3 113,4 $ (24,6 %)	2 640,3 $ (24,7)	-15,2 %
Fabrication	133 960 (10,3 %)	130 910 (10,1 %)	-2,3 %	1 293,7 $ (10,2 %)	1 025,7 $ (9,6 %)	-20,7 %
Industries productrices de services	**764 150 (58,8 %)**	**764 220 (59,1 %)**	**0,0 %**	**6 998,6 $ (55,4 %)**	**5 995,6 $ (56,2 %)**	**-14,3 %**
Vente en gros	39 790 (3,1 %)	38 920 (3,0 %)	-2,2 %	492,3 $ (3,9 %)	402,6 $ (3,8 %)	-18,2 %
Commerce de détail	79 090 (6,1 %)	69 330 (5,4 %)	-12,3 %	763,4 $ (6,0 %)	620,9 $ (5,8 %)	-18,7 %
Transport et entreposage	60 190 (4,6 %)	62 640 (4,8 %)	+4,1 %	533,3 $ (4,2 %)	466,0 $ (4,4 %)	-12,6 %
Finance et assurance	15 020 (1,2 %)	12 630 (1,0 %)	-15,9 %	193,9 $ (1,5 %)	155,0 $ (1,5 %)	-20,0 %
Immobilier et location	17 720 (1,4 %)	18 270 (1,4 %)	+3,1 %	207,3 $ (1,6 %)	175,4 $ (1,6 %)	-15,4 %
Services professionnels, scientifiques et techniques	52 690 (4,1 %)	50 950 (3,9 %)	-3,3 %	601,1 $ (4,8 %)	479,4 $ (4,5 %)	-20,2 %
Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien*	86 380 (6,6 %)	88 130 (6,8 %)	+2,0 %	871,4 $ (6,9 %)	768,8 $ (7,2 %)	-11,8 %
Services d'enseignement	157 110 (12,1 %)	163 030 (12,6 %)	+3,8 %	850,0 $ (6,7 %)	774,6 $ (7,3 %)	-8,9 %
Soins de santé et assistance sociale	46 590 (3,6 %)	45 870 (3,5 %)	-1,5 %	424,0 $ (3,4 %)	349,6 $ (3,3 %)	-17,5 %
Services d'information, de culture et de loisirs**	39 080 (3,0 %)	40 250 (3,1 %)	+3,0 %	377,7 $ (3,0 %)	324,7 $ (3,0 %)	-14,0 %
Hébergement et services de restauration	63 840 (4,9 %)	63 280 (4,9 %)	-0,9 %	559,9 $ (4,4 %)	487,2 $ (4,6 %)	-13,0 %
Autres services (excluant les administrations publiques)	40 340 (3,1 %)	42 010 (3,2 %)	+4,1 %	421,5 $ (3,3 %)	371,7 $ (3,5 %)	-11,8 %
Administration publique	66 310 (5,1 %)	68 910 (5,3 %)	+3,9 %	702,7 $ (5,6 %)	619,7 $ (5,8 %)	-11,8 %
Non classée* **	**33 480 (2,6 %)**	**23 290 (1,8 %)**	-30,4 %	**298,4 $ (2,4 %)**	**204,8 $ (1,9 %)**	-31,4 %
Canada	**1 299 710 (100,0 %)**	**1 292 710 (100,0 %)**	**-0,5 %**	**12 640,5 $ (100,0 %)**	**10 673,8 $ (100,0 %)**	**-15,6 %**

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).

*** Pour certaines demandes de prestations, cette information n'était pas disponible dans les données.

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.

Comparativement à l'exercice précédent, le montant total des prestations versées aux prestataires au cours de la période de référence a diminué de 870,2 millions de dollars (-16,3 %) dans les industries productrices de biens et de 1 003 millions de dollars (-14,3 %) dans les industries productrices de services. La baisse des montants versés dans les industries productrices de biens était surtout attribuable à un important repli dans l'industrie de la construction (-473,1 millions de dollars ou -15,2 %) et dans l'industrie de la fabrication (-268,1 millions de dollars ou -20,7 %). En ce qui concerne les industries productrices de services, la diminution du montant total ayant été versé est en grande partie attribuable aux baisses dans l'industrie du commerce de détail (-142,5 millions de dollars ou -18,7 %), dans l'industrie des services professionnels, scientifiques et techniques (-121,7 millions de dollars ou -20,2 %) et dans l'industrie des services aux entreprises, aux bâtiments et de soutien (-102,6 millions de dollars ou -11,8 %).

Remboursement des prestations durant l'année d'imposition 2017 *

Les prestations d'a.-e. sont un revenu imposable, peu importe le type de prestations. Conformément à la *Loi sur l'assurance-emploi*, les prestataires doivent rembourser un certain pourcentage des prestations d'a.-e. qu'ils ont touché si leur revenu net** au cours d'une année donnée est supérieur à 1,25 fois le maximum de la rémunération annuelle assurable. Pour l'année d'imposition 2017, les prestataires dont le revenu net dépassait 64 125 $*** devaient rembourser 30 % du montant le moins élevé entre :

- le revenu net excédant la limite de 64 125 $
- le total des prestations régulières, y compris des prestations régulières pour pêcheurs, versées au cours de cette année d'imposition.

Toutefois, les prestataires ayant touché des prestations spéciales ou ayant reçu des prestations régulières ou pour pêcheurs durant moins d'une semaine au cours des 10 années d'imposition précédentes étaient exonérés de l'exigence relative au remboursement des prestations.

Au cours de l'année d'imposition 2017, environ 189 200 prestataires d'a.-e. ont remboursé un total de 285,5 millions de dollars en prestations. En moyenne, chaque prestataire assujetti à la disposition sur le remboursement des prestations a remboursé 1 509 $ en 2017 pour un montant perçu de 6 373 $ au cours de la même année. Comparativement à l'exercice précédent, l'augmentation du nombre de prestataires ayant remboursé des prestations (+19 900 ou +11,8 %) et du montant total remboursé (+34,9 millions de dollars ou +13,9 %) était substantielle en 2017. Cependant, le montant moyen des prestations remboursées (+29 $ ou +1,9 %) et le montant moyen des prestations perçues (-8 $ ou -0,1 %) par ces prestataires sont demeurés relativement inchangés en 2017 comparativement à 2016.

En 2017, deux prestataires sur trois (66,7 %) ayant remboursé des prestations vivaient au Québec, en Ontario et en Alberta. Ces prestataires représentaient 58,4 % du montant total des prestations d'a.-e. remboursées. En comparaison, les provinces de l'Atlantique représentaient 16,3 % du nombre total des prestataires ayant remboursé des prestations et pour 25,7 % du montant total remboursé.

Le remboursement des prestations variait également selon l'industrie. En 2017, environ les deux tiers (66,5 %) des prestataires qui avaient remboursé des prestations avaient travaillé dans des industries productrices de biens, tout comme en 2016. Ces prestataires représentaient 67,2 % du montant total remboursé. En revanche, les industries productrices de services représentaient 28,9 % des prestataires ayant remboursé des prestations et 29,7 % du montant remboursé. Ces proportions sont demeurées stables depuis 2011.

* L'année d'imposition la plus récente pour laquelle des données sont disponibles est 2017.
** Le revenu net comprend le revenu d'emploi et les prestations d'a.-e. reçues au cours d'une année d'imposition.
*** En 2017, le maximum de rémunération assurable en 2017 était de 51 300 $.

Prestations régulières d'assurance-emploi et les entreprises

Selon les données fiscales de 2017[16] provenant de l'Agence du revenu du Canada (ARC), le nombre d'entreprises qui opèrent au Canada a légèrement augmenté (+1,0 %) comparativement à 2016. Des 1,21 million d'entreprises en exploitation, 309 100 (ce qui représente 25,5 % de toutes les entreprises) employaient au moins un employé ayant touché des prestations régulières d'a.-e.

Le tableau 8 affiche le nombre d'entreprises, l'emploi et les prestataires de prestations régulières d'a.-e. selon la taille[17] des entreprises. La proportion d'entreprises qui comptaient au moins un employé ayant touché des prestations régulières d'a.-e. variait grandement en fonction de la taille de l'entreprise. En effet, les petites entreprises avaient moins tendance à être le dernier employeur d'un prestataire. Par exemple, en 2017, 20,0 % des petites entreprises avaient au moins un ancien employé qui recevait des prestations régulières d'a.-e., comparativement à 74,3 % dans les petites et moyennes entreprises, 95,1 % dans les moyennes à grandes entreprises et 99,4 % dans les grandes entreprises.

Cependant, lorsque l'on compare le nombre de prestataires de prestations régulières d'a.-e. à la répartition de la main-d'œuvre selon la taille de l'entreprise, on remarque que les employés des petites entreprises sont surreprésentés parmi les prestataires réguliers d'a.-e. Comme indiqué dans le tableau 8, les petites entreprises comptaient 21,5 % de la main-d'œuvre totale alors qu'elles représentaient 26,6 % de tous les prestataires de prestations régulières d'a.-e. en 2017. Dans le même ordre d'idées, les employés des petites et moyennes entreprises étaient aussi surreprésentés du côté des prestataires de prestations régulières d'a.-e., puisque ces entreprises regroupaient 19,8 % des employés et 24,3 % de tous les prestataires de prestations régulières d'a.-e. Cet écart entre la part de l'emploi et la part des prestataires réguliers d'a.-e. est moins important pour les entreprises de moyenne à grande taille. Toutefois, on observe le contraire pour les grandes entreprises, qui représentaient 42,6 % de la main-d'œuvre totale au Canada en 2017, mais seulement 31,6 % de l'ensemble des prestataires réguliers d'a.-e. La proportion plus élevée de recours aux prestations régulières d'a.-e. chez les employés des petites entreprises suggère que ces dernières sont plus

[16] 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 2017 sont les données disponibles les plus récentes pour l'année d'imposition et sont sujettes à changement.
[17] 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.

vulnérables que les grandes entreprises aux conditions commerciales ou économiques difficiles et qu'elles doivent procéder à des ajustements plus importants de leur main-d'œuvre, ce qui fait qu'une plus grande partie de leurs employés demandent des prestations régulières d'a.-e. à la suite de mises à pied. En outre, cette tendance peut également être influencée par des caractéristiques liées à l'industrie, comme la grande prévalence des emplois saisonniers dans les petites entreprises qui sont généralement plus susceptibles de recourir à l'a.-e. par rapport à la moyenne nationale dans certaines industries[18].

Tableau 8 – Entreprises, emploi et bénéficiaires de prestations régulières d'assurance-emploi selon la taille des entreprises*, Canada, 2017

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	1 096 760	219 460	21.5 %	26.6 %
Petite à moyenne	95 710	71 080	19.8 %	24.3 %
Moyenne à grande	16 120	15 340	16.1 %	17.5 %
Grande	3 240	3 220	42.6 %	31.6 %
Canada	**1 211 830**	**309 090**	**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 29 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 ayant reçu des prestations régulières d'assurance-emploi en 2017.

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. Agence du revenu du Canada (ARC), 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 9 indique le nombre de nouvelles demandes de prestations régulières d'a.-e. établies et le montant total versé par catégorie de prestataires d'a.-e.[19]. Au cours de l'EF1819, le nombre de nouvelles demandes établies par les travailleurs de longue date et le montant qui leur a été versé ont tous deux diminué, soit de 5,0 % et de 26,2 %, respectivement. En revanche, le nombre de nouvelles demandes établies par des prestataires occasionnels est resté relativement stable (+0,2 %) au cours de l'EF1819, tandis que le montant total versé a chuté de 12,2 % comparativement à l'exercice précédent. Enfin, le nombre de nouvelles demandes établies par des prestataires fréquents a augmenté légèrement (+2,5 %) au cours de la période de référence, alors que le montant total versé aux prestataires de cette catégorie a enregistré un recul de 10,7 % par rapport à l'EF1718.

[18] Par exemple, les employés des industries de la construction et de l'agriculture travaillant dans de petites entreprises représentaient respectivement 49,1 % et 64,0 % de l'ensemble des travailleurs de ces secteurs en 2017. Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, tableau 14-10-0068-01.

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

Au cours de l'EF1819, les travailleurs de longue date représentaient 22,8 % de toutes les nouvelles demandes de prestations établies et recevaient 23,1 % du montant total versé. Par contre, toutes proportions gardées, les prestataires occasionnels ont touché moins de prestations. En effet, ils représentaient 54,2 % de toutes les nouvelles demandes établies au cours de l'EF1819, mais n'ont reçu que 51,6 % du montant total versé. Les prestataires fréquents représentaient 23,0 % du total des nouvelles prestations régulières établies et recevaient 25,3 % du montant total versé.

Tableau 9 : Demandes de prestations régulières d'assurance-emploi et montant versé selon la catégorie de prestataires*, Canada, EF1718 à EF1819

Catégorie de prestataires	Nombre de demandes de prestations (part en pourcentage de toutes les demandes de prestations régulières d'a.-e.)			Montant versé (en millions de dollars) (part en pourcentage du montant total versé en prestations régulières d'a.-e.)		
	EF1718	EF1819	Variation (%)	EF1718	EF1819	Variation (%)
Travailleurs de longue date	310 270 (23,9 %)	294 820 (22,8 %)	-5,0%	3 343,6 $ (26,5 %)	2 467,4 $ (23,1 %)	-26,2 %
Prestataires occasionnels	699 370 (53,8 %)	700 580 (54,2 %)	+0,2 %	6 272,5 $ (49,6 %)	5 505,2 $ (51,6 %)	-12,2 %
Prestataires fréquents	290 070 (22,3 %)	297 310 (23,0 %)	+2,5 %	3 024,4 $ (23,9 %)	2 701,2 $ (25,3 %)	-10,7 %
Canada	**1 299 710 (100,0 %)**	**1 292 710 (100,0 %)**	**-0,5 %**	**12 640,5 $ (100,0 %)**	**10 673,8 $ (100,0 %)**	**-15,6 %**

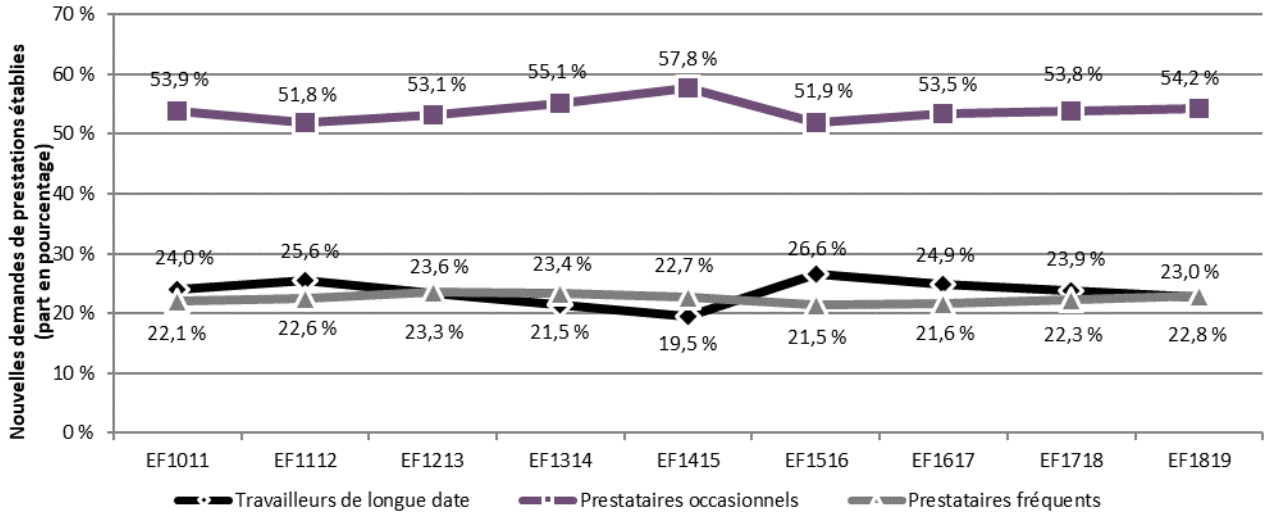
Remarque : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre aux totaux indiqués. Les variations en pourcentage sont basées sur des chiffres non arrondis. Comprend toutes les demandes pour lesquelles au moins 1 $ en prestations régulières d'a.-e. a été versé.

* Consulter l'annexe 2.1 pour connaître la définition des catégories de prestataires d'a.-e. dont il est question dans ce 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 7 et 8 présentent les parts des nouvelles demandes de prestations régulières d'a.-e. établies et le montant total versé par catégorie de prestataires de l'EF1011 à l'EF1819.

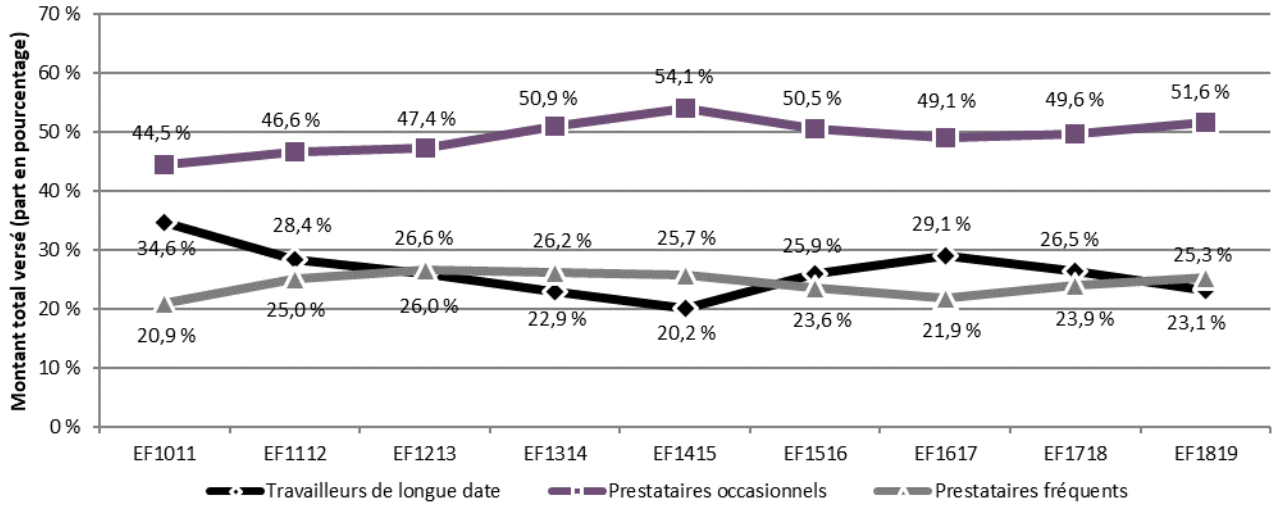
Graphique 7 – Parts des nouvelles demandes de prestations régulières d'assurance-emploi selon la catégorie de prestataires, Canada, EF1011 à EF1819



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.

Graphique 8 – Parts du montant total versé en prestations régulières d'assurance-emploi selon la catégorie de prestataires, Canada, EF1011 à EF1819



Remarque : Comprend les demandes pour lesquelles au moins 1 $ en prestations régulières d'a.-e. a été versé.
Source : Emploi et Développement 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 il réside. 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 régional de l'a.-e.	Norme variable 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 10 présente la répartition des demandes de prestations régulières d'a.-e. pour les cinq dernières années selon le nombre d'heures d'emploi assurable utilisé pour se qualifier aux prestations régulières d'a.-e. Comme pour les exercices précédents, les prestataires qui ont accumulé plus de 1 820 heures d'emploi assurable représentaient la plus grande part (25,0 %) du total des nouvelles demandes de prestations régulières d'a.-e. établies au cours de l'EF1819. 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 (4,7 %), soit 0,4 point de pourcentage de moins que l'exercice précédent. Toutes les catégories présentées dans le tableau 10 ont connu une variation de moins de 1,0 point de pourcentage dans leur part au cours de l'EF1819 par rapport à l'exercice précédent.

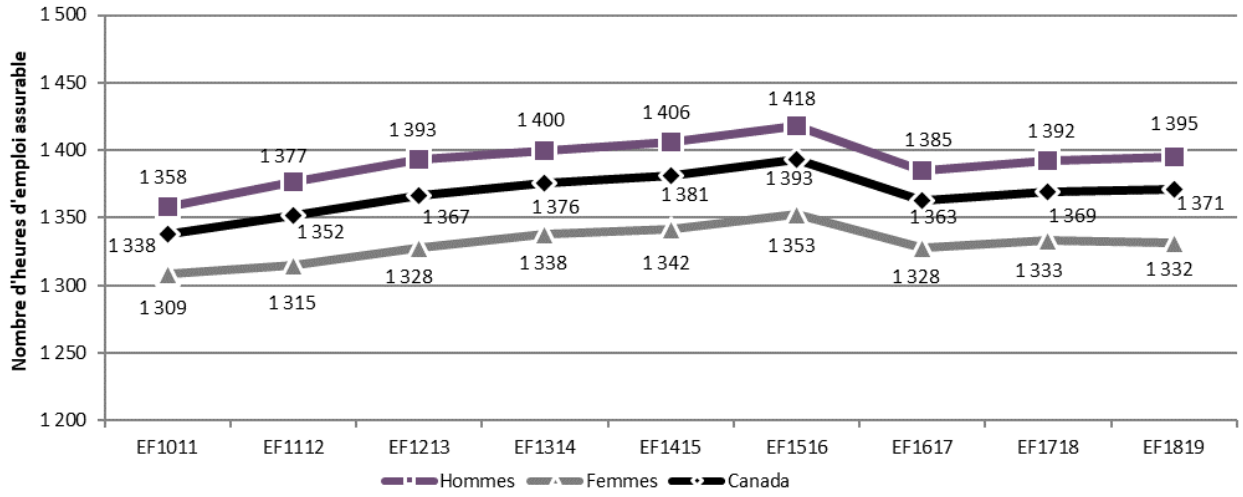
Tableau 10 – Nombre et proportion des demandes de prestations régulières d'assurance-emploi selon le nombre d'heures d'emploi assurable, Canada, EF1415 à EF1819

Nombre d'heures d'emploi assurable au cours de la période de référence	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718	EF1819
Moins de 700 heures	64 390 (4,8 %)	67 170 (4,7 %)	76 340 (5,8 %)	66 150 (5,1 %)	60 150 (4,7 %)
700 à 979 heures	203 690 (15,2 %)	207 610 (14,5 %)	216 650 (16,4 %)	215 600 (16,6 %)	212 640 (16,4 %)
980 à 1 259 heures	256 210 (19,1 %)	264 500 (18,5 %)	242 610 (18,4 %)	234 850 (18,1 %)	239 650 (18,5 %)
1 260 à 1 539 heures	245 530 (18,3 %)	260 870 (18,2 %)	239 030 (18,1 %)	239 600 (18,4 %)	243 490 (18,8 %)
1 540 à 1 819 heures	218 840 (16,3 %)	235 120 (16,4 %)	207 440 (15,7 %)	211 880 (16,3 %)	213 480 (16,5 %)
1 820 heures et plus	353 950 (26,4 %)	395 820 (27,7 %)	339 060 (25,7 %)	331 630 (25,5 %)	323 300 (25,0 %)
Canada	**1 342 610 (100,0 %)**	**1 431 090 (100,0 %)**	**1 321 130 (100,0 %)**	**1 299 710 (100,0 %)**	**1 292 710 (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 9 présente le nombre moyen d'heures d'emploi assurable par demande de prestations régulières d'a.-e. pour l'EF1011 à l'EF1819 selon le sexe. Au Canada, au cours de l'exercice financier examiné, les prestataires avaient accumulé une moyenne de 1 371 heures d'emploi assurable au cours de leur période de référence, en hausse par rapport aux 1 369 heures pour l'EF1718. La différence entre le nombre moyen d'heures d'emploi assurable chez les hommes et les femmes s'est maintenue à environ 60 heures au fil des ans. Au cours de l'EF1819, les hommes avaient en moyenne 63 heures d'emploi assurable de plus que les femmes, ce qui 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 9 – Nombre moyen d'heures d'emploi assurable pour les demandes de prestations régulières, selon le sexe, Canada, EF1011 à EF1819



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'EF1819, les prestataires âgés de 25 à 44 ans étaient ceux ayant accumulé le plus grand nombre d'heures d'emploi assurable pendant leur période de référence (1 406 heures), suivis de ceux âgés de 45 à 54 ans (1 395 heures). Par contre, les prestataires plus âgés (c.-à-d. les 55 ans et plus) avaient accumulé le plus petit nombre d'heures d'emploi assurable (1 308 heures) pendant l'EF1819, suivis de près par les jeunes prestataires âgés de 25 ans et moins (1 315 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'EF1819. 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 l'ensemble des provinces et des territoires a été observée à Terre-Neuve-et-Labrador (1 126 heures), suivie du Nunavut (1 180 heures), de l'Île-du-Prince-Édouard (1 182 heures) et du Nouveau-Brunswick (1 236 heures). D'autre part, la moyenne d'heures d'emploi assurable par demande la plus élevée au cours de l'EF1819 a été observée en Alberta (1 462 heures), suivie de l'Ontario (1 436 heures) et de la Colombie-Britannique (1 403 heures).

Le tableau 11 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 de nouvelles demandes de prestations régulières établies dans les régions économiques de l'a.-e. où le taux de chômage se situait entre 0,1 % et 7,0 % était plus élevée (+80 450 demandes) durant l'EF1819 que lors des exercices précédents. Cette augmentation peut être principalement attribuable à l'accroissement du nombre de demandes de prestations régulières établies dans les régions économiques de l'Alberta (+71 990 demandes) et de Terre-Neuve-et-Labrador (15 080 demandes), où les seuils du taux de chômage étaient inférieurs ou équivalents à 7 %. Le tableau 11

démontre aussi que pour l'EF1819, les demandes de prestations régulières établies et la population de chômeurs sont réparties de façon assez similaire entre les différentes catégories de taux de chômage régionaux.

Tableau 11 – Nombre et proportion des demandes de prestations régulières d'assurance-emploi selon le taux de chômage régional*, Canada, EF1415 à EF1819

Taux de chômage	Demandes de prestations régulières d'assurance-emploi établies (en milliers) (part en pourcentage de toutes les demandes de prestations)					Population active (en milliers) (part en % de la population active)	Nombre de chômeurs (en milliers) (part en % des chômeurs)
	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718	EF1819	EF1819	EF1819
0,1 % à 6,0 %	273,4 (20,4 %)	218,0 (15,2 %)	171,4 (13,0 %)	384,2 (29,6 %)	411,2 (31,8 %)	8 222,6 (40,9 %)	411,7 (31,9 %)
6,1 % à 7,0 %	158,1 (11,8 %)	363,7 (25,4 %)	363,2 (27,5 %)	425,6 (32,7 %)	479,0 (37,1 %)	8 389,4 (41,7 %)	533,4 (41,3 %)
7,1 % à 8,0 %	329,9 (24,6 %)	279,0 (19,5 %)	299,0 (22,6 %)	134,8 (10,4 %)	129,4 (10,0 %)	1 735,0 (8,6 %)	129,1 (10,0 %)
8,1 % à 9,0 %	236,5 (17,6 %)	216,3 (15,1 %)	169,3 (12,8 %)	110,9 (8,5 %)	40,8 (3,2 %)	527,7 (2,6 %)	43,8 (3,4 %)
9,1 % à 10,0 %	78,5 (5,8 %)	75,7 (5,3 %)	65,5 (5,0 %)	31,7 (2,4 %)	13,9 (1,1 %)	175,9 (0,9 %)	16,7 (1,3 %)
10,1 % à 11,0 %	56,0 (4,2 %)	50,4 (3,5 %)	35,4 (2,7 %)	8,0 (0,6 %)	37,0 (2,9 %)	378,6 (1,9 %)	40,2 (3,1 %)
11,1 % à 12,0 %	44,4 (3,3 %)	16,7 (1,2 %)	21,4 (1,6 %)	60,1 (4,6 %)	49,0 (3,8 %)	174,6 (0,9 %)	20,0 (1,5 %)
12,1 % à 13,0 %	7,7 (0,6 %)	43,9 (3,1 %)	35,3 (2,7 %)	13,4 (1,0 %)	4,1 (0,3 %)	32,7 (0,2 %)	4,2 (0,3 %)
13,1 % à 14,0 %	0,5 (0,0 %)	16,9 (1,2 %)	11,4 (0,9 %)	28,2 (2,2 %)	7,0 (0,5 %)	28,8 (0,1 %)	3,8 (0,3 %)
14,1 % à 15,0 %	25,9 (1,9 %)	23,7 (1,7 %)	38,2 (2,9 %)	24,0 (1,8 %)	17,9 (1,4 %)	58,0 (0,3 %)	8,6 (0,7 %)
15,1 % à 16,0 %	25,1 (1,9 %)	32,0 (2,2 %)	25,4 (1,9 %)	10,3 (0,8 %)	25,0 (1,9 %)	75,7 (0,4 %)	11,8 (0,9 %)
16,0 % ou plus	107,0 (8,0 %)	94,8 (6,6 %)	85,8 (6,5 %)	68,6 (5,3 %)	78,6 (6,1 %)	319,7 (1,6 %)	69,0 (5,3 %)
Canada	**1 342,6 (100,0 %)**	**1 431,1 (100,0 %)**	**1 321,1 (100,0 %)**	**1 299,7 (100,0 %)**	**1 292,7 (100,0 %)**	**20 118,6 (100,0 %)**	**1 292,3 (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.

Comme il est 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.[20].

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 rapport d'évaluation[21] fait par le ministère a conclu 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, ce qui indique une amélioration de la surveillante des prestataires effectuée par Service Canada. Ces conditions doivent être prises en considération lorsque l'on compare les résultats présentés au tableau 12.

Le tableau 12 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. Pour l'EF1819, on a relevé un total de 1 430 exclusions et inadmissibilités liées au défaut de chercher du travail, comparativement à 1 730 incidents pour l'exercice précédent. En revanche, on a relevé un total de 170 exclusions et inadmissibilités liées au refus d'un emploi convenable au cours de l'EF1819, comparativement à 130 incidents au cours de l'exercice précédent. Toutefois, ces deux facteurs ne représentent qu'une fraction (0,1 %) de toutes les exclusions et inadmissibilités au cours de l'EF1819 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 12 – Nombre d'exclusions et d'inadmissibilités à l'assurance-emploi liées au défaut de chercher un emploi et au refus d'un emploi, Canada, EF1415 à EF1819

Type d'exclusion ou d'inadmissibilité	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718	EF1819	Variation (%) EF1718 à EF1819
Refuser un emploi convenable	190	180	170	130	170	+30,8 %
Ne pas chercher un emploi	940	1 020	1 340	1 730	1 430	-17,3 %

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

[20] Pour de plus amples renseignements sur ce que constitue un emploi convenable, veuillez consulter la section 3 du chapitre 9 du Guide de la détermination de l'admissibilité au : https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/assurance-emploi/ae-liste/rapports/guide/ch-9/emploi-convenable.html#a9_3_0

[21] EDSC, Évaluation de l'initiative Jumeler les Canadiens et les Canadiennes aux emplois disponibles. (Ottawa : EDSC, Direction générale des politiques stratégiques et de services, 2018)

2.2.2 Couverture, admissibilité et accès aux prestations régulières d'assurance-emploi pour la population de chômeurs

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 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); 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 où il réside au moment d'établir sa demande) au cours de sa période de référence. Cette sous-section examine la population de chômeurs selon ces trois critères d'admissibilité en 2018 et présente des mesures de la couverture, de l'admissibilité et de l'accès aux prestations régulières de l'a.-e. pour la population de chômeurs. Les résultats proviennent de l'Enquête sur la couverture de l'assurance-emploi (ECAE)[22] 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).

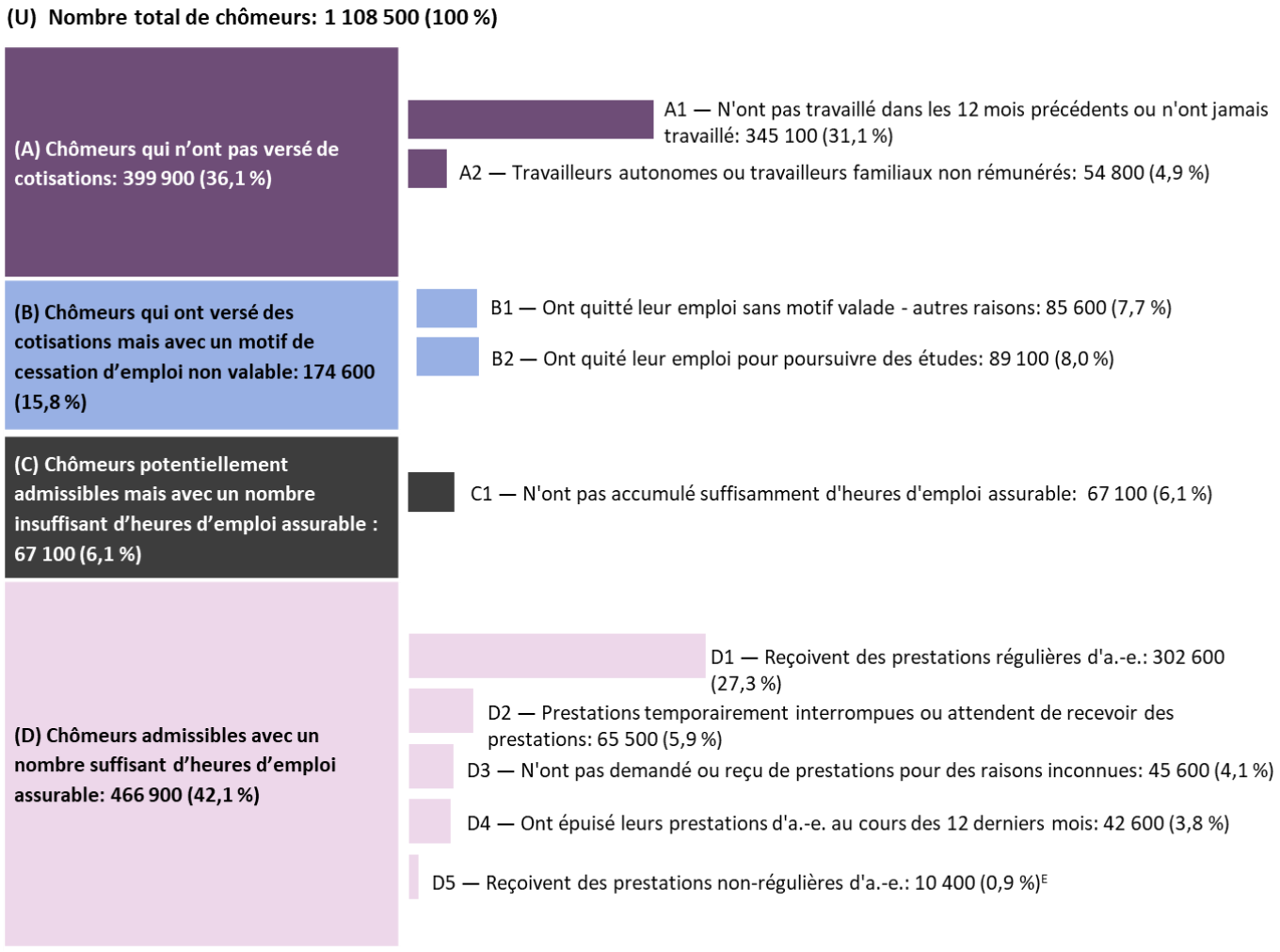
Le graphique 10 illustre la distribution de la population de chômeurs canadiens en 2018 selon les critères d'admissibilité aux prestations régulières d'a.-e. Il montre qu'il y avait en moyenne 1 108 500 chômeurs par mois au Canada en 2018. Parmi ces individus, 36,1 % n'ont pas cotisé au régime d'a.-e. parce qu'ils n'ont pas travaillé dans les 12 mois précédents ou n'ont jamais travaillé, ou parce qu'ils étaient des travailleurs autonomes ou des travailleurs familiaux non rémunérés. À l'inverse, 63,9 % de tous les chômeurs ont versé des cotisations d'a.-e. dans les 12 mois précédant leur épisode de chômage en 2018, et étaient par conséquent couverts par le régime d'a.-e. Cependant, une proportion de ces chômeurs qui avaient cotisé à l'a.-e. n'étaient pas admissibles à toucher des prestations d'a.-e. en raison d'un motif de cessation d'emploi non valable (15,8 % de l'ensemble des chômeurs). Certaines personnes, par exemple, ont quitté leur emploi pour des motifs qui ne sont pas acceptables selon la *Loi sur l'assurance-emploi*, alors que d'autres ont quitté leur emploi pour poursuivre des études. Par conséquent, les chômeurs restants qui ont cotisé au régime d'a.-e. et qui avaient un motif de cessation d'emploi valable représentaient 48,2 % de tous les chômeurs en 2018. De ces personnes, une proportion (6,1 % de l'ensemble des chômeurs) n'avaient pas accumulé un nombre suffisant d'heures d'emploi assurable au cours de leur période de référence pour être admissibles à des prestations régulières d'a.-e. À l'opposé, on estime que 466 900 chômeurs (42,1 % de tous les chômeurs) avaient accumulé un nombre suffisant d'heures d'emploi assurable durant leur période de référence et étaient

[22] 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

admissibles aux prestations régulières d'a.-e. parce qu'elles satisfaisaient aux trois critères d'admissibilité du régime d'a.-e.

Le graphique 10 illustre aussi que la majorité des chômeurs admissibles qui avaient accumulé suffisamment d'heures d'emploi assurable recevaient des prestations régulières d'a.-e. au moment où ils ont été interviewés en 2018. Cependant, un certain nombre n'en recevaient pas même s'ils étaient admissibles, pour une des raisons suivantes : leurs prestations étaient temporairement interrompues ou ils observaient le délai de carence; ils avaient déjà épuisé leurs prestations; ils recevaient des prestations d'a.-e. autres que des prestations régulières; ou ils n'avaient pas demandé ou reçu de prestations pour des raisons inconnues.

Graphique 10 – Répartition de la population de chômeurs et admissibilité aux prestations régulières d'assurance-emploi, Canada, 2018

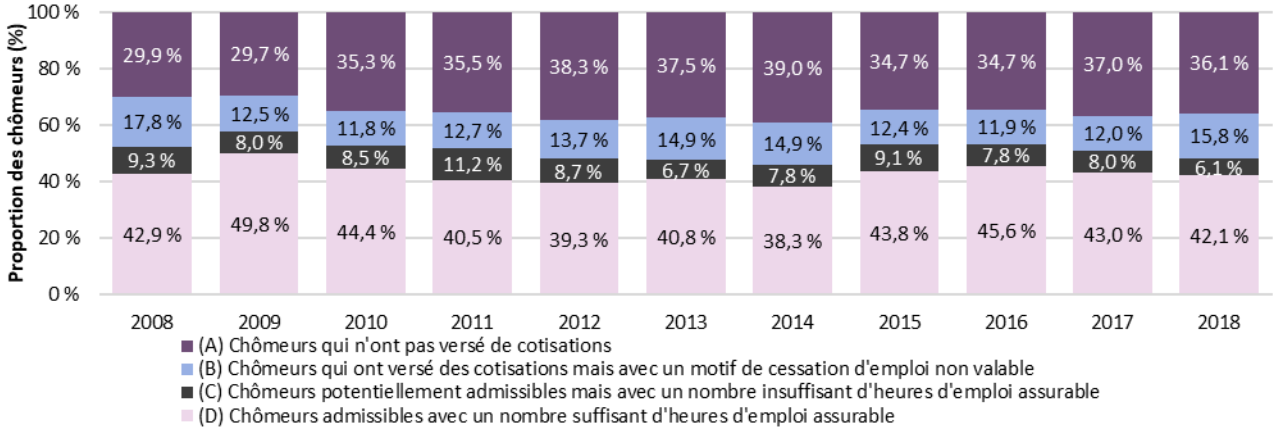


Remarque : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre aux totaux indiqués.
[E] À utiliser avec prudence étant donné que cet estimé est associé à des taux d'erreur élevés.
Source : Statistique Canada, Enquête sur la couverture de l'assurance emploi, 2018.

La répartition des chômeurs selon leur admissibilité aux prestations régulières d'a.-e. en 2018 est restée relativement similaire à celle de 2017 (voir le graphique 11). Toutefois, la proportion des chômeurs qui avaient un motif de cessation d'emploi non valable a augmenté de 3,8 points de pourcentage par rapport à l'année précédente, principalement dû à une plus grande proportion qui ont quitté leur emploi pour retourner aux études. D'un autre côté, la proportion de chômeurs potentiellement admissibles mais qui n'avaient pas suffisamment d'heures d'emploi assurable a diminué de 1,9 points de pourcentage au cours de la même période.

Deux grandes tendances ont été observées quant à l'admissibilité aux prestations régulières d'a.-e. au cours de la dernière décennie (voir le graphique 11). Tout d'abord, la proportion des chômeurs admissibles qui rencontrent les trois critères d'admissibilité augmente lors de périodes de ralentissement économique, tel que constater suite à la récession de l'EF0809 et à la baisse des prix des produits de base en 2015. Deuxièmement, la part des chômeurs qui n'avaient pas contribué au régime de l'assurance-emploi en versant des cotisations a connu une tendance à la hausse après la récession de l'EF0809[23].

Graphique 11 – Répartition de la population de chômeurs selon leur admissibilité aux prestations régulières d'assurance-emploi, Canada, 2008 à 2018



Source : Statistique Canada, Enquête sur la couverture de l'assurance emploi, 2008 à 2018.

Couverture des prestations régulières d'assurance-emploi

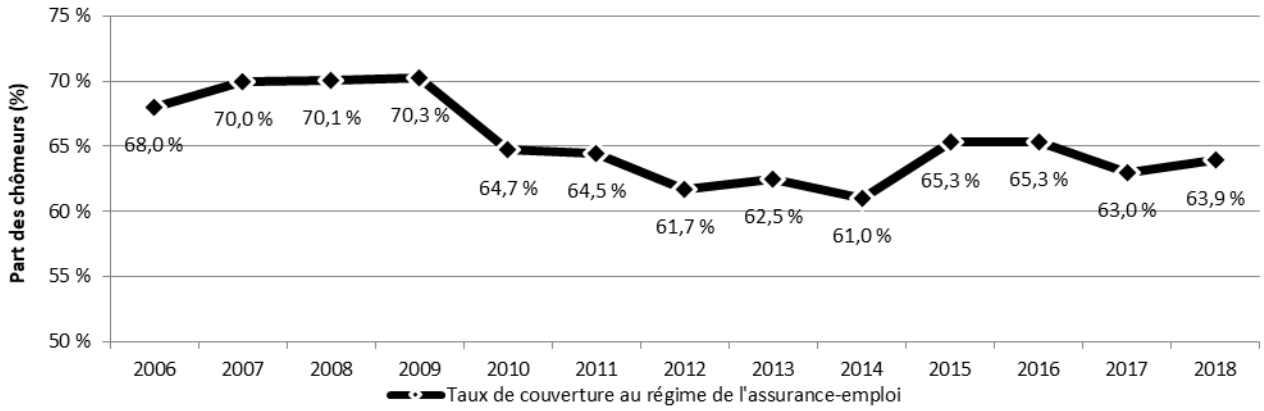
La part des chômeurs qui sont couverts par le régime de l'assurance-emploi est représentée par le taux de couverture des prestations régulières d'a.-e. qui est mesuré par le nombre de chômeurs qui ont cotisé à l'a.-e. — les chômeurs qui avaient un emploi assurable et qui ont cotisé au régime de l'assurance-emploi en versant des cotisations au cours des 52 semaines précédentes — diviser par le nombre total de chômeurs au Canada. En 2018, le taux de couverture était de 63,9 %, une légère hausse comparativement à 63,0 % en 2017.

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

[23] La part des travailleurs autonomes et des travailleurs familiaux non rémunérés (qui sont inclus dans la catégorie A du graphique 11) parmi l'ensemble des chômeurs est restée relativement stable au cours de la dernière décennie, variant de 3 % à 5 %.

de chômeurs ayant cotisé à l'a.-e. parmi tous les chômeurs. Au cours de la dernière décennie, les taux de couverture ont atteint des sommets en 2008 et 2009, ce qui correspond à la récession de l'EF0809, et ont augmenté de nouveau pendant la baisse des prix des produits de base en 2015 et 2016 (voir le graphique 12).

Graphique 12 – Taux de couverture des prestations régulières d'assurance-emploi pour la population de chômeurs, Canada, 2006 à 2018



Source : Statistique Canada, Enquête sur la couverture de l'assurance emploi, 2006 à 2018.

L'Île-du-Prince-Édouard a affiché le taux de couverture le plus élevé (91,0 %) en 2018, alors que l'Ontario avait le taux le plus faible (59,6 %) (voir le tableau 13). 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].

[24] Voir la boîte de texte « Travailleurs saisonniers dans l'Enquête sur la population active » à la sous-section 2.2.5.

Tableau 13 – Taux de couverture des prestations régulières de l'assurance-emploi pour la population de chômeurs selon la province, le sexe, l'âge et le régime de travail précédent, Canada, 2018

Province	Taux de couverture
Terre-Neuve-et-Labrador	87,3 %
Île-du-Prince-Édouard	91,0 %
Nouvelle-Écosse	73,0 %
Nouveau-Brunswick	69,7 %
Québec	67,0 %
Ontario	59,6 %
Manitoba	62,5 %
Saskatchewan	70,2 %
Alberta	61,7 %
Colombie-Britannique	61,7 %
Sexe	
Hommes	68,3 %
Femmes	58,1 %
Catégorie d'âge	
24 ans et moins	57,1 %
25 à 44 ans	64,4 %
45 ans et plus	67,5 %
Régime de travail précédent	
Permanent	72,1 %
Temps plein	74,0 %
Temps partiel	67,1 %
Non permanent	81,1 %
Saisonnier*	86,9 %
Autre atypique**	77,2 %
Canada	**63,9 %**

* Un emploi saisonnier est un 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). Cela n'inclut pas les chômeurs qui étaient des travailleurs autonomes.
Source : Statistique Canada, Enquête sur la couverture de l'assurance emploi, 2018.

En fonction du sexe, il y a une plus grande proportion de chômeurs (68,3 %) que de chômeuses (58,1 %) qui ont cotisé au régime de l'assurance-emploi. Le taux de couverture plus faible chez les chômeuses peut s'expliquer par le fait que ces dernières sont moins susceptibles d'avoir eu un emploi assurable récent comparativement aux chômeurs. Les taux de couverture des jeunes chômeurs sont généralement plus faibles que ceux des chômeurs adultes parce que ces jeunes sont plus susceptibles de ne jamais avoir travaillé.

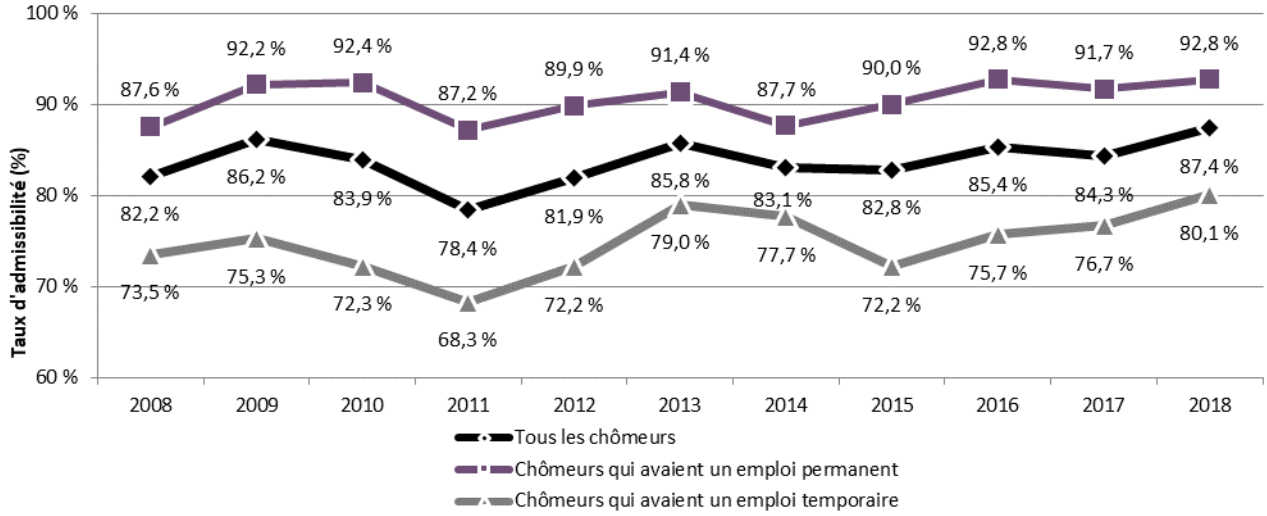
Lorsque les chômeurs sont classés selon leur régime de travail précédent, on peut constater qu'une proportion moins élevée de chômeurs qui occupaient des emplois permanents ont versé des cotisations d'a.-e. (72,1 %) que les chômeurs qui occupaient des emploi non permanents (81,1 %). Cela peut s'expliquer par le taux de couverture élevé des chômeurs qui travaillaient dans des emplois non permanents saisonniers (86,9 %). 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 auparavant occupaient des emplois permanents, le taux de couverture de ceux qui occupaient des postes à temps plein était plus élevé (74,0 %) que celui des chômeurs qui occupaient des postes à temps partiel (67,1 %).

Admissibilité aux prestations régulières d'assurance-emploi

Tel que mentionner précédemment, les chômeurs doivent avoir cotisé à l'a.-e., avoir un motif de cessation d'emploi valable, et avoir accumulé un nombre suffisant d'heures d'emploi assurable au cours de leur période de référence pour être admissible à des prestations régulières d'a.-e. Le taux d'admissibilité représente la part des chômeurs qui ont accumulé un nombre suffisant d'heures d'emploi assurable parmi les chômeurs qui rencontrent les deux premiers critères d'admissibilité (qui ont versé des cotisations et ont un motif de cessation d'emploi valable).

Comme la ligne « tous les chômeurs » l'illustre au graphique 13, le taux d'admissibilité aux prestations régulières d'a.-e. au Canada a varié de 78,4 % à 87,4 % au cours de la dernière décennie. Il a augmenté comparativement à l'année précédente, passant de 84,3 % en 2017 à 87,4 % en 2018. Il s'agit du taux le plus élevé des 10 dernières années. La hausse générale enregistrée en 2018 a été surtout menée par les jeunes et par l'Ontario.

Graphique 13 – Taux d'admissibilité aux prestations régulières d'assurance-emploi, tous les chômeurs et selon les caractéristiques de l'emploi précédent, Canada, 2008 à 2018



Source : Statistique Canada, Enquête sur la couverture de l'assurance emploi, 2008 à 2018.

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. Par conséquent, d'importantes variations sont observées lorsque les caractéristiques régionales et démographiques des chômeurs, ainsi que celles de leur emploi précédent, sont examinées.

Parmi toutes les provinces, en 2018, le taux d'admissibilité le plus élevé a été observé à l'Île-du-Prince-Édouard (98,2 %) et le taux le plus bas, en Alberta (79,6 %) (voir le tableau 14). Par rapport à l'année précédente, le taux d'admissibilité a augmenté dans quatre provinces, notamment l'Ontario, a diminué dans trois provinces et est resté sensiblement inchangé dans les autres trois provinces en 2018. Étant donné le poids démographique important de l'Ontario relativement aux autres provinces, la hausse du

taux d'admissibilité dans cette province est responsable en grande partie de l'augmentation globale observée au niveau national. Néanmoins, les provinces de l'Atlantique continuent d'enregistrer les taux d'admissibilité à l'a.-e. les plus élevés parmi les provinces canadiennes, alors que l'Ontario et les provinces de l'Ouest ont des taux d'admissibilité relativement plus faibles. Une analyse interne[25] a aussi trouvé que les taux d'admissibilité étaient plus faibles dans les régions économiques de l'a.-e. en milieu urbain (84 %) comparativement aux régions en milieu rural (90 %).

Tableau 14 – Taux d'admissibilité aux prestations régulières d'assurance-emploi selon la province, le sexe, l'âge et le régime de travail précédent, Canada, 2014 à 2018.

Province	2014	2015	2016	2017	2018	Variation (p.p.) 2017 à 2018
Terre-Neuve-et-Labrador	94,1 %	93,7 %	95,9 %	96,7 %	93,8 %	-2,9
Île-du-Prince-Édouard	93,4 %	92,7 %	98,5 %	94,3 %	98,2 %	+3,9
Nouvelle-Écosse	81,2 %	82,3 %	93,3 %	86,0 %	93,8 %	+7,8
Nouveau-Brunswick	90,5 %	96,2 %	94,6 %	93,1 %	94,0 %	+0,9
Québec	84,3 %	81,5 %	86,7 %	85,1 %	85,5 %	+0,4
Ontario	81,0 %	84,8 %	81,3 %	79,6 %	88,7 %	+9,1
Manitoba	91,4 %	82,9 %	75,3 %	84,9 %	83,1 %	-1,8
Saskatchewan	85,4 %	89,9 %	78,9 %	69,7 %	86,6 %	+16,9
Alberta	80,4 %	78,6 %	84,9 %	85,2 %	79,6 %	-5,6
Colombie-Britannique	77,3 %	75,2 %	87,3 %	90,0 %	91,0 %	+1,0
Sexe						
Hommes	84,0 %	82,0 %	87,2 %	85,8 %	88,3 %	+2,5
Femmes	81,3 %	84,3 %	81,6 %	82,1 %	86,1 %	+4,0
Catégorie d'âge						
24 ans et moins	44,0 %	54,0 %	50,8 %	40,7 %	60,5 %	+19,8
25 à 44 ans	86,9 %	82,1 %	88,4 %	89,4 %	90,7 %	+1,3
45 ans et plus	88,8 %	90,7 %	94,0 %	90,2 %	90,5 %	+0,3
Régime de travail précédent						
Permanent	87,7 %	90,0 %	92,8 %	91,7 %	92,8 %	+1,1
Temps plein	90,1 %	93,3 %	95,3 %	94,5 %	93,6 %	-0,9
Temps partiel	66,2 %	65,8 %	62,4 %	69,3 %	86,0 %[E]	+16,7
Non permanent	77,7 %	72,2 %	75,7 %	76,7 %	80,1 %	+3,4
Saisonnier[*]	84,6 %	82,6 %	87,5 %	86,7 %	82,0 %	-4,7
Autre atypique[**]	73,0 %	64,0 %	66,4 %	66,8 %	78,5 %	+11,7
Canada	**83,1 %**	**82,8 %**	**85,4 %**	**84,3 %**	**87,4 %**	**+3,1**

[E] Selon les lignes directrices pour la diffusion de l'ECAE, cet estimé devrait être utilisé avec prudence.

[*] Un emploi saisonnier est un 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). Cela n'inclut pas les chômeurs qui étaient des travailleurs autonomes.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la couverture de l'assurance emploi, 2014 à 2018.

Les chômeurs ont généralement des taux d'admissibilité plus élevés que les chômeuses, 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 2018, le taux d'admissibilité chez les hommes était de 88,3 % par rapport à celui chez les femmes, qui était de 86,1 %.

En ce qui concerne les groupes d'âge, les jeunes chômeurs de moins de 24 ans affichaient le taux d'admissibilité le plus bas (60,5 %) en 2018 par rapport aux chômeurs âgés de 25 à 44 ans (90,7 %) et

[25] L'analyse interne a aussi examiné une mesure de l'accès aux prestations régulières d'a.-e. définie comme étant la proportion de bénéficiaires de prestations régulières d'a.-e. parmi tous les chômeurs ayant contribués. Le taux d'accès aux prestations régulières d'a.-e. était plus élevé dans les régions économiques de l'a.-e. en milieu rural (60 %) que celles en milieu urbain (42 %).

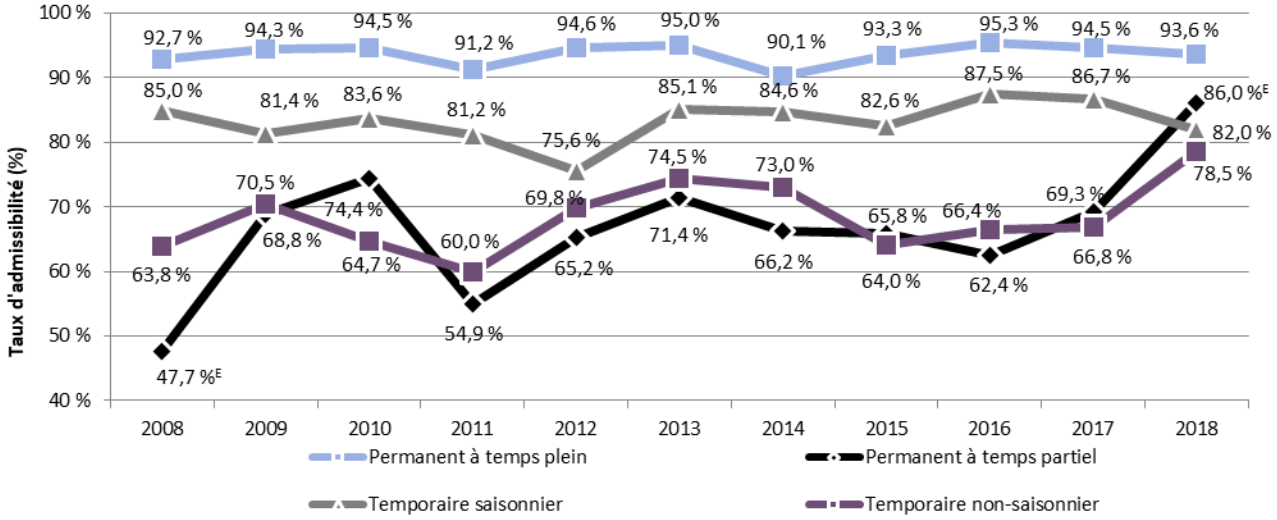
aux chômeurs âgés de 45 ans et plus (90,5 %) (voir le tableau 14). L'écart le plus important dans les taux d'admissibilité en 2018 par rapport à ceux de l'année précédente a été observé chez les jeunes chômeurs[26] (+19,8 points de pourcentage), tandis que le taux d'admissibilité des chômeurs dans les deux autres groupes d'âge affichait peu de changements.

Les taux d'admissibilité varient aussi selon les caractéristiques de l'emploi. Intuitivement, les chômeurs qui occupaient précédemment des emplois à temps plein ont un taux d'admissibilité plus élevé puisqu'ils sont plus susceptibles que les chômeurs qui travaillaient à temps partiel d'avoir accumulé suffisamment d'heures d'emploi assurable. De même, les chômeurs 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 13 illustre que le taux d'admissibilité aux prestations régulières d'a.-e. pour les chômeurs qui occupaient des emplois permanents a varié entre 87,2 % et 92,8 % depuis les 10 dernières années, tandis que celui des chômeurs qui avaient des emplois temporaires oscillait entre 68,3 % et 80,1 %.

Le graphique 14 présente les taux d'admissibilité aux prestations régulières d'a.-e. selon les caractéristiques de l'emploi précédent alors que les emplois permanents sont classés en deux catégories, les postes à temps plein et les postes à temps partiel. L'emploi temporaire est également divisé en deux catégories, soit les emplois saisonniers et les emplois non-saisonniers.

Graphique 14 – Taux d'admissibilité aux prestations régulières d'assurance-emploi, selon le régime de travail précédent, Canada, 2008 à 2018



[E] Selon les lignes directrices pour la diffusion de l'ECAE, cet estimé devrait être utilisé avec prudence.
Source : Statistique Canada, Enquête sur la couverture de l'assurance emploi, 2008 à 2018.

Le taux d'admissibilité des chômeurs qui occupaient des emplois permanents à temps plein continue d'être le plus élevé parmi les différents régimes de travail précédent en 2018 (voir le graphique 14). Le

[26] Étant donné que le nombre de jeunes qui rencontrent les trois critères d'admissibilité de l'a.-e. et qui composent l'enquête est relativement petit, cet estimé pour les jeunes est sujet à un plus haut degré d'incertitude statistique que les autres groupes d'âge et doit être interprété avec précaution.

taux d'admissibilité des chômeurs qui travaillaient dans des emplois saisonniers temporaires a diminué, passant de 86,7 % en 2017 à 82,0 % en 2018, ce qui est inférieur à celui des chômeurs qui avaient des emplois permanents à temps partiel. Le taux d'admissibilité pour ce dernier groupe a affiché une augmentation substantielle (+16,7 points de pourcentage) entre 2017 et 2018[27]. Les chômeurs qui occupaient des emplois non saisonniers temporaires ont aussi connu une hausse importante de leur taux d'admissibilité (+11,7 points de pourcentage). La hausse des taux d'admissibilité en 2018 pour ces deux groupes peut s'expliquer par le fait qu'une plus grande proportion des chômeurs qui travaillaient auparavant dans ces types d'emploi ont quitté leur emploi sans raison valable comparativement à 2017, ce qui les excluaient du dénominateur lors du calcul du taux d'admissibilité. Ces chômeurs sont généralement des jeunes et sont moins susceptibles d'avoir accumulé un nombre suffisant d'heures d'emploi assurable.

Dans le passé, l'admissibilité aux prestations régulières d'a.-e. a aussi été estimée à l'aide des données provenant des relevés d'emploi afin d'examiner la proportion de personnes ayant connu une cessation d'emploi qui satisfaisaient au nombre requis d'heures d'emploi assurable pour être admissibles aux prestations régulières d'a.-e. Des résultats basés sur cette méthodologie sont disponibles dans le Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi de 2017-2018.

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'assurance-emploi 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, deux ratios sont utilisés pour mesurer l'accessibilité aux prestations régulières d'a.-e., soit le ratio prestataires-chômeurs (P/C) et le ratio prestataires-chômeurs ayant cotisé à l'assurance-emploi (P/CC).

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. provenant des publications mensuelles de Statistique Canada sur les statistiques d'a.-e., exprimé en proportion de la population totale de chômeurs obtenue par l'ECAE[28]. Par conséquent, il comprend un important segment de la population de chômeurs 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 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'assurance-emploi.

[27] Selon les lignes directrices pour la diffusion de l'Enquête sur la couverture de l'assurance-emploi, cet estimé devrait être utilisé avec prudence.

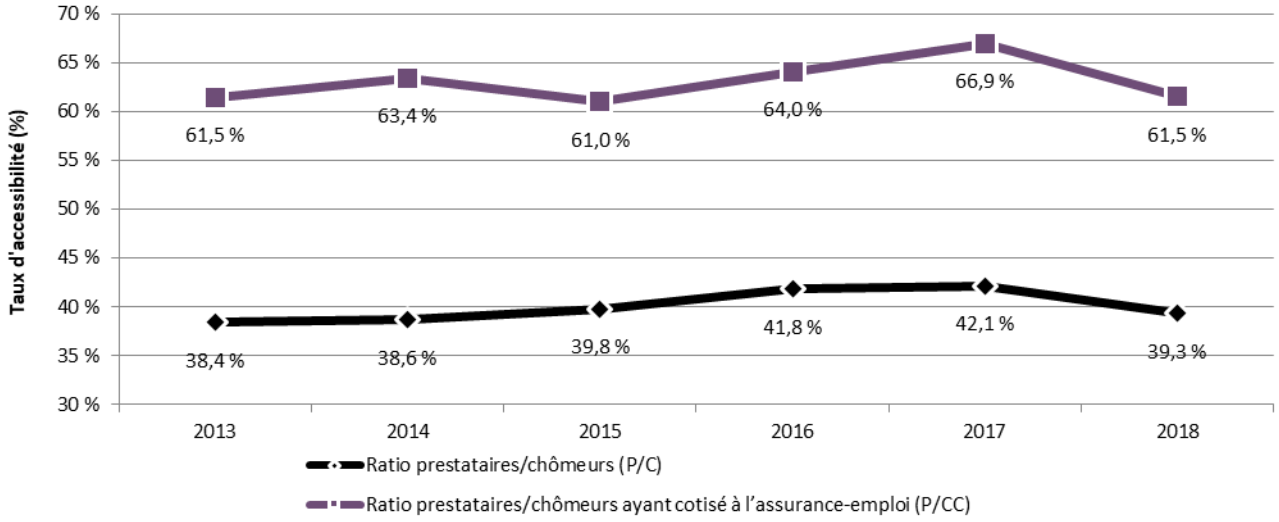
[28] Les ratios P/C et P/CC sont calculés à l'aide des données provenant de deux sources distinctes : le nombre de prestataires (P) de prestations régulières d'a.-e. provient des données statistiques mensuelles de l'a.-e. qui sont publiées par Statistique Canada et tirées des données administratives 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. L'extrait de données du nombre de prestataires (P) concorde avec la semaine de référence de l'ECAE (habituellement la semaine du 15e jour du mois). 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.

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 chômeurs qui ont touché des prestations régulières d'a.-e. provenant des publications mensuelles de Statistique Canada sur les statistiques d'a.-e., exprimé en proportion du nombre de chômeurs qui ont cotisé au régime de l'assurance-emploi au cours des 12 mois précédents obtenu par l'ECAE. 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 chômeurs 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 n'avaient pas participer à la population active, ce ratio peut fournir une meilleure évaluation de l'accessibilité aux prestations régulières d'a.-e. que le ratio P/C.

En 2018, le ratio P/C et le ratio P/CC étaient respectivement de 39,3 % et 61,5 % (voir le graphique 15). On peut constater que le ratio P/C a diminué de 2,8 points de pourcentage par rapport à l'année précédente, alors que la diminution du ratio P/CC était plus importante (-5.4 points de pourcentage) au cours de cette période. Ces déclins sont attribuables à une plus grande diminution du numérateur (P) que de chacun des dénominateurs (C et CC). Cette situation est due, en partie, à la baisse continue du taux de chômage au cours de la dernière année qui a fait en sorte que les prestataires d'a.-e. sont généralement admissibles à moins de semaines de prestations régulières d'a.-e., ainsi qu'à une légère diminution de la proportion de semaines de prestations régulières d'a.-e. utilisées par les prestataires, et à la fin de la mesure temporaire qui offrait des semaines supplémentaires de prestations dans certaines régions touchées par la baisse des prix des produits de base (voir la sous-section 2.2.4). Ces trois facteurs ont contribué à réduire le nombre de bénéficiaires touchant des prestations durant la période examinée.

Graphique 15 – Ratios d'accessibilité à l'assurance-emploi, Canada, 2013 à 2018



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

2.2.3 Niveau des prestations régulières d'assurance-emploi

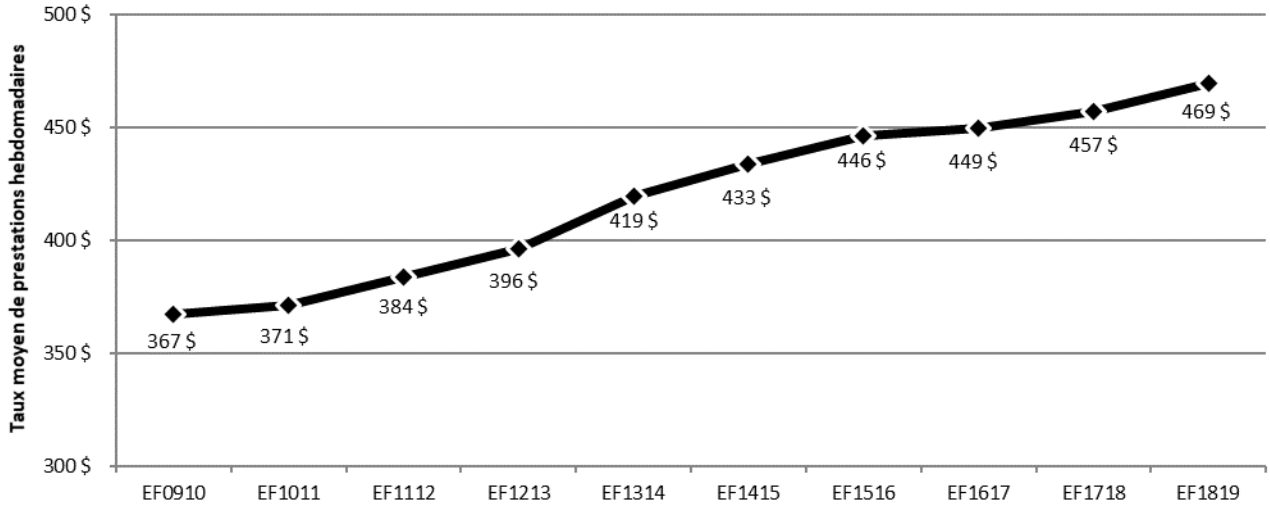
En vertu de la disposition des meilleures semaines variables, le taux hebdomadaire de prestations régulières auquel ont droit les prestataires admissibles est calculé comme étant 55 % de la moyenne de la rémunération assurable pendant les semaines où celle-ci était la plus élevée (meilleures semaines) au cours de la période de référence[29]. Le nombre de semaines utilisées pour déterminer le taux hebdomadaire de prestations varie de 14 à 22, selon le taux de chômage mensuel de la région économique de l'a.-e. où réside le prestataire. Par conséquent, le taux de prestations d'a.-e. est fondé sur les semaines pendant lesquelles le prestataire a touché des gains plus élevés. Le taux maximal de prestations hebdomadaires pour tous les types de prestations au titre du régime de l'a.-e. est basé sur le maximum de la rémunération assurable (MRA), qui s'élevait à 53 100 $ en 2019. Le taux de prestations régulières hebdomadaires étant fixé à 55 % de la rémunération moyenne hebdomadaire, le taux maximal de prestations régulières hebdomadaires était de 562 $ en 2019.

Outre les prestations régulières d'a.-e., 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 supplémentaires offertes en vertu de la disposition relative au supplément familial, qui pourrait majorer le taux de prestations passant de 55 % à un maximum de 80 %, sous réserve du taux maximal de prestations hebdomadaires (voir la sous-section 2.1.1 pour une analyse plus détaillée). Le niveau des prestations régulières d'a.-e. dont il est question dans cette sous-section comprend les prestations additionnelles du supplément familial versées aux prestataires admissibles qui reçoivent des prestations régulières d'a.-e.

Au cours de l'EF1819, le taux moyen de prestations régulières hebdomadaires d'a.-e. est passé à 469 $, alors qu'il était de 457 $ au cours de l'exercice précédent (+12 $ ou +2,7 %). Cette majoration est attribuable à la hausse du MRA[30]. Comme l'indique le graphique 16, le taux moyen de prestations régulières hebdomadaires a enregistré une hausse constante d'une année à l'autre au cours des 10 dernières années.

[29] Voir la section 2.1 pour une analyse plus détaillée sur la disposition des meilleures semaines variables.
[30] Une hausse du MRA accentue le taux maximal de prestations hebdomadaires et ensuite le taux moyen de prestations hebdomadaires. Le MRA est passé de 51 700 $ en 2018 à 53 100 $ en 2019 (+2,7 %).

Graphique 16 – Taux moyen de prestations hebdomadaires pour les prestations régulières de l'assurance-emploi, Canada, EF0910 à EF1819



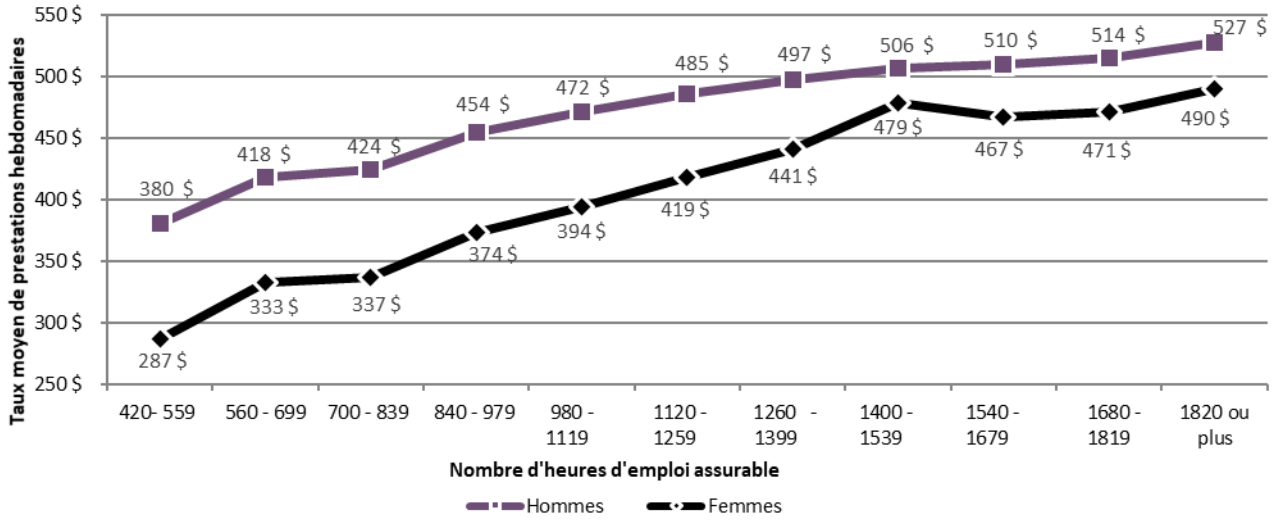
Remarque : Comprend toutes les demandes de prestations pour lesquelles au moins 1 $ en prestations régulières a été versé.
Source : Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi (a.-e.). Les données reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives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

Comme l'indique l'annexe 2.5.3, le taux moyen de prestations régulières hebdomadaires a augmenté au cours de l'EF1819 dans l'ensemble des provinces et des territoires par rapport à l'exercice financier précédent, sauf dans les Territoires du Nord-Ouest et au Nunavut (-0,7 % et -2,5 %, respectivement). La croissance la plus marquée a été observée au Yukon (+3,8 %), suivi de l'Ontario (+3,2 %). Le taux moyen de prestations régulières hebdomadaires variait au niveau provincial et territorial — le taux le plus élevé a été observé aux Territoires du Nord-Ouest (523 $) et celui le plus faible a été enregistré à l'Île-du-Prince-Édouard et en Nouvelle-Écosse (433 $). Comme pour les années précédentes, les demandes de prestations établies dans les provinces de l'Atlantique, du Québec et du Manitoba ont continué à recevoir des taux de prestations régulières hebdomadaires sous la moyenne nationale tandis que les demandes de prestations en Saskatchewan, en Alberta et dans les territoires étaient nettement supérieures à la moyenne nationale.

Au cours des cinq dernières années, le taux moyen de prestations régulières hebdomadaires était plus élevé chez les hommes que chez les femmes comme l'indique l'annexe 2.5.3. Cela a toujours été le cas. Cependant, depuis l'EF1112, la croissance du taux moyen de prestations régulières hebdomadaires chez les femmes a dépassé celle chez les hommes. Cette tendance s'est poursuivie au cours de la période examinée – le taux moyen de prestations régulières hebdomadaires pour les hommes était de 493 $ pour l'EF1819 alors qu'il était de 481 $ pour l'EF1718 (+2,4 %); chez les femmes, le taux est passé de 419 $ pour l'EF1718 à 432 $ pour l'EF1819 (+3,1 %). Cet écart global (en valeurs absolues) 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'activités sur le marché du travail, comme l'indique le nombre d'heures d'emploi assurable (voir le graphique 17). Parmi les prestataires ayant obtenu le niveau le moins élevé d'activités sur le marché du travail, soit de 420 à 559 heures d'emploi assurable au cours de la période de référence de l'EF1819, le taux moyen de prestations régulières hebdomadaires

des femmes (287 $) correspondait à environ les trois quarts (75,5 %) de celui des hommes (380 $). Parmi les prestataires ayant obtenu le niveau le plus élevé d'activités sur le marché du travail, soit 1 820 heures d'emploi assurable ou plus, le taux moyen de prestations régulières hebdomadaires des femmes (490 $) était d'environ 92,9 % de celui des hommes (527 $).

Graphique 17 – Taux moyen de prestations régulières hebdomadaires selon le sexe et le nombre d'heures assurables travaillées, Canada, EF1819



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 15 décrit le taux moyen de prestations régulières hebdomadaires, par groupe d'âge, chez les hommes et les femmes pour la période examinée et l'année précédente. Les prestataires âgés de 25 à 44 ans avaient le taux moyen de prestations régulières hebdomadaires le plus élevé (481 $) au cours de l'EF1819 alors que le taux était de 470 $ au cours de l'année précédente (+11 $ ou +2,3 %). Toutefois, la plus forte augmentation a été observée chez les personnes de 24 ans et moins (+17 $ ou +4,1 %). Lorsque les prestataires sont classés par groupe d'âge et par sexe, on constate, au cours de l'EF1819, que les hommes âgés de 45 à 54 ans avaient le taux moyen de prestations régulières hebdomadaires le plus élevé (507 $), tandis que, chez les femmes, le taux de prestations le plus élevé a été enregistré chez les prestataires âgées de 25 à 44 ans (447 $). L'écart dans le taux moyen de prestations régulières hebdomadaires entre les hommes et les femmes était le plus élevé chez les prestataires de 45 à 54 ans (71 $ de plus chez les hommes) au cours de l'année visée par le rapport tandis que l'écart était de 74 $ l'année précédente.

Tableau 15 – Taux moyen de prestations régulières hebdomadaires, selon l'âge et le sexe, Canada, EF1718 et EF1819

Catégorie d'âge	Hommes		Femmes		Total	
	EF1718	EF1819	EF1718	EF1819	EF1718	EF1819
24 ans et moins	436 $	452 $	367 $	384 $	416 $	433 $
25 à 44 ans	491 $	502 $	436 $	447 $	470 $	481 $
45 à 54 ans	496 $	507 $	422 $	436 $	463 $	475 $
55 ans et plus	471 $	482 $	399 $	414 $	442 $	455 $
Canada	**481 $**	**493 $**	**419 $**	**432 $**	**457 $**	**469 $**

Remarque: Comprend toutes les demandes de prestations pour lesquelles au moins 1 $ en prestations régulières a été verse.
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'EF1819, le taux moyen de prestations régulières hebdomadaires était le plus élevé chez les travailleurs de longue date (503 $) tandis qu'il était le moins élevé chez les prestataires occasionnels (452 $)[31]. Par rapport à l'année précédente, cependant, le taux moyen de prestations hebdomadaires des prestataires occasionnels a enregistré la croissance la plus élevée au cours de l'EF1819 (+3,4 %) — voir le tableau 16.

Tableau 16 – Taux moyen de prestations régulières hebdomadaires, par catégorie de prestataires, Canada, EF1718 et EF1819

Catégorie de prestataires d'a.-e.	Taux moyen de prestations régulières hebdomadaires ($)		
	EF1718	EF1819	Écart (%)
Travailleurs de longue date	495 $	503 $	+1,6 %
Prestataires occasionnels	437 $	452 $	+3,4 %
Prestataires fréquents	464 $	477 $	+2,7 %
Canada	**457 $**	**469 $**	**+2,7 %**

Remarque: Comprend toutes les demandes de prestations pour lesquelles au moins 1 $ en prestations régulières a été verse.
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 l'indique le tableau 17, un peu moins de la moitié (49,1 %) de toutes les demandes de prestations régulières d'a.-e. établies au cours de l'EF1819 ont obtenu le taux maximal de prestations hebdomadaires, en hausse par rapport à 47,3 % au cours de l'exercice précédent. La part des demandes de prestations établies par des hommes qui avaient obtenu le taux maximal de prestations hebdomadaires (60,4 %) représentait près du double par rapport à la part de ces demandes établies par des femmes (31,3 %). Ceci peut être attribuable en partie au fait qu'une plus grande proportion de femmes occupent des emplois à temps partiel que d'hommes, ce qui se traduit par une rémunération hebdomadaire assurable moyenne moins élevée pour les femmes[32]. Selon le groupe d'âge, la part des demandes de prestations ayant obtenu le taux maximal de prestations hebdomadaires était la plus élevée chez les prestataires de 25 à 44 ans (53,6 %) tandis que les prestataires âgés de 24 ans et moins avaient le taux le plus bas (33,3 %). Les travailleurs de longue date ont obtenu la part la plus élevée des demandes de prestations (64,5 %) au taux maximal des prestations hebdomadaires au cours de l'EF1819 et venaient ensuite les prestataires fréquents (51,5 %).

[31] Voir l'annexe 2.1 pour obtenir les définitions des catégories de prestataires d'assurance-emploi.
[32] Au cours de l'EF1819, la proportion de travailleurs à temps partiel, parmi tous les hommes ayant un emploi, était de 12,4 %, comparativement à 25,8 % pour les femmes. Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, tableau 14-10-0050-01.

Tableau 17 – Proportion de prestataires recevant le taux maximal de prestations régulières hebdomadaires, selon le sexe, l'âge et la catégorie de prestataires*, Canada, EF1718 et EF1819

Sexe	Proportion de prestataires ayant reçu le taux maximal de prestations hebdomadaires	
	EF1718	EF1819
Hommes	58,4 %	60,4 %
Femmes	30,2 %	31,3 %
Catégorie d'âge		
24 ans et moins	30,6 %	33,3 %
25 à 44 ans	51,8 %	53,6 %
45 à 54 ans	49,8 %	51,4 %
55 ans et plus	43,3 %	45,1 %
Catégorie de prestataires d'a.-e.		
Travailleurs de longue date	63,7 %	64,5 %
Prestataires occasionnels	39,5 %	41,7 %
Prestataires fréquents	48,5 %	51,5 %
Canada	**47,3 %**	**49,1 %**

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

* 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.

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

Les prestataires qui ont réussi à établir une demande de prestations d'a.-e. reçoivent un nombre maximal de semaines de prestations régulières d'a.-e., ce que l'on nomme leurs semaines d'admissibilité aux prestations. La durée varie de 14 à 45 semaines et est déterminée par le nombre d'heures d'emploi assurable accumulé au cours de la période de référence et le taux de chômage en vigueur dans la région économique de l'a.-e. où réside le prestataire au moment où la demande a été établie (voir l'annexe 2.2 pour consulter la table d'admissibilité)[33].

Cette sous-section présente une analyse détaillée de la durée des prestations régulières d'a.-e. tant le nombre maximal de semaines de prestations que le nombre réel de semaines utilisées. Les statistiques présentées dans cette sous-section reposent sur les demandes de prestations qui ont été complétées[34] au cours de l'exercice financier. Les statistiques portant sur l'exercice examiné représentent des estimations préliminaires et pourraient être révisées plus tard.

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

Comme il a été mentionné, la durée maximale de prestations régulières d'a.-e. auxquelles un prestataire a droit se situe entre 14 et 45 semaines. Des maximums plus élevés sont associés à un plus grand nombre d'heures d'emploi assurable accumulé au cours de la période de référence et à des taux de chômage régionaux plus élevés. Le régime d'a.-e. est conçu de façon à répondre automatiquement aux variations des conditions économiques des marchés du travail locaux. En général, lorsque le taux de chômage d'une région augmente, les normes d'admissibilité sont assouplies et la durée maximale des prestations augmente. Par conséquent, le nombre de semaines de prestations d'a.-e. offertes s'adapte aux besoins qui évoluent des chômeurs dans différentes régions et communautés où les conditions du marché du travail varient.

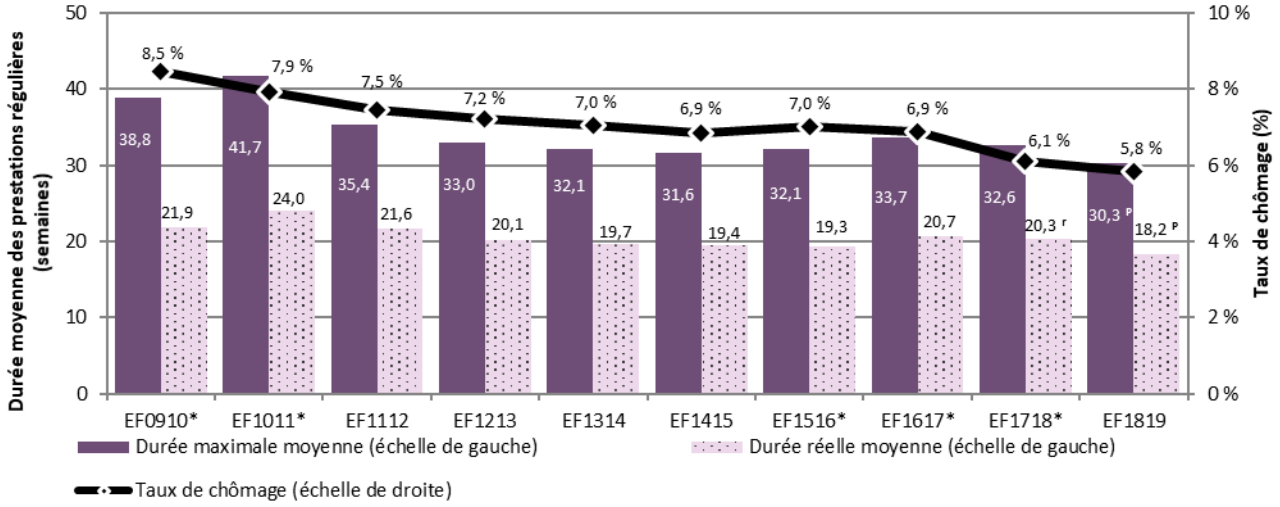
La durée maximale correspond au nombre maximal de semaines pour lesquelles des prestations peuvent être versées lors d'une demande de prestations, tandis que la durée réelle d'une demande de prestations correspond au nombre de semaines de prestations qu'un prestataire d'a.-e. reçoit réellement[35]. La durée réelle moyenne des prestations régulières d'a.-e. est habituellement inférieure à la durée maximale étant donné les circonstances qui peuvent contribuer à une utilisation moindre des prestations régulières d'a.-e. au cours de la période de prestations (p. ex., lorsque le prestataire a trouvé un emploi et n'est plus en chômage, il a opté pour des prestations spéciales d'a.-e. ou n'est plus disponible pour travailler[36]).

Comme le montre le graphique 18, la durée maximale moyenne des prestations régulières d'a.-e. complétées est passée de 32,6 semaines au cours de l'EF1718 à 30,3 semaines pour l'EF1819 (-2,3 semaines ou -7,2 %). De plus, la durée réelle moyenne est passée de 20,3 semaines au cours de

[33] Le nombre de semaines de prestations ne change pas même si le prestataire va habiter dans une autre région après le début de la période de prestations.
[34] 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.
[35] Voir l'annexe 2.1 pour obtenir les définitions de la durée réelle moyenne des prestations d'a.-e. et de la durée maximale moyenne des prestations.
[36] Pour continuer de recevoir des prestations régulières d'a.-e., les prestataires doivent démontrer qu'ils sont prêts et disposés à travailler chaque jour et qu'ils sont en mesure de le faire.

l'EF1718 à 18,2 semaines pour l'EF1819 (-2,0 semaines ou -9,9 %). La baisse de la durée pour ces deux catégories est attribuable, en partie, à l'amélioration continue de la situation du marché du travail par rapport à l'an dernier dans plusieurs provinces et territoires[37], et à la conclusion de la mesure temporaire de soutien de l'assurance-emploi instaurée par la *Loi nº 1 d'exécution du budget de 2016*, qui avait prolongé temporairement la durée des prestations régulières d'a.-e. pour les prestataires admissibles dans 15 régions économiques de l'a.-e. les plus touchées par la baisse des prix des produits de base observée à la fin de 2014[38]. Les effets de cette mesure sur les demandes de prestations régulières d'a.-e. seront abordés plus loin dans cette sous-section.

Graphique 18 – Durées maximale et réelle moyennes des demandes de prestations régulières d'assurance-emploi complétées et taux de chômage, Canada, EF0910 à EF1819



Remarque : Comprend toutes les demandes complétées au cours de l'exercice financier pour lesquelles au moins 1 $ a été versé en prestations régulières.
*Coïncide avec les mesures temporaires de l'a.-e. qui augmentaient le nombre maximal de semaines pour le versement de prestations régulières.
p Données préliminaires.
r Données révisées.
Sources : Emploi et développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi ('a.-e) (pour les données sur la durée des prestations régulières d'a.-e.), et Statistique Canada, Enquête sur la population active, Tableau 14-10-0287-01 (pour les données sur les taux de chômage). Les données d'a.-e. reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'a.-e.

La durée maximale moyenne des prestations régulières d'a.-e. complétées au cours de l'EF1819 variait considérablement d'une province et d'un territoire à l'autre, en raison des différences des caractéristiques régionales du marché du travail et de la population active, comme l'indique le tableau 18. Comme pour l'année précédente, les demandes de prestations régulières d'a.-e. établies au Nunavut affichaient la durée maximale moyenne la plus élevée (42,1 semaines) au cours de l'année examinée et vient ensuite Terre-Neuve-et-Labrador (39,9 semaines). La durée maximale beaucoup plus élevée par rapport à la moyenne nationale peut s'expliquer par le taux de chômage élevé observé dans ces administrations (le taux de chômage était de 14,2 % au Nunavut et de 13,0 % à Terre-Neuve-et-Labrador au cours de l'EF1819)[39]. En comparaison, les demandes de prestations régulières d'a.-e.

[37] Voir la section 1.2 pour obtenir un aperçu du marché du travail canadien au cours de l'EF1819.
[38] Les 15 régions touchées par la baisse des prix des produits de base étaient : Terre-Neuve-et-Labrador, Nunavut, Sudbury, Nord de l'Ontario, Nord du Manitoba, Sud de la Saskatchewan, Saskatoon, Nord de la Saskatchewan, Sud de l'Alberta, Calgary, Edmonton, Nord de l'Alberta, Sud de l'intérieur de la Colombie-Britannique, Nord de la Colombie-Britannique et Whitehorse.
[39] Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, Tableau 14-10-0017-01 et Tableau 14-10-0292-01.

établies au Yukon affichaient la durée maximale moyenne la moins élevée (27,1 semaines), suivi du Québec (27,7 semaines), ce qui correspond aux faibles taux de chômage généralement observés dans ces administrations (le taux de chômage au Yukon et au Québec était de 3,2 % et de 5,4 % respectivement au cours de l'EF1819)[40].

La durée maximale moyenne des prestations régulières d'a.-e. était plus élevée chez les hommes et chez les prestataires âgés de 45 à 54 ans au cours de l'EF1819. Les travailleurs de longue date obtiennent généralement des prestations dont la durée maximale est la plus élevée que les prestataires occasionnels et fréquents, car ils sont plus susceptibles d'accumuler un nombre d'heures d'emploi assurable excédant nettement les normes minimales requises pour toucher des prestations régulières d'a.-e. (voir le tableau 18).

Tableau 18 – Durées réelle et maximale moyennes des prestations régulières d'assurance-emploi complétées, selon la province ou le territoire, le sexe, l'âge et la catégorie de prestataires, Canada, EF1718 à EF1819

Province ou territoire	Durée maximale moyenne (semaines)			Durée réelle moyenne (semaines)		
	EF1718	EF1819[p]	Variation (%)	EF1718	EF1819[p]	Variation (%)
Terre-Neuve-et-Labrador	43,5	39,9	-8,2 %	32,7[r]	28,4	-12,9 %
Île-du-Prince-Édouard	34,1	33,7	-0,9 %	23,1[r]	22,2	-3,9 %
Nouvelle-Écosse	32,5	32,8	+0,9 %	22,7[r]	21,8	-3,8 %
Nouveau-Brunswick	33,4	30,8	-7,9 %	22,4[r]	20,4	-9,2 %
Québec	28,8	27,7	-3,6 %	16,8[r]	15,4	-8,7 %
Ontario	30,0	28,6	-4,5 %	17,6[r]	16,7	-5,2 %
Manitoba	31,1	30,5	-1,9 %	19,3[r]	18,4	-4,7 %
Saskatchewan	40,3	35,5	-12,0 %	26,0[r]	22,5	-13,5 %
Alberta	44,4[r]	34,3	-22,7 %	28,5[r]	21,3	-25,2 %
Colombie-Britannique	32,3	29,4	-8,9 %	19,9[r]	17,6	-11,1 %
Yukon	30,2[r]	27,1	-10,0 %	21,7[r]	19,4	-10,8 %
Territoires du Nord-Ouest	30,9[r]	33,0	+6,8 %	22,3	22,5	+1,2 %
Nunavut	45,2[r]	42,1	-6,9 %	32,8[r]	28,2	-14,1 %
Sexe						
Hommes	33,3	30,9	-7,2 %	20,5[r]	18,4	-10,2 %
Femmes	31,5	29,2	-7,2 %	19,8[r]	17,9	-9,6 %
Catégorie d'âge						
24 ans et moins	30,8	29,3	-4,8 %	17,7[r]	16,3	-8,3 %
25 à 44 ans	32,7	30,4	-7,1 %	19,3[r]	17,2	-10,7 %
45 à 54 ans	33,5	30,9	-7,7 %	20,9[r]	18,8	-9,9 %
55 ans et plus	32,3	29,8	-7,5 %	22,5[r]	20,3	-9,7 %
Catégorie de prestataires de l'a.-e.[*]						
Travailleurs de longue date	39,1[r]	34,2	-12,4 %	21,1[r]	17,7	-15,8 %
Prestataires occasionnels	30,6	29,2	-4,8 %	19,1[r]	17,6	-8,1 %
Prestataires fréquents	29,7	28,7	-3,4 %	22,1[r]	20,5	-7,4 %
Canada	**32,6**	**30,3**	**-7,2 %**	**20,3[r]**	**18,2**	**-9,9 %**

Remarque : Comprend toutes les demandes complétées au cours de l'exercice financier pour lesquelles au moins 1 $ a été versé en prestations régulières d'a.-e. Les variations en pourcentage sont basées sur des chiffres non arrondis.

[*] 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 l'assurance-emploi (a.-e.). Les données reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'a.-e.

[40] Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, Tableau 14-10-0017-01 et Tableau 14-10-0292-01.

Au même titre que la durée maximale moyenne, la durée réelle moyenne des prestations régulières d'a.-e. dans les provinces et les territoires est également touchée par les conditions régionales du marché du travail, d'où les différences observées d'une province et d'un territoire à l'autre (voir le tableau 18). Puisque le régime d'a.-e. utilise le taux de chômage régional comme indicateur de la disponibilité du travail, les demandes de prestations régulières d'a.-e. établies dans les régions où le taux de chômage est plus élevé ont une durée réelle moyenne généralement plus longue que celles établies dans les régions où le taux de chômage est plus faible. Au cours de l'EF1819, les demandes de prestations régulières d'a.-e. établies à Terre-Neuve-et-Labrador ont affiché la durée réelle moyenne la plus élevée (28,4 semaines), suivie de près par le Nunavut (28,2 semaines), en raison des taux de chômage élevés observés dans cette province et ce territoire. En comparant les données, les demandes de prestations régulières d'a.-e. établies au Québec ont affiché la durée réelle moyenne la plus faible (15,4 semaines), ce qui correspond au faible taux de chômage observé pour l'EF1819. Fait à noter, la durée réelle moyenne des prestations régulières d'a.-e. a diminué pour l'ensemble des provinces et des territoires au cours de l'EF1819 comparativement à l'exercice précédent, sauf dans les Territoires du Nord-Ouest. Les demandes de prestations établies en Alberta ont enregistré la plus forte baisse en moyenne (-7,2 semaines ou -25,2 %), ce qui est attribuable à la fin de la prolongation des prestations régulières d'a.-e. des prestataires admissibles touchés par la baisse des prix des produits de base à la fin de 2014. Les demandes de prestations régulières d'a.-e. établies au Nunavut et à Terre-Neuve-et-Labrador ont également connu une baisse importante de la durée moyenne des prestations (-4,6 semaines ou -14,1 % et -4,2 semaines ou -12,9 %, respectivement).

En ce qui a trait à la classification par industrie, comme il est indiqué à l'annexe 2.6.2, les demandes de prestations régulières d'a.-e. complétées par les chômeurs de l'industrie de la finance et de l'assurance ont enregistré la durée réelle moyenne la plus élevée (23,7 semaines) au cours de l'EF1819. Notamment, la durée réelle moyenne a diminué dans chaque industrie au cours de l'année examinée par rapport à l'année précédente. La baisse a été la plus marquée dans l'industrie de l'extraction minière, de l'extraction de pétrole et de gaz (-5,9 semaines ou -21,8 %), probablement en raison de la fin de la prolongation temporaire de la durée des prestations régulières d'a.-e. pour les travailleurs admissibles touchés par la baisse du prix des produits de base. Comme pour les années antérieures, les demandes de prestations régulières d'a.-e. dans l'industrie des services d'enseignement ont affiché la durée réelle moyenne la plus faible (11,8 semaines) au cours de l'EF1819, en raison de la nature saisonnière et de la « saison morte » relativement courte et bien définie pendant les mois d'été.

Proportion des semaines de prestations régulières d'assurance-emploi utilisées

La proportion moyenne des semaines de prestations régulières utilisées correspond au nombre moyen de semaines de prestations régulières d'a.-e. reçues par les prestataires en proportion de la durée maximale de semaines auxquelles ils ont droit. Au même titre que la durée des prestations régulières d'a.-e., quelques facteurs peuvent influer sur la proportion de la durée utilisée par les prestataires; par exemple, le nombre d'heures d'emploi assurable et le taux de chômage régional. Les prestataires dont le nombre d'heures d'emploi assurable est plus élevé et ceux qui résident dans des régions où le taux de chômage est moins élevé sont plus susceptibles de trouver un emploi à la suite d'une cessation d'emploi et donc, dans ces cas-là, la proportion de la durée maximale des prestations régulières d'a.-e. est plus

faible. Par conséquent, la durée maximale plus élevée des prestations est généralement liée à une proportion plus faible de semaines de prestations régulières utilisées.

Comme l'indique le tableau 19, la proportion moyenne de semaines de prestations régulières d'a.-e. utilisées était de 62,9 % pour l'EF1819 par rapport à 64,2 % pour l'EF1718 (-1,3 point de pourcentage). Dans l'ensemble des provinces et des territoires, la proportion moyenne a diminué au cours de l'exercice examiné par rapport à l'exercice précédent, sauf en Ontario où elle est demeurée inchangée. Le changement le plus important a été observé au Nunavut (-7,2 points de pourcentage). Dans les provinces et les territoires, la proportion moyenne de semaines de prestations régulières utilisées par les prestataires variait, allant de la plus faible observée au Québec (59,8 %) à la plus élevée au Yukon (74,6 %). En général, les proportions moyennes de semaines de prestations utilisées étaient supérieures à la moyenne nationale dans les provinces de l'Atlantique et dans les territoires au cours de l'EF1819.

Au cours de l'EF1819, la proportion moyenne des semaines de prestations régulières utilisées par les femmes et les hommes était identique. Quant aux groupes d'âge, la proportion moyenne de semaines de prestations régulières utilisées augmentait avec l'âge – les prestataires plus âgés (55 ans et plus) ayant utilisé la plus grande proportion des semaines de prestations régulières auxquelles ils avaient droit, et les prestataires plus jeunes (24 ans et moins) ayant obtenu la proportion la plus faible.

Les prestataires fréquents de prestations d'a.-e. reçoivent, en moyenne, un nombre maximal de semaines de prestations relativement moins élevé que les travailleurs de longue date ce qui les amène à utiliser une plus grande proportion de leurs semaines de prestations régulières d'a.-e.[41]. De plus, les travailleurs de longue date participent plus activement au marché du travail, comme l'indique le nombre d'heures d'emploi assurable au cours de la période de référence, par rapport aux prestataires fréquents, ce qui explique la différence entre la proportion moyenne de semaines de prestations régulières utilisées, car leur durée maximale moyenne des prestations est plus élevée. Cette situation s'applique également aux prestataires qui travaillent pendant une période de prestations puisqu'ils peuvent participer plus activement au marché du travail et reporter des semaines de prestations régulières d'a.-e., ce qui se traduit par une proportion plus faible de leurs semaines de prestations qui sont utilisées par rapport aux prestataires qui n'ont pas travaillé pendant une période de prestations (voir le tableau 19)[42].

[41]Voir l'annexe 2.1 pour obtenir des précisions sur les catégories de prestataires d'a.-e.
[42]Voir la sous-section 2.2.7 pour une analyse détaillée de la disposition relative au travail pendant une période de prestations.

Tableau 19 – Proportion des semaines de prestations régulières d'assurance-emploi utilisées, selon la province ou le territoire, le sexe, l'âge, la catégorie de prestataires et l'état de travail pendant une période de prestations de l'assurance-emploi, Canada, EF1415 à EF1819

Province ou territoire	Proportion des semaines de prestations régulières d'assurance-emploi utilisées (%)					
	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718	EF1819[p]	Écart (pts de %) EF1718 à EF1819
Terre-Neuve-et-Labrador	70,8 %	69,1 %	76,7 %	76,3 %[r]	72,6 %	-3,7
Île-du-Prince-Édouard	71,6 %	73,0 %	71,9 %	70,8 %[r]	68,2 %	-2,6
Nouvelle-Écosse	70,5 %	72,1 %	72,4 %	72,7 %[r]	69,5 %	-3,2
Nouveau-Brunswick	68,0 %	69,4 %	71,0 %	69,9 %[r]	69,8 %	-0,2
Québec	63,4 %	63,9 %	63,7 %	62,4 %[r]	59,8 %	-2,6
Ontario	62,5 %	61,8 %	62,6 %	61,0 %[r]	61,1 %	0,0
Manitoba	60,2 %	61,8 %	62,6 %	64,0 %[r]	62,6 %	-1,4
Saskatchewan	58,5 %	54,0 %	63,2 %	66,3 %[r]	65,0 %	-1,4
Alberta	58,8 %	52,4 %	58,7 %	64,7 %[r]	63,8 %	-0,9
Colombie-Britannique	64,6 %	63,4 %	64,8 %	64,3 %[r]	62,9 %	-1,4
Yukon	66,2 %	66,7 %	71,7 %	76,2 %[r]	74,6 %	-1,6
Territoires du Nord-Ouest	58,5 %	73,8 %	65,2 %	75,2 %	71,6 %	-3,6
Nunavut	76,1 %	68,6 %	71,2 %	73,8 %[r]	66,7 %	-7,2
Sexe						
Hommes	63,9 %	63,4 %	64,5 %	64,4 %[r]	62,9 %	-1,4
Femmes	63,6 %	62,6 %	64,0 %	64,0 %[r]	62,8 %	-1,2
Catégorie d'âge						
24 ans et moins	60,0 %	59,9 %	60,7 %	60,2 %[r]	58,5 %	-1,7
25 à 44 ans	61,0 %	60,2 %	60,8 %[r]	61,1 %[r]	59,3 %	-1,8
45 à 54 ans	63,9 %	63,5 %	65,0 %	64,1 %[r]	63,1 %	-1,0
55 ans et plus	70,9 %	70,1 %	72,2 %[r]	71,6 %[r]	70,5 %	-1,2
Catégorie de prestataires de l'a.-e.[*]						
Travailleurs de longue date	52,9 %	50,0 %	51,7 %	53,3 %[r]	52,4 %	-0,9
Prestataires occasionnels	63,0 %	63,5 %	64,9 %	64,4 %[r]	62,8 %	-1,6
Prestataires fréquents	75,5 %	76,2 %	78,1 %	76,7 %[r]	74,2 %	-2,5
État de travail pendant une période de prestations de l'a.-e.						
Ne travaillant pas pendant une période de prestations	67,0 %	66,0 %	67,6 %	68,3 %[r]	66,7 %	-1,6
Travaillant pendant une période de prestations	60,7 %	60,4 %	61,1 %	60,4 %[r]	59,0 %	-1,3
Canada	**63,8 %**	**63,1 %**	**64,3 %**	**64,2 %[r]**	**62,9 %**	**-1,3**

[*] 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 l'assurance-emploi (a.-e.). Les données reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'a.-e.

Le tableau 20 indique la proportion de semaines de prestations utilisées, selon le nombre maximal de semaines de prestations et le taux de chômage régional[43] au cours des EF1718 et EF1819. La proportion des semaines de prestations utilisées diminuait généralement à mesure que le nombre maximum de semaines de prestations augmentait, car les prestataires dont la durée maximale des prestations est plus courte ont tendance à utiliser une plus grande proportion des semaines auxquelles ils ont droit. Par ailleurs, la proportion des semaines de prestations régulières utilisées augmentait généralement avec le taux de chômage régional. Les régions où le taux de chômage est élevé sont souvent caractérisées par des conditions du marché du travail plus difficiles. Cette situation est en partie attribuable à l'importance accrue de l'emploi saisonnier et à la part relativement plus faible de l'emploi permanent

[43] 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. Voir l'annexe 2.29 pour les taux de chômage aux fins de l'application du régime d'assurance-emploi selon les régions économiques de l'a.-e.

dans ces régions, ce qui se traduit par un plus grand pourcentage de prestataires fréquents de l'a.-e. dans ces régions-là par rapport à celles dont le taux de chômage est moins élevé. On remarque ainsi une proportion plus élevée de semaines de prestations utilisées dans les régions économiques de l'a.-e. où le taux de chômage est relativement plus élevé, car les prestataires fréquents ont tendance à utiliser une plus grande proportion de leur nombre maximum de semaines de prestations.

Tableau 20 – Proportion de semaines de prestations utilisées, selon le nombre maximum de semaines de prestations régulières et le taux de chômage, Canada, EF1718 à EF1819

Nombre de semaines de prestations régulières de l'a.-e. auxquelles le bénéficiaire est admissible	**Proportion de semaines de prestations utilisées**		
	Proportion pour l'EF1718[r]	**Proportion pour l'EF1819[p]**	**Variation (en pts de %) EF1718 à EF1819**
De 14 à 19 semaines	82,8 %	81,3 %	-1,5
De 20 à 24 semaines	74,0 %	72,1 %	-1,9
De 25 à 29 semaines	63,3 %	61,4 %	-1,9
De 30 à 34 semaines	61,2 %	59,3 %	-1,9
De 35 à 39 semaines	54,4 %	51,5 %	-2,9
De 40 à 44 semaines	58,4 %	55,8 %	-2,6
45 semaines ou plus	59,8 %	57,6 %	-2,2
Taux de chômage dans la région économique			
6,0 % ou moins	59,4 %	60,8 %	+1,3
Entre 6,1 % et 8,0 %	63,4 %	60,7 %	-2,7
Entre 8,1 % et 10,0 %	66,0 %	68,2 %	+2,2
Entre 10,1 % et 13,0 %	64,6 %	67,2 %	+2,6
13,1 % ou plus	72,5 %	70,7 %	-1,8
Canada	**64,2 %**	**62,9 %**	**-1,3**

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

[p] Estimations 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.

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

Pour faire suite à la baisse mondiale des prix des produits de base à la fin de 2014, le gouvernement du Canada a instauré des mesures temporaires pour les travailleurs admissibles dans 15 régions économiques de l'a.-e. qui ont été les plus durement touchées par cette situation. Grâce à cette mesure, tous les prestataires d'a.-e. admissibles qui avaient établi une demande entre le 4 janvier 2015 et le 8 juillet 2017 et qui étaient toujours sans emploi ont vu leurs semaines de prestations régulières d'a.-e. prolongées de 5 semaines, tandis que les travailleurs de longue date[44] ont reçu jusqu'à 20 semaines supplémentaires de prestations régulières d'a.-e. pour un total maximal de 25 semaines[45]. Ces prestations supplémentaires étaient offertes pendant un an à partir du 3 juillet 2016. Afin de recevoir les semaines supplémentaires de prestations régulières d'a.-e., la période de prestations des prestataires admissibles a été prolongée par le nombre de semaines supplémentaires de prestations auxquelles ils avaient droit, plus 12 semaines. Le 8 juillet 2017 marquant le dernier jour d'admissibilité à ces prestations supplémentaires, cette mesure n'a eu aucune incidence sur les demandes de prestations

[44] Voir l'annexe 2.1 pour obtenir la définition de travailleurs de longue date.

[45] Les travailleurs de longue date ont obtenu 20 semaines supplémentaires si leur demande de prestations régulières d'a.-e. a été établie entre le 4 janvier 2015 et le 29 octobre 2016. Le nombre de semaines supplémentaires est passé de 20 à 12 semaines si les demandes ont été établies entre le 30 octobre 2016 et le 25 février 2017, et à 5 semaines si les demandes ont été établies entre le 26 février 2017 et le 8 juillet 2017.

régulières d'a.-e. établies au cours de l'année visée par le rapport. Toutefois, les demandes admissibles, en particulier celles des travailleurs de longue date, qui ont été établies le dernier jour d'entrée en vigueur de la mesure ou vers cette date-là, pourraient quand même avoir bénéficié de prestations supplémentaires au cours de l'EF1819.

Au total, 354 440 demandes établies entre le 4 janvier 2015 et le 8 juillet 2017 ont bénéficié de semaines supplémentaires de prestations d'a.-e. grâce à cette mesure, ce qui représente 45,4 % de l'ensemble des demandes de prestations potentiellement admissibles. Près de la moitié (45,6 %) du nombre total de demandes de prestations comportant des semaines supplémentaires de prestations ont été établies en Alberta[46], suivie de Terre-Neuve-et-Labrador (18,3 %), car les industries axées sur les produits de base au Canada sont concentrées dans ces provinces. Près des deux tiers (62,6 %) du total des demandes comportant des semaines supplémentaires de prestations ont été établies par des hommes, tandis que les prestataires qui ne sont pas des travailleurs de longue date représentaient près des trois quarts (73,2 %) du total des demandes comportant des semaines supplémentaires de prestations grâce à cette mesure[47].

Bien que certains prestataires admissibles n'aient pas utilisé de semaines supplémentaires prévues par la mesure de prolongation temporaire, ils ont néanmoins profité de la prolongation de la période de prestations, car ils 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. Le tableau 21 présente la durée moyenne et le montant moyen reçu à la suite de ces demandes de prestations au cours de l'application de cette mesure. Les demandes de prestations régulières d'a.-e. complétées qui ont bénéficié d'au moins une semaine de prestations supplémentaires et/ou d'au moins une semaine de prestations d'a.-e. pendant le prolongement de leur période de prestations ont obtenu en moyenne 16 334 $ pendant toute la durée de l'application de cette mesure. En excluant les semaines supplémentaires de prestations reçues en raison de la mesure temporaire, on a versé en moyenne pour ces demandes 12 100 $ en prestations d'a.-e. Cette majoration des prestations d'a.-e. a probablement permis d'éviter qu'une demande subséquente du même prestataire soit établie ou de déplacer les montants d'une demande d'a.-e. à la suite d'une demande subséquente. En comparaison, les demandes établies dans ces régions qui n'ont pas bénéficié de la mesure de prolongation temporaire ont reçu en moyenne 7 839 $ au cours de la même période.

[46] Parmi les 15 régions économiques de l'a.-e. visées par la mesure, 4 se trouvaient en Alberta (Sud de l'Alberta, Calgary, Edmonton et Nord de l'Alberta).

[47] Voir la sous-section 2.2.4 du Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi de 2017-2018 pour obtenir une analyse détaillée des demandes bénéficiant de semaines supplémentaires de prestations d'a.-e. suite à l'adoption de la mesure de prolongation temporaire.

Tableau 21 – Demandes de prestations d'assurance-emploi complétées qui ont bénéficié de la mesure de prolongation temporaire des prestations selon le type de prestations versées en vertu de la mesure, Canada

Type de prestations versées en vertu de la mesure de prolongation temporaire	Exclut les semaines de prestations versées en vertu de la mesure de prolongation temporaire		Inclut les semaines de prestations versées en vertu de la mesure de prolongation temporaire	
	Durée moyenne des demandes* (semaines)	Montant moyen de prestations versées par demande*** ($)	Durée moyenne des demandes** (semaines)	Montant moyen de prestations versées par demande*** ($)
Demandes avec des semaines supplémentaires de prestations régulières d'a.-e. seulement	32,2	13 867 $	40,7	17 627 $
Demandes avec seulement des semaines de prestations de la période originale ou des semaines de prestations spéciales durant la prolongation de la période de prestations	17,8	8 004 $	26,8	12 095 $
Demandes avec des semaines supplémentaires de prestations régulières et des semaines de prestations de la période originale ou des semaines de prestations spéciales durant la prolongation de la période de prestations	28,8	12 875 $	42,5	19 135 $
Canada	**27,7**	**12 100 $**	**37,2**	**16 334 $**

Remarque : Comprend toutes les demandes de prestations qui ont bénéficié de la mesure de prolongation temporaire.

* Durée moyenne des demandes de prestations complétées qui n'ont pas été affectées par la prolongation temporaire.

** Durée moyenne des demandes de prestations complétées qui ont été affectées par la prolongation temporaire.

*** Montant moyen de prestations d'a.-e. (régulières ou spéciales) versées par demande de prestations complétée qui était établie pour des prestations régulières d'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.

Comme le montre le tableau 22, un total de 2 068,5 millions de dollars a été versé aux prestataires d'a.-e. admissibles qui ont bénéficié de la prolongation temporaire des prestations régulières d'a.-e. dans ces 15 régions économiques de l'a.-e. touchées. De ce montant, un montant de 1 253,3 millions de dollars a été versé aux prestataires admissibles qui ont bénéficié des semaines supplémentaires de prestations régulières d'a.-e. en raison de la mesure de prolongation temporaire, tandis que les 815,2 millions de dollars restants visaient des prestations versées à des prestataires qui étaient admissibles à des prestations régulières d'a.-e. avant l'application de cette mesure ou bien à des prestations spéciales versées pendant la prolongation de leur période de prestations.

Tableau 22 – Montant versé aux prestataires ayant bénéficié de la mesure de prolongation temporaire selon le type de prestations versées en vertu de la mesure, Canada, EF1617 à EF1819

Type de prestations versées	Montant versé pour l'EF1617 (en millions de dollars)	Montant versé pour l'EF1718 (en millions de dollars)	Montant versé pour l'EF1819 (en millions de dollars)	Montant total versé en vertu de la mesure de soutien temporaire (en millions de dollars)
Prestations régulières d'a.-e. versées suite aux semaines additionnelles fournies en vertu de la mesure	675,0 $	510,3 $	68,1 $	1 253,3 $
Prestations versées aux prestataires qui étaient admissibles à des prestations régulières d'a.-e. avant l'application de la mesure, ou prestations spéciales versées durant la prolongation de la période	323,4 $	358,1 $	133,7 $	815,2 $
Canada	**998,4 $**	**868,3 $**	**201,8 $**	**2 068,5 $**

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

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

2.2.5 Prestations régulières d'assurance-emploi et prestataires saisonniers

Les prestataires d'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 »[48]. Les bénéficiaires de prestations d'a.-e. qui sont définis comme prestataires saisonniers peuvent aussi faire partie des autres catégories de prestataires[49].

Au total, 425 000 demandes ont été établies par des prestataires saisonniers au cours de l'EF1819 et le nombre était de 410 500 pour l'EF1718 (+3,5 %). De ce nombre, 395 300 demandes (93,0 %) visaient des prestations régulières d'a.-e. et les 29 700 autres demandes (7,0 %) concernaient des prestations d'a.-e. pour pêcheurs[50]. L'analyse présentée dans cette sous-section est axée sur les demandes de prestations régulières saisonnières[51].

Comme le montre le graphique 19, la part des demandes saisonnières de prestations régulières parmi toutes les demandes de prestations régulières a augmenté pour une deuxième année consécutive au cours de l'EF1819 pour atteindre 30,6 %. Le nombre de demandes saisonnières de prestations régulières a également progressé pour la deuxième année consécutive au cours de l'EF1819, depuis la forte baisse enregistrée au cours de l'EF1617.

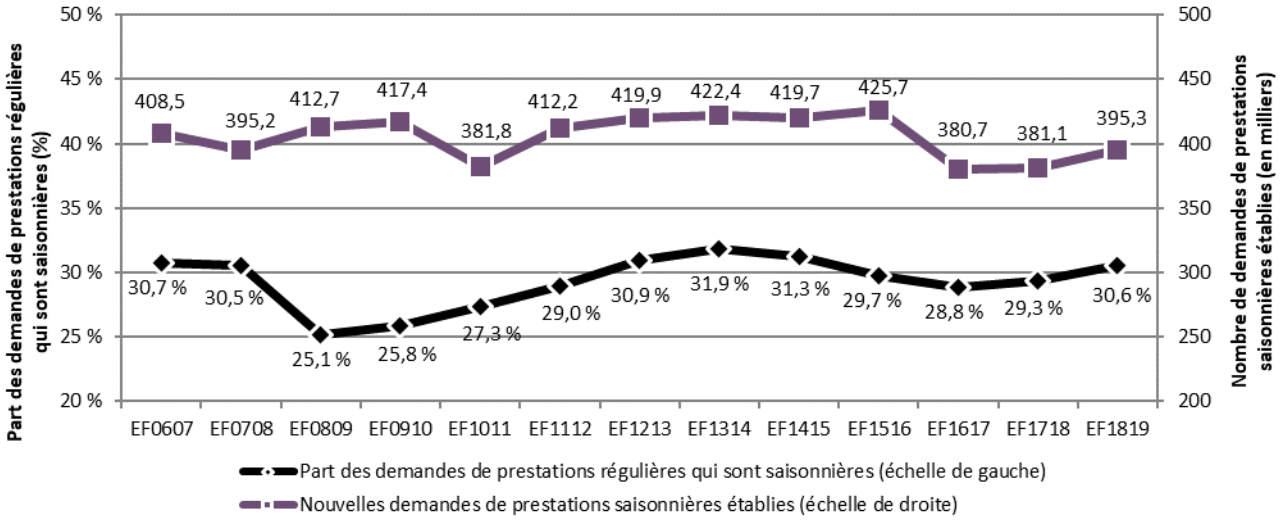
[48]On entend par la « même période de l'année » les 8 semaines précédant et les 8 semaines suivant l'établissement de la demande actuelle, pour une période totale de 17 semaines.

[49] Les prestataires saisonniers peuvent également être classés comme étant des prestataires de longue date, occasionnels ou fréquents. Voir l'annexe 2.1 pour connaître les définitions de prestataires de longue date, occasionnels et fréquents.

[50] Le nombre de demandes de prestations d'a.-e. pour pêcheurs présenté ici repose sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'a.-e. pour en assurer la compatibilité avec le nombre déclaré de prestations régulières d'a.-e. qui s'appuie également sur un échantillon de 10 %. Toutefois, le nombre de demandes de prestations d'a.-e. pour pêcheurs déclaré à la section 2.4 repose sur un échantillon de 100 % des données administratives de l'a.-e., ce qui explique le léger écart. Voir la section 2.4 pour obtenir des précisions sur les demandes de prestations d'a.-e. pour pêcheurs.

[51] Les demandes saisonnières de prestations régulières mentionnées tout au long de cette sous-section visent les demandes pour lesquelles on a versé au moins 1 $ en prestations régulières d'a.-e. établies par les prestataires qui ont présenté au moins trois demandes de prestations régulières au cours des cinq dernières années, dont deux ayant 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.

Graphique 19 – Demandes saisonnières de prestations régulières d'assurance-emploi, Canada, EF0607 à EF1819



Remarque : Comprend les demandes pour lesquelles au moins 1 $ de 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 tableau 23 indique le nombre de demandes saisonnières de prestations régulières et la part qu'elles occupent en pourcentage des demandes de prestations régulières[52] au cours de l'année visée par le rapport, selon la région, le sexe, la catégorie d'âge et l'industrie. Comme pour les années précédentes, la part des demandes saisonnières de prestations régulières par rapport au total des demandes de prestations régulières était la plus élevée dans les provinces de l'Atlantique, suivies du Québec. Cette proportion était beaucoup plus faible dans les provinces de l'Ouest et dans les territoires.

[52] Voir l'annexe 2.5.1 pour les demandes de prestations régulières d'a.-e. selon la province ou le territoire, le sexe et la catégorie d'âge et l'annexe 2.6.1 pour les demandes de prestations régulières d'a.-e. par industrie.

Tableau 23 – Demandes saisonnières de prestations régulières selon la région, le sexe, l'âge et l'industrie, Canada, EF1819

Région	Demandes saisonnières de prestations régulières (nombre)	Demandes saisonnières de prestations régulières en % du total des demandes saisonnières de prestations	Demandes saisonnières de prestations régulières en % du total des demandes de prestations régulières
Terre-Neuve-et-Labrador	21 170	5,4 %	31,7 %
Île-du-Prince-Édouard	8 120	2,1 %	52,3 %
Nouvelle-Écosse	24 640	6,2 %	39,9 %
Nouveau-Brunswick	33 650	8,5 %	49,3 %
Québec	153 030	38,7 %	39,8 %
Ontario	99 060	25,1 %	27,2 %
Manitoba	11 720	3,0 %	27,5 %
Saskatchewan	6 010	1,5 %	16,0 %
Alberta	11 980	3,0 %	9,4 %
Colombie-Britannique	25 220	6,4 %	20,9 %
Territoires	680	0,2 %	16,5 %
Sexe			
Hommes	245 400	62,1 %	31,0 %
Femmes	149 880	37,9 %	29,9 %
Catégorie d'âge			
24 ans et moins	7 630	1,9 %	6,7 %
25 à 44 ans	149 160	37,7 %	26,2 %
45 à 54 ans	99 610	25,2 %	35,7 %
55 ans et plus	138 880	35,1 %	41,9 %
Industrie			
Industries productrices de biens	174 740	44,2 %	34,6 %
Industries productrices de services	216 090	54,7 %	28,3 %
Non classées*	4 450	1,1 %	19,1 %
Canada	**395 280**	**100,0 %**	**30,6 %**

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

* Pour certaines demandes de prestations, cette information n'était pas disponible dans les données.

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.

Au cours de l'année visée par le rapport, près des deux tiers (62,1 %) de toutes les demandes saisonnières de prestations régulières ont été établies par des hommes; toutefois, la part des demandes saisonnières parmi le total des demandes de prestations régulières établies par des hommes (31,0 %) était semblable à celle des femmes (29,9 %). Selon les groupes d'âge, la plus grande part des demandes saisonnières de prestations régulières a été établie par des prestataires âgés de 25 à 44 ans. Notamment, la proportion de demandes saisonnières de prestations régulières établies par les jeunes prestataires (âgés de 24 ans et moins) était particulièrement faible (1,9 %). En effet, les jeunes sont plus susceptibles de quitter leur emploi et de retourner aux études. Il s'agit d'un motif non valide de cessation d'emploi en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi* et, par conséquent, ils ne sont pas admissibles à recevoir des prestations d'a.-e. (voir la sous-section 2.2.2 pour une analyse détaillée sur la couverture, l'admissibilité et l'accès aux prestations régulières d'a.-e.). Pour cette raison-là, les jeunes sont moins susceptibles de correspondre à la définition de prestataires saisonniers, c'est-à-dire de présenter au moins trois demandes de prestations régulières ou de prestations pour pêcheurs au cours des cinq années précédant l'année de référence, et au moins deux de ces demandes ayant commencé à la même période de l'année que la demande de prestation au cours de l'année de référence.

Travailleurs saisonniers dans l'Enquête sur la population active

Chaque mois, Statistique Canada publie des renseignements sur l'emploi, le chômage et d'autres indicateurs importants du marché du travail selon diverses caractéristiques démographiques dans 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 ne repose pas sur le secteur d'emploi du prestataire, mais plutôt sur l'historique récent des prestations régulières ou pour pêcheurs de l'a.-e. utilisées.

Selon l'EPA, on comptait 426 800 travailleurs saisonniers au Canada au cours de l'EF1819[*], ce qui représentait 2,7 % de l'emploi total et 20,4 % de l'emploi temporaire, soit à peu près le même pourcentage que l'an dernier. Dans les provinces de l'Atlantique, les travailleurs saisonniers représentaient 5,7 % de l'emploi total. Comparativement à l'année précédente, l'Île-du-Prince-Édouard a affiché la plus forte hausse de l'emploi saisonnier (+21,8 %), tandis que la plus forte baisse a été observée en Alberta (-13,1 %) et au Nouveau-Brunswick (-12,1 %).

Historiquement, les jeunes 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. Au même titre que la tendance observée pour les demandes saisonnières de prestations régulières, les hommes sont également surreprésentés dans l'emploi saisonnier – au cours de l'EF1819, ils représentaient 63,8 % de tous les emplois saisonniers.

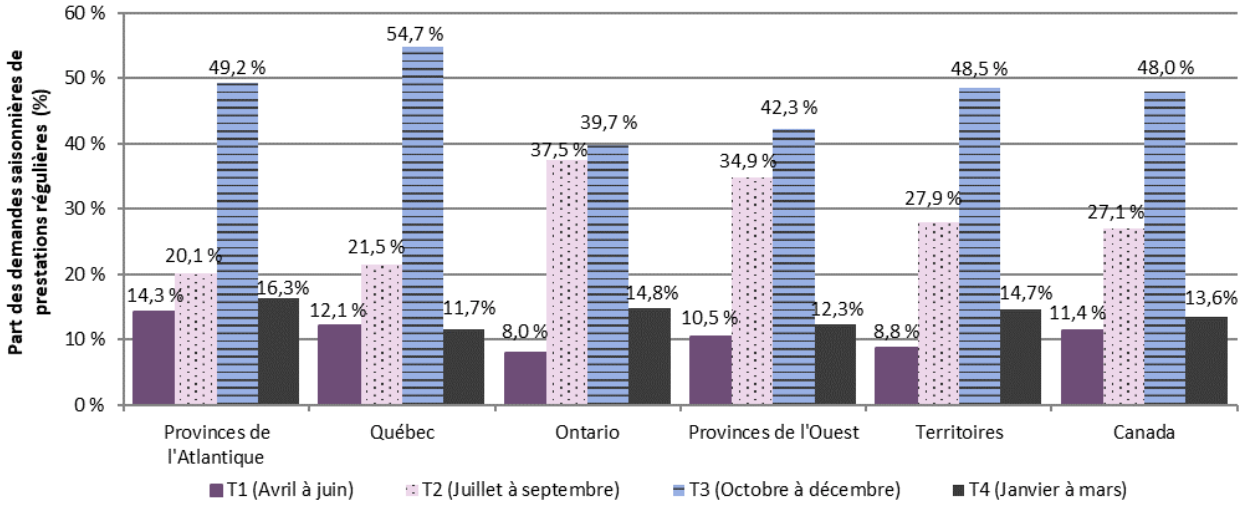
* Statistique Canada, Enquête sur la population active, Tableau 14-10-0071-01.

Quant à la question de la classification par industrie, comme l'indique le tableau 23, les industries productrices de services représentaient la plus grande proportion des demandes saisonnières de prestations régulières (54,7 %) établies pour l'EF1819. Toutefois, les demandes saisonnières en pourcentage du total des demandes de prestations régulières dans les industries productrices de biens (34,6 %) étaient plus élevées que dans les industries productrices de services (28,3 %). La proportion plus élevée des demandes saisonnières de prestations régulières par rapport au total des demandes de prestations régulières établies dans les provinces de l'Atlantique peut s'expliquer par la composition des industries dans cette région, qui comprend une part importante d'industries productrices de biens, ce qui entraîne une proportion beaucoup plus élevée d'emplois saisonniers dans ces industries par rapport au reste du pays.

Le nombre de demandes saisonnières de prestations régulières d'a.-e. établies tout au long de l'année varie d'un trimestre à l'autre; par exemple, près de la moitié (48,0 %) de toutes les demandes saisonnières de prestations régulières établies durant l'EF1819 ont été établies au troisième trimestre (d'octobre à décembre) de l'exercice financier, tandis qu'un peu plus du quart (27,1 %) ont été établies au deuxième trimestre (de juillet à septembre). Le plus grand nombre de demandes de prestations établies au troisième trimestre de l'exercice financier s'explique par le ralentissement observé dans de nombreuses industries saisonnières au cours de cette période de l'année. Comme le montre le graphique 20, la part des demandes saisonnières de prestations régulières établies au troisième

trimestre était la plus élevée au Québec, suivie des provinces de l'Atlantique. Fait à noter, la part des demandes saisonnières de prestations régulières établies au deuxième trimestre de l'exercice financier était particulièrement plus élevée en Ontario et dans les provinces de l'Ouest que dans le reste du pays.

Graphique 20 – Répartition des demandes saisonnières de prestations régulières d'assurance-emploi selon le trimestre et la région, Canada, EF1819



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

Au moment de dresser une analyse selon le sexe, les demandes saisonnières de prestations régulières provenant des hommes sont plus susceptibles d'être établies au troisième trimestre, tandis que celles provenant des femmes sont plus susceptibles d'être établies au deuxième trimestre de l'exercice financier. Selon la classification par industrie, les demandes saisonnières de prestations régulières sont plus susceptibles d'être établies au troisième trimestre par les prestataires des industries productrices de biens, tandis que les prestataires des industries productrices de services sont plus susceptibles d'établir des demandes de prestations au deuxième trimestre de l'exercice. Ce constat est probablement attribuable à la « saison inactive » dans l'industrie des services d'enseignement pendant l'été puisque les écoles sont fermées au cours de cette période de l'année (voir le tableau 24).

Tableau 24 – Demandes saisonnières de prestations régulières d'assurance-emploi établies selon le sexe et l'industrie, Canada, EF1819

Sexe	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)
Hommes	8,7 %	13,3 %	61,1 %	16,9 %
Femmes	15,8 %	49,5 %	26,6 %	8,1 %
Industrie				
Industries productrices de biens	6,3 %	12,3 %	64,3 %	17,1 %
Industries productrices de services	15,5 %	39,2 %	34,6 %	10,6 %
Non classées*	8,3 %	13,9 %	58,4 %	19,3 %
Canada	**11,4 %**	**27,1 %**	**48,0 %**	**13,6 %**

Remarque : Comprend toutes les demandes complétées pour lesquelles au moins un dollar a été versé en prestations régulières.

* Pour certaines demandes de prestations, cette information n'était pas disponible dans les données.

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 régulières d'a.-e. chez les prestataires saisonniers

La durée maximale moyenne[53] des prestations régulières pour les demandes saisonnières complétées[54] au cours de l'exercice visé par le rapport était de 28,3 semaines, soit une baisse par rapport aux 29,8 semaines (-1,5 semaine ou -5,2 %) de l'EF1718. En comparaison, la durée maximale moyenne des prestations régulières des demandes non saisonnières complétées était de 31,1 semaines au cours de l'exercice visé par le rapport, en baisse par rapport aux 33,8 semaines (-2,7 semaines ou -7,9 %) au cours de l'EF1718.

La durée réelle moyenne[55] des demandes saisonnières de prestations régulières complétées au cours de l'EF1819 était de 16,0 semaines, en baisse par rapport aux 17,9 semaines (-1,9 semaine ou -10,7 %) au cours de l'EF1718. En comparaison, la durée réelle moyenne des demandes non saisonnières de prestations régulières au cours de l'EF1819 était de 19,2 semaines, en baisse par rapport aux 21,2 semaines (-2,1 semaines ou -9,7 %) pour l'EF1718. La durée maximale moyenne et la durée réelle moyenne des demandes saisonnières de prestations régulières sont généralement plus courtes que celles des demandes non saisonnières de prestations régulières, ce qui tient au fait que les prestataires saisonniers accumulent habituellement moins d'heures d'emploi assurable avant d'établir une demande par rapport aux prestataires non saisonniers.

Évolution des tendances par rapport au temps passé entre les demandes de prestations régulières d'assurance-emploi

Une étude* récente d'ESDC a examiné les changements dans la durée entre les demandes de prestations régulières d'a.-e. répétitives au cours de la période de 2000 à 2016, ainsi que les différences démographiques associées à la durée entre les demandes.

[53] La durée maximale s'entend du nombre maximal de semaines pendant lesquelles des prestations d'a.-e. peuvent être versées à un prestataire.

[54] 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.

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

L'étude a trouvé qu'environ 47 % des demandes de prestations régulières d'a.-e. ont été suivies par une autre demande de prestations régulières durant l'année suivant la fin de la première demande. En général, le nombre moyen de semaines entre les demandes de prestations ainsi que le nombre moyen de semaines travaillées entre les demandes ont diminué au fil du temps. Le nombre moyen de semaines entre le début des demandes est resté stable à environ 56 semaines, ce qui peut suggérer que la saisonnalité d'un emploi joue un rôle important dans les demandes répétitives de prestations régulières puisque les prestataires saisonniers établissent leurs demandes à la même période de l'année.

L'étude a révélé qu'environ 63,5 % des demandes de prestations régulières répétitives étaient des demandes saisonnières et cette proportion n'a pas varié dans le temps. Les prestataires saisonniers avaient une durée plus courte et moins de semaines travaillées entres leurs demandes que les prestataires non saisonniers. Cependant, ces derniers avaient une part plus constante de semaines travaillées entre leurs demandes au fil du temps que les prestataires saisonniers. De plus, la majorité des prestataires saisonniers sont retournés chez le même employeur comparativement aux prestataires non saisonniers. Le portrait des prestataires répétitifs était comparable entre les prestataires saisonniers et non saisonniers; les hommes, les prestataires plus âgés, ceux qui vivaient dans les provinces atlantiques et ceux qui travaillaient dans les industries de production de biens avaient moins de semaines entre leurs demandes.

* EDSC. Semaines entre les demandes de prestations régulières répétitives. (Ottawa : EDSC, Direction de la politique de l'assurance-emploi, 2020).

Projet pilote : semaines supplémentaires de prestations régulières d'assurance-emploi pour les prestataires saisonniers dans 13 régions économiques de l'a.-e.

Pour faire suite à l'engagement prévu dans le budget de 2018 pour venir en aide aux travailleurs saisonniers au cours des deux prochaines années, un nouveau projet pilote (n° 21) a été mis sur pied en août 2018 pour offrir des semaines supplémentaires de prestations régulières d'a.-e. aux prestataires saisonniers admissibles dans 13 régions économiques de l'a.-e.[*]. Dans le cadre de ce projet pilote, les prestataires saisonniers admissibles dans ces 13 régions de l'a.-e. qui amorcent une période de prestations entre le 5 août 2018 et le 30 mai 2020 seraient admissibles à un maximum de cinq semaines supplémentaires de prestations régulières d'a.-e.

Comme le projet pilote a affecté des demandes saisonnières de prestations régulières admissibles dont la période de prestations a débuté le 5 août 2018 au cours de l'année visée par le rapport, la disponibilité de données pour rendre compte du nombre de demandes touchées est limitée dans le cadre du présent rapport. Puisque la durée maximale moyenne et la durée réelle moyenne reposent sur les demandes complétées, l'effet global de ce projet pilote sur la durée maximale et la durée moyenne des demandes de prestations régulières d'a.-e. établies par des prestataires saisonniers, ainsi que sur le nombre de demandes touchées et les montants supplémentaires versés sur plus d'un

exercice, sera présenté dans le Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi de l'an prochain, lorsque des données plus complètes seront disponibles.

* Les régions économiques de l'a.-e. qui ont été retenues : Terre-Neuve-et-Labrador (sauf St. John's), Charlottetown, Île-du-Prince-Édouard, Est de la Nouvelle-Écosse, Ouest de la Nouvelle-Écosse, Madawaska-Charlotte, Restigouche-Albert, Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine, Centre-du-Québec, Nord-Ouest du Québec, Bas-Saint-Laurent et Côte-Nord, Chicoutimi-Jonquière et Yukon (sauf Whitehorse).

Chevauchement des définitions des prestataires saisonniers et fréquents

On entend par « prestataires fréquents de l'a.-e. » 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. Le chevauchement est important entre les prestataires fréquents et saisonniers[56].

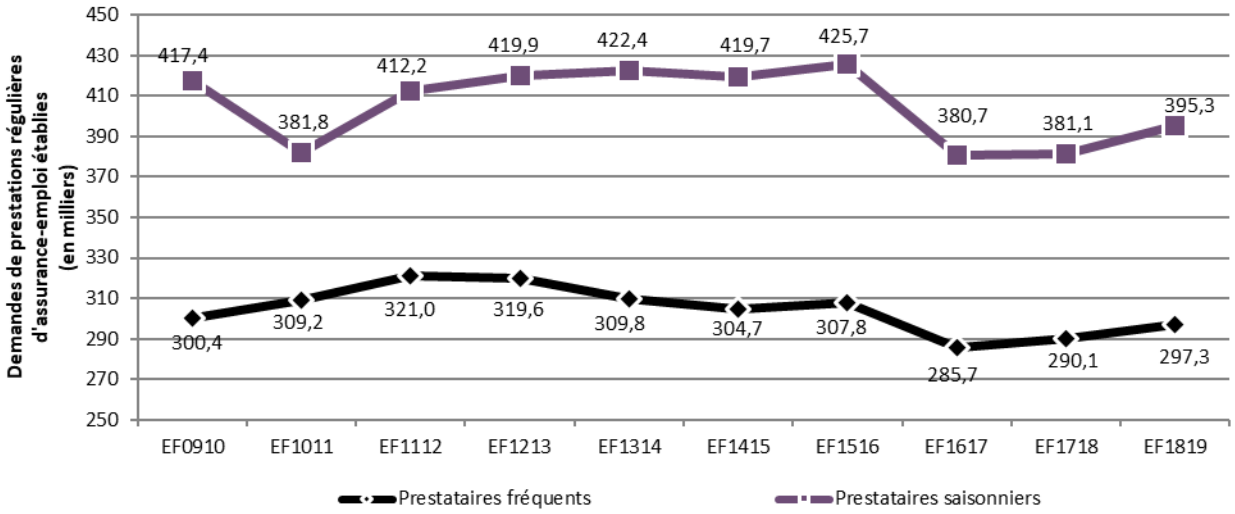
Les prestataires fréquents et saisonniers de l'a.-e. divergent selon deux critères :

- les prestataires fréquents doivent avoir reçu plus de 60 semaines de prestations régulières d'a.-e. ou de prestations pour pêcheurs, alors qu'il n'existe pas de nombre de semaines précis pour les prestataires saisonniers;
- 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.

Le graphique 21 indique le nombre de demandes de prestations régulières d'a.-e. établies par les prestataires fréquents et saisonniers au cours des 10 dernières années. Au cours de cette période, en ce qui concerne les prestations régulières, le nombre de prestataires saisonniers était beaucoup plus élevé que celui des prestataires fréquents. Cela donne à penser 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. C'est ce qui ressort clairement du graphique 22 — au cours de l'EF1819, le nombre de demandes de prestations établies par des prestataires saisonniers et fréquents (235 400) correspondait à près d'une fois et demi le nombre de demandes de prestations établies par des prestataires saisonniers mais non fréquents (159 900).

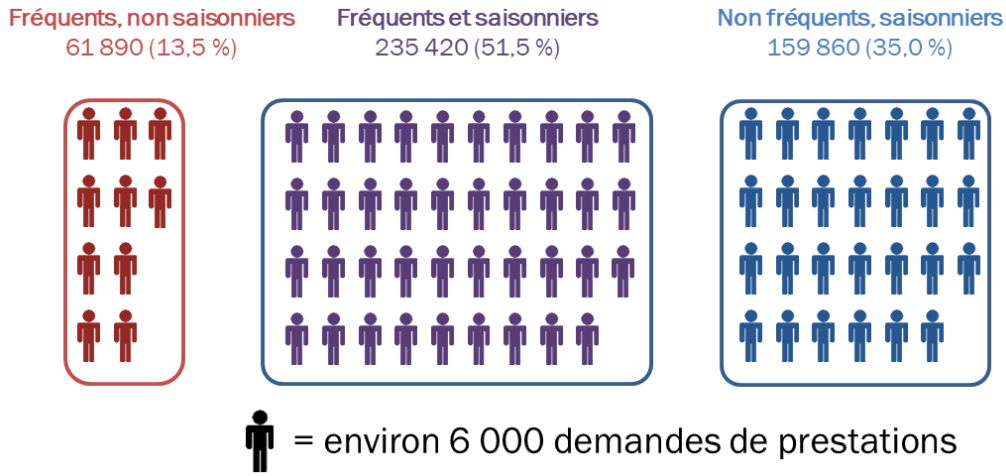
[56]Voir l'annexe 2.1 pour obtenir des précisions sur les catégories de prestataires d'a.-e.

Graphique 21 – Nombre de demandes de prestations régulières d'assurance-emploi établies par des prestataires saisonniers et fréquents*, Canada, EF0910 à EF1819



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 prestataires saisonniers et fréquents 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.

Graphique 22 – Répartition des demandes de prestations régulières d'assurance-emploi pour des prestataires saisonniers et/ou fréquents, Canada, FY1819



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 prestataires saisonniers et fréquents 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.

Comme l'indique le tableau 25, les deux types de populations qui ne se chevauchent pas selon le type de prestataire (c'est-à-dire les prestataires fréquents et non saisonniers et les prestataires non fréquents et saisonniers) présentaient des caractéristiques différentes sur le plan de la durée, de la proportion des prestations régulières versées et du taux d'épuisement pour l'EF1819. Les prestataires fréquents non saisonniers ayant touché, en moyenne, un montant pour une période beaucoup plus longue, ont utilisé une plus grande proportion de leurs semaines de prestations régulières et ils étaient plus susceptibles

d’épuiser leurs prestations que les prestataires non fréquents saisonniers. Toutefois, une fois qu’ils sont définis comme prestataires fréquents, on n’observe aucune différence dans la proportion de semaines régulières payées et dans le taux d’épuisement entre les prestataires non saisonniers et saisonniers.

Tableau 25 – Demandes complétées de prestations régulières d'assurance-emploi pour des prestataires fréquents et/ou saisonniers*, Canada, EF1819

Type de prestataire	Durée moyenne des prestations régulières d'a.-e. (semaines)P	Pourcentage des prestations régulières versées (%)P	Taux d'épuisement (%)P
Fréquents, non saisonniers	23,2	74,0 %	34,5 %
Fréquents et saisonniers	19,6	74,3 %	33,2 %
Non fréquents, saisonniers	10,9	40,2 %	8,6 %

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’assurance-emploi (a.-e.). Les données reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l’a.-e.

2.2.6 Épuisement des prestations régulières d'assurance-emploi

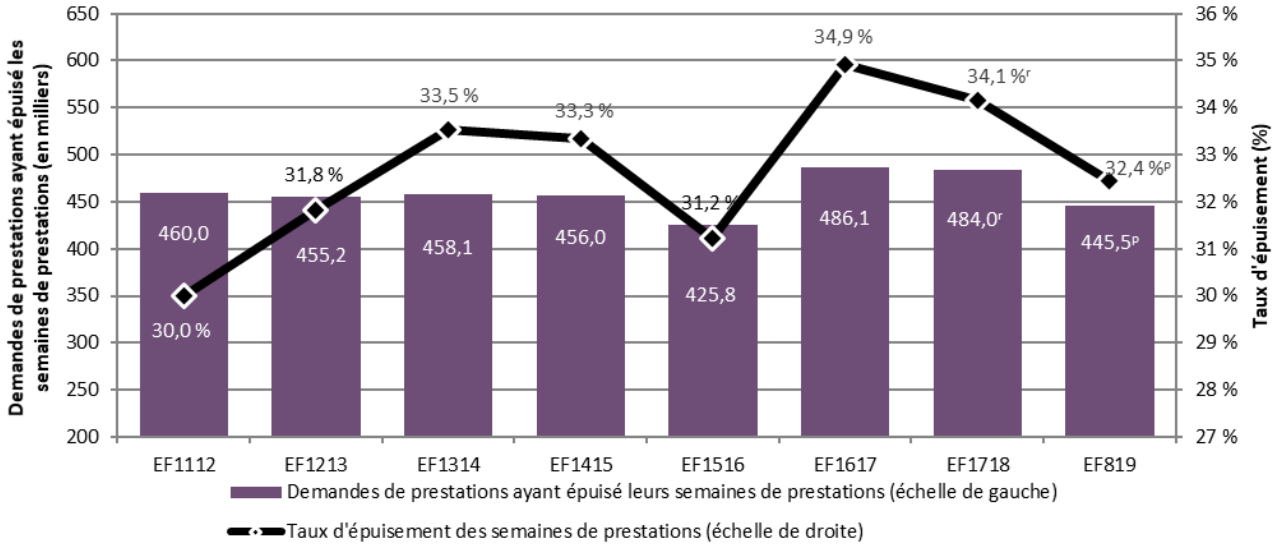
On dit que les prestataires ont épuisé leurs prestations régulières d'a.-e. lorsque le nombre de semaines de prestations touchées (durée réelle) est égal au nombre total de semaines de prestations auxquelles ces prestataires étaient admissibles au cours de leur période de prestations. L'incidence de 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[57] pour en déterminer le statut (épuisé ou non épuisé), l'analyse présentée dans cette section se concentre sur les demandes de prestations régulières d'a.-e. complétées pendant l'EF1819, peu importe la date de début de la demande.

Épuisement des semaines de prestations régulières d'assurance-emploi

De toutes les demandes de prestations régulières d'a.-e. complétées au cours de l'EF1819, 445 500 (32,4 %) se sont terminées parce que les prestataires avaient épuisé leurs semaines de prestations. Comme le montre le graphique 23, le volume de demandes de prestations régulières d'a.-e. ayant épuisé leurs semaines de prestations a diminué de 484 000 à 445 500, ce qui représente une baisse de 38 500 demandes (-8,0 %) entre l'EF1718 et l'EF1819, alors qu'il est demeuré relativement stable au cours des deux dernières années, soit aux alentours de 485 000. Ce déclin du volume des demandes peut s'expliquer par l'amélioration de la conjoncture économique observée en 2018 et durant le premier trimestre de 2019. Pendant la période de référence, le taux de chômage national a chuté pour atteindre une moyenne de 5,8 %, comparativement à 6,1 % au cours de l'EF1718, soit son niveau le plus bas depuis 1976. Durant cette même période, l'emploi a continué de progresser au deuxième semestre de 2018 ainsi qu'au premier semestre de 2019, notamment grâce à l'augmentation du nombre d'emplois à temps plein et de travailleurs du secteur privé – voir le Chapitre 1 pour une analyse plus détaillée du marché du travail canadien durant l'EF1819.

[57] 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 23 – Taux d'épuisement des semaines de prestations régulières d'assurance-emploi et demandes ayant épuisé les semaines de prestations, Canada, EF1112 à EF1819



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

Au cours de l'EF1819, les taux d'épuisement ont diminué dans toutes les provinces et tous les territoires, à l'exception du Nouveau-Brunswick, de l'Ontario et de l'Alberta où ils sont demeurés relativement inchangés. Comme l'illustre le tableau 26, les plus fortes baisses des taux d'épuisement ont été enregistrées à Terre-Neuve-et-Labrador, dans les territoires, en Saskatchewan et en Nouvelle-Écosse. Pour ce qui est de la différence entre les sexes, les demandes établies par les femmes présentent généralement un taux d'épuisement plus élevé que celles établies par les hommes. Cette situation est en partie attribuable au fait que les femmes se qualifient en moyenne à un nombre de semaines de prestations régulières d'a.-e. moins élevé. Selon l'âge, les demandes établies par les prestataires âgés de 55 ans et plus ont enregistré le taux d'épuisement le plus élevé (38,8 %), suivis des prestataires de moins de 25 ans (32,9 %). Les deux autres groupes d'âge ont affiché un taux d'épuisement inférieur à celui observé à l'échelle nationale.

Tableau 26 – Taux d'épuisement des semaines de prestations régulières d'assurance-emploi et taux d'épuisement de la période de prestations selon la province ou le territoire, le sexe, l'âge et la catégorie de prestataire, Canada, EF1718 à EF1819

Province ou territoire	Taux d'épuisement des semaines de prestations			Taux d'épuisement de la période de prestations		
	EF1718	EF1819[p]	Variation (pts de %)	EF1718	EF1819[p]	Variation (pts de %)
Terre-Neuve-et-Labrador	45,2 %[r]	36,0 %	-9,3	19,1 %	23,1 %	+4,0
Île-du-Prince-Édouard	34,6 %[r]	32,2 %	-2,3	28,6 %	20,4 %	-8,2
Nouvelle-Écosse	40,9 %[r]	37,6 %	-3,4	22,6 %	21,0 %	-1,6
Nouveau-Brunswick	34,8 %[r]	34,9 %	0,0	30,1 %	21,2 %	-9,0
Québec	31,6 %[r]	29,3 %	-2,4	22,8 %	20,0 %	-2,9
Ontario	32,0 %[r]	32,1 %	+0,1	15,9 %	15,9 %	0,0
Manitoba	35,1 %[r]	32,5 %	-2,7	19,2 %	18,9 %	-0,3
Saskatchewan	37,8 %[r]	33,2 %	-4,6	9,8 %	16,1 %	+6,3
Alberta	35,7 %[r]	35,2 %	-0,5	7,8 %	13,0 %	+5,2
Colombie-Britannique	35,9 %[r]	34,0 %	-1,9	12,9 %	15,6 %	+2,7
Yukon	49,2 %[r]	42,5 %	-6,6	8,9 %	12,6 %	+3,7
Territoires du Nord-Ouest	50,6 %	45,7 %	-4,9	16,7 %	16,0 %	-0,7
Nunavut	43,9 %[r]	39,2 %	-4,7	7,3 %	8,8 %	+1,5
Sexe						
Hommes	33,3 %[r]	31,9 %	-1,4	19,0 %	18,6 %	-0,4
Femmes	35,4 %[r]	33,3 %	-2,1	16,9 %	16,6 %	-0,3
Catégorie d'âge						
24 ans et moins	33,5 %[r]	32,9 %	-0,6	14,8 %	15,5 %	+0,7
25 à 44 ans	31,3 %[r]	29,4 %	-1,8	16,9 %	17,5 %	+0,6
45 à 54 ans	32,5 %[r]	31,0 %	-1,5	20,2 %	19,5 %	-0,7
55 ans et plus	41,3 %[r]	38,8 %	-2,4	19,9 %	17,8 %	-2,2
Catégorie de prestataire d'a.-e.[*]						
Travailleurs de longue date	25,6 %[r]	26,0 %	+0,4	15,6 %	18,0 %	+2,4
Prestataires occasionnels	36,3 %[r]	34,9 %	-1,5	16,0 %	16,4 %	+0,4
Prestataires fréquents	39,0 %[r]	33,5 %	-5,5	26,5 %	21,1 %	-5,5
Canada	**34,1 %[r]**	**32,4 %**	**-1,7**	**18,2 %[r]**	**17,8 %**	**-0,3**

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

[*] 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

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.[58], 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.[59], on considère que la demande a épuisé sa période de prestations. Ces demandes représentaient 17,8 % de toutes les demandes de prestations régulières complétées au cours de l'EF1819 (voir le tableau 26).

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. De nombreuses variables influencent l'épuisement de la période de prestations. Parmi celles-ci, mentionnons le nombre maximal

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

[59] 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.

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 (70,6 % au cours de l'EF1819) comparativement aux prestations ayant pris fin en raison de l'épuisement des semaines de prestations (33,7 %) (voir le tableau 27). En moyenne, les demandes qui ont 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 (15 semaines durant l'EF1819) comparativement aux demandes ayant utilisé toutes leurs semaines de prestations (11,5 semaines au cours de l'EF1819). 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 (69,9 % au cours de l'EF1819 comparativement à 9,9 % pour les demandes ayant épuisé leurs semaines de prestations).

Tableau 27 – Demandes régulières d'assurance-emploi complétées selon le type d'épuisement, Canada, EF1718 à EF1819

Taux d'épuisement	Demandes ayant épuisé les semaines de prestations		Demandes où la période de prestations est épuisée	
	EF1718[r]	EF1819[p]	EF1718[r]	EF1819[p]
	34,1 %	32,4 %	18,2 %	17,8 %
Taux d'épuisement selon l'état de saisonnalité				
Demande saisonnière	26,5 %	23,0 %	28,9 %	23,8 %
Demande non saisonnière	37,3 %	36,3 %	13,7 %	15,4 %
Taux d'épuisement selon le taux de chômage local au moment de l'établissement de la demande				
6,0 % ou moins	32,4 %	32,1 %	11,9 %	15,7 %
6,1 % à 8,0 %	33,6 %	31,7 %	18,6 %	17,2 %
8,1 % à 10,0 %	36,0 %	35,7 %	18,0 %	21,1 %
10,1 % à 13,0 %	34,7 %	32,8 %	14,2 %	19,1 %
13,1 % ou plus	36,3 %	33,6 %	28,2 %	22,9 %
Proportion de demandes comprenant au moins une semaine de travail pendant une période de prestations	35,7 %	33,7 %	72,2 %	70,6 %
Taux de requalification aux prestations d'a.-e.[*]	11,2 %	9,9 %	69,3 %	69,9 %
Nombre moyen de semaines travaillées pendant une période de prestations [**]	12,1	11,5	16,3	15,0
Nombre moyen de semaines de prestations régulières versées	28,8	26,3	19,0	17,8
Proportion de demandes mixtes (prestations spéciales touchées)	10,6 %	11,8 %	18,6 %	18,4 %
Proportion moyenne des semaines de prestations régulières admissibles utilisées	100,0 %	100,0 %	56,6 %	55,4 %

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

[r] Données révisées.

[p] Données préliminaires.

[*]Le taux de requalification est défini comme la proportion de prestataires qui se qualifient pour une nouvelle demande de prestations dans les quatre 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 ont eu un lien quelconque avec les prestations spéciales (18,4 %), comparativement aux demandes ayant épuisé leurs semaines de prestations (11,8 %). Les demandes pour lesquelles la période de prestations a été épuisée recevaient également un nombre de semaines de prestations régulières d'a.-e. moins élevé (17,8 semaines) par rapport aux demandes ayant utilisé toutes leurs semaines de prestations (26,3 semaines).

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

Les taux d'épuisement des semaines de prestations qui ont été enregistrés durant la période visée par le présent rapport sont plus faibles pour les demandes établies par les prestataires saisonniers[60] (23,0 %) que pour les demandes provenant des prestataires non saisonniers (36,3 %) (voir le tableau 27). Cette situation est attribuable au fait que de nombreux employés saisonniers ne sont mis à pied que de façon

[60] 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 2.2.5 pour obtenir une analyse plus détaillée de ces demandes.

temporaire et qu'ils sont susceptibles de trouver un emploi dans la même industrie, possiblement avec le même employeur, au cours de la saison suivante.

Les prestataires qui ont recours à toutes les semaines de prestations auxquelles ils sont admissibles avant de trouver un emploi peuvent traverser une période où ils se retrouvent sans revenu d'emploi ou de prestations d'a.-e. 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, couvre la durée totale de leur épisode de chômage. Même si ce cas est particulièrement fréquent chez les prestataires saisonniers, il peut aussi avoir une incidence sur les prestataires non saisonniers.

Commençant avec le Rapport de contrôle et d'évaluation de l'EF1718, la définition des prestataires vivant une période sans revenu a été élargie pour mieux représenter le nombre de prestataires d'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 sa demande de prestations régulières précédente au cours de l'exercice examiné ou de l'exercice antérieur, et avoir vécu une période sans revenu d'emploi ou de prestations d'a.-e. immédiatement après l'épuisement de sa demande de prestations précédente. La période sans revenu doit être de 15 semaines ou moins. Des 1,29 million de demandes de prestations régulières établies au cours de l'EF1819, environ 83 750 (6,5 %) ont connu une période sans revenu, dont 38 100 prestataires saisonniers et 45 650 prestataires non saisonniers (voir le tableau 28). Sur les 83 750 prestataires ayant connu une période sans revenu, la durée moyenne de cette période était de 5,3 semaines.

Tableau 28 – Nombre de prestataires ayant connu une période sans revenu selon la saisonnalité, Canada, EF1718 à EF1819

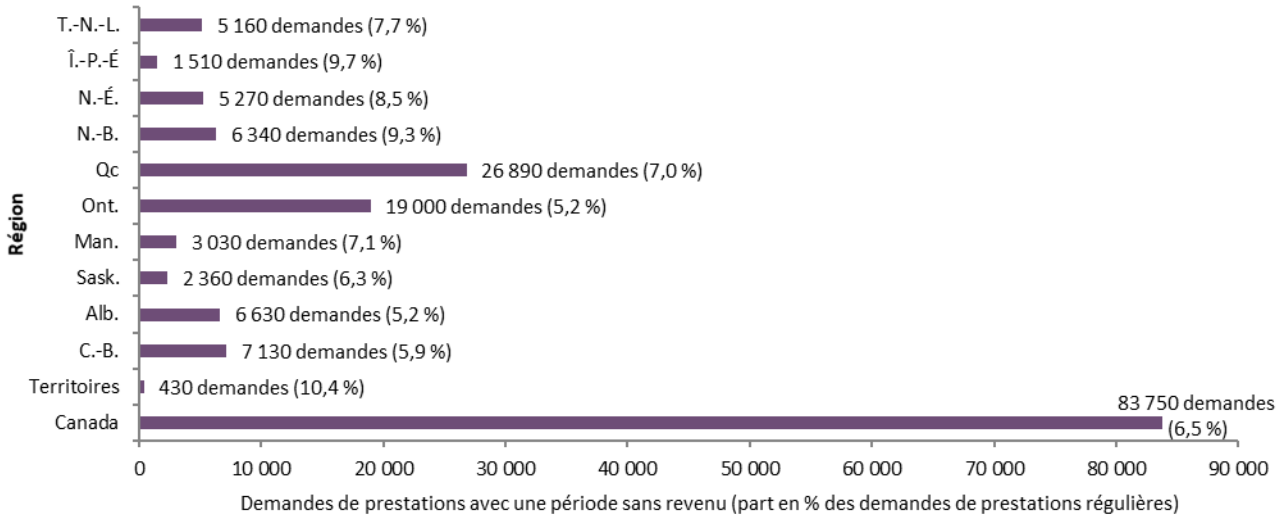
Type de prestataire	EF1718	EF1819	Écart (%)
Saisonnier	33 020 (44,1 %)	38 100 (45,5 %)	+15,4 %
Non saisonnier	41 820 (55,9 %)	45 650 (54,5 %)	+9,2 %
Total	**74 840 (100,0 %)**	**83 750 (100,0 %)**	+11,9 %
Durée moyenne de la période (semaines)	**5,0**	**5,3**	**5,1 %**

Remarque : Comprend toutes les demandes pour lesquelles au moins 1 $ a été versé en prestations régulières. La variation en pourcentage est basée sur des chiffres non arrondis.

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 prestataires est présentée dans le graphique 24. Toutes les provinces et tous les territoires, à l'exception de l'Ontario, de l'Alberta et de la Colombie-Britannique, étaient surreprésentés parmi les prestataires ayant connu une période sans revenu comparativement à la part globale de ces prestataires à l'échelle nationale (6,5 %). Cela est surtout attribuable à la composition des marchés du travail locaux.

Graphique 24 – Nombre de prestataires ayant connu une période sans revenu et proportion de ces demandes parmi toutes les demandes régulières d'assurance-emploi, selon la région, Canada, EF1819



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

2.2.7 Travail pendant une période de prestations

La disposition relative au travail pendant une période de prestations (TPPP) de la *Loi sur l'assurance-emploi* a pour but d'encourager les prestataires à accepter les emplois disponibles alors qu'ils touchent des prestations d'a.-e afin de leur permettre de gagner un revenu supplémentaire pendant une période de prestations, de conserver leurs compétences et de rester liés au marché du travail. La disposition, qui a existé en vertu de la loi ou de projets pilotes, vise à déterminer de quelle façon les prestations d'a.-e. seront ajustées pour refléter le revenu d'emploi gagné. Elle permet aux prestataires de conserver le total de leurs revenus d'emploi et de continuer de recevoir une portion de leurs prestations d'a.-e. Si les prestations sont réduites à zéro, alors la semaine de prestations est différée et peut être utilisée plus tard durant la période de prestations[61].

Au cours de l'EF1819, la disposition relative au TPPP en vigueur était liée au projet pilote 20[62] (en place du 7 août 2016 au 11 août 2018) ainsi qu'à la règle par défaut sur la rémunération de ce projet pilote, soit la « règle de 50 cents pour chaque dollar gagné » qui est devenue partie intégrante du régime d'assurance-emploi de façon permanente à compter du 12 août 2018. En vertu de cette règle, un prestataire peut conserver 50 cents de ses prestations d'a.-e. pour chaque dollar gagné pendant une période de prestations, jusqu'à un montant maximal de 90 % de la rémunération assurable hebdomadaire moyenne utilisée pour calculer son taux de prestations hebdomadaires, avant que les prestations ne soient déduites à raison d'un dollar pour un dollar[63].

Certains prestataires admissibles[64] peuvent choisir de se soumettre à une règle de rémunération de rechange temporaire qui leur permet de gagner 75 $ par semaine ou 40 % de leurs prestations hebdomadaires, selon ce qui est le plus élevé, sans que leurs prestations d'a.-e. ne soient réduites, après quoi toute somme d'argent gagnée est déduite des prestations à raison d'un dollar par dollar gagné. Cette règle de rémunération de rechange est en place pour une période de transition de trois ans, jusqu'au 14 août 2021.

Au cours de toute la période examinée, la disposition relative au TPPP s'applique aux prestataires d'a.-e. recevant des prestations régulières, pour pêcheurs, parentales, de compassion, de même que des

[61] 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.

[62] Les dispositions relatives au TPPP liées au projet pilote 20 permettaient aux prestataires de choisir entre la règle de rémunération par défaut (c.-à-d. la règle de 50 cents pour chaque dollar gagné) et la règle de rémunération de rechange (c.-à-d. 75 $ ou 40 % des prestations hebdomadaires d'a.-e.). Contrairement aux anciens projets pilotes 18 et 19 et à la nouvelle législation, tous les prestataires pouvaient opter pour la règle de rechange au cours du projet pilote 20. Toutefois, la règle de rechange ne s'appliquait pas aux bénéficiaires de prestations spéciales qualifiés comme travailleurs autonomes.

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

[64] Les prestataires admissibles à ces dispositions transitoires sont ceux qui ont précédemment choisi la règle de rémunération de rechange lorsqu'ils ont établi une demande de prestations en vertu 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.

prestations pour proches aidants d'enfants ou d'adultes. Depuis le 12 août 2018, les bénéficiaires de prestations de maladie et de maternité sont aussi admissibles aux règles sur le TPPP[65].

La présente sous-section porte sur les demandes de prestations et leurs bénéficiaires ayant déclaré un revenu d'emploi provenant d'un travail à temps partiel ou à temps plein au cours d'au moins une semaine pendant une période de prestations, peu importe que les prestations d'a.-e. versées pour ces semaines soient complètes, partielles ou nulles. 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, mais que ces autres revenus ne sont pas inclus dans les résultats présentés.

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

Le recours à la disposition relative au TPPP est présenté selon deux approches différentes : une basée sur les prestataires qui avaient une demande de prestations régulières active[66] au cours de l'exercice financier examiné (peu importe l'année d'établissement de leur demande de prestations) et une axée sur les demandes de prestations régulières complétées durant l'exercice financier examiné. Ces deux approches fournissent des mesures du TPPP différentes mais complémentaires. La première approche, qui porte sur le TPPP effectué au cours de l'exercice financier examiné, reflète mieux les conditions du marché du travail et les dispositions relatives au TPPP en vigueur au cours de cette période visée. La deuxième approche fournit une meilleure estimation de l'incidence relative du TPPP parce qu'elle se base sur toute la durée de la demande (plutôt que sur une période précise comme la première approche).

De tous les prestataires qui avaient une demande de prestations régulières active durant l'EF1819, 730 000 (ou 43,1 %) ont travaillé au moins une semaine pendant une période de prestations au cours de cet exercice financier (voir le tableau 29). Au cours de la même période, 49,8 % de toutes les demandes de prestations régulières complétées comptaient au moins une semaine de travail pendant une période de prestations.

[65] Avant le 12 août 2018, les bénéficiaires de prestations de maladie et de maternité pouvaient être rémunérés pour un emploi pendant une période de prestations, mais celui-ci réduisait leurs prestations à raison d'un dollar pour chaque dollar gagné.
[66] Dans le cadre du TPPP, une demande active est définie comme une demande de prestations pour laquelle au moins 1 $ a été versé durant la période examinée.

Tableau 29 - Nombres et proportions de prestataires réguliers d'assurance-emploi ayant travaillé au moins une semaine pendant une période de prestations et demandes de prestations régulières complétées comptant au moins une semaine de travail selon la région, le sexe, l'âge et la saisonnalité, Canada, EF1819

Région	Prestataires dont la demande de prestations était active au cours de l'exercice et qui ont travaillé au moins une semaine pendant une période de prestations au cours de l'exercice		Demandes de prestations complétées comptant au moins une semaine travaillée pendant la période entière couverte par la demande	
	Nombre	Proportion (%)	Nombre [P]	Proportion (%) [P]
Terre-Neuve-et-Labrador	44 970	53,8 %	44 280	60,8 %
Île-du-Prince-Édouard	8 790	46,4 %	8 610	51,2 %
Nouvelle-Écosse	38 030	48,3 %	35 410	54,5 %
Nouveau-Brunswick	42 820	51,4 %	40 240	57,1 %
Québec	247 180	51,0 %	230 800	56,4 %
Ontario	173 270	36,1 %	157 030	41,5 %
Manitoba	20 020	35,8 %	19 310	43,7 %
Saskatchewan	19 280	35,7 %	18 960	45,4 %
Alberta	67 240	35,9 %	65 300	46,2 %
Colombie-Britannique	66 410	40,4 %	61 740	47,9 %
Territoires	2 160	36,4 %	1 920	42,6 %
Sexe				
Hommes	431 560	41,6 %	407 900	48,5 %
Femmes	298 610	45,3 %	275 700	51,8 %
Catégorie d'âge				
24 ans et moins	62 660	40,8 %	62 060	49,4 %
25 à 44 ans	344 320	46,1 %	325 620	53,9 %
45 à 54 ans	181 760	49,7 %	171 470	57,1 %
55 ans et plus	141 430	32,9 %	124 450	36,2 %
Saisonnalité[*]				
Saisonnier	s.o.	s.o.	222 470	56,0 %
Non saisonnier	s.o.	s.o.	461 130	47,3 %
Canada	**730 170**	**43,1 %**	**683 600**	**49,8 %**

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

[P] Données préliminaires.

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

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

La proportion de prestataires réguliers (ou de demandes complétées) ayant travaillé au moins une semaine pendant une période de prestations varie, entre autres, en fonction de la région et de l'industrie, ce qui peut s'expliquer en partie par les conditions du marché du travail local des régions où résident les prestataires. Il existe un lien entre les plus grandes proportions de prestataires réguliers d'a.-e. ayant travaillé au moins une semaine pendant une période de prestations et les régions et industries qui comptent une proportion plus élevée de prestataires saisonniers, telles que les provinces de l'Atlantique (50,9 %), le Québec (51,0 %), et les industries des services d'enseignement (57,7 %) et de la construction (48,6 %). Cela peut s'expliquer en partie par des heures de travail disponibles qui sont limitées durant la « saison creuse » et par de meilleures possibilités de réemploi advenant que la période de prestations dépasse la durée de la « saison creuse ».

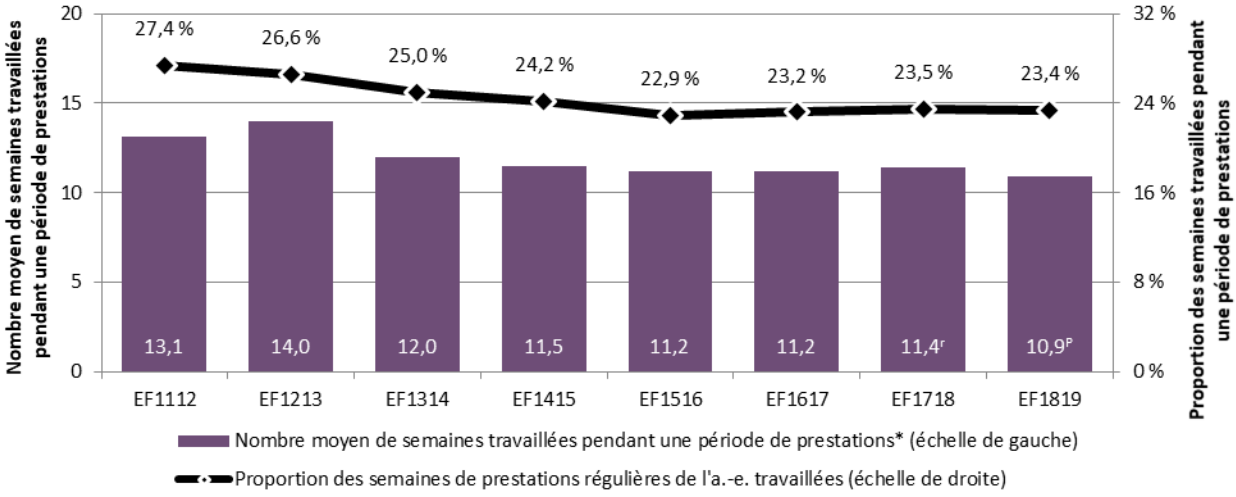
Nombre de semaines travaillées pendant une période de prestations

Cette sous-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 de prestations régulières d'a.-e. travaillées pendant une période de prestations (23,4 % pour l'EF1819), parmi les semaines pour lesquelles les prestataires étaient admissibles à recevoir des prestations régulières d'a.-e., est demeurée sensiblement inchangée comparativement à l'exercice financier précédent. Cette proportion est aussi restée à un niveau relativement stable depuis les quatre dernières années après avoir connu un déclin au début des années 2010 (voir le graphique 25). Le nombre moyen de semaines travaillées pendant une période de prestations, qui suit une tendance à la baisse depuis quelques années, a connu une légère diminution, passant de 11,4 semaines au cours de l'EF1718 à 10,9 semaines au cours de l'EF1819.

Graphique 25 – Semaines travaillées pendant une période de prestations par les bénéficiaires de prestations régulières d'assurance-emploi, Canada, EF1112 à EF1819



Remarque : Comprend toutes les demandes pour lesquelles au moins 1 $ de prestations régulières d'a.-e. 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 (a.-e.). Les données reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'a.-e.

Une analyse des caractéristiques démographiques a démontré que la proportion de semaines travaillées pendant une période de prestations variait de la même manière que la proportion de prestataires ayant travaillé au moins une semaine pendant une période de prestations. En effet, les prestataires saisonniers, les femmes, les prestataires âgés de 45 à 54 ans, et les prestataires établis dans les provinces de l'Atlantique et du Québec affichaient des proportions de semaines travaillées pendant une période de prestations plus élevées que la moyenne nationale (voir le tableau 30).

Tableau 30 — Proportion de semaines de prestations régulières travaillées pendant une période de prestations selon la région, le sexe, l'âge et la saisonnalité, Canada, EF1415 à EF1819*

Région	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718	EF1819
Terre-Neuve-et-Labrador	27,0 %	25,8 %	27,4 %	25,9 %	26,7 %
Île-du-Prince-Édouard	25,9 %	25,1 %	26,0 %	25,2 %	23,1 %
Nouvelle-Écosse	27,8 %	26,7 %	26,7 %	26,6 %	26,0 %
Nouveau-Brunswick	32,4 %	31,2 %	31,7 %	32,9 %	30,8 %
Québec	31,2 %	31,2 %	32,5 %	32,7 %	32,8 %
Ontario	17,7 %	17,1 %	17,1 %	16,7 %	16,5 %
Manitoba	12,7 %	12,1 %	12,4 %	12,8 %	12,8 %
Saskatchewan	12,9 %	12,6 %	13,3 %	13,5 %	12,5 %
Alberta	11,8 %	10,7 %	13,5 %	14,5 %	14,0 %
Colombie-Britannique	19,9 %	18,7 %	19,4 %	19,6 %	19,0 %
Territoires	11,1 %	12,5 %	11,4 %	10,5 %[r]	11,7 %
Sexe					
Hommes	23,1 %	21,5 %	22,0 %	22,5 %	22,7 %
Femmes	26,1 %	25,6 %	25,4 %	25,3 %	24,6 %
Catégorie d'âge					
24 ans et moins	22,7 %	21,1 %	21,4 %	22,4 %	22,6 %
25 à 44 ans	25,0 %	23,7 %	24,3 %	24,9 %	25,2 %
45 à 54 ans	29,5 %	28,2 %	28,3 %	28,9 %	28,6 %
55 ans et plus	17,7 %	16,9 %	17,0 %	17,1 %	16,8 %
Saisonnalité**					
Saisonnier	32,1 %	31,1 %	31,7 %	31,3 %	29,9 %
Non saisonnier	20,5 %	19,4 %	19,8 %	20,5 %	20,7 %
Canada	**24,2 %**	**22,9 %**	**23,2 %**	**23,5 %**	**23,4 %**

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

* Les données sont fondées sur les semaines travaillées pendant une période de prestations au cours de la période visée, 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.

[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.

Dans l'ensemble, les modifications apportées aux projets pilotes visant le TPPP au fil des ans depuis 2005, combinées aux variations dans la conjoncture économique, ont contribué, à différents niveaux, à encourager les prestataires à travailler davantage pendant une période de prestations et à modifier les tendances quant au nombre de semaines travaillées pendant une période de prestations et à l'intensité du travail. Une évaluation ministérielle[67] menée en 2018 et portant sur l'impact des différents projets pilotes visant le TPPP a confirmé ces observations.

L'évaluation a tout d'abord examiné les effets des projets pilotes 8, 12 et 17[68] comparativement aux règles législatives en vigueur auparavant. Ces projets pilotes permettaient d'augmenter le seuil admissible de revenu d'emploi que les prestataires pouvaient gagner à 75 $ ou 40 % du taux de prestations hebdomadaires (selon le montant le plus élevé des deux) avant que les prestations ne soient réduites à raison d'un dollar pour un dollar, par rapport à 50 $ ou 25 % des prestations hebdomadaires en vertu de la loi. Les résultats de l'évaluation ont démontré que les projets pilotes 8, 12 et 17 ont partiellement atteint l'objectif d'encourager les prestataires à travailler davantage pendant une période de prestations. Ils ont augmenté la probabilité de travailler des prestataires mais seulement pour des

[67] EDSC, Évaluation des projets pilotes sur le travail pendant une période de prestations (Ottawa : EDSC, Direction de l'évaluation, 2018).

[68] Le projet pilote 8 s'est déroulé dans 23 régions économiques de l'a.-e. où le taux de chômage était de 10 % ou plus du 11 décembre 2005 au 6 décembre 2008. Les projets pilotes 12 et 17 ont été lancés à l'échelle nationale avec les mêmes paramètres que le projet pilote 8, du 7 décembre 2008 au 6 août 2011 pour le projet pilote 12, et du 7 août 2011 au 4 août 2012 pour le projet pilote 17.

niveaux de travail où les prestataires pouvaient encore toucher la totalité ou une partie de leurs prestations. Ils ont réduit la probabilité de travailler des prestataires pour lesquels leurs prestations d'a.-e. étaient réduites à zéro. Par conséquent, l'évaluation a noté que la durée du travail effectué pendant une période de prestations n'a pas augmenté en vertu des projets pilotes 8, 12 et 17.

L'évaluation a également comparé les effets des projets pilotes 8, 12 et 17 à ceux des projets pilotes 18 et 19[69] qui avaient les mêmes paramètres que ceux du projet pilote 20 en vigueur au cours de l'exercice financier examiné, soit la « règle de 50 cents pour chaque dollar gagné ». Contrairement aux projets pilotes antérieurs où les prestations d'a.-e. étaient réduites dollar pour dollar au-delà d'un seuil établi, le revenu total d'un prestataire (prestations d'a.-e. et rémunération d'emploi) augmentait proportionnellement au nombre d'heures travaillées, jusqu'à ce qu'il atteigne 90 % de la rémunération assurable hebdomadaire dans le cadre des projets pilotes 18 et 19. Les résultats de l'évaluation ont démontré que ces derniers projets pilotes encourageaient les prestataires non éligibles à la règle de rémunération de rechange[70] (97 % des prestataires) à travailler davantage durant une période de prestations, et ce, pour tous les niveaux de revenu d'emploi gagné. L'effet le plus marqué ayant été observé pour les niveaux de travail au-dessus duquel les prestataires recevaient plus de prestations d'a.-e. par rapport aux projets pilotes précédents. L'évaluation a aussi révélé que le nombre de semaines travaillées a augmenté d'environ une semaine au cours des projets pilotes 18 et 19. Toutefois ils ont eu un effet dissuasif sur la majorité des prestataires admissibles à la règle de rémunération de rechange (soit le 3 % de prestataires restant) qui étaient moins susceptibles de travailler par rapport aux anciens projets pilotes.

Par conséquent, les dispositions des plus récents projets pilotes en vigueur ont sensiblement assoupli la distribution des heures de travail des prestataires de l'a.-e., comparativement aux dispositions relatives aux autres projets pilotes ou de la loi, et ont favorisé une plus grande intensité du travail.

Cette augmentation de l'intensité du travail depuis la mise en œuvre du projet pilote 18 visant le TPPP se reflète également dans le revenu hebdomadaire moyen, soit les prestations régulières hebdomadaires et la rémunération d'emploi, des prestataires réguliers qui travaillaient pendant une période de prestations. Le tableau 31 montre que la différence, en valeur réelle, entre le revenu hebdomadaire total des prestataires qui travaillent pendant une période de prestations et ceux qui ne travaillent pas est plus importante depuis l'entrée en vigueur des dispositions du projet pilote 18 en août 2012. Cet important écart est principalement attribuable à la rémunération d'emploi hebdomadaire réelle moyenne plus élevée rapportée durant les semaines travaillées pendant une période de prestations, en vertu des dispositions des projets pilotes 18, 19 et 20 (794 $ durant l'exercice financier visé par le rapport). Le tableau 31 montre également que même si les prestataires qui ont travaillé pendant leur période de prestations ont eu en moyenne, pendant toute la durée de leur demande de prestations, un revenu hebdomadaire total plus élevé comparativement à ceux qui n'ont pas travaillé pendant leur période de prestations, ils ont reçu en moyenne moins de prestations d'a.-e.

[69] Le projet pilote 18 a été en vigueur du 5 août 2012 au 1er août 2015. Le projet pilote 19 a été mené du 2 août 2015 au 6 août 2016.
[70] À compter du 6 janvier 2013, les projets pilotes 18 et 19 permettaient aux prestataires qui avaient travaillé pendant une période de prestations au cours du projet pilote 17 de retourner aux règles du projet pilote 17.

(325 $ par semaine comparativement à 436 $ pour ceux qui n'ont pas travaillé pendant leur période de prestations).

Tableau 31 — Moyenne de la rémunération hebdomadaire réelle (exprimée en dollars de EF1819[*]) liée aux demandes de prestations régulières d'assurance-emploi complétées selon le statut de travail pendant une période de prestations, Canada, EF1112 à EF1819

	EF1112	EF1213	EF1314	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718	EF1819
	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**	**Projet pilote 20 et changement législatif**
Demandes de prestations qui ne sont pas associées avec du travail pendant une période de prestations								
Moyenne de la rémunération hebdomadaire réelle (prestations régulières d'a.-e. uniquement)	399 $	405 $	417 $	428 $	437 $	441 $	436 $	436 $
Demandes de prestations qui sont associées avec du travail pendant une période de prestations (toutes les semaines[**])								
Moyenne des prestations régulières hebdomadaires réelles d'a.-e.	301 $	300 $	303 $	314 $	326 $	332 $	330 $	325 $
Moyenne des revenus d'emploi hebdomadaires réels	279 $	306 $	314 $	316 $	311 $	307 $	311 $	321 $
Moyenne de la rémunération hebdomadaire réelle (prestations régulières et revenu d'emploi)	581 $	605 $	617 $	629 $	637 $	640 $	641 $	645 $
Écart entre la moyenne de rémunération hebdomadaire réelle des demandes de TPPP et celles sans TPPP								
Différence	+182 $	+201 $	+201 $	+201 $	+199 $	+199 $	+205 $	+210 $
Revenus d'emploi durant les semaines travaillées seulement[***]								
Moyenne des revenus d'emploi hebdomadaires réels	657 $	684 $	748 $	767 $	784 $	782 $	779 $	794 $

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'a.-e. sont ajustés en dollars réels de l'EF1819 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 (a.-e.) (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'a.-e.

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, selon cette étude, pratiquement tous les prestataires (94,8 %) qui ont TPPP ont travaillé pour le même employeur avant ou après leur période de prestations. En effet, 64,7 % ont travaillé pour le même employeur avant et après la présentation de leur demande de prestations, 19,1 % ont travaillé pour le même employeur seulement avant leur demande, tandis que 16,2 % ont travaillé pour le même employeur seulement 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 pendant la formation

Certaines flexibilités du régime d'a.-e. permet aux prestataires d'a.-e. de se former et d'acquérir les compétences nécessaires à leur réussite sur le marché du travail. Les personnes admissibles aux prestations régulières d'a.-e. peuvent suivre une formation selon divers scénarios.

Un prestataire peut être orienté vers une formation par une autorité désignée, comme une province ou un territoire. Une telle formation peut être financée par l'entremise des ententes provinciales ou territoriales sur le développement du marché du travail (EDMT), ou elle peut être autofinancée par le prestataire. Dans un cas comme dans l'autre, le gouvernement provincial ou territorial doit convenir que la formation souhaitée représente une partie raisonnable du plan d'action de retour au travail du prestataire. Dans de tels cas, les prestataires continuent de toucher des prestations d'a.-e. pendant qu'ils perfectionnent leurs compétences. Consulter le Chapitre III pour de plus amples renseignements sur les EDMT.

Par ailleurs, les prestataires peuvent choisir de suivre une formation de leur propre chef, sans avoir été référés vers une formation par une autorité désignée. Pour continuer à recevoir des prestations d'a.-e., les prestataires doivent démontrer qu'ils sont aptes et disposés à travailler. Ils doivent aussi continuer à chercher un emploi afin de conserver leur admissibilité aux prestations d'a.-e., et ils doivent montrer que leur présence au cours n'a pas créé d'entraves à leur disponibilité pour le travail. Ces situations sont évaluées par Service Canada au cas par cas en prenant en considération la situation personnelle de chaque prestataire.

Enfin, par l'entremise d'Action Compétences, lancé en août 2018, les prestataires d'a.-e. qui sont des travailleurs de longue date et qui souhaitent autofinancer leur formation à temps plein au sein d'un établissement approuvé peuvent présenter une demande directement auprès de Service Canada pour continuer à recevoir des prestations d'a.-e. pendant leur formation, qui autrement restreindrait leur capacité à répondre aux exigences du régime (c.-à-d. chercher un emploi et être disposé à travailler). Action Compétences a aussi présenté des mesures, entrées en vigueur le 1er août 2018, dans le but de bonifier l'aide financière aux études offerte aux travailleurs ou aux chômeurs canadiens qui souhaitent retourner aux études ou perfectionner leurs compétences.

Lors de l'EF1819, un total de 118 000 demandes de prestations établies ont donné lieu à un versement d'au moins 1 $ en prestations régulières d'a.-e. pendant une formation.

La sous-section 2.3.1 examine le soutien offert aux apprentis et la sous-section 2.3.2 traite des autorisations de formation accordées par Service Canada.

2.3.1 Soutien de l'assurance-emploi pour les apprentis

Pour de nombreux métiers spécialisés, l'apprentissage est la voie à suivre pour acquérir les compétences et l'expérience nécessaires à la certification qui permet 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 sous sa juridiction. Par conséquent, les programmes d'apprentissage

canadiens varient selon le métier, la province ou le territoire, notamment pour ce qui est de la durée et du mode de prestation de la formation technique.

Au Québec, par exemple, les apprentis complètent généralement leur formation technique dans un cégep ou dans un autre 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 s'inscrire à un programme d'apprentissage, un apprenti potentiel doit être âgé d'au moins 16 ans et avoir réussi sa 12e année, ou bien doit avoir accumulé un nombre équivalent d'années d'expérience ou de formation connexe. En outre, l'apprenti potentiel doit trouver un emploi auprès d'un employeur qui le parrainera et le formera dans le cadre d'un mentorat auprès d'une personne qualifiée.

Afin d'aider les cotisants à l'a.-e. à poursuivre leur formation en apprentissage et à devenir des compagnons ou des gens de métier certifiés, le régime d'a.-e. offre un soutien du revenu temporaire aux chômeurs qui suivent une formation scolaire technique à temps plein (parfois appelée « formation par stages d'études en cours de travail »). Pour y avoir droit, ils doivent respecter les critères d'admissibilité aux prestations régulières d'a.-e.[71], et leur province, leur territoire ou leur organisation autochtone doit les avoir référés vers une formation, en vertu de l'article 25 de la *Loi sur l'assurance-emploi,* pour chaque stage d'études de formation technique à temps plein exigé dans le cadre de leur formation en apprentissage. Les employeurs peuvent aussi choisir d'offrir à leurs apprentis des régimes de prestations supplémentaires de chômage (PSC) afin d'augmenter la rémunération hebdomadaire des apprentis durant leur période de formation technique, jusqu'à concurrence de 95 % de leur rémunération hebdomadaire normale[72].

Les apprentis peuvent présenter une demande d'a.-e. jusqu'à sept jours avant leur dernière journée 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.

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 étude

[71] Avoir un motif de cessation d'emploi valable et avoir accumulé suffisamment d'heures d'emploi assurable pendant la période de référence.
[72] Un régime de PSC a pour but d'offrir aux employés un supplément aux prestations d'a.-e. 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 Service Canada afin que les versements provenant d'un tel régime ne soient pas considérés comme une rémunération, ce qui réduirait le montant des prestations d'a.-e.

ministérielle a révélé que 84,5 % des apprentis de l'a.-e. au cours de l'EF1617 ont reçu leur premier versement de prestations dans les 28 jours suivant la production de leur déclaration[73].

En vertu de la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi*[74], 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[75]). Ces prestations d'a.-e. les aident à couvrir les frais liés à l'hébergement, à la garde des enfants, au transport ainsi qu'aux 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 renvoient aux demandes établies par les prestataires d'a.-e. ayant été référés vers de la formation 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.

Demandes de prestations d'assurance-emploi établies par les apprentis et montants versés

Au cours de l'EF1819, les apprentis ont établi 50 200 nouvelles demandes, soit une augmentation de 4 300 demandes ou +9,3 %, par rapport à l'année précédente. Le nombre de demandes a augmenté dans l'ensemble des provinces et territoires, à l'exception de Terre-Neuve-et-Labrador et du Nouveau-Brunswick. En termes relatifs, les provinces ayant connu l'augmentation d'une année à l'autre la plus élevée sont l'Île-du-Prince-Édouard (+41,7 %), suivie par la Nouvelle-Écosse (+20,0 %), l'Ontario (+18,7 %) et la Colombie-Britannique (+11,6 %). La plus forte diminution a été enregistrée du côté de Terre-Neuve-et-Labrador (-20,6 %).

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, des prestations régulières en raison du manque de travail ou des prestations spéciales pour s'occuper d'un nouveau-né). Les prestataires peuvent recevoir ces prestations s'ils remplissent les conditions d'admissibilité aux prestations d'a.-e. pertinentes. De la totalité des demandes établies par des apprentis au cours de l'exercice financier considéré, 35,8 % (soit 18 000 demandes) contenaient au moins une semaine de prestations régulières versées en dehors des périodes de formation à temps plein, tandis que 1,3 % d'entre elles (soit 640 demandes) comprenaient au moins une semaine de prestations spéciales versées en dehors des périodes de formation à temps plein, dont 560 demandes de prestations de maladie.

---

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

[74] Les prestations d'a.-e. 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.

[75] Le Programme de formation pour les compétences et l'emploi destiné aux Autochtones a commencé le 1er avril 2019.

Le montant total de prestations d'a.-e. versées aux apprentis s'est accru de 2,5 % par rapport à l'année précédente, atteignant ainsi 294,3 millions de dollars. Parmi les provinces, l'augmentation relative la plus importante est survenue du côté de l'Ontario (+23,3 %), suivie de l'Île-du-Prince-Édouard (+18,5 %). Des 294,3 millions de dollars versés en prestations, 213,7 millions (ou 72,6 % du total des prestations d'a.-e. versées aux apprentis) ont été versés pendant la formation technique à temps plein des apprentis. Les prestations régulières versées en dehors des périodes de formation à temps plein constituaient la plupart des autres prestations versées aux apprentis (73,7 millions ou 25,1 % du montant total de 294,3 millions de dollars versé en prestations d'a.-e.), et les prestations spéciales n'en représentaient qu'une petite fraction (6,9 M$ ou 2,3 %).

Au cours de l'EF1819, un peu plus des trois quarts des demandes de prestations d'a.-e. établies par des apprentis provenaient de l'Ontario, de l'Alberta et de la Colombie-Britannique. Le total des prestations versées a suivi une distribution semblable.

Comme ce fut le cas pour les années précédentes, les hommes ont établi la grande majorité des demandes de prestations pour apprentis (95,6 % de l'ensemble des demandes) et ont également obtenu la plus grande part de l'ensemble des prestations d'a.-e. versées aux apprentis (95,3 %) lors de l'EF1819. La faible proportion des demandes établies par les femmes et des prestations leur ayant été versées est largement attribuable au faible taux d'inscription des femmes dans l'ensemble des programmes d'apprentissage (13,6 % en 2018)[76].

[76] Statistique Canada, Tableau 37-10-0023-01, Nombre d'inscriptions dans un programme d'apprentissage

Tableau 32 — Demandes de prestations d'assurance-emploi établies par les apprentis et montants versés selon la région, le sexe et l'âge, Canada, EF1718 à EF1819

Région	Nombre de demandes de prestations établies			Montant versé (en millions de dollars)		
	EF1718	EF1819	Variation (%)	EF1718	EF1819	Variation (%)
Terre-Neuve-et-Labrador	1 410	1 120	-20,6 %	16,4 $	10,9 $	-33,4 %
Île-du-Prince-Édouard	240	340	+41,7 %	1,4 $	1,7 $	+18,5 %
Nouvelle-Écosse	1 400	1 680	+20,0 %	9,0 $	9,4 $	+4,2 %
Nouveau-Brunswick	1 570	1 480	-5,7 %	9,2 $	8,2 $	-11,6 %
Québec*	100	110	+10,0 %	1,0 $	1,2 $	+18,6 %
Ontario	12 510	14 850	+18,7 %	67,5 $	83,2 $	+23,3 %
Manitoba	3 120	3 110	-0,3 %	18,4 $	18,4 $	0,0 %
Saskatchewan	2 850	2 950	+3,5 %	19,1 $	17,6 $	-7,7 %
Alberta	13 100	13 720	+4,7 %	93,5 $	88,0 $	-6,0 %
Colombie-Britannique	9 520	10 620	+11,6 %	50,6 $	54,2 $	+7,1 %
Territoires	120	240	+100,0 %	0,8 $	1,5 $	+74,9 %
Sexe						
Hommes	43 650	47 990	+9,9 %	269,2 $	280,4 $	+4,2 %
Femmes	2 290	2 230	-2,6 %	17,9 $	13,9 $	-22,4 %
Catégorie d'âge						
24 ans et moins	19 990	22 140	+10,8 %	111,8 $	117,2 $	+4,8 %
25 à 44 ans	24 380	26 580	+9,0 %	162,3 $	166,0 $	+2,3 %
45 ans et plus	1 570	1 500	-4,5 %	13,1 $	11,0 $	-15,5 %
Canada	**45 940**	**50 220**	**+9,3 %**	**287,1 $**	**294,3 $**	**+2,5 %**

Remarque : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué. Les variations en pourcentage sont basées sur des chiffres non arrondis. Comprend toutes les demandes établies par des apprentis ayant été référés vers de la formation en vertu de l'article 25 de la *Loi sur l'assurance-emploi* pour lesquelles au moins 1 $ a été versé en prestations d'a.-e. pendant que le prestataire était en formation.

* Le faible total d'apprentis au Québec est attribuable à la conception unique du programme pour cette province, où les apprentis suivent toute leur formation technique avant de commencer leur formation en cours d'emploi.

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

Les prestataires âgés de 25 à 44 ans ont établi la plus grande proportion des demandes de prestations d'a.-e. associées aux programmes d'apprentissage et à la formation technique à temps plein (52,9 %), suivis par les 15 à 24 ans qui ont établi 44,1 % des demandes. Près de la moitié de l'ensemble des demandes de prestations régulières d'a.-e. ont été établies par des prestataires de 45 ans et plus, tandis que ce groupe d'âge ne représente que 3 % des demandes 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[77].

Apprentissage avant et après la récession de 2008*

Une étude* ministérielle a analysé le nombre de demandes, le montant total versé, la durée des prestations et le montant moyen versé en prestations avant et après la récession de 2008. Le nombre total de demandes présentées par des apprentis a plus que doublé de 1991 à 2009. Le nombre de nouvelles inscriptions a considérablement diminué (-15,2 %) au cours de la récession de 2008 et connait une baisse généralisée depuis 2014.

Les apprentis ont des caractéristiques distinctives. Les apprentis étaient majoritairement des hommes, des jeunes (âgés de moins de 25 ans en 2015, alors qu'ils étaient âgés de 25 à 34 ans en 2007) dont le plus haut niveau de scolarité atteint, au moment de leur inscription, consistait en un

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

diplôme d'études secondaires. La plupart d'entre eux étaient inscrits au Québec, en Ontario, en Alberta et en Colombie-Britannique. En outre, de 1991 à 2016, environ la moitié des apprentis étaient inscrits dans quatre grandes professions : les électriciens (16,2 %), les menuisiers (11,9 %), les techniciens de l'automobile (11,8 %) et les 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, du travail irrégulier ou un manque de travail, des raisons médicales ainsi que des problèmes familiaux ou personnels.

En cours de formation, un grand nombre d'apprentis ont demandé des prestations d'a.-e. en guise de soutien financier. D'après les données administratives de l'a.-e., le nombre de demandes de prestations présentées par des apprentis a grimpé de 24,2 % avec la récession. En effet, avant la récession, 49 982 demandes ont été établies en 2007, et 62 071 l'ont été 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'a.-e. a également augmenté après la récession survenue en 2008. 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'a.-e. pour l'apprentissage ont été exercées conjointement avec d'autres prestations d'a.-e. pendant la récession. Le montant total des prestations d'a.-e. versées aux apprentis a également augmenté avec la récession, pour avoir presque doublé en passant de 176 millions de dollars en 2007 à 326 millions de dollars en 2009 (montant exprimé 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)

À l'instar des exercices précédents, la majorité des demandes de prestations établies par des apprentis et des montants versés relevaient du secteur de la construction (61,3 % des demandes établies et 66,4 % des montants versés) au cours de l'EF1819 (voir le tableau 33).

Du point de vue des groupes professionnels, 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[78] (91,2 %). Ces prestataires ont aussi reçu 90,7 % de l'ensemble des prestations versées aux apprentis. Même si les prestataires de ce groupe professionnel, qui étaient des apprentis, travaillaient principalement dans le secteur de la

[78] 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.

construction, certains œuvraient aussi dans les secteurs de la fabrication, des autres services (sauf les administrations publiques) et du commerce de détail.

Tableau 33 — Demandes de prestations d'assurance-emploi établies par les apprentis et montants versés selon le secteur et le groupe professionnel, Canada, EF1718 à EF1819

Secteur	Nouvelles demandes de prestations établies			Montant versé (en millions de dollars)		
	EF1718	EF1819	Variation (%)	EF1718	EF1819	Variation (%)
Construction	28 400	30 790	+8,4 %	190,8 $	195,5 $	+2,4 %
Fabrication	3 140	3 480	+10,8 %	18,6 $	$18,8 $	+1,4 %
Autres services (sauf les administrations publiques)	3 050	3 760	+23,3 %	14,8 $	16,9 $	+14,1 %
Autres secteurs	11 350	12 190	+7,4 %	62,9 $	63,1 $	+0,2 %
Groupe professionnel						
Métiers, transport et machinerie	41 650	45 820	+10,0 %	258,4 $	266,8 $	+3,3 %
Autres groupes professionnels	4 290	4 400	+2,6 %	28,7 $	27,4 $	-4,4 %
Canada	**45 940**	**50 220**	**+9,3 %**	**287,1 $**	**294,3 $**	**+2,5 %**

Remarque : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué. Les variations en pourcentage sont basées sur des chiffres non arrondis. Comprend toutes les demandes établies par des apprentis ayant été référés vers de la formation en vertu de l'article 25 de la *Loi sur l'assurance-emploi* pour lesquelles au moins 1 $ a été versé en prestations d'a.-e. pendant que le prestataire était en formation.
Source : Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi (a.-e.). Les données reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'a.-e.

Niveau et durée 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 +2,2 % pour s'établir à 502 $. À l'instar des exercices précédents, le taux de prestations hebdomadaires moyen des apprentis était supérieur à la moyenne de l'ensemble des prestations régulières d'a.-e. (469 $).

Comme pour l'année précédente, les prestataires des territoires et de l'Alberta qui étaient apprentis ont reçu les taux de prestations hebdomadaires moyens les plus élevés durant la période considérée (respectivement 543 $ et 523 $). En moyenne, le taux de prestations hebdomadaires était plus élevé chez les hommes (503 $) que chez les femmes (476 $), et parmi les prestataires âgés de 25 à 44 ans (513 $) que chez les prestataires de 45 ans et plus (505 $) et les 25 ans et moins (486 $).

La durée moyenne des demandes de prestations régulières d'a.-e. complétées[79] par les prestataires pendant leur formation technique à temps plein a augmenté de 12,2 %, passant de 8,1 semaines au cours de l'année précédente à 9,1 semaines au cours de l'exercice financier considéré. La durée moyenne des demandes du Manitoba (9,6 semaines), de l'Alberta (9,4 semaines) et de l'Ontario (9,2 semaines) était au-dessus de la moyenne nationale (9,1 semaines). La durée moyenne des prestations régulières d'a.-e. reçues pendant une formation technique à temps plein était presque égale chez les hommes et chez les femmes, soit 9,0 et 9,3 semaines respectivement. On a observé un nombre

[79] Dans les rapports de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi précédents, le nombre moyen de semaines de prestations d'a.-e. reçues par les apprentis pendant leur formation technique à temps plein était basé sur toutes les demandes de prestations établies durant l'exercice financier examiné. À compter du rapport de cette année, les estimés de la durée réelle du nombre de semaines de prestations d'a.-e. pour les apprentis sont basés sur les demandes complétées (c'est-à-dire, les demandes qui sont terminées et celles pour lesquelles aucune activité n'a été rapportée en date du mois d'août de l'exercice financier suivant) durant l'exercice financier examiné. Il s'agit de la même méthodologie que celle utilisée pour estimer la durée réelle pour presque tous les autres types de prestations d'a.-e. discutés dans ce rapport. Les statistiques pour l'exercice financier examiné (EF1819) sont préliminaires et pourraient être révisées dans le futur.

de semaines de prestations un peu moins élevé (6,8 semaines) chez les prestataires de 55 ans et plus comparativement à ceux âgés de 25 ans et moins (9,1 semaines) et à ceux âgés de 25 à 54 ans (9,1 semaines).

Caractéristiques des entreprises qui embauchent des apprentis

Une étude* récente de EDSC a examiné les caractéristiques des entreprises qui embauchent des apprentis recevant des prestations d'a.-e. de 2001 à 2016.

L'étude a démontré que la part d'apprentis au sein de l'effectif d'une entreprise est positivement corrélée à sa productivité, une tendance qui est de plus en plus apparente depuis la récession de l'EF0809. Les grandes entreprises (plus de 500 employés) sont plus susceptibles d'embaucher des apprentis chaque année et d'avoir embauché un apprenti au moins une fois au cours de la période visée par l'étude comparativement aux entreprises de taille différente. Cependant, les petites entreprises embauchent disproportionnellement plus d'apprentis; près de la moitié des apprentis travaillent dans une entreprise comptant de 5 à 49 employés.

En moyenne, de 2001 à 2012, quatre apprentis sur cinq ayant fait une demande de prestations d'a.-e. ont travaillé pour un seul employeur. Cependant, les apprentis du secteur de la construction sont plus susceptibles d'avoir établi des demandes de prestations après avoir travaillé pour plusieurs employeurs. De plus, un peu moins de 50 % des apprentis restent pendant plus de trois ans dans l'entreprise qui les a formés.

* EDSC, Les caractéristiques des entreprises qui embauchent des apprentis. (Ottawa : EDSC, Direction de l'information sur le marché du travail, 2020).

2.3.2 Formation avec permission de continuer à recevoir des prestations d'assurance-emploi accordée par Service Canada

Dans le cadre d'Action Compétences, les prestataires qui sont des travailleurs de longue date[80] et qui souhaitent autofinancer une formation à temps plein dans un établissement approuvé peuvent présenter une demande directement auprès de Service Canada pour continuer à recevoir des prestations d'a.-e. pendant leur formation, qui autrement restreindrait leur capacité à répondre aux exigences du régime (c.-à-d. chercher un emploi et être disposé à travailler). Pour ce qui est des permissions de formation, Service Canada n'offre pas de services normalement couverts par les provinces et territoires comme le counseling d'emploi, l'aide à la recherche d'emploi, l'évaluation des besoins et l'aide à l'élaboration d'un plan d'action pour le retour au travail.

Du 5 août 2018 au 31 mars 2019, Service Canada a permis à 900 prestataires supplémentaires (ou les a « référés ») de continuer à recevoir des prestations d'a.-e. de façon à pouvoir suivre de la formation, en ayant recours à la nouvelle option offerte aux travailleurs de longue date dans le cadre d'Action Compétences. Les prestataires les plus nombreux à avoir été référés par Service Canada se trouvent au

[80] Prestataires d'a.-e. ayant versé au moins 30 % de la cotisation maximale annuelle d'a.-e. durant 7 des 10 dernières années et qui, au cours des cinq dernières années, ont touché des prestations régulières d'a.-e. ou des prestations d'a.-e. pour pêcheurs pendant 35 semaines ou moins.

Québec (30,7 %), puis en Ontario (23,4 %) et en Alberta (21,7 %). Un peu plus de la moitié des prestataires référés étaient des hommes (52,1 %). Selon l'âge, près des trois quarts étaient des prestataires de 44 ans et moins (74,3 %). Sur le plan des industries, les prestataires ayant travaillé au sein de l'industrie de la fabrication représentaient la plus forte part des personnes référées (12,4 %), suivis par les travailleurs de la construction (11,3 %) et ceux du commerce de détail (9,3 %).

Lors de l'EF1819, les prestataires ayant été référés par Service Canada ont reçu au total 11,5 millions de dollars en prestations. Le Québec (29,1 %), l'Ontario (24,1 %) et la Colombie-Britannique et les territoires (13,4 %) ont récolté 89,1 % du montant total versé en prestations. En ce qui a trait au sexe et à l'âge des prestataires, le montant total a été versé équitablement entre les hommes et les femmes (50,9 % et 49,1 % respectivement) et 72,9 % des prestations ont été versées à des prestataires de 44 ans et moins. En outre, les demandes liées à l'industrie de la fabrication ont récolté la plus grande part des prestations versées (13,0 %), suivies par les demandes établies par les prestataires travaillant dans les industries de la construction (12,1 %), du commerce de détail (9,1 %) et des soins de santé et de l'assistance sociale (7,3 %).

Les prestataires ayant été référés par Service Canada ont reçu en moyenne 475 $ de prestations hebdomadaires, ce qui se voulait plus élevé que le taux de prestations régulières hebdomadaires moyen (469 $), mais plus bas que celui versé aux travailleurs de longue date recevant des prestations régulières (503 $). D'après la ventilation selon le sexe et l'âge, le taux de prestations hebdomadaires était plus élevé chez les hommes (491 $) que chez les femmes (460 $), et parmi les différents groupes d'âge, les prestataires de 45 ans et plus détenaient le taux de prestations hebdomadaires le plus élevé (479 $).

Les travailleurs de longue date ayant effectué un retour aux études grâce à Action Compétences ont eu droit, en moyenne, à 13,5 semaines de prestations d'a.-e. pendant qu'ils suivaient une formation et à 14,3 semaines de prestations d'a.-e. tandis qu'ils étaient à la recherche d'un emploi au cours de leur période de prestations.

Les prestataires du Manitoba et de la Saskatchewan ont eu droit, en moyenne, au plus grand nombre de semaines de prestations d'a.-e. tandis qu'ils suivaient une formation (16,7 semaines). En moyenne, les femmes ont eu droit à plus de semaines de prestations d'a.-e. que les hommes alors qu'elles suivaient une formation à temps plein.

Tableau 34 — Demandes établies au cours desquelles les prestataires ont obtenu la permission de Service Canada pour suivre une formation, montants versés, taux de prestations hebdomadaires moyen et durée moyenne, selon la région, le sexe, l'âge et l'industrie, Canada, EF1819

Région	Demandes établies au cours desquelles les prestataires ont obtenu la permission de Service Canada pour suivre une formation	Montant versé (en millions de dollars)	Taux de prestations hebdomadaires moyen	Durée moyenne[1] des prestations durant la formation[P] (semaines)
Canada atlantique	36	0,5 $	431 $	13,5
Québec	276	3,3 $	459 $	12,9
Ontario	211	2,8 $	479 $	14,1
Manitoba et Saskatchewan	63	0,8 $	476 $	16,7
Alberta	195	2,6 $	498 $	14,0
Colombie Britannique et les territoires	119	1,5 $	481 $	11,8
Sexe				
Hommes	469	5,8 $	491 $	12,9
Femmes	431	5,6 $	460 $	14,1
Catégorie d'âge				
44 ans et moins	669	8,3 $	473 $	14,0
45 ans et plus	231	3,1 $	479 $	12,1
Industrie				
Construction	102	1,4 $	501 $	11,6
Fabrication	112	1,5 $	489 $	16,0
Autres industries productrices de biens	39	0,5 $	521 $	14,3
Vente en gros	48	0,6 $	477 $	13,7
Commerce de détail	84	1,0 $	437 $	12,0
Transport et entreposage	39	0,5 $	481 $	10,1
Finance et assurance	32	0,4 $	495 $	13,9
Immobilier et location	23	0,3 $	487 $	11,0
Services professionnels, scientifiques et techniques	52	0,7 $	498 $	13,2
Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien[*]	62	0,8 $	481 $	13,9
Services d'enseignement	51	0,6 $	462 $	11,4
Soins de santé et assistance sociale	66	0,8 $	456 $	14,2
Services d'information, de culture et de loisirs[**]	44	0,5 $	455 $	14,0
Hébergement et services de restauration	39	0,4 $	415 $	14,4
Autres services (excluant les administrations publiques)	30	0,4 $	440 $	17,5
Administration publique	63	0,8 $	492 $	14,2
Non classée[***]	14	0,2 $	453 $	23,8
Canada	**900**	**11,5 $**	**475 $**	**13,5**

[1] La durée moyenne des prestations pendant une formation est basée sur les demandes complétées durant l'exercice financier examiné.

[*] 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).

[***] Pour certaines demandes de prestations, cette information n'était pas disponible dans les données.

[P] Données préliminaires.

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

2.4 Prestations d'assurance-emploi pour pêcheurs

L'assurance-emploi (a.-e.) verse des prestations pour pêcheurs aux travailleurs indépendants admissibles qui cherchent activement un emploi. En vertu du Règlement sur l'assurance-emploi (pêche), un « pêcheur » est un travailleur indépendant se livrant à la pêche, y compris toute personne qui, n'étant pas liée par un contrat de louage de services ni ne faisant la pêche pour son divertissement personnel ou celui d'une autre personne, se livre à l'une des activités suivantes :

- la réalisation d'une prise;
- les travaux se rapportant à la réalisation ou à la manutention d'une prise[81];
- 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 d'a.-e. pour pêcheurs, une personne doit satisfaire à la définition de pêcheur indépendant, être sans emploi et disponible pour travailler à l'égard de ses activités de pêche et avoir accumulé suffisamment de gains assurables[82]. Contrairement aux prestations régulières d'a.-e., l'admissibilité aux prestations pour pêcheurs repose sur la rémunération, plutôt que sur les heures d'emploi assurable[83]. De plus, le demandeur doit être inadmissible aux prestations régulières d'a.-e. et avoir gagné entre 2 500 $ et 4 200 $ d'activités assurables de pêcheur indépendant, selon le taux de chômage de sa région de résidence au moment de l'établissement de la demande (voir le tableau 35). Le taux de prestations hebdomadaires d'un pêcheur se calcule en divisant les gains assurables tirés de la pêche par le dénominateur lié au taux de chômage de la région de celui-ci. Les prestations pour pêcheurs sont assujetties au même seuil maximal de la rémunération assurable que dans le cas d'autres types de prestations d'a.-e. (une prestation maximale de 547 $ par semaine en 2018 et de 562 $ en 2019).

Tableau 35 – Seuil minimum de rémunération assurable et dénominateur de rémunération pour les pêcheurs, selon le taux de chômage régional

Taux de chômage régional	Rémunération assurable requise	Dénominateur de rémunération
6,0 % ou moins	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 % ou plus	2 500 $	14

Note: 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 %.

[81] Ce genre de travail consiste à charger, décharger, transporter ou traiter la prise de l'équipage dont une personne est membre, ou à préparer, réparer, désarmer ou remiser le bateau de pêche ou les engins de pêche utilisés par l'équipage pour faire ou manutentionner la prise, dans les cas où il participe également à la réalisation de la prise.

[82] La période de référence pour les prestations d'a.-e. pour pêcheurs diffère de celle des autres types de prestations. Elle est définie comme étant 31 semaines avant la présentation d'une nouvelle demande ou depuis l'établissement d'une demande précédente, selon la période la plus courte.

[83] Une exigence fondamentale pour faire une demande de prestations pour pêcheurs est qu'un pêcheur ne doit pas être admissible aux prestations régulières. Si le nombre d'heures de travail assurable d'un emploi non lié à la pêche permet d'établir une demande de prestations régulières, alors une demande de prestations régulières doit être établie.

Les prestations pour pêcheurs peuvent être versées pour deux périodes (soit la période hivernale et la période estivale). La période de prestations pour une demande hivernale peut commencer à compter de la semaine du 1er avril et doit se terminer au plus tard la semaine du 15 décembre, alors que la période de prestations pour une demande estivale peut commencer à compter de la semaine du 1er octobre et doit se terminer au plus tard la semaine du 15 juin[84]. Ces semaines de prestations peuvent être versées à la suite les unes des autres ou de façon intermittente; cependant, elles sont limitées par les dates fixes de début et de fin de la période des prestations. Les personnes admissibles aux prestations pour pêcheurs ont droit de recevoir jusqu'à un maximum de 26 semaines de prestations par demande au cours d'une période de prestations. Les prestataires peuvent établir deux demandes par année et, dans certains cas, différer les gains d'une saison à une autre.

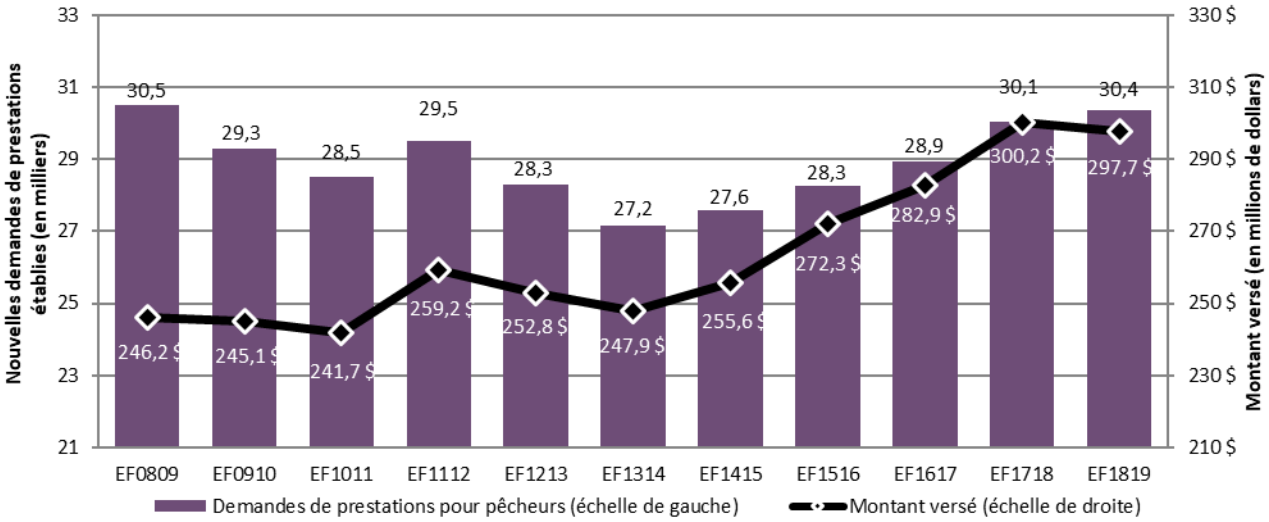
Aux fins de la présente section, les demandes de prestations d'a.-e. pour pêcheurs comprennent celles pour lesquelles au moins un dollar a été versé en prestations pour pêcheurs.

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

Le nombre des nouvelles demandes de prestations pour pêcheurs s'est accru pour la cinquième année de suite pour atteindre 30 400 au cours de l'EF1819, soit une hausse de 1,0 % par rapport à l'EF1718. Le montant total versé en prestations pour pêcheurs a légèrement chuté (-0,8 %) lors de la période examinée pour se chiffrer à 297,7 millions de dollars (voir le graphique 26). Le montant total des prestations pour pêcheurs compte pour 1,8 % de celui versé dans le cas de l'ensemble des prestations d'a.-e.

[84] La période de référence pour les prestations pour pêcheurs de la saison estivale ne peut pas commencer avant la semaine du 1er mars, tandis que celle pour les prestations de la saison 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 commencement d'une période de prestations.

Graphique 26 – Demandes de prestations pour pêcheurs de l'assurance-emploi établies et montant versé, Canada, EF0809 à EF1819



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%.

Six provinces du pays (Terre-Neuve-et-Labrador, Île-du-Prince-Édouard, Nouvelle-Écosse, Nouveau-Brunswick, Québec et Colombie-Britannique) sont des régions où la pêche est un important secteur en raison de la géographie. Comme indiqué au tableau 36, d'une année à l'autre, le nombre des nouvelles demandes de prestations pour pêcheurs pendant l'EF1819 s'est accru à Terre-Neuve-et-Labrador, en Nouvelle-Écosse et à l'Île-du-Prince-Édouard, alors qu'il a diminué en Colombie-Britannique, au Nouveau-Brunswick et au Québec. Traditionnellement, le Canada atlantique représente la plus importante part des demandes de prestations d'a.-e. pour pêcheurs, et l'exercice financier présentement examiné n'a pas fait exception, car 81,9 % des demandes de prestations pour pêcheurs établies pendant l'EF1819 provenaient de cette région. Dans cette dernière, Terre-Neuve-et-Labrador avait affiché la plus forte part des demandes (41,8 %), suivie de la Nouvelle-Écosse (18,8 %), de l'Île-du-Prince-Édouard (10,8 %) et du Nouveau-Brunswick (10,5 %). Le Canada atlantique comptait pour 81,1 % du montant total versé en prestations pour pêcheurs au cours de l'EF1819. Terre-Neuve-et-Labrador avait reçu la plus forte part (39,8 %) du montant total versé en prestations pour pêcheurs, suivie de la Nouvelle-Écosse (20,1 %), du Nouveau-Brunswick (11,5 %) et de l'Île-du-Prince-Édouard (9,8 %).

Tableau 36 – Demandes de prestations pour pêcheurs de l'assurance-emploi et montant versé selon la région, le sexe et l'âge, Canada, EF1718 à EF1819

Région	Demandes de prestations établies			Montant versé (en millions de dollars)		
	EF1718	EF1819	Variation (%)	EF1718	EF1819	Variation (%)
Terre-Neuve-et-Labrador	12 278	12 682	+3,3 %	121,4 $	118,4 $	-2,5 %
Île-du-Prince-Édouard	3 258	3 278	+0,6 %	29,5 $	29,1 $	-1,3 %
Nouvelle-Écosse	5 633	5 701	+1,2 %	59,8 $	59,9 $	+0,2 %
Nouveau-Brunswick	3 310	3 203	-3,2 %	34,7 $	34,1 $	-1,6 %
Québec	1 412	1 408	-0,3 %	11,2 $	12,0 $	+7,2 %
Colombie-Britannique	2 942	2 843	-3,4 %	30,4 $	29,8 $	-2,1 %
Autres provinces et territoires	1 222	1 252	+2,5 %	13,3 $	14,5 $	+8,9 %
Sexe						
Hommes	24 015	24 319	+1,3 %	241,0 $	238,9 $	-0,9 %
Femmes	6 040	6 048	+0,1 %	59,2 $	58,8 $	-0,6 %
Catégorie d'âge						
24 ans et moins	1 564	1 535	-1,9 %	14,8 $	16,4 $	+10,8 %
25 à 44 ans	8 683	8 556	-1,5 %	90,1 $	89,9 $	-0,2 %
45 à 54 ans	8 217	8 095	-1,5 %	82,0 $	78,4 $	-4,4 %
55 ans et plus	11 591	12 181	+5,1 %	113,3 $	113,0 $	-0,2 %
Canada	**30 055**	**30 367**	**+1,0 %**	**300,2 $**	**297,7 $**	**-0,8 %**

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.
Source : Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi (a.-e.). Les données reposent sur un échantillon de 100 % des données administratives de l'a.-e. sauf pour les montants versés, lesquels reposent sur un échantillon de 10 %.

Comme par le passé, les demandes de prestations pour pêcheurs ont été majoritairement établies par des hommes (80,1 %). Le nombre et la part des demandes établies par les femmes sont restés relativement stables pendant l'EF1819 par rapport à l'année précédente. Les montants versés en prestations pour pêcheurs aux hommes et aux femmes étaient proportionnels à leur part de demandes établies.

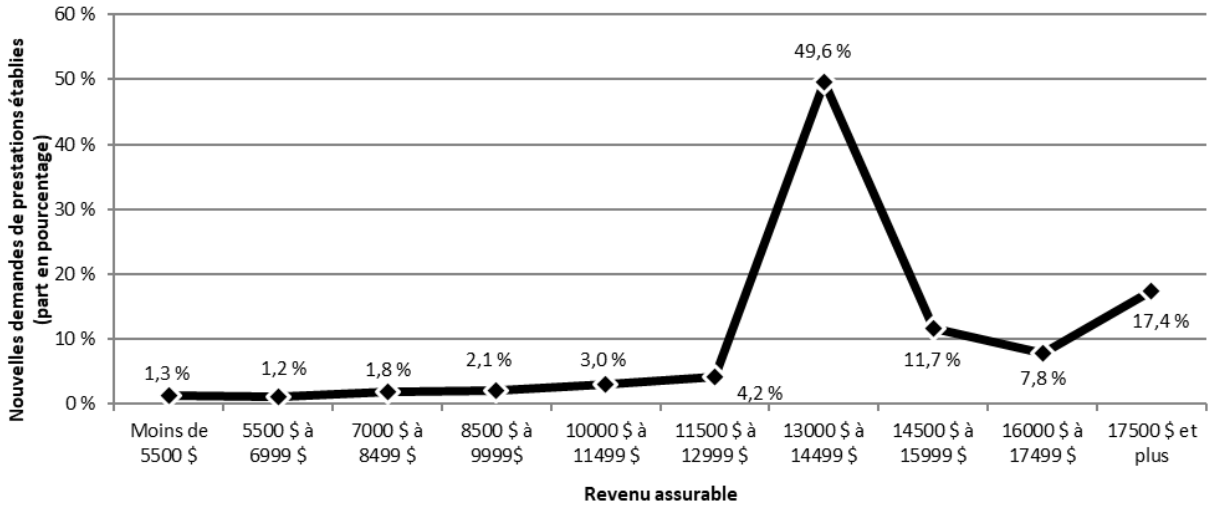
Au cours de l'EF1819, le nombre des demandes de prestations pour pêcheurs a chuté pour tous les groupes d'âge, sauf pour celui des personnes âgées de 55 ans et plus (+5,1 %). Notamment, les demandes établies par les jeunes prestataires (ceux âgés de 24 ans et moins) ont baissé légèrement (-1,9 %) au cours de l'EF1819 par rapport à l'année précédente. Toutefois, le montant qui leur a été versé en prestations pour pêcheurs a augmenté sensiblement (+10,8 %), ce qui peut être attribuable à la croissance du taux moyen des prestations hebdomadaires. Les demandes établies par les jeunes prestataires avaient connu la plus forte croissance du taux moyen des prestations hebdomadaires (+2,2 %) pendant l'EF1819 par rapport aux demandes établies par les membres d'autres groupes d'âge.

Le taux moyen des prestations hebdomadaires versées aux pêcheurs s'est accru pour passer de 510 $ pendant l'EF1718 à 514 $ lors de la période examinée (+1,0 %). Comme dans les années précédentes, ce taux était supérieur au taux moyen des prestations régulières hebdomadaires lors de l'EF1819 (469 $). Le taux moyen de prestations hebdomadaires pour pêcheurs s'est accru dans toutes les provinces où la pêche est une industrie d'importance pendant l'EF1819 par rapport à l'année précédente, sauf à l'Île-du-Prince-Édouard où il a baissé légèrement (-4 $ ou -0,7 %). Le taux moyen de prestations hebdomadaires pour pêcheurs était le plus élevé au Québec (538 $), alors qu'il était le plus faible en Colombie-Britannique (475 $). Les taux moyens de prestations hebdomadaires pour pêcheurs au Canada atlantique étaient supérieurs à la moyenne nationale. Le taux moyen de prestations hebdomadaires versées aux pêcheurs était supérieur pour les hommes (518 $) que pour les femmes (499 $). Les

prestataires âgés de 45 à 54 ans avaient affiché le taux de prestations hebdomadaires pour pêcheurs le plus élevé (522 $) (voir l'annexe 2.10.3).

La part des demandes de prestations pour pêcheurs qui ont reçu le taux maximal de prestations est restée relativement stable pendant l'EF1819 (74,1 %) par rapport à l'exercice financier précédent (74,2 %). Toutefois, cette part reste supérieure à celle des demandes de prestations régulières ayant reçu le taux maximal de prestations lors de période examinée (49,1 %)[85]. Cette situation s'explique en partie par le fait que plus de la moitié (57,8 %) du nombre total des demandes de prestations pour pêcheurs lors de l'EF1819 ont été établies dans les régions économiques de l'a.-e. où les taux de chômage étaient supérieurs à 13 % (dénominateur nominal de 14) et exigeaient d'avoir 14 296 $ en gains assurables au cours de la période de référence pour être admissible au taux maximal de prestations hebdomadaires de 562 $. Comme le montre le graphique 27, un grand nombre des demandes de prestations pour pêcheurs établies lors de la période examinée provenait de prestataires dont la rémunération assurable avait atteint ou avait avoisiné la valeur requise pour avoir droit au taux maximal de prestations.

Graphique 27 – Demandes de prestations pour pêcheurs de l'assurance-emploi, selon la rémunération assurable, Canada, EF1819



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 d'assurance-emploi pour pêcheurs

Les prestations pour pêcheurs sont offertes pour deux saisons de pêche par année (soit la saison hivernale et la saison estivale), permettant ainsi aux prestataires admissibles d'établir plus d'une demande par année. Les 30 400 nouvelles demandes établies lors de la période examinée provenaient de 21 500 pêcheurs, dont 12 600 avaient établi une seule demande, alors que les autres (8 900) en avaient établi deux.

[85] Voir la sous-section 2.2.3 pour un examen détaillé.

Le tableau 37 fait état du nombre de pêcheurs ayant établi des demandes par saison au cours des cinq dernières années. Globalement, le nombre de pêcheurs ayant établi une demande de prestations lors de la période examinée est resté relativement stable par rapport à l'année précédente. Le nombre de pêcheurs ayant établi une seule demande est lui aussi demeuré pratiquement stable au cours de cette période, alors que le nombre des pêcheurs ayant établi deux demandes s'est accru (+2,4 %).

Tableau 37 – Nombre de pêcheurs selon la saison durant laquelle la demande a été établie, Canada EF1415 à EF1819

Saison	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718	EF1819	Variation (%) EF1718 à EF1819
Une saison	11 880	11 996	12 398	12 709	12 611	-0,8 %
Hiver	2 596	2 605	2 720	3 031	3 145	+3,8 %
Été	9 284	9 391	9 678	9 678	9 466	-2,2 %
Deux saisons	7 852	8 132	8 267	8 667	8 876	+2,4 %
Canada	**19 732**	**20 128**	**20 665**	**21 376**	**21 487**	**+0,5 %**

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

Au cours de l'EF1819, les pêcheurs ayant établi une seule demande de prestations ont touché en moyenne 11 256 $. Quant à ceux ayant établi deux demandes de prestations, ils ont touché, en moyenne, 9 601 $ pour la première et 8 420 $ pour la deuxième, soit un montant total moyen de 18 021 $ en prestations pour pêcheurs lors de l'EF1819. Ces montants n'ont pas beaucoup évolué au cours des cinq dernières années. Comparativement, le montant moyen des prestations régulières versé lors de l'EF1819 était de 7 075 $.

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

Peu importe les conditions du marché du travail de la région de résidence d'un prestataire, la durée maximale d'une demande établie de prestations pour pêcheurs est de 26 semaines. Au cours de l'EF1819, la durée moyenne d'une demande de prestations pour pêcheurs était de 19,7 semaines, soit une baisse par rapport à 19,9 semaines (-0,2 semaine ou -1,2 %) comparativement à l'exercice précédent. Parmi les provinces où la pêche est une industrie d'importance, les demandes de prestations pour pêcheurs établies en Colombie-Britannique ont traditionnellement enregistré les durées moyennes les plus longues, et la période examinée dans ce rapport n'a pas fait exception, car la durée moyenne au cours de l'EF1819 était de 23,3 semaines. À l'inverse, la durée moyenne des prestations pour pêcheurs du Canada atlantique a traditionnellement été inférieure à la moyenne nationale (19,7 semaines lors de la période examinée). Lors de l'EF1819, elle était de 18,8 semaines à l'Île-du-Prince-Édouard et de 19,1 semaines à Terre-Neuve-et-Labrador et au Nouveau-Brunswick. Au Québec, les demandes établies avaient la durée moyenne la plus courte, soit 17,1 semaines lors de l'EF1819 (voir l'annexe 2.10.2). La durée moyenne plus courte des demandes établies dans les provinces de l'Atlantique et au Québec peut s'expliquer par le fait qu'une plus grande part des pêcheurs de ces régions établissent deux demandes par année comparativement à ceux d'autres régions qui ont pour la plupart établi une seule demande par année. Par exemple, au cours des cinq dernières années, 48,0 % des pêcheurs des provinces de l'Atlantique et 67,8 % des pêcheurs du Québec avaient établi deux demandes en moyenne par année, alors que la part des pêcheurs ayant deux demandes au cours de cette période était de 1,8 % en Colombie-Britannique et de 10,8 % dans l'ensemble des autres provinces et territoires.

Le tableau 38 fait état de la durée moyenne des prestations pour pêcheurs selon le type de pêcheurs. Lors de la période examinée, les pêcheurs qui avaient établi une demande de prestations pour pêcheurs ont touché en moyenne 23,0 semaines, nombre relativement stable par rapport à l'exercice précédent. Quant à ceux qui en avaient établi deux, ils ont touché en moyenne 18,4 semaines pour la première demande et 16,2 semaines pour la deuxième, soit un total moyen de 34,6 semaines pour toute l'année pendant l'EF1819, soit une légère baisse (-0,5 semaine ou -1,3 %) par rapport à l'EF1718.

Tableau 38 – Durée moyenne des demandes de prestations pour pêcheurs de l'assurance-emploi selon le type de pêcheurs, Canada, EF1718 à EF1819

Saison	Durée moyenne (en semaines)		Variation (%) EF1718 à EF1819
	EF1718	EF1819	
Une saison/une demande	23,1	23,0	-0,6 %
Deux saisons/deux demandes	35,1	34,6	-1,3 %
Première demande	18,7	18,4	-1,4 %
Deuxième demande	16,4	16,2	-1,2 %

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 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 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 prend fin. L'employeur et les employés doivent convenir de participer au programme de Travail partagé et présenter une demande ensemble.

Pour pouvoir participer au programme de Travail partagé, l'employeur doit avoir exploité à l'année son entreprise au Canada pendant au moins deux ans et 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, et le manque de travail ne doit pas être un ralentissement cyclique ou saisonnier[86]. L'employeur 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 et Service Canada. De plus, il doit pouvoir démontrer que ses activités commerciales ont subi une réduction d'environ 10 % ou plus, et présenter un plan de redressement expliquant comment l'entreprise compte retourner à ses heures de travail normales 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 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[87]. De plus, ils doivent satisfaire aux critères d'admissibilité aux prestations régulières et accepter de réduire le nombre normal d'heures de travail et de partager également le travail disponible entre tous les membres de leur unité de Travail partagé pour une période déterminée. Cette réduction des heures dans l'horaire de travail normal des employés peut varier selon le travail disponible pourvu que la réduction des heures de travail se situe en moyenne entre 10 % et 60 % pour la durée de l'accord.

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. Également, les

[86] Une diminution des niveaux de revenu comme seul critère ne peut permettre l'admissibilité au programme de Travail partagé.
[87] 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.

employeurs doivent maintenir tous les avantages sociaux des employés pendant la durée de l'accord de Travail partagé.

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 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 participants reçoivent des prestations d'assurance-emploi de Travail partagé. Cela dit, 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 envisager de 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 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 de présenter une demande de prestations régulières d'a.-e. et de recevoir 55 % de leur revenu hebdomadaire (423 $). En participant au programme de Travail partagé, Samantha et ses collègues gagnent 35 % de moins par rapport à leur rémunération hebdomadaire normale (gagnant 500 $ par semaine) et ils reçoivent des prestations d'a.-e. pour cette réduction de 35 % de leurs heures de travail normales (équivalent à 55 % de la valeur de leur rémunération d'emploi assurable que la firme leur aurait versée, soit 148 $).

En participant au programme de Travail partagé, Samantha et ses collègues sont en mesure de gagner un total de 648 $ par semaine (soit une rémunération de 500 $ pour leur travail au sein de la firme et 148 $ en prestations d'a.-e. de Travail partagé), comparativement à 423 $ s'ils avaient obtenu des prestations régulières d'a.-e. après une mise à pied. Ils ont ainsi pu garder une plus grande portion de leur revenu, conserver leur emploi et maintenir leurs compétences à jour et leurs avantages sociaux pour la durée de l'accord de Travail partagé (par exemple, l'assurance maladie ou dentaire, les

prestations de retraite, les vacances, les prestations d'invalidité collective, etc.). De même, la firme a été capable de maintenir en poste sa main-d'œuvre compétente et chevronnée.

Les accords de Travail partagé doivent avoir une durée de 6 à 26 semaines. Cette dernière peut être prolongée 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.

Mesures spéciales temporaires de Travail partagé

Pour éviter des mises à pied et maintenir en poste des travailleurs qualifiés dans certaines entreprises touchées par le ralentissement dans le secteur forestier et les industries de l'acier et de l'aluminium, le gouvernement du Canada a mis en place des mesures spéciales temporaires de Travail partagé pour aider les employeurs faisant face à une baisse du niveau des activités.

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. En vigueur du 30 juillet 2017 jusqu'au 28 mars 2020, ces mesures spéciales temporaires prolongent la durée maximale des accords de Travail partagé de 38 semaines à 76, et lèvent la période d'attente obligatoire entre les accords et assouplissent les exigences du plan de redressement. Ces mesures spéciales s'appliquent aux employeurs qui avaient un accord de Travail partagé qui s'est terminé entre le 30 octobre 2016 et le 29 juillet 2017, qui ont un accord dont la signature est prévue entre le 30 juillet 2017 et le 28 mars 2020 ou qui ont un accord qui commencera ou se terminera entre le 30 juillet 2017 et le 28 mars 2020.

Pour les employeurs touchés par le ralentissement dans les industries de l'acier et de l'aluminium, le gouvernement du Canada a également annoncé la prolongation de la durée maximale des accords de Travail partagé jusqu'à 76 semaines et a levé la période d'attente obligatoire entre les nouveaux accords et ceux qui sont expirés. Du 19 août 2018 au 27 mars 2021, ces mesures spéciales s'appliquent aux employeurs touchés par le ralentissement des secteurs de l'acier et de l'aluminium et qui avaient conclu un accord de Travail partagé qui a pris fin entre le 25 novembre 2017 et le 18 août 2018, qui ont un accord de Travail partagé dont la signature est prévue entre le 19 août 2018 et le 27 mars 2021, ou qui ont un accord qui commencera ou prendra fin entre le 19 août 2018 et le 27 mars 2021.

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.

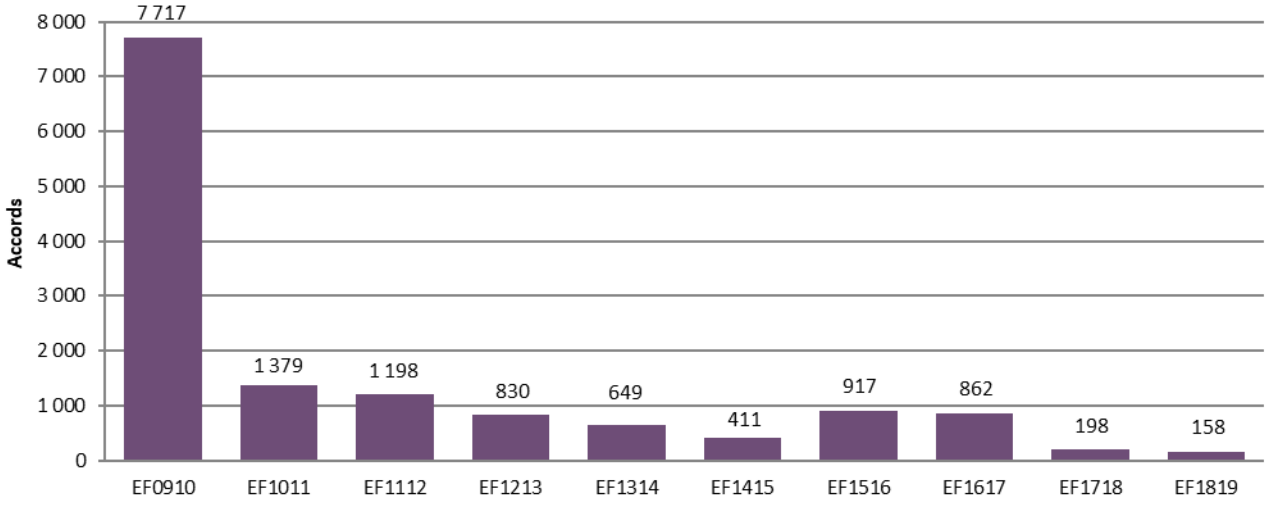
2.5.1 Accords de Travail partagé de l'assurance-emploi

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 28).

Pour la troisième année consécutive, le nombre total d'accords de Travail partagé a diminué, passant de 198 lors de l'EF1718 à 158 lors de l'EF1819, 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, sauf en Saskatchewan et au Manitoba, les baisses les plus importantes ayant été enregistrées en Colombie-Britannique (-52,9 %), puis en Nouvelle-Écosse (-40,0 %) et au Nouveau-Brunswick (-33,3 %). En termes absolus, les provinces suivantes ont enregistré les déclins les plus importants : l'Ontario (-16 accords), la Colombie-Britannique (-9 accords) et l'Alberta (-8 accords). En revanche, l'Ontario a affiché le plus grand nombre d'accords établis (55 accords), ce qui représentait 34,8 % de l'ensemble des accords, suivi du Québec (50 accords, ou 31,6 % de tous les accords).

Graphique 28 - Nombre total d'accords de Travail partagé, Canada, EF0910 à EF1819



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 (79,7 %) des accords de Travail partagé établis au cours de l'EF1819 (voir le tableau 39).

Tableau 39 - Nombre et proportion en pourcentage des accords de Travail partagé selon l'industrie, Canada, EF1415 à EF1819

Industrie	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718	EF1819
Industries productrices de biens	**267 (65,0 %)**	**638 (69,6 %)**	**606 (70,3 %)**	**130 (65,7 %)**	**126 (79,7 %)**
Exploitation minière, exploitation des carrières, et extraction pétrolière et gazière	6 (1,5 %)	53 (5,8 %)	90 (10,4 %)	3 (1,5 %)	4 (2,5 %)
Construction	28 (6,8 %)	52 (5,7 %)	86 (10,0 %)	14 (7,1 %)	11 (7,0 %)
Fabrication	227 (55,2 %)	526 (57,4 %)	426 (49,4 %)	109 (55,1 %)	106 (67,1 %)
Industries productrices de services	**144 (35,0 %)**	**279 (30,4 %)**	**256 (29,7 %)**	**68 (34,3 %)**	**32 (20,3 %)**
Vente en gros	34 (8,3 %)	80 (8,7 %)	65 (7,5 %)	14 (7,1 %)	4 (2,5 %)
Vente au détail	17 (4,1 %)	21 (2,3 %)	26 (3,0 %)	12 (6,1 %)	4 (2,5 %)
Services professionnels, scientifiques et techniques	55 (13,4 %)	84 (9,2 %)	66 (7,7 %)	25 (12,6 %)	11 (7,0 %)
Autres industries productrices de services	38 (9,2 %)	94 (10,3 %)	99 (11,5 %)	17 (8,6 %)	13 (8,2 %)
Canada	**411 (100,0 %)**	**917 (100,0 %)**	**862 (100,0 %)**	**198 (100,0 %)**	**158 (100,0 %)**

Source : Emploi et Développement social Canada, Système commun pour les subventions et les contributions.

Selon la taille des entreprises, celles de petite taille (moins de 50 employés) comptaient 69,6 % 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 76,8 % enregistré au cours de l'exercice financier précédent. Regroupées, les petites et moyennes entreprises (PME) comptant moins de 500 employés totalisaient 99,4 % de tous les accords de Travail partagé établis pendant l'EF1819, ce qui est très semblable au niveau observé au cours de l'exercice financier précédent (99,5 %). Le nombre d'accords de Travail partagé touchant les grandes entreprises (500 employés et plus) est demeuré stable de l'EF1718 à l'EF1819, avec un seul accord. Cela s'inscrit dans la tendance générale observée depuis la récession de 2008, où les accords sont principalement mis en place pour aider les PME à se relever d'un choc économique et à retourner à leur niveau normal d'activités commerciales.

2.5.2 Demandes de prestations d'assurance-emploi de Travail partagé et montant versé

Le recours aux prestations de Travail partagé est lié aux tendances observées dans les accords de Travail partagé 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.

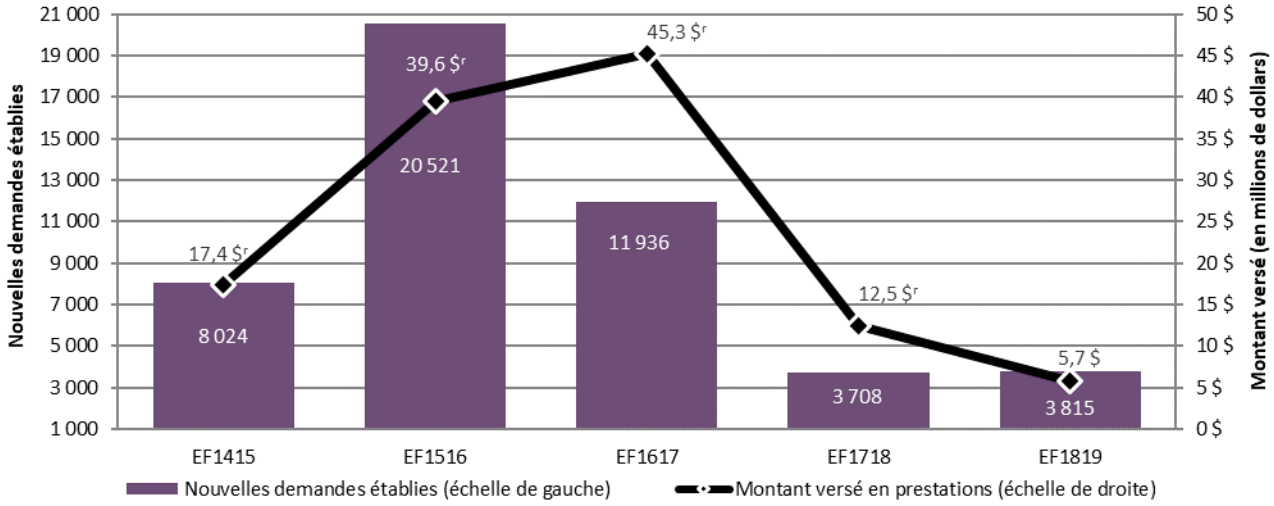
Le graphique 29 illustre le nombre de demandes de prestations de Travail partagé ainsi que les prestations versées entre l'EF1011 et l'EF1819.

Au cours de l'EF1819, le nombre de demandes de prestations de Travail partagé a légèrement augmenté, passant de 3 708 demandes lors de l'EF1718 à 3 815 lors de l'EF1819 (+2,9 %). Il s'agit de la première augmentation depuis l'EF1516. Cette hausse était en partie attribuable à l'augmentation du

nombre de demandes établies par des entreprises dont les principales activités consistent à fabriquer des produits en bois (de 108 demandes au cours de l'EF1718 à 494 demandes au cours de l'EF1819).

Contrairement au nombre de nouvelles demandes, le montant total versé en prestations de Travail partagé est passé de 12,5 millions de dollars au cours de l'EF1718 à 5,7 millions de dollars au cours de l'EF1819, ce qui représente une diminution de 53,9 %.

Graphique 29 — Demandes de prestations d'assurance-emploi de Travail partagé et montant versé*, Canada, EF1415 à EF1819



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, les montants versés en prestations de Travail partagé étaient basés sur un échantillon de 10 % des données administrative de l'a.-e. Depuis l'EF1819, les montants versés sont basés sur un échantillon de 100 %. Par conséquent, les statistiques pour les années antérieures ont été révisées.
Source : Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi. Les données reposent sur un échantillon de 100 % des données administratives de l'assurance-emploi.

Demandes de prestations d'assurance-emploi de Travail partagé et montant versé, selon la région, le sexe, l'âge et l'industrie

Comme le montre le tableau 40, le déclin le plus marqué dans le nombre de demandes a été enregistré en Ontario (-398 demandes), suivi par le Canada atlantique (-205 demandes); et la plus importante hausse était au Manitoba (+428 demandes), suivi par l'Alberta (+197 demandes) et la Saskatchewan (+127 demandes). Comme l'année précédente, l'Ontario comptait la part la plus importante du nombre total de nouvelles demandes établies (35,1 %), suivi du Québec (26,2 %) et de l'Alberta (15,7 %). Toutefois, en ce qui concerne les montants versés en prestations pendant l'EF1819, les demandes établies au Québec avaient reçu la plus grande part du montant total, soit 32,1 %, suivi de l'Ontario (25,9 %) et de l'Alberta (19,0 %). Aucune demande n'avait été établie dans les territoires.

Tableau 40 — Nombre et proportion en pourcentage des demandes de prestations d'assurance-emploi de Travail partagé et montant versé selon la région, le sexe, l'âge et l'industrie, Canada, EF1718 à EF1819

Région	Nouvelles demandes de prestations établies		Montant versé (en millions de dollars)	
	EF1718	EF1819	EF1718[r]	EF1819
Provinces de l'Atlantique	231 (6,2 %)	26 (0,7 %)	0,6 $ (4,7 %)	0,04 $ (0,8 %)
Québec	941 (25,4 %)	1 001 (26,2 %)	3,2 $ (25,3 %)	1,8 $ (32,1 %)
Ontario	1 737 (46,8 %)	1 339 (35,1 %)	2,8 $ (22,7 %)	1,5 $ (25,9 %)
Manitoba	111 (3,0 %)	539 (14,1 %)	0,6 $ (4,4 %)	0,5 $ (8,4 %)
Saskatchewan	85 (2,3 %)	212 (5,6 %)	0,9 $ (7,2 %)	0,5 $ (8,9 %)
Alberta	403 (10,9 %)	600 (15,7 %)	4,1 $ (32,7 %)	1,1 $ (19,0 %)
Colombie-Britannique	200 (5,4 %)	98 (2,6 %)	0,4 $ (3,0 %)	0,3 $ (5,0 %)
Sexe				
Hommes	2 487 (67,1 %)	2 721 (71,3 %)	9,2 $ (73,7 %)	4,3 $ (74,1 %)
Femmes	1 221 (32,9 %)	1 094 (28,7 %)	3,3 $ (26,3 %)	1,5 $ (25,9 %)
Catégorie d'âge				
24 ans et moins	151 (4,1 %)	235 (6,2 %)	0,6 $ (4,6 %)	0,3 $ (4,5 %)
25 à 54 ans	2 478 (66,8 %)	2 489 (65,2 %)	8,8 $ (70,6 %)	3,7 $ (65,2 %)
55 ans et plus	1 079 (29,1 %)	1 091 (28,6 %)	3,1 $ (24,8 %)	1,7 $ (30,3 %)
Industrie				
Industries productrices de biens	**3 031 (81,7 %)**	**3 461 (90,7 %)**	**9,1 $ (72,6 %)**	**4,9 $ (85,3 %)**
Fabrication	2 855 (77,0 %)	3 258 (85,4%)	8,0 $ (64,3 %)	4,6 $ (80,3 %)
Autres industries productrices de biens	176 (4,7 %)	203 (5,3 %)	1,0 $ (8,3 %)	0,3 $ (5,0 %)
Industries productrices de services	**633 (17,1 %)**	**352 (9,2 %)**	**3,4 $ (27,4 %)**	**0,8 $ (14,7 %)**
Commerce de gros	180 (4,9 %)	63 (1,7 %)	1,1 $ (8,5 %)	0,2 $ (3,4 %)
Services professionnels, scientifiques et techniques	282 (7,6 %)	64 (1,7 %)	1,2 $ (9,3 %)	0,2 $ (3,7 %)
Autres industries productrices de services	171 (4,6 %)	225 (5,9 %)	1,1 $ (9,2 %)	0,4 $ (7,6 %)
Canada	**3,708 (100,0 %)**	**3,815 (100,0 %)**	**12,5 $ (100,0 %)**	**5,7 $ (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 Travail partagé a été versé.

[r] Dans les rapports de contrôle et d'évaluation de l'a.-e. précédents, les montants versés en prestations de Travail partagé étaient basés sur un échantillon de 10 % des données administrative de l'a.-e. Depuis l'EF1819, les montants versés sont basés sur un échantillon de 100 %. Par conséquent, les statistiques pour les années antérieures ont été révisées.

Source : Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi. Les données sur les demandes et le montant versé reposent sur un échantillon de 100 % des données administratives de l'assurance-emploi.

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'EF1819, les hommes représentaient 71,3 % des nouvelles demandes de prestations de Travail partagé et 74,1 % du montant total versé en prestations. Les travailleurs âgés de 25 à 54 ans représentaient 65,2 % de toutes les nouvelles demandes de prestations

de Travail partagé et des prestations versées. À l'instar des années précédentes, les jeunes étaient sous-représentés au sein des nouvelles demandes de prestations de Travail partagé établies (6,2 %) et pour ce qui est du montant versé (4,5 %) comparativement à leur part totale de l'emploi (13,1 %) pour l'EF1819[88].

Du point de vue de l'industrie, le programme de Travail partagé a été plus souvent utilisé par les travailleurs de l'industrie de la fabrication, ce qui correspond aux tendances historiques. Les employés de cette industrie représentaient la plus grande proportion des nouvelles demandes de prestations de Travail partagé (85,4 %) établies lors de l'EF1819, une hausse par rapport à la proportion de 77,0 % durant l'exercice précédent. Ces travailleurs représentaient la plus grande part du montant total versé en prestations de Travail partagé (80,3 %), une augmentation comparativement à 64,3 % au cours de l'EF1718 (voir le tableau 40), ce qui est disproportionné comparativement à leur part de l'emploi total (environ 9,4 % au cours des dernières années)[89].

Au sein des industries productrices de services, les travailleurs des industries du commerce de gros et des services professionnels, scientifiques et techniques représentaient chacun 1,7 % des demandes de prestations de Travail partagé. En ce qui concerne le montant total versé, les travailleurs de l'industrie des services professionnels, scientifiques et techniques ont reçu 3,7 % du total des prestations de Travail partagé versées durant l'EF1819, suivis de près par les travailleurs de l'industrie du commerce de gros, qui représentaient 3,4 % du total des prestations de Travail partagé versées lors de l'EF1819. Pour de plus amples renseignements, consulter l'annexe 2.21.1 sur les nouvelles demandes établies et l'annexe 2.21.4 sur le montant versé en prestations selon l'industrie.

2.5.3 Niveau et durée des prestations d'assurance-emploi de Travail partagé

Le programme de Travail partagé est conçu en vue d'offrir un soutien du revenu aux travailleurs 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 participant au programme. Cependant, 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 de 10 % 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 types de prestations d'a.-e. Puisque le taux de prestations hebdomadaires des prestations de Travail partagé est déterminé par le salaire des employés et la réduction du nombre d'heures de travail (entre 10 % et 60 %), une importante variabilité est également observée à l'échelle des industries pour ce qui est des taux de prestations hebdomadaires rapportés.

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

Au cours de l'EF1819, le taux moyen de prestations hebdomadaires de Travail partagé a augmenté de +10,4 % pour atteindre 121 $, soit une hausse par rapport au taux hebdomadaire moyen de 109 $ de l'exercice précédent (voir le tableau 41). Comme pour les années précédentes, une grande variabilité peut être observée au sein des prestations hebdomadaires moyennes versées dans chaque région au cours de l'exercice examiné. Par exemple, durant l'EF1819, le taux moyen de prestations hebdomadaires le plus élevé était en Colombie-Britannique (167 $), suivi des provinces de l'Atlantique (152 $) et de la Saskatchewan (151 $), alors que le plus bas était en Ontario (105 $). Le taux moyen de prestations hebdomadaires de Travail partagé des hommes a augmenté de 12,8 % pour s'établir à 129 $, tandis que celui des femmes est demeuré au même niveau que l'année précédente (99 $). Le taux moyen de prestations hebdomadaires a augmenté pour tous les groupes d'âge. Le taux moyen le plus élevé a été enregistré chez les travailleurs de 25 à 54 ans (122 $), suivi de ceux âgés de 24 ans et moins (120 $) et de ceux âgés de 55 ans et plus (118 $).

Tableau 41 — Taux moyen de prestations hebdomadaires d'assurance-emploi de Travail partagé, selon la région, le sexe, l'âge et l'industrie, Canada, EF1718 à EF1819

Région	**EF1718**	**EF1819**	**Variation (%)**
Provinces de l'Atlantique	113 $	152 $	+34.0 %
Québec	109 $	127 $	+15.8 %
Ontario	102 $	105 $	+3.2 %
Manitoba	113 $	110 $	-2.7 %
Saskatchewan	160 $	151 $	-5.4 %
Alberta	124 $	135 $	+9.0 %
Colombie-Britannique	118 $	167 $	+42.1 %
Sexe			
Hommes	115 $	129 $	+12.8 %
Femmes	99 $	99 $	+0.5 %
Catégorie d'âge			
24 ans et moins	102 $	120 $	+17.8 %
25 à 54 ans	110 $	122 $	+10.5 %
55 ans et plus	108 $	118 $	+9.2 %
Industrie			
Industries productrices de biens	**106 $**	**119 $**	**+12.4 %**
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	110 $[c]	180 $[c]	+63.5 %
Extraction minière, pétrolière et gazière			
Construction	112 $	130 $	+16.1 %
Fabrication	106 $	119 $	+11.9 %
Industries productrices de services	**123 $**	**133 $**	**+8.4 %**
Commerce de gros	113 $	145 $	+28.1 %
Services d'hébergement et de restauration	108 $[c]	111 $[c]	+2.7 %
Autres services (excluant les administrations publiques)			
Canada	**109 $**	**121 $**	**+10.4 %**

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

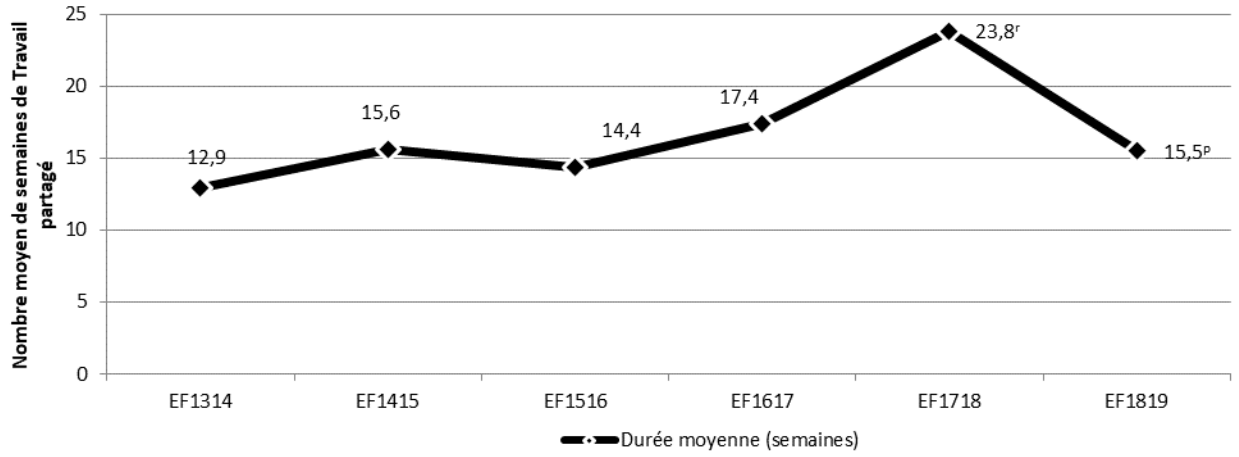
[c] Les données de certaines industries ont été regroupées pour des raisons de confidentialité.

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

Le taux moyen de prestations hebdomadaires de Travail partagé a augmenté de +12,4 % au sein des industries productrices de biens pour s'établir à 119 $ lors de l'EF1819. Le taux moyen de prestations hebdomadaires de Travail partagé a augmenté, passant de 123 $ à 133 $ dans les industries productrices de services. Voir l'annexe 2.21.3 pour plus de renseignements sur le taux moyen de prestations hebdomadaires de Travail partagé selon l'industrie.

La durée moyenne des demandes de prestations de Travail partagé complétées au cours de l'EF1819 était de 15,5 semaines, soit une diminution de 8,3 semaines par rapport à l'EF1718 (23,8 semaines). Cela représente la première baisse de la durée moyenne des demandes de prestations de Travail partagé depuis l'EF1516 (voir le graphique 30). Cette diminution était principalement attribuable à la reprise de l'économie observée au cours de la période visée.

Graphique 30 - Durée moyenne des demandes de prestations d'assurance-emploi de Travail partagé complétées, Canada, EF1314 à EF1819



Remarque : Comprend toutes les demandes pour lesquelles au moins 1 $ en prestations de Travail partagé a été versé.
[r] Données révisées.
[P] Estimations préliminaires.
Source : Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi. Les données reposent sur un échantillon de 100 % des données administratives de l'assurance-emploi.

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)[90], 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 juste un peu plus des deux tiers (70 %) des entreprises avaient retrouvé leur niveau normal d'emploi.

[90] Si un employé est mis à pied au cours ou à la fin de la période de l'accord de Travail partagé, l'employé peut demander des prestations régulières d'assurance-emploi. La durée de ces prestations serait prolongée du nombre de semaines équivalant à sa participation au Travail partagé.

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 au 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 de 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 % à l'EF0708 à 51 % lors de l'EF0809, puis à 69 % au cours de l'EF0910. À la suite de 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 % lors de 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 a été constaté qu'à court et moyen terme, le taux cumulatif de fermetures chez les employeurs ne participant pas au programme était environ 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 fermetures 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 donner des soins à un nouveau-né ou à un enfant nouvellement adopté, de donner des soins ou du soutien à un membre de la famille qui est gravement malade ou blessé ou à une personne en fin de vie.

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 un revenu provenant d'un emploi autonome qui satisfait le seuil minimal d'admissibilité au régime[91] au cours de l'année civile antérieure à leur demande et répondent aux autres

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 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[92].

2.6.1 Aperçu des demandes de prestations spéciales de l'assurance-emploi

Au cours de l'EF1819, près de 606 500 nouvelles demandes de prestations spéciales de l'a.-e. ont été établies, ce qui représente une augmentation de 1,6 % par rapport à l'exercice précédent (voir le tableau 42) et la huitième augmentation consécutive du nombre de demandes établies. Plus des deux tiers de ces demandes de prestations spéciales comprenaient des prestations de maladie (69,4 %), alors que 33,0 % et 28,0 % incluaient respectivement des prestations parentales et des prestations de maternité. Environ 1,7 % de l'ensemble des demandes de prestations spéciales comportaient des

[91] Ce seuil a été porté à 6 947 $ (rémunération de 2017) pour ce qui est des demandes de prestations établies en 2018 et 7 121 $ (rémunération de 2018) pour les demandes établies en 2019. Concernant les demandes de prestations établies en 2018 et en 2019, 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.

[92] Les données administratives de l'a.-e. utilisées sont celles en date du mois d'août 2019. Elles 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, de prestations pour proches aidants d'adultes et de prestations pour proches aidants d'enfants.

prestations pour proches aidants d'adultes, 1,4 % avaient des prestations de compassion et 0,9 % incluaient des prestations pour proches aidants d'enfants[93].

Tableau 42 – Demandes de prestations spéciales de l'assurance-emploi et montant versé selon le type de prestations, Canada, EF1718 à EF1819

Type de prestations	Nombre de demandes			Montant versé (en millions de dollars)		
	EF1718	EF1819	Variation (%)	EF1718	EF1819	Variation (%)
Maternité	171 470	170 010	-0,9 %	1 150,3 $	1 164,1 $	+1,2 %
Parentales	198 050	200 030	+1,0 %	2 778,1 $	2 728,0 $	-1,8 %
Maladie	411 870	420 840	+2,2 %	1 712,0 $	1 769,6 $	+3,4 %
Compassion	11 010	8 385	-23,8 %	61,1 $	45,8 $	-25,0 %
Proches aidants d'adultes	2 671[r,*]	10 106	s.o.[*]	7,8 $[r,*]	48,3 $	s.o.[*]
Proches aidants d'enfants	4 921[r]	5 475	+11,3 %	30,4 $[r]	36,8 $	+20,9 %
Canada	**597 090**	**606 540**	**+1,6 %**	**5 739,7 $[r]**	**5 792,7 $**	**+0,9 %**

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

[*] Les prestations pour proches aidants d'adultes sont entrées en vigueur le 3 décembre 2017. Compte tenu de la courte période au cours duquel ces prestations ont été offertes pour l'EF1718, peu de demandes de prestations ont été établies. Par conséquent, les résultats pour l'EF1819 ne peuvent pas être comparés à ceux de l'exercice précédent.

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 %.

Pour l'EF1819, les prestations de compassion ont connu la variation en pourcentage la plus importante, soit une diminution de 23,8 % des nouvelles demandes par rapport à l'exercice financier précédent. Par ailleurs, les prestations pour proches aidants d'enfants ont enregistré une augmentation de 11,3 % des nouvelles demandes par rapport à l'EF1718.

Le montant total versé en prestations spéciales a légèrement augmenté de 0,9 % par rapport à l'exercice précédent, totalisant 5,8 milliard de dollars pour l'EF1819. Les montants versés ont augmenté pour tous les types de prestations, à l'exception des prestations de compassion et des prestation parentales. La baisse des paiements en prestations parentales peut s'expliquer par le fait que les prestations parentales prolongées sont payées à un taux de remplacement de 33 % au cours d'une période de 61 semaines. Ainsi, une part des montants payés aux prestataires de prestations parentales prolongées sera versée en dehors de la période examinée.

À l'instar des exercices précédents, près des deux tiers des demandes de prestations spéciales (63,7 %) ont été établies par des femmes. Elles ont aussi reçu une large part des montants versés en prestations spéciales (80,6 %), 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 (47,9 %) des nouvelles demandes de prestations spéciales et ont touché la plus grande part du montant total versé en prestations spéciales (69,6 %). Ils ont aussi reçu respectivement 89,3 % et 88,2 % du total des montants versés en prestations de maternité et en prestations parentales. Les prestataires âgés de

[93] La somme des parts de chaque type de prestations spéciales ne totalise pas 100 % parce que les prestataires peuvent toucher plusieurs types de prestations durant la période examinée.

40 ans et plus ont touché une plus grande partie des montants versés en prestations de maladie (63,6 %) et en prestations de compassion (78,4 %).

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'EF1819 a augmenté de 2,3 % pour atteindre 450 $. La part des demandes de prestations spéciales touchant le taux de prestations hebdomadaires maximum était de 43,0 %, ce qui représente une hausse de 1,3 point de pourcentage par rapport à l'exercice financier précédent.

Prestations spéciales de l'assurance-emploi et entreprises

Selon les données fiscales de 2017, soit les dernières microdonnées disponibles au moment de la rédaction du présent rapport, il y avait environ 203 400 entreprises (16,8 % de l'ensemble des entreprises en 2017) 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 43). Il s'agit d'une augmentation de 3,1 % par rapport à 2016.

Tableau 43 – Entreprises, emploi et demandes de prestations spéciales de l'assurance-emploi selon la taille des entreprises*, Canada, 2017

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	1 096 760	117 910	21,5 %	18,6 %
Petite à moyenne	95 710	66 860	19,8 %	21,9 %
Moyenne à grande	16 120	15 390	16,1 %	18,4 %
Grande	3 240	3 220	42,6 %	41,1 %
Canada	**1 211 830**	**203 380**	**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 2017.

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 a été observé dans les petites entreprises, mais il s'agit d'une différence de 2,9 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 personnes admissibles qui ne peuvent pas travailler parce qu'elles sont enceintes ou qu'elles ont accouché récemment. Les bénéficiaires de prestations de maternité doivent fournir à Service Canada une déclaration signée attestant leur grossesse et la date prévue ou réelle de l'accouchement[94]. 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[95].

Les prestations parentales de l'a.-e. sont versées aux parents admissibles qui s'absentent du travail pour s'occuper d'un nouveau-né ou d'un enfant nouvellement adopté. Les demandeurs doivent 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 547 $ en 2018 et 562 $ en 2019.

- 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 328 $ en 2018 et 337 $ en 2019.

Les parents peuvent partager les prestations et ils peuvent les utiliser en même temps ou à des moments différents. Les parents doivent choisir la même option (standard ou prolongée) lorsqu'ils présentent leur demande de prestations. Le choix retenu par le premier parent lorsqu'il soumet une demande de prestations liera les deux prestataires. Lorsque les prestations parentales sont partagées par les deux parents, un seul délai de carence doit être observé. Une fois que les parents commencent à recevoir des prestations parentales, ils ne peuvent pas changer d'option. Toutefois, ils peuvent modifier le partage des semaines.

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

[94] 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.

[95] 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 est offerte aux parents admissibles aux prestations parentales de l'a.-e., y compris les parents adoptifs ou de même sexe, 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. Avec cette mesure :

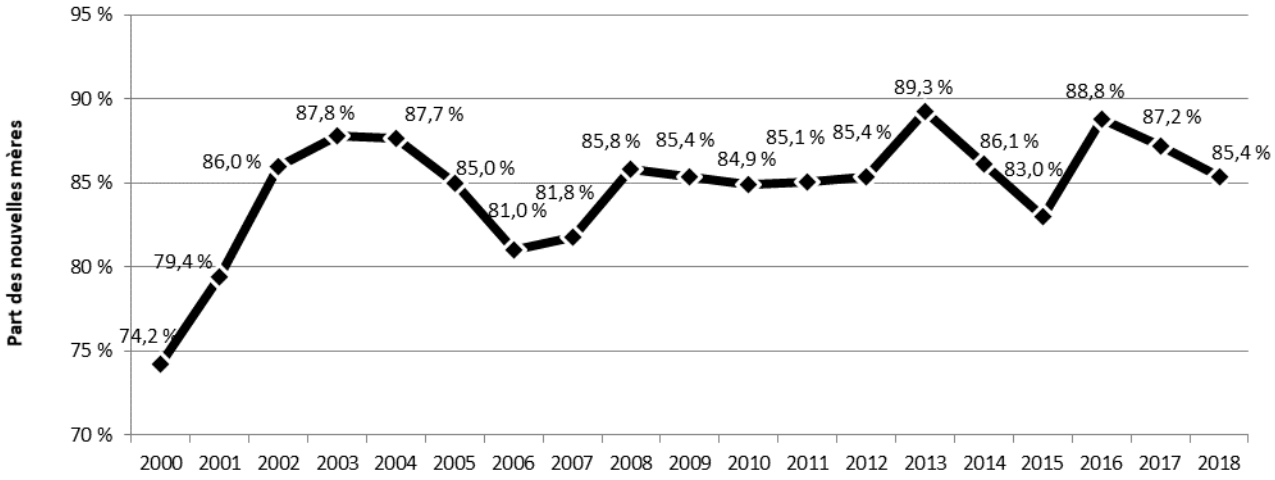
- Les parents qui partagent les prestations parentales standards ont droit à cinq semaines supplémentaires de prestations, pour un total de 40 semaines. Aucun parent ne peut être admissible à recevoir plus de 35 semaines de prestations parentales standards.
- Les parents qui partagent les prestations 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 a été mise en place le 17 mars 2019. Par conséquent, elle n'était pas en vigueur pendant une bonne partie de la période examinée. Des résultats préliminaires seront disponibles dans le Rapport de contrôle et d'évaluation de l'EF1920.

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 2018, 209 700 nouvelles mères (celles ayant un enfant âgé de 12 mois ou moins) vivant à l'extérieur du Québec occupaient un emploi assurable en 2018, soit 71,5 % de toutes les nouvelles mères. Parmi ces nouvelles mères ayant un emploi assurable, 85,4 % ont déclaré avoir reçu des prestations de maternité ou des prestations parentales, soit une légère diminution de 1,8 point de pourcentage par rapport à 2017 (87,2 %) (voir le graphique 31).

Graphique 31 – 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 2018



Source : Statistique Canada, Enquête sur la couverture de l'assurance-emploi, 2000 à 2018

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 11,9 % en 2017 à 15,0 % en 2018. Au Québec, une part plus importante des conjoints de nouvelles mères ont touché des prestations parentales ou avaient envisagé de le faire (79,6 %) 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 2018, la part des nouvelles mères ayant occupé un emploi assurable au Québec et touché des prestations de maternité ou des prestations parentales en vertu du RQAP (96,5 %) 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 (85,4 %). Cette situation s'explique par plusieurs facteurs, notamment la plus faible norme d'admissibilité en fonction de la rémunération en vertu du RQAP (2 000 $) et la participation obligatoire des travailleurs autonomes en vertu du RQAP par rapport à la participation volontaire dans le cadre du régime d'a.-e.

Demandes de prestations de maternité de l'assurance-emploi, montants versés et niveaux de prestations

Au cours de l'EF1819, on comptait 170 000 nouvelles demandes de prestations de maternité établies, soit une faible diminution de 0,9 % par rapport à l'exercice précédent (voir le tableau 44).

Tableau 44 – Demandes de prestations de maternité de l'assurance-emploi et montant versé selon la province ou le territoire et l'âge, Canada, EF1718 à EF1819

Province ou territoire	Nombre de demandes de prestations			Montant versé (en millions de dollars)		
	EF1718	EF1819	Variation (%)	EF1718	EF1819	Variation (%)
Terre-Neuve-et-Labrador	2 730	2 550	-6,6 %	17,8 $	17,5 $	-1,4 %
Île-du-Prince-Édouard	900	890	-1,1 %	6,5 $	5,9 $	-10,3 %
Nouvelle-Écosse	5 060	5 410	+6,9 %	31,4 $	33,3 $	+6,0 %
Nouveau-Brunswick	4 180	4 350	+4,1 %	25,1 $	27,7 $	+10,7 %
Québec	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Ontario	83 920	83 500	-0,5 %	566,4 $	576,3 $	+1,7 %
Manitoba	8 610	8 580	-0,3 %	55,4 $	55,5 $	+0,3 %
Saskatchewan	8 330	8 340	+0,1 %	55,4 $	58,1 $	+5,0 %
Alberta	29 470	29 360	-0,4 %	206,2 $	203,9 $	-1,1 %
Colombie-Britannique	27 430	26 110	-4,8 %	179,9 $	179,5 $	-0,2 %
Yukon	240	280	+16,7 %	1,9 $	2,1 $	+11,2 %
Territoires du Nord-Ouest	300	380	+26,7 %	2,3 $	2,5 $	+10,4 %
Nunavut	300	260	-13,3 %	2,1 $	1,8 $	-14,8 %
Catégorie d'âge						
24 ans et moins	15 080	14 120	-6,4 %	76,1 $	75,6 $	-0,8 %
25 à 39 ans	149 440	148 960	-0,3 %	1 027,1 $	1 039,6 $	+1,2 %
40 ans et plus	6 950	6 930	-0,3 %	47,1 $	49,0 $	+4,2 %
Canada	**171 470**	**170 010**	**-0,9 %**	**1 150,3 $**	**1 164,1 $**	**+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 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 87,6 % 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 8,3 % 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 stable, celui des mères âgées de 24 ans et moins a enregistré une forte baisse (-6,4 %) par rapport à l'exercice précédent.

Le montant versé en prestations de maternité totalisait près de 1,2 milliard de dollars pour l'EF1819, ce qui représente une augmentation de 1,2 % par rapport à l'EF1718. Les montants en prestations de maternité ont augmenté dans la plupart des provinces, notamment en Nouvelle-Écosse (+6,0 %), au Nouveau-Brunswick (+10,7 %), au Yukon (+11,2 %) et dans les Territoires du Nord-Ouest (+10,4 %), où le nombre de demandes de prestations a aussi augmenté. L'Île-du-Prince-Édouard (-10,3 %) et le Nunavut (-14,8 %) ont connu des baisses importantes des montants versés. Parallèlement, les femmes âgées de 40 ans et plus sont le groupe ayant enregistré la hausse la plus importante des paiements de prestations de maternité (4,2 %).

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'EF1819 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 2,6 % pour atteindre 465 $ durant l'EF1819. Près de la moitié (51,2 %) des prestataires de prestations de maternité 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 (506 $) et dans les Territoires du Nord-Ouest (503 $) et par les mères âgées de 40 ans et plus (482 $).

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 1,0 % par rapport à l'exercice précédent, pour s'établir à 200 030 au cours de l'EF1819 (voir le tableau 45). Environ 16,0 % de toutes les demandes de prestations parentales étaient pour des prestations parentales prolongées et moins de 1,0 % de toutes les demandes provenaient de parents adoptifs (environ 1 500). Ce sont les provinces de la Nouvelle-Écosse, du Nouveau-Brunswick, du Yukon et des Territoires du Nord-Ouest qui ont connu les augmentations les plus importantes du volume de nouvelles demandes établies.

Tableau 45 – 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, EF1718 à EF1819

Type de prestations parentales	Nombre de demandes de prestations			Montant versé (en millions de dollars)		
	EF1718	EF1819	Variation (%)	EF1718	EF1819	Variation (%)
Standards	189 350	168 120	s.o.*	2 777,1 $	2 511,5 $	s.o.*
Prolongées	8 700	31 910	s.o.*	1,0 $	216,6 $	s.o.*
Province ou territoire						
Terre-Neuve-et-Labrador	2 790	2 720	-2,5 %	42,6 $	38,4 $	-10,0 %
Île-du-Prince-Édouard	1 000	960	-4,0 %	15,1 $	14,3 $	-5,2 %
Nouvelle-Écosse	5 830	6 190	+6,2 %	77,1 $	74,0 $	-4,0 %
Nouveau-Brunswick	4 710	4 960	+5,3 %	59,8 $	63,3 $	+5,8 %
Québec	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Ontario	97 880	99 620	+1,8 %	1 375,4 $	1 347,0 $	-2,1 %
Manitoba	10 050	10 220	+1,7 %	131,0 $	131,6 $	+0,4 %
Saskatchewan	9 290	9 480	+2,0 %	133,6 $	135,0 $	+1,0 %
Alberta	33 130	33 840	+2,1 %	495,3 $	477,6 $	-3,6 %
Colombie-Britannique	32 250	30 790	-4,5 %	433,4 $	431,5 $	-0,5 %
Yukon	310	400	+29,0 %	5,0 $	4,7 $	-6,6 %
Territoires du Nord-Ouest	430	490	+14,0 %	5,7 $	5,4 $	-6,0 %
Nunavut	380	360	-5,3 %	4,1 $	5,5 $	+34,5 %
Sexe						
Hommes	30 850	33 600	+8,9 %	252,4 $	257,4 $	+2,0 %
Femmes	167 200	166 430	-0,5 %	2 525,7 $	2 470,6 $	-2,2 %
Catégorie d'âge						
24 ans et moins	15 420	14 660	-4,9 %	176,1 $	169,7 $	-3,6 %
25 à 39 ans	170 170	172 690	+1,5 %	2 448,6 $	2 404,9 $	-1,8 %
40 ans et plus	12 460	12 680	+1,8 %	153,5 $	153,4 $	0,0 %
Canada	**198 050**	**200 030**	**+1,0 %**	**2 778,1 $**	**2 728,0 $**	**-1,8 %**

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 parentales de l'a.-e. a été versé.

* Compte tenu de la courte période au cours duquel les prestations parentales prolongées ont été offertes pour l'EF1718, peu de demandes de prestations ont été établies. Par conséquent, les résultats pour les prestations parentales standards et prolongées pour l'EF1819 ne peuvent pas être comparés à ceux de l'exercice précédent.

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 à un taux de prestations plus faible). Avant le 3 décembre 2017, seules les prestations parentales standards étaient disponibles (jusqu'à 35 semaines de prestations). La période examinée dans le présent rapport couvre le premier exercice financier complet durant lequel les prestations parentales

prolongées étaient offertes. La majorité des prestataires ont choisi la durée des prestations parentales standards, tandis qu'environ 32 000 (ou 16,0 %) ont choisi la durée des prestations parentales prolongées (voir l'annexe 2.15 pour une ventilation détaillée des résultats sur les prestations parentales prolongées).

Tel qu'observé lors des exercices financiers précédents, la grande majorité des nouvelles demandes de prestations parentales pour l'EF1819 ont été établies par des femmes (83,2 %), bien qu'elles aient enregistré une légère baisse (-0,5 %). À l'inverse, les hommes ont enregistré une hausse du nombre de demandes (+8,9 %), ce qui représente une augmentation continuelle d'une année à l'autre des demandes de prestations parentales établies par les hommes.

Le montant versé en prestations parentales a diminué de 1,8 % par rapport à l'EF1718 pour se chiffrer à 2,7 milliards de dollars pour l'EF1819. Les provinces et les territoires, sauf le Nouveau-Brunswick, le Manitoba, la Saskatchewan et le Nunavut ont enregistré des diminutions de leur montant versé en prestations parentales comparativement à l'EF1718.

Les paiements versés en prestations parentales prolongées totalisaient 217 million de dollars, ce qui représentait 7,9 % du montant total payé en prestations parentales, et une augmentation par rapport au 1 million de dollars versé durant l'EF1718. Cette augmentation substantielle peut s'expliquer par la courte période durant laquelle les prestations parentales prolongées pouvaient être versées au cours de l'EF1718 (depuis le 3 décembre 2017).

Comme dans le cas des nouvelles demandes, la majorité du montant total des prestations parentales a été versé aux femmes (90,6 %). Les hommes ont connu une hausse annuelle de leur montant total versé en prestations parentales (+2,0 %), tandis que les femmes ont enregistré une diminution (-2,2 %) des montants payés. Selon l'âge, les prestataires âgés de 24 ans et moins et ceux âgés de 25 à 39 ans ont connu des baisses des montants versés (-3,6 % et -1,8 %, respectivement), alors qu'ils sont restés stables pour les prestataires âgés de 40 ans et plus.

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[96]. Les prestations parentales standards hebdomadaires moyennes étaient de 475 $, soit une augmentation de 2,4 % par rapport à l'EF1718. Plus de la moitié (55,2 %) 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 (523 $), par les hommes (517 $) et par les prestataires âgés de 40 ans et plus (499 $).

Les prestations parentales prolongées hebdomadaires moyennes s'élevaient à 297 $ pour l'EF1819. Plus de la moitié (56,9 %) des demandes de prestations parentales prolongées touchaient le taux maximum de prestations hebdomadaires.

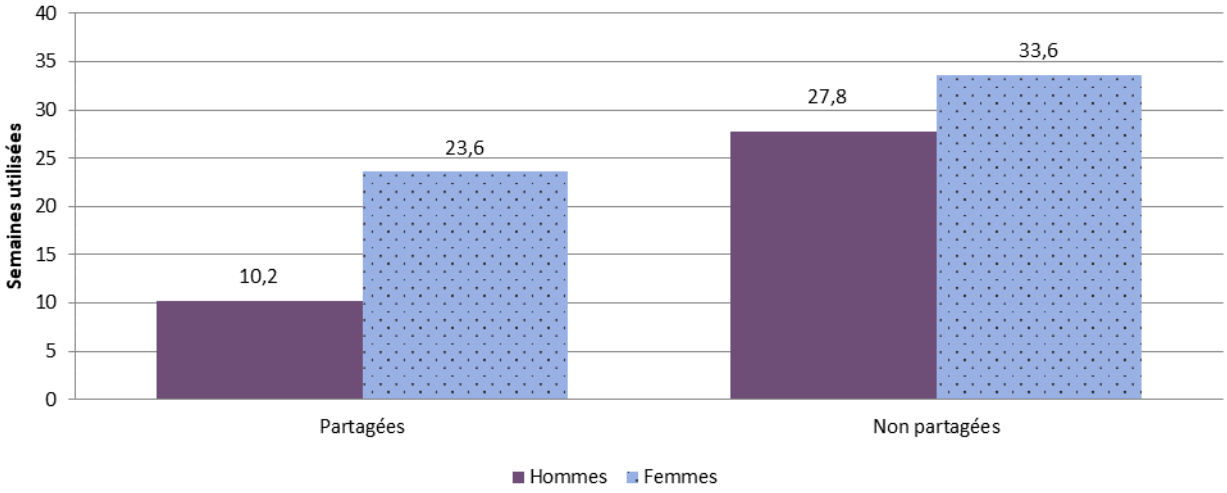
[96] En plus de la différence quant à la proportion de la rémunération hebdomadaire assurable, le taux maximal de prestations hebdomadaires est également différent. Pour les prestations parentales standards, il s'élevait à 547 $ en 2018 et 562 $ en 2019. Dans le cas des prestations parentales prolongées, il était de 328 $ en 2018 et 337 $ en 2019.

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. Au cours de l'EF1819, 90,4 % des mères ont touché des prestations de maternité pendant les 15 semaines qui leur étaient offertes. La durée moyenne des demandes de prestations de maternité complétées était de 14,6 semaines pour la période examinée.

Les statistiques sur les demandes de prestations parentales standards complétées[97] durant la période analysée montrent que lorsque les semaines de prestations étaient partagées, les femmes ont touché en moyenne 23,6 semaines, alors que les hommes ont bénéficié de 10,2 semaines (voir le graphique 32). La durée moyenne des demandes de prestations parentales standards par famille était alors de 33,8 semaines pour les parents ayant décidé de partager les prestations (voir le tableau 46). Du côté des parents qui ne partageaient pas les semaines de prestations offertes, la durée moyenne des prestations parentales standards était de 33,2 semaines pour les demandes de prestations complétées durant l'EF1819.

Graphique 32 – Nombre moyen de semaines de prestations parentales standards utilisées par les parents ayant partagés ou non ces dernières, selon le sexe, Canada, EF1819



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.

[97] Il est trop tôt pour présenter la durée des demandes de prestations parentales prolongées parce que cette prestation a été introduite en décembre 2017 et que la durée des prestations peut aller jusqu'à 61 semaines. Les futurs rapports de contrôle et d'évaluation présenteront la durée des prestations parentales prolongées au fur et à mesure que des données plus matures deviendront disponibles.

Tableau 46 – Durée des prestations de maternité et des prestations parentales standards de l'assurance-emploi complétées, Canada, EF1415 à EF1819

Type de prestations	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718	EF1819[P]
Maternité	14,6	14,6	14,6	14,7[r]	14,6
Parentales standards, par famille					
Partagées	33,5	33,2	33,2	33,3[r]	33,8
Non partagées	33,0	32,9	33,0	33,0	33,2
Prestations de maternité et prestations parentales standards combinées, par famille (Part de toutes les semaines d'admissibilité utilisées)	47,7 (95,4 %)	47,6 (95,1 %)	47,6 (95,3 %)	47,7 (95,5 %)	48,0 (95,9 %)

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 48,0 semaines par famille ou 95,9 % des 50 semaines de prestations de maternité et de prestations parentales standards auxquelles elles avaient droit (voir le tableau 46). De ces 48,0 semaines, 33,3 étaient versées en prestations parentales et 14,6 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. Les prestataires doivent fournir à Service Canada un certificat médical signé par un médecin ou par un professionnel de la santé dûment 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'EF1819, près de 420 800 nouvelles demandes de prestations de maladie ont été établies, ce qui représente une augmentation de 2,2 % par rapport à l'EF1718. Le nombre de demandes de prestations de maladie établies a augmenté dans toutes les provinces, sauf à l'Île-du-Prince-Edouard, au Manitoba et en Colombie-Britannique (voir le tableau 47).

Tableau 47 – Demandes de prestations de maladie de l'assurance-emploi et montant versé selon la province ou le territoire, le sexe et l'âge, Canada, EF1718 à EF1819

Province ou territoire	Nombre de demandes de prestations			Montant versé (en millions de dollars)		
	EF1718	EF1819	Variation (%)	EF1718	EF1819	Variation (%)
Terre-Neuve-et-Labrador	11 070	11 500	+3,9 %	49,0 $	48,7 $	-0,7 %
Île-du-Prince-Édouard	6 100	5 960	-2,3 %	21,1 $	21,4 $	+1,5 %
Nouvelle-Écosse	21 060	21 130	+0,3 %	79,0 $	81,4 $	+3,1 %
Nouveau-Brunswick	29 440	30 080	+2,2 %	103,7 $	111,2 $	+7,3 %
Québec	131 510	134 600	+2,3 %	490,2 $	507,0 $	+3,4 %
Ontario	111 480	112 990	+1,4 %	502,3 $	519,7 $	+3,5 %
Manitoba	11 250	11 030	-2,0 %	47,3 $	48,2 $	+1,9 %
Saskatchewan	7 670	8 200	+6,9 %	34,6 $	36,4 $	+5,1 %
Alberta	27 750	31 430	+13,3 %	138,3 $	150,3 $	+8,7 %
Colombie-Britannique	53 710	53 190	-1,0 %	242,3 $	241,5 $	-0,3 %
Yukon	450	300	-33,3 %	1,9 $	1,8 $	-6,3 %
Territoires du Nord-Ouest	250	280	+12,0 %	1,5 $	1,4 $	-6,8 %
Nunavut	130	150	+15,4 %	0,9 $	0,6 $	-33,0 %
Sexe						
Hommes	179 810	184 820	+2,8 %	797,0 $	830,0 $	+4,1 %
Femmes	232 060	236 020	+1,7 %	915,0 $	939,6 $	+2,7 %
Catégorie d'âge						
24 ans et moins	29 990	30 250	+0,9 %	98,6 $	99,5 $	+0,9 %
25 à 34 ans	88 670	90 000	+1,5 %	340,3 $	356,4 $	+4,7 %
35 à 44 ans	83 000	85 520	+3,0 %	353,2 $	368,8 $	+4,4 %
45 à 54 ans	96 350	94 980	-1,4 %	425,7 $	426,4 $	+0,2 %
55 à 64 ans	93 830	98 340	+4,8 %	407,1 $	426,4 $	+4,7 %
65 ans et plus	20 030	21 750	+8,6 %	87,2 $	92,1 $	+5,6 %
Canada	**411 870**	**420 840**	**+2,2 %**	**1 712,0 $**	**1 769,6 $**	**+3,4 %**

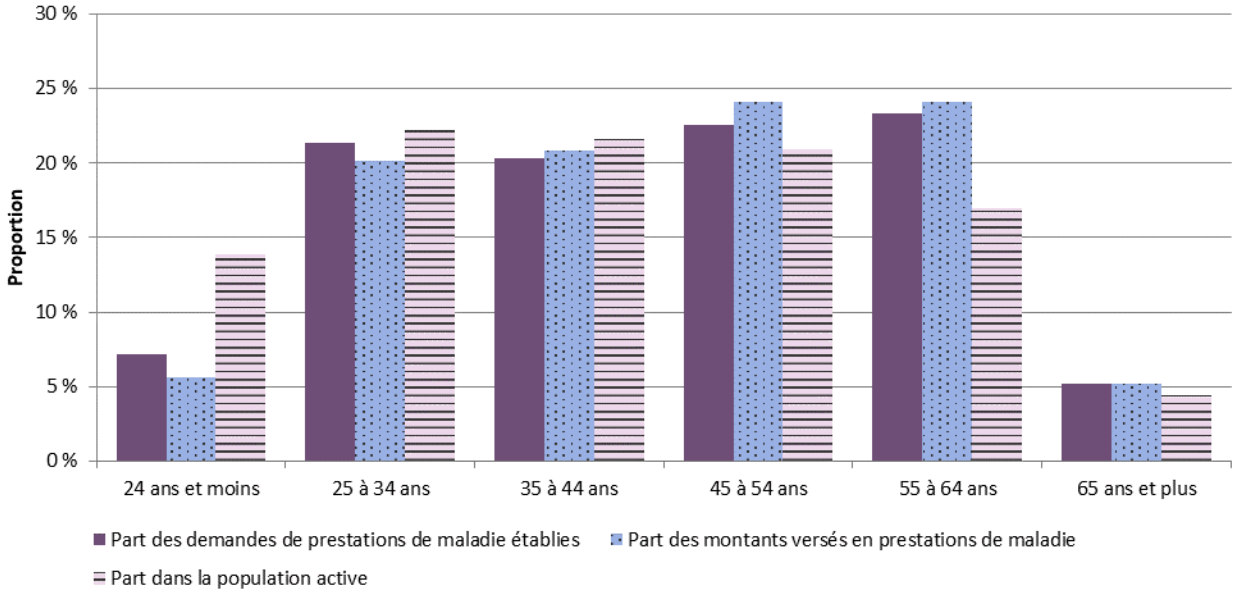
Remarque: Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre aux totaux indiqués. Les variations en pourcentage sont basées sur des chiffres non arrondis. Comprend toutes les demandes pour lesquelles au moins 1 $ en prestations de maladie de l'a.-e. a été versé.
Source: Emploi et Développement 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 (56,1 %) que par des hommes (43,9 %). Toutefois, tant les hommes que les femmes ont enregistré une augmentation annuelle de 2,8 % et de 1,7 % du nombre de demandes de prestations de maladie, respectivement.

Les prestataires âgés de 45 à 54 ans et de 55 à 64 ans ont établi les plus grandes proportions des demandes de prestations de maladie durant l'EF1819, soit 22,6 % et 23,4 % respectivement. Les prestataires de 65 ans et plus ont enregistré l'augmentation la plus importante du nombre de demandes (+8,6 %), tandis que ceux de 45 à 54 ans ont connu une baisse dans les nouvelles demandes (-1,4 %). Relativement à leur représentation dans la main d'œuvre national, les personnes âgées de 24 ans et

moins étaient les plus sous-représentées, tandis que les personnes âgées de 55 à 64 ans étaient les plus surreprésentées (voir le graphique 33)[98].

Graphique 33 – 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, EF1819



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 3,4 % par rapport à l'exercice précédent pour atteindre 1,8 milliard de dollars durant l'EF1819. La majorité des provinces, à l'exception de Terre-Neuve-et-Labrador, la Colombie-Britannique et les territoires, ont enregistré une hausse de leur montant total versé en prestations de maladie (voir le tableau 47).

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, 53,1 % et 46,9 % respectivement. Cependant, les hommes ont connu une augmentation annuelle de leurs montants reçus supérieure à celle des femmes (+4,1 % comparativement à +2,7 %, respectivement).

En fonction de l'âge, les mêmes résultats sont observables qu'au niveau des demandes de prestations. Les prestataires âgés de 45 ans et plus ont reçu une part plus grande du montant total des paiements en prestations de maladie que leur poids dans la population active, tandis que les prestataires âgés de 44 ans et moins ont reçu une part plus petite (voir le graphique 33).

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

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

27,0 % des nouvelles demandes de prestations de maladie et 28,5 % des prestations de maladie versées, alors qu'elles représentaient 21,0 % des travailleurs (voir le tableau 48).

Table 48 – Demandes de prestations de maladie de l'assurance-emploi et montant versé, et emploi, selon l'industrie, Canada, EF1819

Industrie	Nombre de demandes (en milliers) (Part en pourcentage)	Montant versé (en millions de dollars) (Part en pourcentage)	Emploi (en milliers) (Part en pourcentage)
Industries productrices de biens	**113,7 (27,0 %)**	**503,7 $ (28,5 %)**	**3 930,6 (21,0 %)**
Agriculture, foresterie, pêche, chasse, extraction minière, pétrolière et gazière	17,8 (4,2 %)	79,6 $ (4,5 %)	620,4 (3,3 %)
Services publics	0,6 (0,1 %)	3,1 $ (0,2 %)	146,3 (0,8 %)
Construction	42,3 (10,0 %)	199,2 $ (11,3 %)	1 438,5 (7,7 %)
Fabrication	53,1 (12,6 %)	221,8 $ (12,5 %)	1 725,4 (9,2 %)
Industries productrices de services	**300,7 (71,4 %)**	**1 238,4 $ (70,0 %)**	**14 816,5 (79,0 %)**
Commerces de gros et de détail	68,7 (16,3 %)	258,3 $ (14,6 %)	2 796,3 (14,9 %)
Transport et entreposage	22,8 (5,4 %)	107,7 $ (6,1 %)	1 006,4 (5,4 %)
Finance, assurances, services immobiliers et de location	13,1 (3,1 %)	59,6 $ (3,4 %)	1 176,3 (6,3 %)
Services professionnels, scientifiques et techniques	12,0 (2,8 %)	54,0 $ (3,1 %)	1 490,0 (7,9 %)
Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien*	30,7 (7,3 %)	127,6 $ (7,2 %)	788,6 (4,2 %)
Services éducatifs	12,9 (3,1 %)	47,8 $ (2,7 %)	1 338,4 (7,1 %)
Soins de santé et aide sociale	54,4 (12,9 %)	234,3 $ (13,2 %)	2 423,8 (12,9 %)
Information, culture et loisirs**	8,5 (2,0 %)	34,9 $ (2,0 %)	779,8 (4,2 %)
Services d'hébergement et de restauration	31,6 (7,5 %)	107,0 $ (6,0 %)	1 232,7 (6,6 %)
Autres services (sauf l'administration publique)	18,1 (4,3 %)	72,3 $ (4,1 %)	806,4 (4,3 %)
Administration publique	27,9 (6,6 %)	134,8 $ (7,6 %)	977,9 (5,2 %)
Non classées* **	**6,5 (1,5 %)**	**27,5 $ (1,6 %)**	**s.o.**
Canada	**420,8 (100,0 %)**	**1 769,6 $ (100,0 %)**	**18 747,1 (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 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.

*** Pour certaines demandes de prestations, cette information n'était pas disponible dans les données.

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 438 $ pour l'EF1819, soit une augmentation de 2,8 % par rapport à l'exercice précédent. Un peu plus du tiers (35,9 %) des prestataires ont reçu le taux maximum de prestations hebdomadaires, ce qui représente une hausse de 1,2 point de pourcentage comparativement à l'EF1718. 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 (519 $), par les hommes (475 $) et par les prestataires âgés de 35 à 44 ans (453 $).

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 prestataires, bien que ce nombre puisse être inférieur selon la recommandation de leur médecin.

La durée réelle moyenne des prestations de maladie complétées pendant l'EF1819 est restée similaire à celle de l'EF1718, soit 9,8 semaines. En moyenne, les hommes et les femmes ont touché respectivement 9,4 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 (8,8 semaines de prestations) et ceux âgés de 55 ans et plus ayant enregistré la durée la plus longue (10,2 semaines de prestations).

Un peu plus du tiers (34,3 %) des demandes de prestations de maladie complétées avaient utilisé la période maximale de 15 semaines de prestations de maladie, ce qui est similaire aux exercices financiers précédents. Les femmes (35,6 %) étaient généralement plus susceptibles d'utiliser le nombre maximal de semaines de prestations que les hommes (32,6 %).

L'utilisation du total des 15 semaines de prestations de maladie varie aussi en fonction de l'âge des prestataires, passant de 25,6 % chez les prestataires âgés de 24 ans et moins, à 39,2 % chez les prestataires âgés de 55 ans et plus (voir le tableau 49).

Tableau 49 – 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, EF1415 à EF1819

Catégorie d'âge	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718[r]	EF1819[p]
24 ans et moins	29,4 %	27,0 %	28,2 %	26,6 %	25,6 %
25 à 44 ans	32,6 %	32,8 %	32,2 %	31,7 %	31,2 %
45 à 54 ans	38,2 %	37,6 %	38,9 %	38,2 %	36,6 %
55 ans et plus	41,7 %	41,9 %	42,7 %	40,5 %	39,2 %
Canada	**36,1 %**	**35,9 %**	**36,3 %**	**35,3 %**	**34,3 %**

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.

Prestations de maladie de l'assurance-emploi et régimes d'assurance-invalidité de courte durée (RAICD) offerts par les employeurs

Une étude* réalisée par le Ministère a montré que le nombre d'employeurs qui offrent des RAICD admissibles (c'est-à-dire, reconnus par le Programme de réduction du taux de cotisation) a diminué entre 2000 et 2015, mais a été compensé par une augmentation parmi les employeurs de grande taille (500 employés et plus) qui offrent des RAICD. Malgré cette baisse générale du nombre d'employeurs offrant des RAICD, le nombre d'employés couverts par ces plans a augmenté durant la même période.

L'étude a aussi comparé les caractéristiques des demandes de prestations de maladie de l'a.-e. établies par des personnes qui avaient bénéficié d'un RAICD de leur employeur avant de se tourner vers des prestations de maladie de l'a.-e. à celles des personnes qui avaient eu recours directement aux prestations de maladie de l'a.-e. 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). En 2015, 21,9 % de tous les prestataires de prestations de maladie de l'a.-e. avaient utilisé le régime d'a.-e. comme deuxième payeur, tandis que pour les 78,1 % restant le régime d'a.-e. était le premier payeur.

La majorité des employeurs offraient les régimes d'indemnités hebdomadaires qui offraient des prestations pour une durée minimale de 15 semaines. 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 Prestations de compassion de l'assurance-emploi

Les prestations de compassion de l'a.-e. offrent un soutien financier temporaire allant jusqu'à 26 semaines aux prestataires admissibles qui doivent s'absenter de leur travail pour fournir des soins ou du soutien à des membres de leur famille en fin de vie qui souffrent d'une maladie grave qui risque de causer leur décès au cours des 26 prochaines semaines[99]. 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. Les prestataires doivent présenter à Service Canada un certificat médical délivré par le médecin ou l'infirmier praticien du membre de la famille[100].

[99] 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.

[100] 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.

Demandes de prestations de compassion de l'assurance-emploi, montants versés et niveaux de prestations

Au cours de l'EF1819, on comptait près de 8 400 demandes de prestations de compassion établies, soit une baisse de 23,8 % par rapport à la période précédente. Cette variation annuelle était plus importante que celle enregistrée lors de l'EF1617. Moins d'une demande de prestations de compassion sur dix établies durant l'EF1819 avait des semaines de prestations qui étaient partagées entre des proches aidants admissibles (7,5 %). Cette proportion est demeurée stable comparativement à l'EF1718 (6,9 %).

Toutes les régions ont connu une diminution du nombre de demandes de prestations de compassion durant la période examinée (voir le tableau 50). Les hommes et les femmes ont également enregistré une baisse de nombre de demandes, bien que les femmes aient connu la variation en pourcentage la plus importante (-24,6 %). Toutefois, les femmes continuaient à établir la plus grande part des demandes de prestations de compassion (70,9 %) comparativement aux hommes (29,1 %).

Tableau 50 – Demandes de prestations de compassion de l'assurance-emploi et montant versé selon la région, le sexe et l'âge, Canada, EF1718 à EF1819

Province ou territoire	Nombre de demandes de prestations			Montant versé (en millions de dollars)		
	EF1718	EF1819	Variation (%)	EF1718	EF1819	Variation (%)
Terre-Neuve-et-Labrador	129	92	-28,7 %	0,8 $	0,5 $	-34,6 %
Île-du-Prince-Édouard	66	40	-39,4 %	0,4 $	0,2 $	-36,9 %
Nouvelle-Écosse	351	281	-19,9 %	2,0 $	1,4 $	-32,4 %
Nouveau-Brunswick	283	193	-31,8 %	1,5 $	1,1 $	-28,4 %
Québec	1 808	1 497	-17,2 %	8,5 $	6,5 $	-24,3 %
Ontario	4 966	3 574	-28,0 %	27,3 $	20,0 $	-26,9 %
Manitoba	397	346	-12,8 %	2,2 $	1,8 $	-16,7 %
Saskatchewan	284	219	-22,9 %	1,8 $	1,4 $	-19,2 %
Alberta	1 032	866	-16,1 %	6,7 $	5,7 $	-15,3 %
Colombie-Britannique	1 658	1 243	-25,0 %	9,5 $	7,0 $	-26,4 %
Territoires	36	34	-5,6 %	0,3 $	0,2 $	-19,8 %
Sexe						
Hommes	3 120	2 436	-21,9 %	19,1 $	15,0 $	-21,8 %
Femmes	7 890	5 949	-24,6 %	42,0 $	30,9 $	-26,4 %
Catégorie d'âge						
24 ans et moins	167	116	-30,5 %	0,8 $	0,5 $	-38,8 %
25 à 44 ans	3 494	2 723	-22,1 %	18,9 $	14,4 $	-23,5 %
45 à 54 ans	3 641	2 681	-26,4 %	20,5 $	15,1 $	-26,4 %
55 ans et plus	3 708	2 865	-22,7 %	21,0 $	15,9 $ $	-24,3 %
Canada	**11 010**	**8 385**	**-23,8 %**	**61,1 $**	**45,8**	**-25,0 %**

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 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.

Les personnes âgées de 25 à 44 ans avaient établi une part plus petite des demandes de prestations de compassion (32,5 %) que leur poids relatif dans la population active canadienne[101] (43,8 %). 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 (32,0 % et 34,2 %, respectivement) que leur représentation dans la population active du Canada (20,9 % et 21,4 % respectivement).

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

Le montant total versé en prestations de compassion s'élevait à 45,8 millions de dollars pour l'EF1819, ce qui correspond à une baisse de 25,0 % par rapport à la période antérieure.

Comme dans le cas des nouvelles demandes, les montants versés en prestations de compassion durant l'EF1819 ont diminué dans toutes les provinces incluant les territoires. Les hommes et les femmes ont connu une baisse de leurs montants respectifs reçus (voir le tableau 50). Par ailleurs, les femmes continuaient de toucher plus des deux tiers (67,4 %) 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 31,5 % des montants versés alors que ce groupe d'âge comptait pour 43,8 % 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 32,8 % et 34,6 % du montant total des paiements en prestations de compassion alors qu'ils représentaient 20,9 % et 21,4 % de la population active, respectivement. Tous les groupes d'âge ont enregistré une diminution des montants reçus par rapport à l'exercice précédent.

Le taux de prestations de compassion hebdomadaires moyen a augmenté de 3,1 % pour atteindre 468 $ au cours de l'EF1819. Un peu moins de la moitié (48,0 %) 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 (496 $), par les hommes (498 $) et par les prestataires âgés de 25 à 44 ans (478 $).

Durée des prestations de compassion de l'assurance-emploi

La durée moyenne des demandes de prestations de compassion complétées durant l'EF1819 était de 11,5 semaines. Bien qu'il s'agisse d'une légère diminution par rapport à la durée moyenne enregistrée pour l'EF1718 (12,0 semaines), la durée moyenne observée pour l'EF1819 demeure une augmentation importante par rapport aux exercices financiers passés (voir le tableau 51). 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 51 – Durée moyenne et parts des demandes de prestations de compassion de l'assurance-emploi complétées qui ont utilisé 6 semaines ou plus de prestations ou 26 semaines de prestations, Canada, EF1415 à EF1819

Duration	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718	EF1819[p]
Part en pourcentage des demandes de prestations de compassion utilisant :					
6 semaines de prestations ou plus	57,4 %	54,8 %	64,5 %	64,9 %[r]	62,2 %
26 semaines de prestations	s.o.	s.o.	13,8 %	20,3 %[r]	17,3 %
Durée moyenne (semaines)	4,7	4,6	9,8	12,0	11,5

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'EF1819 (11,8 et 11,3 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, 12 semaines de prestations (voir l'annexe 2.18.2).

Parmi les demandes de prestations de compassion complétées durant l'EF1819, 62,2 % ont utilisé 6 semaines de prestations ou plus. Cette proportion, qui est similaire celles enregistrées au cours des deux exercices antérieurs (voir le tableau 51), 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 17,3 % des demandes de prestations de compassion complétées qui avaient reçu le nombre maximal de 26 semaines de prestations au cours de l'EF1819, une baisse par rapport à l'EF1718 (20,3 %).

Une étude[102] du Ministère mettant à jour les résultats de recherche sur l'utilisation et la durée des prestations de compassion a confirmé que les prestataires qui prennent soin de leur conjoint (conjointe) ou qui habitent avec le bénéficiaire des soins sont les plus susceptibles d'utiliser toutes les semaines de prestations offertes. Toutefois, une des principales raisons de ne pas toucher ou demander le nombre maximal de semaines de prestations est le décès du bénéficiaire des soins, puisque les prestations se terminent la semaine où survient le décès.

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 (66,1 %) que les prestataires âgés de 24 ans et moins (57,9 %). 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 (18,3 % comparativement à 13,1 %).

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 et dont la vie est en danger. 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. Les prestataires doivent fournir à Service Canada un certificat médical délivré par le médecin ou l'infirmier praticien du membre de la famille gravement malade ou blessé.

Demandes de prestations d'assurance-emploi pour proches aidants d'adultes, montants versés et niveaux de prestations

Il y a eu environ 10 100 demandes établies de prestations pour proches aidants d'adultes pour l'EF1819. Les femmes ont établi plus des deux tiers de ces demandes (69,2 %) (voir le tableau 52). Selon l'âge, les

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

personnes âgées de 55 ans et plus représentaient près du tiers des demandes établies (37,4 %), tandis que celles âgées de 44 ans et moins comptaient pour 30,9 % de toutes les demandes établies.

Tableau 52 – Demandes de prestations de l'assurance-emploi pour proches aidants d'adultes et montant versé selon la région, le sexe et l'âge, Canada, EF1819

Région	Nombre de demandes de prestations	Montant versé (en milliers de dollars)
Terre-Neuve-et-Labrador	195	966,6 $
Île-du-Prince-Édouard	65	330,8 $
Nouvelle-Écosse	290	1 337,9 $
Nouveau-Brunswick	277	1 230,1 $
Québec	1 772	8 192,8 $
Ontario	4 658	22 423,6 $
Manitoba	332	1 513,7 $
Saskatchewan	232	1 190,2 $
Alberta	899	4 617,8 $
Colombie-Britannique	1 234	6 058,5 $
Territoires	27	155,9 $
Indéterminée*	125	326,8 $
Sexe		
Hommes	3 117	16 047,8 $
Femmes	6 989	32 296,9 $
Catégorie d'âge		
24 ans et moins	170	630,3 $
25 à 34 ans	1 066	4 938,7 $
35 à 44 ans	1 887	8 803,9 $
45 à 54 ans	3 201	15 657,8 $
55 à 64 ans	3 206	15 549,2 $
65 ans et plus	576	2 764,8 $
Canada	**10 106**	**48 344,6 $**

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.

* Pour certaines demandes de prestations, cette information n'était pas disponible dans les données.

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'EF1819 a atteint 48,3 millions de dollars. Tel qu'observé dans le cas des demandes, les femmes et les prestataires âgés entre 45 et 54 ans et ceux âgés entre 55 ans et 64 ans ont reçu une plus grande part des paiements versés comparativement aux hommes et aux prestataires des autres groupes d'âge, respectivement.

Le taux de prestations hebdomadaires moyen des prestations pour proches aidants d'adultes était de 451 $. En moyenne, le taux de prestations hebdomadaires le plus élevé a été versé dans le cas des demandes de prestations établies par les hommes (490 $), dans les Territoires (535 $) et par les prestataires âgés de 35 à 44 ans (463 $).

Durée des prestations de l'assurance-emploi pour proches aidants d'adultes

Dans le cadre des prestations d'a.-e. pour proches aidants d'adultes, les prestataires peuvent avoir accès à un maximum de 15 semaines de prestations qui peuvent être partagées parmi des prestataires admissibles et être réparties en segments au cours de la période de prestations de 52 semaines. Étant donné que l'EF1819 est le premier exercice financier complet durant lequel les prestations pour proches aidants d'adultes étaient offertes, la durée des prestations pour l'exercice présent n'est pas comparable à celle de l'exercice passé. Les prestations n'ont été disponbles que durant 4 mois lors de l'exercice précédent.

La durée moyenne des demandes de prestations pour proches aidants d'adultes complétées au cours de l'EF1819 était de 10,7 semaines. Les hommes et les femmes ont reçu, en moyenne, 10,6 et 10,8 semaines de prestations pour proches aidants d'adultes, respectivement. Le nombre moyen de semaines était plus élevé pour les prestataires de 65 ans et plus (12,0 semaines) et pour les prestataires de 55 à 64 ans (11,1 semaines) (voir l'annexe 2.19.2).

2.6.6 Prestations de l'assurance-emploi pour proches aidants d'enfants

Les prestations de l'a.-e. pour proches aidants d'enfants[103] 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 proches aidants peuvent inclure, en plus des parents de l'enfant, n'importe quels membres admissibles de la famille immédiate ou élargie. Les prestations peuvent être partagées entre les proches aidants, qui peuvent les recevoir simultanément ou séparément, jusqu'à concurrence du nombre maximum de semaines d'admissibilité.

Les prestataires doivent fournir à Service Canada un certificat médical délivré par le médecin ou l'infirmier praticien de l'enfant gravement malade ou blessé[104]. 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 de son/ses parent(s) ou d'un autre membre de la famille admissible.

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 11,3 % comparativement à l'EF1718, pour atteindre 5 500 demandes durant l'EF1819. Toutes les régions, à l'exception de Terre-Neuve-et-Labrador, ont enregistré une augmentation du nombre de demandes durant la période examinée (voir le tableau 53).

[103] 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*.

[104] 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 médecins et aux membres du personnel infirmier praticien. Avant cette date, seuls les médecins spécialistes pouvaient émettre le certificat médical.

Tableau 53 – Demandes de prestations de l'assurance-emploi pour proches aidants d'enfants et montant versé selon la région, le sexe et l'âge, Canada, EF1718 à EF1819

Région	Nombre de demandes de prestations			Montant versé (en milliers de dollars)		
	EF1718	EF1819	Variation (%)	EF1718	EF1819	Variation (%)
Terre-Neuve-et-Labrador	70[r]	55	-21,4 %	450,2 $	542,9 $	+20,6 %
Île-du-Prince-Édouard	18	30	+66,7 %	133,1 $	171,1 $	+28,5 %
Nouvelle-Écosse	92[r]	104	+13,0 %	522,9 $	757,5 $	+44,9 %
Nouveau-Brunswick	94[r]	101	+7,4 %	520,0 $	654,7 $	+25,9 %
Québec	884[r]	1 050	+18,8 %	5 761,5 $	6 480,2 $	+12,5 %
Ontario	1 941[r]	2 089	+7,6 %	12 006,6 $	14 828,9 $	+23,5 %
Manitoba	182[r]	208	+14,3 %	1 090,7 $	1 310,1 $	+20,1 %
Saskatchewan	195[r]	222	+13,8 %	1 142,3 $[r]	1 707,8 $	+49,5 %
Alberta	765[r]	852	+11,4 %	4 893,3 $[r]	5 691,4 $	+16,3 %
Colombie-Britannique	628[r]	708	+12,7 %	3 707,1 $	4 360,7 $	+17,6 %
Territoires	12	18	+50,0 %	63,8 $	154,4 $	+142,0 %
Indéterminée[*]	40	38	-5,0 %	113,8 $	96,9 $	-14,9 %
Sexe						
Hommes	1 008[r]	1 151	+14,2 %	6 332,8 $	8 090,5 $	+27,8 %
Femmes	3 913[r]	4 324	+10,5 %	24 072,4 $[r]	28 666,0 $	+19,1 %
Catégorie d'âge						
24 ans et moins	257[r]	242	-5,8 %	1 312,1 $	1 240,3 $	-5,5 %
25 à 44 ans	4 282[r]	4 684	+9,4 %	25 978,2 $	30 846,9 $	+18,7 %
45 à 54 ans	341[r]	478	+40,2 %	2 796,3 $	4 025,2 $	+43,9 %
55 ans et plus	41[r]	71	+73,2 %	318,5 $	644,1 $	+102,2 %
Canada	**4 921[r]**	**5 475**	**+11,3 %**	**30 405,2 $[r]**	**36 756,5 $**	**+20,9 %**

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

[*] Pour certaines demandes de prestations, cette information n'était pas disponible dans les données.

[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 pour proches aidants d'enfants ont été établies par des femmes (79,0 %) que par des hommes (21,0 %). 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 (85,5 %), tandis que celles âgées de 24 ans et moins et celles âgées de 45 ans et plus représentaient 4,4 % et 10,0 % des nouvelles demandes, respectivement.

Le montant versé en prestations pour proches aidants d'enfants s'est chiffré à 36,8 millions de dollars durant l'EF1819, soit une hausse de 20,9 % par rapport à l'exercice financier précédent. Comme dans le cas des demandes établies, les femmes ont touché la plupart des prestations versées (78,0 %), 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 (83,9 %).

Le taux de prestations hebdomadaires moyen des prestations pour proches aidants d'enfants était de 464 $ pour l'EF1819, ce qui représente une augmentation de 1,6 % 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 (500 $), par les prestataires âgés de 25 à 44 ans (468 $), à Terre-Neuve-et-Labrador (486 $) et dans les Territoires (489 $).

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, 17,0 semaines de prestations au cours de la période examinée, soit une légère hausse de 0,3 semaine par rapport à l'EF1718. Les femmes ont reçu, en moyenne, davantage de semaines de prestations que les hommes, soit 18,3 semaines comparativement à 14,4 semaines, respectivement. Le nombre moyen de semaines de prestations utilisées était plus élevé pour les prestataires âgés de 55 ans et plus (20,5 semaines) et pour ceux âgés de 45 à 54 ans (18,7 semaines) (voir l'annexe 2.20.2).

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 Service Canada;
- 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;
- 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 gagné le montant minimal en rémunération à titre de travailleur autonome au cours de l'année civile précédant celle de la demande de prestations[105] ;
- avoir réduit le temps consacré à son entreprise, et ce de plus de 40 %;
- répondre aux critères d'admissibilité spécifiques aux prestations spéciales demandées[106].

Au cours de l'EF1819, on comptait près de 2 000 travailleurs autonomes supplémentaires ayant conclu un accord volontaire avec Service Canada, ce qui a porté à près de 23 300 le nombre total des travailleurs autonomes s'étant inscrits au régime. Cela représente une augmentation de 9,6 % par rapport à l'EF1718 (voir le tableau 54).

[105] Ce seuil a été porté à 6 947 $ (rémunération de 2017) pour ce qui est des demandes de prestations établies en 2018 et 7 121 $ (rémunération de 2018) pour les demandes établies en 2019.
[106] Pour en savoir davantage sur les prestations spéciales aux travailleurs autonomes, consulter le site Web.

Tableau 54 – Travailleurs autonomes inscrits au régime de l'assurance-emploi, Canada, EF1415 à EF1819

Nombre de travailleurs	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718	EF1819
Taux net d'inscription	1 448	1 704	1 820	1 874	2 046
Nouveaux participants au régime (s'étant inscrits)	1 946	2 338	2 547	2 475	2 627
Inscrits ayant annulé ou terminé leur participation (s'étant désinscrits)	-498	-634	-727	-601	-581
Total cumulatif à la fin de l'exercice	**15 842**	**17 546**	**19 366**	**21 240**	**23 286**

Source: Emploi et Développement social Canada, données administratives de Service Canada, échantillon de 100 %.

Une étude[107] 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 en tant que travailleur autonome.

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.

[107] EDSC, Mieux comprendre la participation des travailleurs autonomes aux prestations spéciales de l'assurance-emploi. (Ottawa : EDSC, Direction de l'évaluation, 2019).

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 728 demandes de prestations spéciales ont été établies par des travailleurs autonomes durant l'EF1819, soit une diminution de 2,4 % 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 55).

Tableau 55 – 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, EF1718 à EF1819

Type de prestations	Nombre de demandes de prestations			Montant versé (en milliers de dollars)		
	EF1718	EF1819	Variation (%)	EF1718	EF1819	Variation (%)
Maternité	566	543	-4,1 %	2 878,8 $	2 491,7 $	-13,4 %
Parentale	598	615	+2,8 %	6 310,3 $	6 385,9 $	+1,2 %
Autres types de prestations spéciales de l'a.-e.	167	158	-5,4 %	609,3 $	251,7 $	-58,7 %
Région						
Atlantique	40	52	+30,0 %	685,7 $	827,1 $	+20,6 %
Québec	29	19	-34,5 %	73,4 $	5,2 $	-92,9 %
Ontario	340	310	-8,8 %	4 756,0 $	3 682,3 $	-22,6 %
Prairies	161	179	+11,2 %	2 300,6 $	2 401,2 $	+4,4 %
Colombie-Britannique et les Territoires	176	168	-4,5 %	1 982,7 $	2 213,4 $	+11,6 %
Sexe						
Hommes	26	37	+42,3 %	234,2 $	$31,4 $	-86,6 %
Femmes	720	691	-4,0 %	9 564,2 $	9 097,8 $	-4,9 %
Catégorie d'âge						
29 ans et moins	123	118	-4,1 %	1 418,9 $	1 892,7 $	+33,4 %
30 à 39 ans	526	532	+1,1 %	7 442,9 $	6 681,9 $	-10,2 %
40 ans et plus	97	78	-19,6 %	936,6 $	554,6 $	-40,8 %
Canada	**746**	**728**	**-2,4 %**	**9 798,4 $**	**9 129,2 $**	**-6,8 %**

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 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 sur les demandes de prestations reposent sur un échantillon de 100 % des données administratives de l'a.-e., celles sur les montants versés reposent sur un échantillon de 10 %.

L'Ontario est la région qui a établi le plus grand nombre de demandes pour l'EF1819. Cependant, elle a aussi enregistré une diminution, tout comme le Québec et la Colombie-Britannique et les territoires. Concernant le Québec, sa sous-représentation pour ce qui est des nouvelles demandes de prestations établies (2.6 % des demandes de prestations pour travailleurs autonomes) 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 au RQAP pour les travailleurs autonomes (voir la sous-section 2.6.2).

Comme par le passé, les femmes constituaient la grande majorité (94,9 %) 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 (73,1 %) et ont enregistré la seule augmentation du nombre de demandes comparativement à l'EF1718. Les prestataires âgés de 29 ans et moins et ceux de 40 ans et plus ont, quant à eux, connu une baisse du nombre de demandes au cours de l'EF1819.

Le montant total versé en prestations spéciales de l'a.-e. aux travailleurs autonomes se chiffrait à 9,1 millions de dollars pour la période analysée. Il s'agit d'une diminution de 6,8 % comparativement à l'EF1718. L'Ontario et le Québec expliquent cette baisse, notamment due, en partie, à demandes de prestations moins longues et à des taux moyens de prestations hebdomadaires plus faibles dans ces régions. Les provinces de l'Atlantique, les Prairies et la Colombie-Britannique et les territoires ont enregistré des hausses de leur montant versé durant l'EF1819.

Tel qu'observé dans le cas des demandes, les femmes ont touché la majeure partie des prestations spéciales totales versées aux travailleurs autonomes. Les hommes et les femmes ont chacun connu une baisse annuelle de leur montant total reçu en prestations.

Les personnes âgées de 29 ans et moins ont enregistré une augmentation de leurs paiements reçus en prestations spéciales pour travailleurs autonomes, tandis que celles âgées de 30 à 39 ans et de 40 ans et plus ont connu une baisse de leurs prestations reçues.

Le taux de prestations hebdomadaires moyen[108] pour les prestations spéciales de l'a.-e. versées aux travailleurs autonomes a augmenté de 3,5 % pour atteindre 349 $ 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 (387 $), par les femmes (350 $) et par les prestataires âgés de 30 à 39 ans (359 $).

[108] 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[109]. 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[110] 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

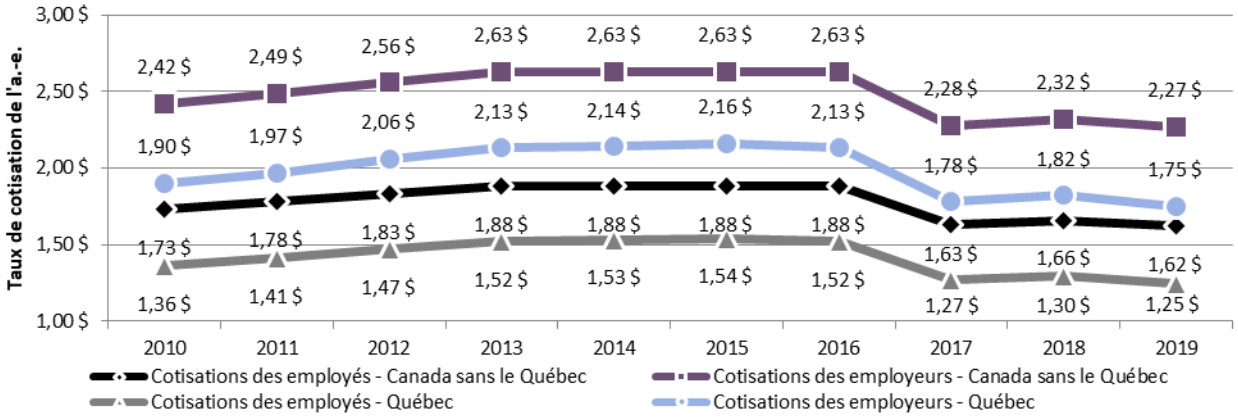
Après avoir enregistré des déficits successifs au début des années 2010, le Compte des opérations de l'a.-e. est revenu à un équilibre cumulatif durant l'EF1415 (voir le graphique 35 dans la sous-section 2.7.4). Afin d'assurer l'abordabilité, la prévisibilité et la stabilité des taux de cotisation à 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. Le graphique 34 montre les taux de cotisation à l'a.-e. des employés et des employeurs[111] au Québec et dans le reste du Canada au cours des 10 dernières années.

[109] 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.

[110] 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.

[111] Diverses mesures ont été mises en place au cours de la dernière décennie pour réduire les cotisations d'a.-e. versées par certains employeurs. Le crédit temporaire pour l'embauche visant les petites entreprises, en vigueur de 2011 à 2013, offrait aux petites entreprises un crédit temporaire pouvant atteindre 1 000 $ pour contrer l'augmentation des cotisations d'a.-e. versées par l'entreprise. Le crédit pour l'emploi visant les petites entreprises a réduit les cotisations d'a.-e. versées par 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 en 2015 et 2016.

Graphique 34 – Taux de cotisation de l'assurance-emploi par 100 $ de gains assurables, Canada, 2010 à 2019



Source : Gouvernement du Canada, Comptes publics du Canada 2019, Volume I — Revue et états financiers consolidés (Ottawa : Receveur général du Canada, 2019) et rapports des Comptes publics des années antérieures.

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, tel que le prévoit l'actuaire principale 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[112].

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 2019, le MRA était de 53 100 $, une augmentation de 1 400 $ (+2,7 %) par rapport au MRA de l'année précédente qui était de 51 700 $.

En 2019, la Commission a établi le taux de cotisation à l'a.-e. des employés (non couverts par un régime provincial d'assurance parentale) à 1,62 $ par tranche de 100 $ de la rémunération assurable, une diminution de quatre cents par rapport à l'année précédente. Par conséquent, le maximum de cotisations annuelles payées par les employés était de 860 $ en 2019. 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 2019, les employeurs ont cotisé à raison de 2,27 $ par tranche de 100 $ de la rémunération assurable de leurs employés, jusqu'à un maximum de 1 204 $. Les travailleurs autonomes

[112] 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.

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[113].

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 2019, le taux de cotisation au régime d'a.-e. était de 1,25 $ par tranche de 100 $ de la rémunération assurable pour les employés du Québec, et celui des employeurs était de 1,75 $ par tranche de 100 $ de la rémunération assurable de leurs employés (voir le tableau 56).

Tableau 56 – 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 2019

Catégorie	Cotisants	2016	2017	2018	2019
Résidents d'une province n'offrant pas de régime provincial d'assurance parentale	Employés	1,88 $	1,63 $	1,66 $	1,62 $
	Employeurs	2,63 $	2,28 $	2,32 $	2,27 $
Résidents d'une province offrant un régime provincial d'assurance parentale	Employés	1,52 $	1,27 $	1,30 $	1,25 $
	Employeurs	2,13 $	1,78 $	1,82 $	1,75 $
Maximum de la rémunération assurable	Employés	50 800 $	51 300 $	51 700 $	53,100 $
Cotisation maximale annuelle	Employés	955,04 $	836,19 $	858,22 $	860,22 $
	Employeurs	1 137,06 $	1 170,67 $	1 201,51 $	1 204,31 $

* Par tranche de 100 $ de la rémunération assurable

Source : Gouvernement du Canada, Comptes publics du Canada 2019, Volume I — Revue et états financiers consolidés (Ottawa : Receveur général du Canada, 2019) et rapports des Comptes publics des années antérieures.

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 567 $ en 2019 en fonction du taux de cotisation fixé à 1,62 $ par tranche de 100 $ de la rémunération assurable. Son employeur verserait une cotisation de 794,50 $ sur sa rémunération, pour un total combiné de 1 361,50 $ de cotisations versées au Compte des opérations de l'a.-e. pour l'année 2019.

Cependant, si Émilie travaillait et vivait au Québec, sa cotisation annuelle d'a.-e. serait réduite à 437,50 $ en 2019, et son employeur verserait une cotisation d'a.-e. de 612,50 $ sur sa rémunération,

[113] Les travailleurs autonomes (autres que les pêcheurs) qui se sont inscrits au régime d'a.-e. afin d'avoir droit aux prestations spéciales d'a.-e. doivent avoir gagné le seuil minimum en rémunération à titre de travailleurs autonomes au cours de l'année civile précédent leur demande. Ce seuil a été porté à 6 947 $ (rémunération de 2017) pour ce qui est des demandes de prestations établies en 2018 et à 7 121 $ (rémunération de 2018) pour les demandes établies en 2019.

pour un total combiné de 1 050 $ de cotisations versées au Compte des opérations de l'a.-e. Au taux de cotisation de 0,526 $ pour chaque tranche de 100 $ de gains assurables en 2019, la contribution d'Émilie au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) serait de 184,10 $, tandis que celle de son employeur serait de 257,60 $. Notez que les primes de la RQAP sont établies par le Conseil de gestion de l'assurance parentale et non 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 $, puisqu'il est peu probable que ces employés soient admissibles aux prestations d'a.-e. En outre, certains employés peuvent payer des cotisations de l'a.-e. sur des gains qui excèdent le MRA et la cotisation maximale annuelle fixée pour une année d'imposition donnée. Par exemple, il peut s'agir d'employés qui ont plus d'un emploi ou qui ont changé d'emploi durant l'année. Dans ces 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[114], 915 600 personnes étaient admissibles à un remboursement complet de leurs cotisations à l'a.-e. en 2017 (l'année d'imposition la plus récente pour laquelle des données sont disponibles), en vertu de la disposition relative au remboursement des cotisations, ce qui représente 5,1 % des personnes ayant une rémunération assurable. Parmi les personnes qui étaient admissibles à un remboursement complet de leur cotisation à l'a.-e., 73,3 % ont produit une déclaration de revenus et 65,4 % 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, 8,9 millions de dollars ont été remis aux personnes admissibles en 2017, chaque personne ayant reçu en moyenne un remboursement de 15,10 $.

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 et les a encouragé à continuer de les offrir alors que les prestations de maladie de l'a.-e. devenaient disponibles.

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

[114] 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.

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, puisque 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[115]. La réduction des cotisations reflète les économies moyennes générées par le Compte des opérations de l'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 approuvées; 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.
- 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 2019, 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[116]. Il est estimé que les régimes d'assurance-salaire ont généré en 2017 l'équivalent de 922,3 millions de dollars en réductions de cotisations (la plus récente année d'imposition pour laquelle des données sont disponibles), par rapport à 871,2 millions de dollars en 2016 et 837,4 millions en 2015[117].

---

[115] 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

[116] Source: Bureau de l'actuaire en chef, Rapport actuariel 2019 sur le taux de cotisation d'assurance-emploi (Ottawa:Bureau du surintendant des institutions financières Canada, 2018).

[117] Source: Bureau de l'actuaire en chef, Rapport actuariel 2020 sur le taux de cotisation d'assurance-emploi (Ottawa:Bureau du surintendant des institutions financières Canada, 2019).

Selon la plus récente étude ministérielle[118] sur le PRTC, il y avait environ 27 220 employeurs qui recevaient une réduction de leurs cotisations d'a.-e. en vertu du programme en 2015. On comptait près de 7,8 millions de travailleurs qui étaient employés dans ces entreprises qui recevaient une réduction de leurs cotisations en 2015. L'étude a aussi montré que, au cours de la période 2000-2015, environ 89,0% de tous les employeurs du programme offraient un régime de catégorie 3 avec indemnités hebdomadaires à leurs employés. En outre, 7,0 % des employeurs offraient des régimes cumulatifs de congés de maladie de catégorie 1, suivis de 1,5 % qui offraient la combinaison de deux types de régimes d'invalidité de courte durée ou plus. Les 2,5 % restants étaient 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 hebdomadaire spéciale. Ces ventilations sont restées stables au cours des 15 années examinées.

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 22,8 milliards de dollars lors de l'EF1819, une augmentation de 5,4 % par rapport à l'année précédente. Les dépenses d'a.-e. ont diminué (-3,9 %) au cours de la même période, passant de 21,7 milliards de dollars pour l'EF1718 à 20,8 milliards de dollars au cours de l'EF1819. Cela a généré un surplus net de 2,0 milliards de dollars à la fin de l'EF1819 (voir tableau 57). Voir l'annexe 5 pour une ventilation détaillée du Compte.

Tableau 57 – Recettes et dépenses au Compte des opérations de l'assurance-emploi, EF1314 à EF1819 (en millions de dollars)

Compte des opérations	EF1314	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718	EF1819
Recettes*	**22 226,9 $**	**23 014,8 $**	**23 586,1 $**	**22 603,3 $**	**21 614,0 $**	**22 781,6 $**
Dépenses**	**18 997,2 $**	**19 759,3 $**	**21 192,9 $**	**22 518,9 $**	**21 662,0 $**	**20 817,4 $**
Prestations d'assurance-emploi (Partie I)	81,7 %	82,2%	83,2 %	83,5 %	82,4 %	81,0 %
Prestations d'emploi et mesures de soutien (Partie II)	10,5 %	10,4 %	9,7 %	9,7 %	10,0 %	11,1 %
Remboursement des prestations	-1,1 %	-1,2 %	-1,2 %	-1,2 %	-1,4 %	-1,4 %
Coûts administratifs	8,8 %	8,4 %	7,8 %	7,9 %	8,7 %	8,8 %
Mauvaises dettes	0,1 %	0,3 %	0,6 %	0,1 %	0,3 %	0,5 %
Surplus annuels (déficit)	**3 229,7 $**	**3 255,4 $**	**2 393,2 $**	**84,4 $**	**(48,0 $)**	**1 964,3 $**

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

* 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 des budgets fédéraux.

** 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.

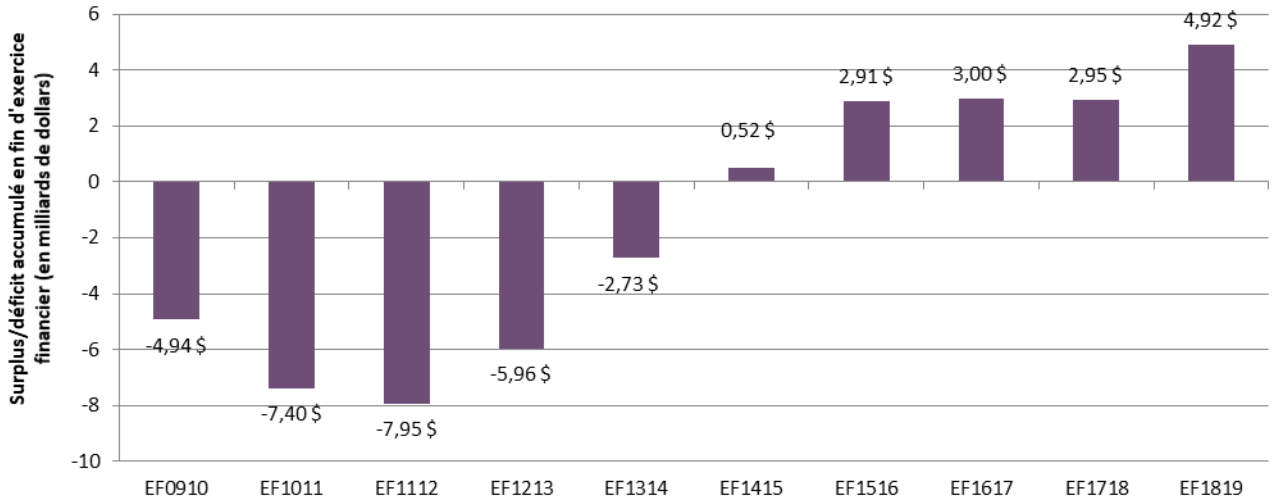
Source : Gouvernement du Canada, Comptes publics du Canada 2019, Volume I — Revue et états financiers consolidés (Ottawa : Receveur général du Canada, 2019) et rapports des Comptes publics des années antérieures.

Le graphique 35 illustre la situation financière du Compte des opérations de l'a.-e. au terme de l'exercice financier pour les 10 dernières années. Au 31 mars 2019, l'excédent accumulé dans le Compte

[118] EDSC, Mieux comprendre l'utilisation du Programme de réduction du taux de cotisation. (Ottawa : EDSC, Direction de l'évaluation, 2019).

d'opérations de l'a.-e. s'élevait à 4,92 milliards de dollars, une augmentation de +66,6 % par rapport à l'exercice précédent. Cette hausse de l'excédent accumulé est principalement attribuable au déclin (-989 millions de dollars) dans les prestations versées en vertu de la partie I du régime d'a.-e. et à l'augmentation (+1,2 milliards de dollars) des cotisations d'a.-e. perçues au cours de l'EF1819. Cette situation peut s'expliquer, en partie, par les résultats soutenus du marché du travail observés au cours la période de référence.

Graphique 35 – Situation financière du Compte des opérations de l'assurance-emploi au terme de l'exercice financier, Canada, EF0910 à EF1819



Source : Gouvernement du Canada, Comptes publics du Canada 2019, Volume I — Revue et états financiers consolidés (Ottawa : Receveur général du Canada, 2019) et rapports des Comptes publics des années antérieures.

CHAPITRE III

Impacts et efficacité des prestations d'emploi et des 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* aident les Canadiens à se préparer au travail, ainsi qu'à trouver et à conserver un emploi convenable. Sous l'égide des prestations d'emploi et mesures de soutien (PEMS), ces activités comprennent les programmes offerts par les provinces et les territoires en vertu des ententes sur le développement du marché du travail (EDMT), de même que les programmes pancanadiens du gouvernement du Canada et les fonctions du Service national de placement (SNP).

Ce chapitre présente les résultats 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 2018 et se terminant le 31 mars 2019 (EF1819). La section I 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), qui est devenue le Programme de formation pour les compétences et l'emploi destiné aux Autochtones (PFCEA) le 1er avril 2019. 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 de l'étude du programme de Partenariats pour la création d'emploi offert par Emploi et Développement social Canada (EDSC). Cette section s'appuie également sur l'analyse du bien-être présentée dans le Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi 1617 et comprend une nouvelle analyse sur la pauvreté basée sur la mesure fondée sur un panier de consommation, le nouveau seuil de pauvreté officiel du Canada. La section IV aborde les résultats de la prestation des activités pancanadiennes par EDSC et de l'administration 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 en garantir l'exactitude et la fiabilité ainsi que la cohérence de l'information. Bien que tous les ensembles de données sont 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. Dans ce contexte, le nombre d'interventions pour l'EF1819 peut être surreprésenté au niveau national. Un décompte plus précis des interventions sera fourni dans les années à venir.

ii. Les références au niveau moyen d'activité ainsi qu'aux sommets et aux creux atteints concernent la période de 10 ans allant de l'EF0809 à l'EF1819.

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 sont des moyennes pour l'exercice financier, calculées en utilisant des données mensuelles non désaisonnalisées, tandis que les références mensuelles sont 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 Statistique Canada, ainsi que sur une analyse interne, et utilisent l'information qui était disponible en janvier 2020.

3.1. Portrait national

3.1.1 Situation économique et marché du travail

Selon des indicateurs clés, le marché du travail du Canada a obtenu de bons résultats au cours de l'EF1819. Globalement, la population active a progressé de 1,1 % et comptait 19,9 millions de travailleurs, tandis que l'emploi a crû à un rythme plus rapide (+1,4 %) pour atteindre un total de 18,7 millions. L'emploi chez les femmes a augmenté de 1,5 %, alors qu'il a augmenté de 1,3 % chez les hommes. Autant chez les femmes que chez les hommes, la croissance de l'emploi s'est concentrée dans les emplois à temps plein. En résumé, le taux d'emploi du Canada a enregistré une légère hausse pour atteindre 61,9 % au cours de l'EF1819, comparativement à 61,6 % pour l'exercice précédent.

Le taux de chômage du Canada a connu un léger recul pour se fixer à 5,8 % à l'EF1819, comparativement à 6,1 % à l'EF1718. Le taux de chômage a diminué autant chez les femmes que chez les hommes. En effet, il s'est établi à 5,5 % chez les femmes (contre 5,7 % au cours de l'exercice précédent), tandis que chez les hommes, il a atteint 6,1 % (par rapport à 6,5 % au cours de l'exercice précédent).

Malgré tout, les difficultés actuelles dans le secteur de l'énergie ont des répercussions sur les marchés du travail des provinces des Prairies. En Saskatchewan et en Alberta, les taux de chômage se maintiennent au-dessus du taux national. De plus, la croissance de l'emploi dans ces deux provinces a été plus faible que la croissance nationale. Entre l'EF1617 et l'EF1819, l'emploi au Canada avait enregistré une progression de 3,3 %, alors qu'en Saskatchewan et en Alberta, la croissance de l'emploi était respectivement de 0,6 % et de 3,1 %.

Selon une enquête de Statistique Canada[1], 340 000 postes étaient vacants au Canada pendant l'EF1819, comparativement à 287 900 pour l'EF1718 (une augmentation en glissement annuel de +18,1 %). L'enquête a également révélé qu'il y avait 1,16 million de travailleurs en chômage au cours de l'EF1819, une diminution d'environ 6 % comparativement à l'exercice précédent. Ces deux statistiques, exprimées

[1] Tableau 14-10-0226-01. Postes vacants, demande de travail et taux de postes vacants, moyennes mobiles de trois mois, données non désaisonnalisées.

par le ratio chômeurs-postes vacants, permettent de constater que pour chaque poste vacant pendant l'EF1819, 3,4 personnes étaient chômeuses. En comparaison, le ratio chômeurs-postes vacants du Canada était de 4,1 au cours de l'exercice précédent.

En 2018, le produit intérieur brut (PIB) réel du Canada a augmenté de 2,0 %, après une hausse de 3,0 % en 2017. La croissance variait entre 0,8 % au Nouveau-Brunswick et 7,6 % au Nunavut. Il y a eu une augmentation du PIB réel dans l'ensemble des provinces et des territoires, à l'exception de Terre-Neuve-et-Labrador, où le PIB réel a chuté de 3,5 %. Il avait été projeté que le PIB réel du Canada progresse d'environ 1,5 % en 2019, puisqu'une expansion économique devait avoir lieu dans la majorité des régions du pays.

3.1.2 Principaux résultats[2]

Déclin du nombre de clients et d'interventions des PEMS[3]

Au cours de l'EF1819, les provinces et territoires ont servi 670 431 clients dans le cadre des EDMT, une baisse de 3,7 % par rapport à l'exercice précédent. De plus, un total de 1 023 493 interventions relevant des EDMT ont été offertes aux clients, ce qui représente une chute de 4,5 % en glissement annuel.

Guide terminologique

Un **client** est une personne qui a participé à des programmes ou des services financés par les EDMT ou par des organisations autochtones. Consulter la section 1.3 pour obtenir plus de détails sur les types de clients.

Une **intervention** est un programme ou un service distinct auquel un client participe. Consulter les sections 1.4 et 1.5 pour connaître les types d'interventions offertes aux 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.

En ajoutant les programmes et services offerts par les organisations autochtones dans le cadre de la SFCEA, un total de 695 610 clients des PEMS ont été servis (-2,8 %) et 1 067 991 interventions des PEMS (-3,6 %) ont été réalisées au cours de l'EF1819.

Le ratio global du nombre de clients par rapport aux interventions a diminué pour atteindre 1,54 par rapport à 1,55 à l'exercice précédent, le nombre d'interventions ayant diminué à un rythme plus élevé que le nombre total de clients.

Les dépenses globales ont augmenté significativement, de 18,4 %, pour atteindre un total de 2,6 milliards de dollars.

[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'EF1819 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.

3.1.3 Participation et profil des clients

Au cours de l'EF1819, le nombre total de clients des PEMS servis a diminué de 2,8 % par rapport à l'année précédente, mais le déclin a été observé différemment parmi les trois groupes traditionnels de clients. En glissement annuel, le nombre de prestataires actifs de l'assurance-emploi (a.-e.) a décliné de 8,9 % pour s'établir à 286 197, tandis que le nombre d'anciens prestataires de l'a.-e. a chuté de 12,1 % pour se fixer à 101 848 et que le nombre de clients non assurés a aussi baissé de 16,0 % pour atteindre 240 075. Le recul du nombre de clients non assurés est grandement attribuable à la création d'une nouvelle catégorie de clients. En effet, depuis avril 2018, un nouveau groupe de clients – les clients admissibles en vertu des cotisations versées (ACV) – représentait 9,7 % des clients, ou 67 490 personnes, à l'EF1819. Consulter le tableau 1 pour voir une description des différents types de clients ainsi que le cadre ci-dessous pour obtenir des détails sur l'admissibilité en vertu des cotisations versées.

Admissibilité élargie dans le cadre des EDMT

Depuis le 1er avril 2018, l'admissibilité aux prestations d'emploi (p. ex., formation, subventions salariales) a été élargie à tous les chômeurs ayant versé une contribution minimale à l'a.-e. Grâce à l'admissibilité élargie, un nouveau groupe de clients, désignés comme étant admissibles en vertu des cotisations versées (ACV), a été créé afin de pouvoir rendre compte des caractéristiques uniques de cette clientèle. De plus, l'accès aux services d'aide à l'emploi s'est élargi pour permettre à tous les Canadiens qui font partie de la population active d'y être admissibles, alors qu'autrefois, seuls les Canadiens chômeurs y avaient accès.

Les clients ACV représentaient 9,7 % de tous les clients; ceux qui étaient auparavant des clients non assurés se retrouvent en grande partie dans le nouveau groupe. Les administrations comptant les pourcentages les plus élevés de clients ACV étaient la Saskatchewan (27,1 %), le Nunavut (15,9 %), les Territoires du Nord-Ouest (15,0 %) et l'Ontario (12,1 %), alors que celle regroupant la plus faible proportion était Terre-Neuve-et-Labrador (1,2 % de tous les clients).

À l'échelle nationale, environ 54,0 % des personnes appartenant à la catégorie des clients ACV étaient des femmes et 46,0 %, des hommes. À titre comparatif, lorsque l'on considère l'ensemble des groupes de clients, plus de 57,0 % étaient des hommes et moins de 43,0 % étaient des femmes, ce qui suggère que l'admissibilité élargie en vertu des cotisations payées a permis à un plus grand nombre de femmes d'accéder à du soutien à la formation.

La plupart des clients ACV faisaient partie du principal groupe d'âge actif (69,4 %), suivaient ensuite les jeunes (16,6 %) et les travailleurs âgés de 55 ans et plus (13,8 %). Les plus importantes cohortes de jeunes clients ACV étaient au Nouveau-Brunswick (37,0 %), à l'Île-du-Prince-Édouard (36,0 %) et en Saskatchewan (37,0 %), tandis que ceux âgés de 55 ans et plus étaient plus susceptibles de se retrouver en Nouvelle-Écosse et en Colombie-Britannique, où ils représentaient environ 19,0 % de tous les clients de ces deux provinces.

Dans l'ensemble du Canada, les clients ACV ont accédé à 104 537 interventions au total, dont la plupart (82,6 %) étaient pour des services d'aide à l'emploi. Grâce à l'élargissement de l'admissibilité, les clients ACV ont accédé à 18 187 interventions liées aux prestations d'emploi, qui, avant l'exercice financier en

cours, s'adressaient seulement aux prestataires actifs et aux anciens prestataires de l'a.-e. EDSC continuera de surveiller et d'évaluer les tendances relatives aux clients ACV à mesure que les données deviendront disponibles.

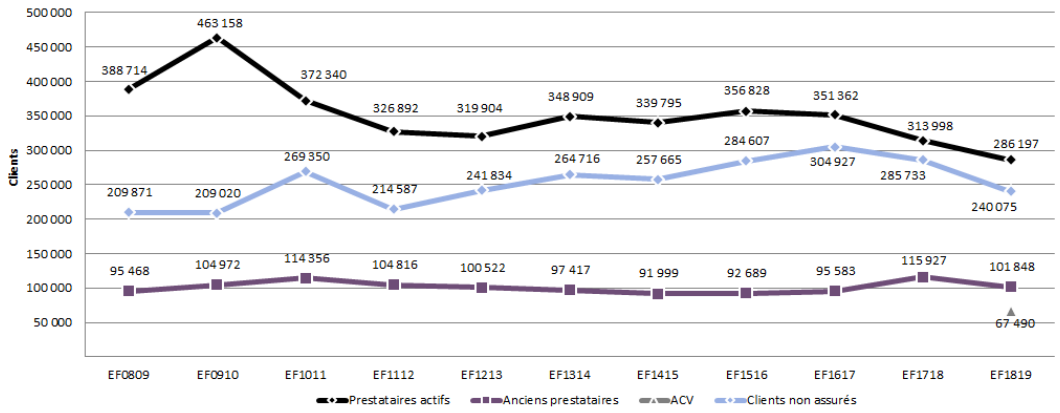
Au cours de l'EF1819, les prestataires actifs de l'a.-e. représentaient 41,4 % de tous les clients, suivis par les clients non assurés (34,5 %) et les anciens prestataires de l'a.-e. (14,6 %). La proportion de prestataires actifs et d'anciens prestataires de l'a.-e. a diminué respectivement de 2,7 et de 1,6 point de pourcentage par rapport à l'exercice financier précédent.

Tableau 1 – Descriptions des types de clients

Les **prestataires actifs** sont les personnes dont la demande de prestations régulières relevant de la partie I de la *Loi sur l'assurance-emploi* est active au moment où ils demandent de l'aide en vertu de la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi.* Ils ont généralement un lien solide et récent avec l'emploi et sont plus aptes à retourner rapidement au travail que les personnes ayant été peu actives sur le marché du travail. Les prestataires actifs qui sont 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 la *Loi sur l'assurance-emploi* 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[4]. Les anciens prestataires ne reçoivent aucun soutien du revenu relevant de la partie I de la *Loi sur l'assurance-emploi* pendant la durée de leur intervention liée aux prestations d'emploi en vertu de la partie II; ils peuvent cependant bénéficier d'un soutien du revenu en vertu de la partie II pendant qu'ils achèvent leur plan d'action pour le retour au travail.
Les **clients admissibles en vertu des cotisations versées** sont les personnes qui ont versé des cotisations minimales d'a.-e. supérieures au seuil de remboursement des cotisations (c.-à-d. 2 000 $ de gains) au cours d'au moins cinq des dix dernières années.
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 lien récent à l'emploi. Ce groupe comprend de 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 la *Loi sur l'assurance-emploi*, ils peuvent avoir accès aux services d'aide à l'emploi.

[4] L'article 58 de la *Loi sur l'assurance-emploi* contient une définition détaillée d'anciens prestataires.

Graphique 1 – Les clients des PEMS selon les différents types de clients, Canada, EF0809 à EF1819



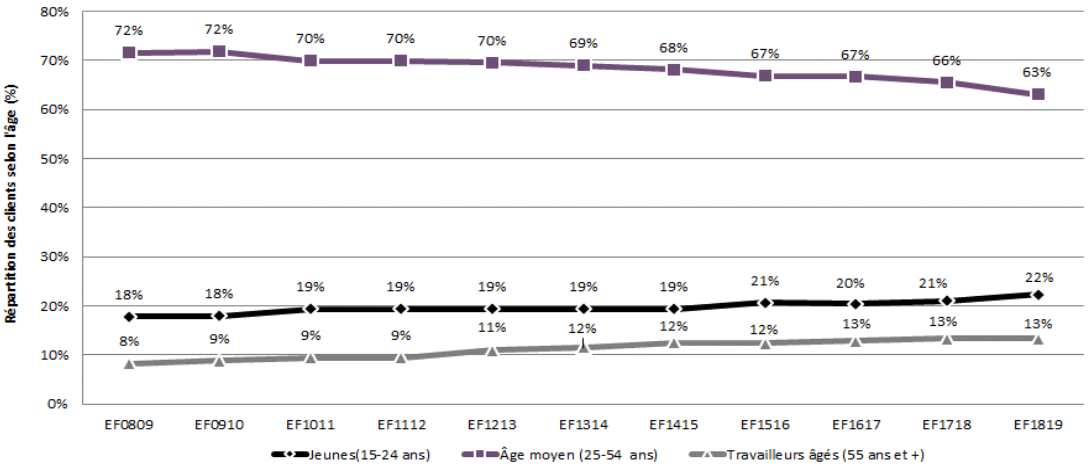
Depuis l'EF0809, le nombre de prestataires actifs a décliné de 26,4 %, alors que le nombre d'anciens prestataires et de clients non assurés a augmenté de 6,7 % et de 14,4 %, respectivement. La diminution du nombre de prestataires actifs de l'a.-e. est grandement attribuable au bon rendement du marché du travail canadien. En retour, les provinces et les territoires ont concentré leurs efforts sur les services offerts aux clients les plus éloignés du marché du travail.

Répartition selon l'âge[5]

Au cours de l'EF1819, la plupart des clients des PEMS étaient des travailleurs d'âge moyen (25 à 54 ans), ce qui représente 406 743 personnes, ou 63,1 % de tous les clients. Les jeunes, soit les personnes âgées de 15 à 24 ans, comptaient pour 22,3 % de tous les clients (143 684) et les travailleurs âgés de 55 ans et plus représentaient les 13,4 % restants (86 370 clients). Les clients jeunes ont augmenté de manière significative de 8,2 %, suivis par les clients âgés de 55 ans ou plus (+1,7 %), par rapport à l'EF1718. Les clients d'âge moyen ont diminué de 1,6 % par rapport à l'année précédente. L'augmentation du nombre de jeunes clients a entraîné une légère augmentation de leur part globale, avec une baisse de la part des clients d'âge mûr. En revanche, la part des clients âgés de 55 ans ou plus est restée inchangée, à 13,4 % de la part globale des clients.

[5] La date de naissance n'est pas recueillie auprès des clients du volet apprentis du Développement des compétences et des Services de groupe. Par conséquent, les données sur les clients dans le Graphique 3 ne correspondent pas au nombre total de clients figurant à l'annexe 3.5.

Graphique 2 – Répartition selon l'âge des clients (en %), Canada, EF0809 à EF1819



En situation de vieillissement de la population active, le nombre de clients des PEMS âgés de 55 et plus a augmenté de plus de 79,0 % par rapport aux résultats obtenus pour l'EF0809. Les clients âgés de 55 ans et plus représentent désormais 13,4 % de l'ensemble des clients, comparativement à 8,5 % il y a 10 ans.

Au cours des 10 dernières années, la participation des jeunes aux programmes relatifs au marché du travail a aussi progressé (+38,3 %), puisque les provinces et territoires ont accordé la priorité aux services aux jeunes afin de contrer les effets d'une population vieillissante et pour développer et conserver une main-d'œuvre concurrentielle. Ce groupe d'âge représente aujourd'hui plus de 22,0 % de tous les clients, comparativement à 17,8 % il y a 10 ans.

Étant donné la croissance du nombre de jeunes clients et de clients âgés de 55 ans et plus, la proportion des travailleurs d'âge moyen (25 à 54 ans) a enregistré un déclin au cours des dix dernières années. Ces travailleurs comptent maintenant pour 63,1 % de tous les clients, comparativement à 73,3 % à l'EF0809.

Groupes désignés[6]

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[7] indiquent de façon volontaire leur appartenance à un groupe, les variations observées d'une année à l'autre peuvent être le résultat de changements dans les taux relatifs à cette déclaration facultative.

- Les femmes ont pris part à 474 830 interventions liées aux PEMS au cours de l'EF1819, une augmentation de 1,5 % en glissement annuel (45,3 % de toutes les interventions offertes aux Canadiens). Par rapport aux hommes (79,4 %), elles ont pris part surtout à des interventions liées uniquement aux SAE (88,3 %). Du côté des participantes, la majorité était des clientes non assurées

[6] 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.

[7] Veuillez noter que dans cette section, le nombre de participants est égal au nombre d'interventions.

(39,2 %), suivies par des prestataires actives de l'a.-e. (31,1 %) et des anciennes prestataires (18,2 %). Le reste des participantes (10,4 %) entraient dans la nouvelle catégorie de clientes ACV.

- Au cours de l'EF1819, 141 046 participants ont déclaré être une personne handicapée, une augmentation de 0,3 % en glissement annuel. Les personnes handicapées ont participé à 13,4 % de toutes les interventions réalisées pendant l'EF1819. La vaste majorité de ces personnes (90,5 %) a participé à des interventions uniquement liées aux SAE, comparativement à 9,5 % qui ont obtenu des prestations d'emploi.

- Les Autochtones ont participé à 111 515 interventions au cours de l'EF1819, ce qui représente une augmentation de 27,4 % en glissement annuel. Cette augmentation est le reflet du nombre d'administrations qui servent prioritairement les groupes sous-représentés en améliorant leurs résultats relatifs à l'emploi, ainsi que d'une croissance constante enregistrée dans le cadre des programmes de la SFCEA. Les Autochtones ont participé à 10,6 % de toutes les interventions liées aux PEMS réalisées au Canada, incluant les programmes offerts en vertu de la SFCEA. À l'instar des exercices précédents, la plupart des participants autochtones ont eu seulement recours aux SAE (93,4 % de toutes les interventions).

- Les membres des minorités visibles ont participé à 73 772 interventions au cours de l'EF1819, un recul de 5,1 % en glissement annuel. Les membres des groupes de minorités visibles représentaient 7,0 % de tous les participants, comparativement à 7,2 % à l'EF1718. La majorité des interventions (91,9 %) ont été des SAE seulement, comparativement à 8,6 % pour les prestations d'emploi.

Langues officielles

Dans le but 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, 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

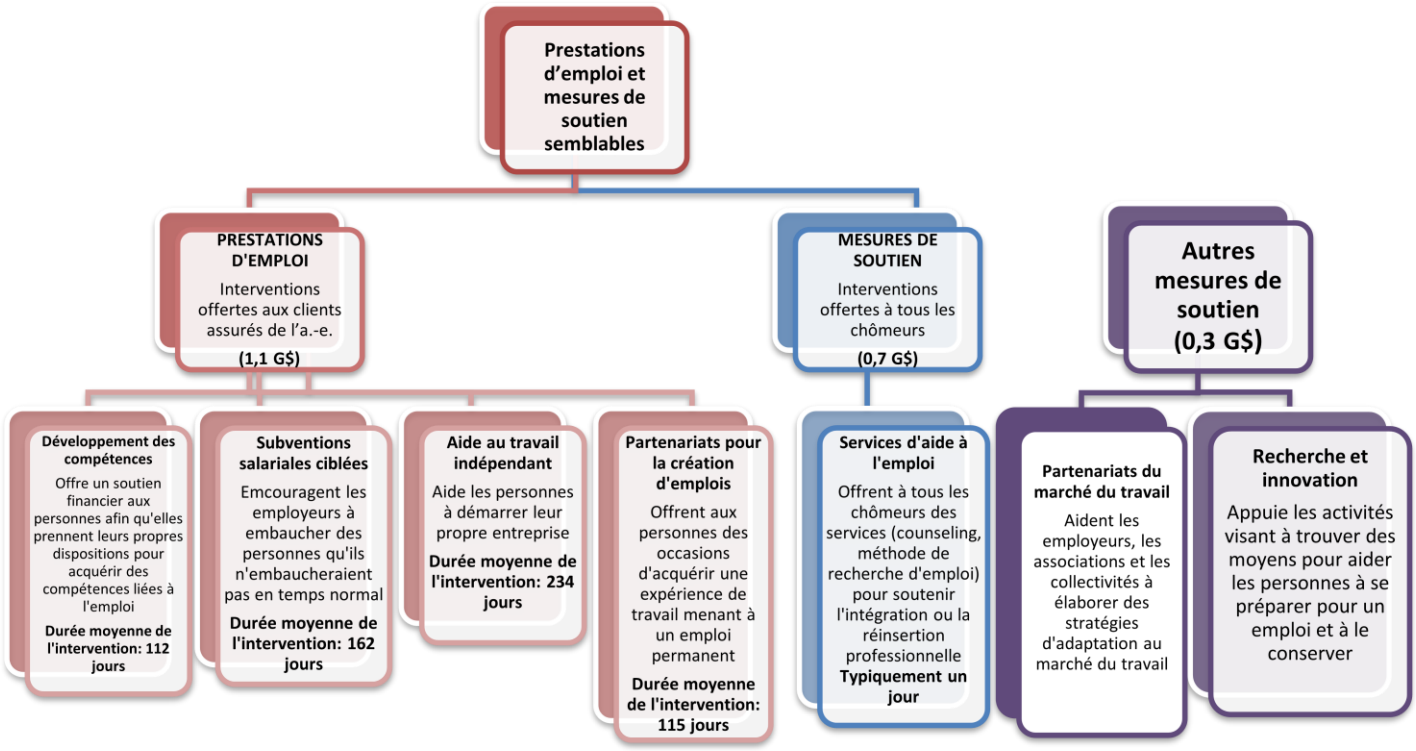
Les prestations d'emploi sont des interventions à long terme axées sur l'acquisition des compétences ou de l'expérience de travail nécessaires pour retrouver un emploi. En vertu des EDMT, les provinces et les territoires peuvent offrir des prestations d'emploi semblables aux six types de prestations suivants, comme stipulé par la *Loi sur l'assurance-emploi* : **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)**[8].

Au cours de l'EF1819, 164 442 interventions liées aux prestations d'emploi ont été réalisées, une hausse marquée de 16,0 % par rapport à la période de référence précédente. Avec de bonnes conditions relatives au marché du travail et une chute du nombre d'interventions liées aux PEMS, l'augmentation des prestations d'emploi suggère que les provinces et les territoires axent leurs efforts dans les

[8] Les Suppléments de rémunération ciblés n'ont pas été offerts au cours de l'EF1718.

investissements pour la formation à long terme et le perfectionnement des compétences. La durée moyenne d'une intervention liée aux prestations d'emploi était de 125 jours, en moyenne, pendant l'EF1819, ce qui est plus long que la durée observée au cours des périodes de référence précédentes.

Tableau 2 – Les ententes sur le développement du marché du travail en un coup d'œil : Dépenses et durée des interventions (EF1819)



Les interventions liées au **volet régulier du DC** ont augmenté considérablement, soit de 30,5 %, pour atteindre un total de 72 226, tandis que le **volet apprentis du DC** a progressé de 4,9 % pour atteindre 65 323 interventions au cours de l'EF1819. Regroupées, les interventions liées au développement des compétences représentaient 83,6 % de toutes les prestations d'emploi. Les dépenses liées aux programmes de développement des compétences se chiffraient à 877,7 millions de dollars, une augmentation de 5,8 % ou 48,1 millions de dollars comparativement aux résultats de l'EF1718.

Pendant l'EF1819, le nombre d'interventions liées aux **SSC** a bondi de 23,1 % en glissement annuel pour atteindre un total de 18 793, ce qui représentait 11,4 % de toutes les prestations d'emploi. Parallèlement à cette augmentation, les dépenses liées aux programmes de SSC totalisaient 142,2 millions de dollars, une hausse des dépenses de 32,5 millions de dollars comparativement à l'exercice financier précédent.

Le nombre d'interventions liées à l'**ATI** a augmenté de 1,7 %, pour un total de 4 978, et leur proportion par rapport à l'ensemble des prestations d'emploi représentait 3,0 %. Toutefois, les dépenses liées à

l'ATI ont baissé au cours de l'EF1819, passant de 61,6 millions de dollars à l'EF1718 à 60,6 millions de dollars pour l'année à l'étude.

Dans l'ensemble, les interventions liées aux **PCE** ont totalisé 3 122, une diminution de 1,7 % en glissement annuel. Les dépenses des PCE ont augmenté pour atteindre 34,0 millions de dollars, comparativement à 37,0 millions de dollars au cours de l'exercice précédent.

Tableau 3 – Prestations d'emploi, Canada, EF1819

	Interventions	Part dans les prestations d'emploi	Variation annuelle	Dépenses (milliers $)	Coût estimé par intervention
Prestations d'emploi					
Subventions salariales ciblées	18 793	11,4 %	+23,1 %	142,4 $	7 575 $
Aide au travail indépendant	4 978	3,0 %	-13,4 %	60,6 $	12 180 $
Partenariats pour la création d'emplois	3 122	1,9 %	+1,7 %	34,0 $	10 904 $
Développement des compétences – régulier	72 226	43,9 %	+30,5 %	877,7 $	6 381 $
Développement des compétences – apprentis	65 323	39,7 %	+4,9 %		
Canada	**164 442**	**100 %**	**+16,0 %**	**1 114,8 $**	**6 779 $**

3.1.5 Interventions : Mesures de soutien

La partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi* prévoit 3mesures 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, alors que 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). Toutefois, les PMT et la R et I ne sont généralement pas rattachés aux services offerts directement aux clients; il est donc impossible de déterminer le nombre de participants ou d'interventions. La composante des SAE des mesures de soutien fournit une gamme complète de services autogérés et assistés, dont la détermination des objectifs de carrière grâce au counseling d'emploi, l'amélioration des techniques de recherche d'emploi, l'établissement d'un plan d'action pour le retour au travail et l'accès à l'information sur le marché du travail pour éclairer les choix de carrière.

Services d'aide à l'emploi

Les interventions 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. Ils 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 ou counseling individuel.**

Au cours de l'EF1819, 859 051 interventions liées aux SAE ont été réalisées, une diminution de 7,6 % en glissement annuel. Les dépenses totales pour les SAE ont augmenté de 1,6 % comparativement à l'année précédente, pour un total de 705,4 millions de dollars.

Les interventions semblables aux **services d'emploi** sont demeurées le type d'intervention des SAE le plus courant, représentant 58,8 % de ces dernières au cours de l'EF1819. En tout, 505 182 interventions des services d'emploi ont été réalisées, une baisse de 5,9 % en glissement annuel. Les **services de groupe** ont enregistré une diminution de 14,1 %, pour un total de 18 698 interventions. Par ailleurs, la part des services de groupe parmi toutes les interventions de type SAE a chuté de 2,2 %, comparativement à 2,3 % 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, 335 171 interventions ont été réalisées au cours de l'EF1819, soit une baisse de 9,7 % d'une année à l'autre.

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. Dans le cadre des PMT, la formation parrainée par l'employeur comprend l'aide aux employeurs pour soutenir les activités de formation approuvées pour les employés, afin de maintenir leur emploi. Cela peut inclure les employés touchés par les changements technologiques ou structurels de l'économie. Au cours de l'EF1819, les dépenses liées aux PMT s'élevaient à 253,4 millions de dollars, une hausse de 47,4 % 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'EF1819, les dépenses liées à la R et I ont totalisé 94,0 millions de dollars, comparativement à 320,3 millions de dollars l'année précédente.

Tableau 4 – Mesures de soutien et autres mesures de soutien, Canada, EF1819

	Interventions	Part dans les mesures de soutien	Variation annuelle	Dépenses (milliers $)	Coût estimé par intervention
Mesures de soutien*					
Services d'emploi	505 182	58,8 %	-5,9 %		
Services de groupe	18 698	2,2 %	-14,1 %	705,4 $	821 $
Counseling individuel	335 171	39,0 %	-9,7 %		
Total Services d'emploi	859 051	100 %	-7,6 %	705,4 $	821 $
Autres mesures de soutien					
Partenariats du marché du travail	S.O.	S.O.	S.O.	253,4 $	S.O.
Recherche et Innovation	S.O.	S.O.	S.O.	94,0 $	S.O.
Canada	**859 051**	**100 %**	**-7,6 %**	**1 052,8 $**	S.O.

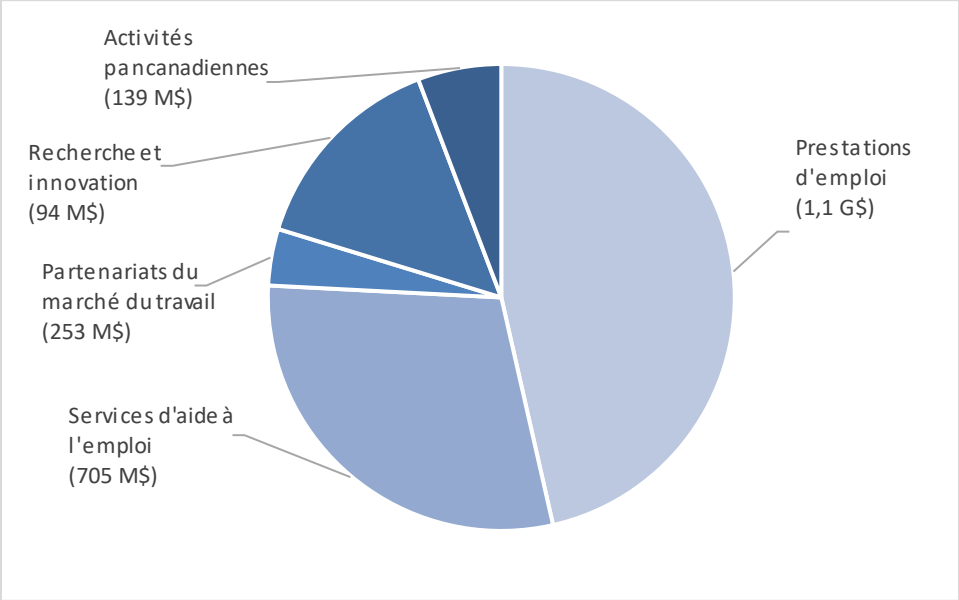
*Les dépenses liées aux services d'aide à l'emploi ne sont déclarées qu'au niveau global par la plupart des provinces et des territoires.

3.1.6 Dépenses

Les dépenses totales relevant de la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi* s'élevaient à 2,6 milliards de dollars au cours de l'EF1819, ce qui inclut les programmes de PEMS et les activités pancanadiennes. Il s'agit d'une augmentation significative de 18,4 % par rapport à l'année précédente.

En vertu des EDMT, les prestations d'emploi constituent toujours le plus important investissement, soit 1 115 milliards de dollars, ce qui est supérieur à la moitié des dépenses des provinces et territoires. Comparativement à l'EF1718, les dépenses liées aux prestations d'emploi ont augmenté de plus de 80 millions de dollars (+7,7 %). Les dépenses liées aux SAE ont aussi augmenté, jusqu'à 1,6 %, pour un total de 705,4 millions de dollars.

Graphique 3 – Total des dépenses liées aux PEMS, EF1819



Les dépenses liées aux PMT et à la R et I ont bondi, passant de 320,3 millions de dollars à l'EF1718 à 347,4 millions de dollars à l'EF1819 (+8,4 %).

Les dépenses pancanadiennes ont augmenté significativement (+15,6 %), passant de 120,2 millions de dollars pour l'EF1718 à 139,0 millions de dollars pour l'EF1819. Voir la section 4 du présent chapitre pour plus de détails sur les activités pancanadiennes.

Mesures de financement ciblées en vertu des EDMT au cours de l'EF1819

Au cours de l'EF1819, le gouvernement du Canada a annoncé un financement ciblé à durée limitée, par le biais des EDMT, pour aider les travailleurs et les collectivités touchés par les droits et les tarifs sur les exportations de bois d'œuvre imposés au Canada par les États-Unis, de même que des mesures de soutien additionnelles pour les travailleurs touchés par le conflit commercial relatif à l'acier et à l'aluminium. De plus, dans le budget de 2018, le gouvernement s'est engagé à aider financièrement les travailleurs des industries saisonnières. Près de 75 millions de dollars ont été offerts aux provinces et territoires au cours de l'EF1819 dans le cadre de ces mesures (20,5 millions de dollars pour les travailleurs saisonniers, 25 millions de dollars pour aider les travailleurs du secteur de l'acier et de l'aluminium et 29,1 millions de dollars pour les travailleurs du secteur forestier). Au total, les provinces et territoires ont eu accès à environ 59 millions de dollars du total pour aider les travailleurs grâce à des programmes financés par les EDMT.

Les provinces et territoires ont eu accès à plus de 59 M$ dans le cadre des trois mesures ciblées pour aider les travailleurs.	Sur le montant offert de 75 M$

Par exemple, la Colombie-Britannique a utilisé une partie du financement pour six projets visant à offrir de la formation axée sur les compétences et une expérience de travail pour les collectivités touchées par le ralentissement dans le secteur forestier.

Compétences+ Ontario a soutenu les travailleurs licenciés des secteurs de l'acier et de l'aluminium, en leur offrant une formation pendant les périodes de rotation et de fermeture temporaire des usines pour faire face à la réduction des activités, résultant des droits de douane sur l'acier imposés par les États-Unis, de la pénurie de main-d'œuvre qualifiée et de l'augmentation des importations en provenance de pays non membres de l'ALENA.

Terre-Neuve-et-Labrador a utilisé les fonds supplémentaires pour les travailleurs des industries saisonnières, afin de répondre à des circonstances telles que les fermetures d'entreprises et la réduction des effectifs dans le secteur de la transformation du poisson. Grâce au *Fish Plant Worker Program*, la province a axé ses efforts sur la création d'emplois à court terme et de subventions salariales pour aider les travailleurs touchés par le ralentissement dans le secteur de la pêche.

En Nouvelle-Écosse, *Worplace Initiatives* a collaboré avec les industries de la pêche et du tourisme ainsi qu'avec d'autres partenaires gouvernementaux pour mettre sur pied des approches novatrices pour les travailleurs saisonniers, comme des colloques visant à comprendre les besoins et les difficultés relativement au travail saisonnier dans ces industries.

De plus amples renseignements au sujet des mesures de financement ciblé se trouvent à la section II du présent chapitre.

3.1.7 Principaux indicateurs de rendement[9]

EF1819 Faits saillants relatifs aux PEMS

Clients servis : 695 610

Prestataires de l'a.-e. actifs et anciens et ACV (EDMT)	Clients non assurés (EDMT)	Pancanadien[1]
455 535	240 075	25 179

Proportion relative

Prestataires actifs	Anciens prestataires	Clients ACV	Non assurés
41,1 %	14,6 %	9,7 %	34,5 %

Jeunes clients (15–24)[2]	Clients d'âge moyen (25–54)[2]	Clients âgés de 55 ans ou plus[2]
22,3 %	63,1 %	13,4 %

Interventions : 1 067 991

	EF1819	Variation annuelle	
Prestations d'emploi	164 442	16,0 %	⬆
Mesures de soutien : SAE	859 051	7,6 %	⬇
Programmes pancanadiens	44 498	24,1 %	⬆

Proportion relative

	EF1819	Variation annuelle (p.p.)	
Prestations d'emploi	16,1 %	3,0	⬆
Mesures de soutien : SAE	83,9 %	3,0	⬇

Dépenses[3]

	EF1819 (millions de $)	Variation annuelle	
Prestations d'emploi	1 114,8 $	7,7 %	⬆
Mesures de soutien : SAE	705,4 $	1,6 %	⬆
PMT et R et I	347,4 $	8,4 %	⬆
Programmes pancanadiens	408,6 $	240,0 %	⬆
Dépenses totales	2 618 $	5,4 %	⬇

Gestion axée sur les résultats

Indicateur	Total	Variation annuelle	
Prestataires actifs servis	286 197	8,9 %	⬇
Retours au travail	190 754	7,6 %	⬆
Estimation des prestations non versées (millions $)	1 071,0 $	2,9 %	⬇

[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.

[9] 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 clés :

- le nombre de prestataires actifs de l'a.-e. qui ont reçu des services[10];
- le nombre de clients de l'a.-e. qui sont retournés au travail à la suite d'une intervention[11];
- le montant des prestations d'a.-e. non versées au titre de la partie I de la *Loi sur l'assurance-emploi* en raison des retours au travail.

Dans le contexte de l'amélioration des conditions du marché du travail et de la conjoncture économique au cours de l'EF1819 dans la plupart des régions du Canada, le nombre de prestataires actifs servis (286 197) a diminué de 8,9 % sur 12 mois. Le nombre de retours au travail a fléchi de 7,6 % en glissement annuel, puisque 190 754 clients ont trouvé un emploi dans les 6 mois suivant leurs interventions. En raison de la baisse du nombre de prestataires actifs, les prestations non versées au titre de la partie I de la *Loi sur l'assurance-emploi* ont totalisé 1 071 milliard de dollars, soit une baisse de 2,9 % par rapport à l'exercice précédent.

Le tableau 5 présente des indicateurs de rendement supplémentaires à l'échelle nationale, provinciale et territoriale mis en contexte avec les agrégats de données relatives 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 uniquement aux EDMT.

À l'échelle du pays, 62,6 % 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 3,1 points de pourcentage par rapport à l'EF1718, où 59,5 % des prestataires actifs ont entrepris des interventions dans les 12 premières semaines de prestation. Pour ce qui est des provinces et des territoires, la plupart ont aussi enregistré une augmentation, et les résultats variaient de 76,3 % au Québec à 32,1 % à Terre-Neuve-et-Labrador.

Au cours de l'EF1819, 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 1,0 %. Le Québec et les quatre provinces de l'Atlantique ont affiché un taux égal ou supérieur à la moyenne nationale. Parallèlement, 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 10,0 %. Le Québec, 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.

[10] Le Québec inclut les anciens prestataires dans son principal indicateur de rendement pour ce qui est des clients servis.
[11] Les clients de l'a.-e. regroupent les prestataires actifs et les anciens prestataires.

Tableau 5 – Indicateurs supplémentaires pour les provinces, les territoires et le Canada, EF1819

	Taux de chômage (EF1819)	Taux de postes vacants (EF1819)	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* (EF1819)	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 (EF1819)	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. (EF1819)
Terre-Neuve-et-Labrador	13,0 %	2,0	32,1 %	1,2 %	2,0 %
Île-du-Prince-Édouard	9,3 %	3,6	60,8 %	2,9 %	4,2 %
Nouvelle-Écosse	7,2 %	2,7	54,1 %	1,0 %	4,4 %
Nouveau-Brunswick	7,9 %	3,0	54,3 %	2,1 %	4,0 %
Québec	5,4 %	3,2	76,3 %	1,7 %	11,4 %
Ontario	5,7 %	3,2	56,3 %	0,6 %	9,6 %
Manitoba	5,8 %	2,5	42,6 %	0,6 %	11,4 %
Saskatchewan	6,0 %	2,2	45,6 %	0,8 %	12,5 %
Alberta	6,7 %	2,8	63,9 %	0,7 %	15,5 %
Colombie-Britannique	4,7 %	4,6	42,0 %	0,8 %	13,8 %
Territoires du Nord-Ouest	6,9 %	3,3	57,3 %	0,8 %	9,9 %
Yukon	3,4 %	4,5	40,0 %	0,5 %	5,0 %
Nunavut	14,5 %	3,4	37,8 %	0,3 %	5,5 %
CANADA	**5,8 %**	**3,3**	**62,6 %**	**1,0 %**	**10,0 %**

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.

3.2. Activités provinciales et territoriales liées aux PEMS

Cette section présente une analyse de l'environnement économique et des activités semblables aux PEMS des provinces et des territoires au cours de l'EF1819. Elle établit un lien entre les tendances sur le plan des clients servis, des interventions et des dépenses et les conditions des marchés du travail locaux, de même que les priorités en matière de programmes d'emploi.

3.2.1 Contexte

Conformément aux EDMT, les provinces et les territoires reçoivent des fonds qui leur permettent de soutenir la prestation de programmes et de services semblables aux PEMS qui relèvent de la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi*[12]. Afin de contrer les difficultés uniques auxquelles sont confrontés leurs marchés du travail respectifs, les provinces et les territoires ont offert des programmes d'emploi en vertu de l'EDMT que chaque administration a négocié avec le gouvernement du Canada. Les provinces et les territoires conçoivent et exécutent pratiquement tous les programmes d'emploi financés par l'assurance-emploi, à l'exception des activités pancanadiennes dont il sera question à la section 4 de ce chapitre.

De vastes consultations ont été organisées durant l'EF1617 avec les provinces, les territoires et les intervenants dans le but de cerner des façons d'améliorer les ententes de transfert relatives au marché du travail et d'orienter les investissements futurs afin de renforcer les programmes relatifs au marché du travail. Les commentaires reçus indiquent qu'il serait souhaitable que les ententes soient plus souples et adaptées aux besoins des employeurs et des Canadiens, en particulier ceux des personnes sous-représentées sur le marché du travail.

Dans le budget de 2017, le gouvernement a annoncé de nouvelles mesures visant à rationaliser et à élargir les ententes de transfert relatives au marché du travail bilatérales actuelles avec les provinces et les territoires, y compris les EDMT. Cela comprenait la modification de la *Loi sur l'assurance-emploi* afin d'élargir l'admissibilité aux prestations d'emploi pour inclure les chômeurs ayant versé des cotisations minimales d'assurance-emploi au cours d'au moins cinq des dix dernières années. De plus, l'admissibilité aux services d'aide à l'emploi a été élargie afin d'inclure les chômeurs et les personnes qui occupent un emploi. Les provinces et les territoires ont aussi obtenu davantage de souplesse pour appuyer les formations parrainées par les employeurs en vertu de la Mesure de soutien des partenaires sur le marché du travail. Ces modifications sont entrées en vigueur le 1er avril 2018 et reflétaient les ententes modifiées signées avec les provinces et les territoires. Ces modifications se trouvent sur le site Web des EDMT.

En outre, les EDMT modifiées exigent que les provinces et les territoires consultent les organisations d'employeurs et d'employés, ainsi que les intervenants qui représentent les communautés de langue officielle en situation minoritaire, dans le cadre de leur processus annuel de planification. Les provinces et les territoires doivent aussi fournir à EDSC une liste des intervenants consultés, des principales

[12] 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, est incluse dans le sommaire de chaque administration. De plus, 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.

priorités découlant des consultations et des liens établis avec les priorités des programmes relatifs au marché du travail.

Dans le budget de 2017, le gouvernement a aussi annoncé un investissement supplémentaire de 1,8 milliard de dollars dans les EDMT sur six ans (de 2017-2018 à 2022-2023) afin d'aider davantage de Canadiens à accéder aux formations axées sur les compétences et aux mesures de soutien à l'emploi financées par l'assurance-emploi.

Dans l'ensemble, l'économie et le marché du travail du Canada s'en sont bien tiré au cours de l'EF1819, ce qui a fait diminuer le nombre de clients servis et le nombre d'interventions financées dans le cadre des EDMT dans la plupart des provinces et des territoires. Malgré la diversité des conditions économiques et du marché du travail dans l'ensemble du Canada, toutes les provinces et tous les territoires ont accordé la priorité à l'amélioration de la participation au marché du travail des groupes sous-représentés, comme les personnes handicapées, les Autochtones, les immigrants récents, les jeunes et les travailleurs âgés; ainsi qu'à garantir aux employeurs un accès aisé à des travailleurs qualifiés. La main-d'œuvre vieillissante et l'exode des travailleurs demeurent des enjeux importants au sein du marché du travail du Canada atlantique, où les provinces ont travaillé avec les collectivités et les intervenants régionaux pour s'assurer que les programmes relatifs au marché du travail répondent aux pressions démographiques.

La section Gestion fondée sur les résultats de chaque sommaire provincial et territorial souligne les approches novatrices visant à améliorer les résultats des clients. Celles-ci comprennent :

- une meilleure participation des employeurs aux priorités et à la conception des programmes;
- des stratégies améliorées visant à offrir plus rapidement des mesures de soutien à l'emploi actives aux prestataires d'assurance-emploi; et
- des approches novatrices relativement aux mesures de soutien en matière de Recherche et d'innovation dans certaines provinces et certains territoires.

3.2.2 Terre-Neuve-et-Labrador[13]

En 2018, pour une deuxième année consécutive, Terre-Neuve-et-Labrador a enregistré le taux de croissance du PIB réel le plus faible parmi toutes les provinces et tous les territoires, chutant de 3,5 % par rapport à 2017. Un consensus des banques du secteur privé prévoit que la croissance économique de Terre-Neuve-et-Labrador a dépassé la moyenne nationale en 2019, augmentant d'environ 2,0 %.

Terre-Neuve-et-Labrador: Faits saillants relatifs aux PEMS

Total de clients servis: 9 753

Clients assurés	Clients non assurés
9 211 ↓	542 ↓

Interventions totales: 20 933

Type d'interventions	EF1819	Variation annuelle
Prestations d'emploi	7 246	9,8 % ↓
Mesures de soutien : SAE	13 687	26,5 % ↓

Proportion relative des interventions

Type d'interventions	EF1819	Variation annuelle (p. p.)
Prestations d'emploi	34,6 %	4,5 ↑
Mesures de soutien : SAE	65,4 %	4,5 ↓

Affectation totale: 135,5 millions de dollars[1]

Dépenses totales	EF1819 (millions)	Variation annuelle
Prestations d'emploi	113,3 $	0,9 % ↑
Mesures de soutien : SAE	10,1 $	47,2 % ↑
PMT et R et I	10,6 $	8,8 % ↑
Dépenses totales[2]	134,0 $	4,0 % ↑

Prestations d'a.-e. non versées estimées (millions)

EF1718	EF1819	Variation annuelle
17,47 $	16,16 $	7,5 % ↓

[1]Terre-Neuve-et-Labrador a utilisé 486 760 $ de son allocation totale pour les frais d'administration, ce qui représente près de 6,0 % du financement supplémentaire du budget 2017 que la province a reçu au cours de l'EF1819.
[2]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, les conditions du marché du travail se sont légèrement améliorées au cours de l'EF1819. L'emploi a augmenté de 3 700 (+1,7 %), entièrement dans l'emploi à temps partiel, mettant fin à cinq années consécutives de déclin, tandis que le taux de chômage s'est amélioré, passant de 14,7 % à 13,0 %, soit le plus faible des quatre dernières années. La croissance de l'emploi a été concentrée dans le secteur des services (+4 400; +2,5 %), menée par les gains dans les administrations publiques (+2 400; +16,2 %), le commerce de gros (+1 600; +37,5 %), ainsi l'information,

[13] 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'exercice 2017-2018 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.

la culture et les loisirs (+1 500; +23,4 %). Dans le secteur de la production des biens (-700; -1,4 %), des baisses ont été enregistrées dans la plupart des industries, principalement dans la construction (-1 200; -5,9 %). Cela contrebalance en partie l'augmentation dans la foresterie, la pêche, les mines, l'exploitation en carrière et l'extraction de pétrole et de gaz (+1 600; +13,5 %).

Dans une période d'ajustement économique continue, le gouvernement de Terre-Neuve-et-Labrador a offert des programmes et des services dans le cadre de son EDTM pour améliorer les compétences des résidents. L'objectif était de répondre aux demandes du marché du travail, d'appuyer les travailleurs déplacés touchés par les adaptations de la main-d'œuvre et les fermetures d'entreprises, et d'aborder les occasions et les enjeux en cours ou nouveaux. Les priorités d'investissement provinciales pour l'EF1819 comprennent :

- fournir des mécanismes pour développer une main-d'œuvre hautement scolarisée et qualifiée;
- mettre en œuvre des initiatives pour soutenir une offre de main-d'œuvre robuste, en mettant l'accent sur les groupes sous-représentés;
- poursuivre le développement 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;
- 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 personnes sans emploi et sous-employées des groupes sous-représentés (les femmes, les personnes handicapées, les groupes autochtones, les jeunes et les travailleurs âgés).

La mobilisation des intervenants a mené à la refonte du programme des Subventions salariales ciblées

Le ministère a mobilisé les intervenants, notamment les employeurs, les industries, les organismes communautaires, les établissements d'enseignement postsecondaire et les personnes, pour mieux comprendre leurs besoins et leurs enjeux relativement au marché du travail. Cette mobilisation a été l'occasion de partager des renseignements qui ont ensuite été pris en compte dans la refonte et la mise en œuvre des initiatives relatives au marché du travail en mettant l'accent sur l'offre d'un soutien plus adapté et opportun pour les clients.

À titre d'exemple, ces consultations ont mené à la refonte du programme de subventions salariales JobdsNL du ministère. Le montant des subventions salariales a augmenté, en plus de la durée de la subvention, et des primes d'achèvement ont été données aux employeurs et aux personnes qui ont conservé leur emploi plus de dix semaines après la date d'achèvement de l'intervention. De plus, le ministère a utilisé les renseignements découlant de ces consultations pour orienter l'élaboration d'autres programmes appuyés par les ententes de transfert relatives au marché du travail, tout en mettant l'accent sur les secteurs prioritaires comme la foresterie, l'aquaculture, l'agriculture et d'autres secteurs.

3.2.2.1 Gestion fondée sur les résultats

Une des conditions des EDMT modifiées était que Terre-Neuve-et-Labrador collabore avec EDSC afin de mettre en œuvre le système de Repérage, référence et rétroaction (RRR). Les évaluations des EDMT ont démontré que les clients qui ont recours aux services durant les deux ou trois premiers mois de leur demande de prestation de l'assurance-emploi en vertu de la partie I obtenaient de meilleurs résultats en matière d'emploi et de revenu, et était en mesure de retourner au travail plus rapidement. Les clients des EDMT qui étaient des prestataires actifs de l'a.-e. n'accédaient souvent aux services que six mois après le début de leur demande ou plus tard. L'initiative de RRR aidera la province à améliorer les résultats des clients des EDMT. Une mise à l'essai commencera en février 2020.

Comme cela est indiqué dans le Rapport de contrôle et d'évaluation de l'EF1718, la province a retenu les services d'un fournisseur de services tiers (Employment Options) pour offrir des services de counseling et de gestion de cas aux clients de l'a.-e. admissibles dans les grands centres de la province Durant l'EF1819, Employment Options a ouvert son premier bureau à Grand Falls. Depuis, l'entreprise s'est agrandie et a ouvert des bureaux à St. John's-Est, St. John's-Ouest et Corner Brook. Cette augmentation de la capacité s'harmonise à la vision et aux objectifs du Workforce Innovation Centre. Le but était de cerner des moyens de mieux aider les gens à se préparer pour un emploi durable, à trouver un tel emploi, à revenir sur le marché du travail ou à conserver un emploi durable. Les services d'aide à l'emploi sont toujours disponibles dans les centres d'emploi du ministère dans l'ensemble de la province. Ils aident les personnes admissibles à l'assurance-emploi dans la recherche d'emploi, la rédaction de curriculum vitae, l'information sur le marché du travail ainsi que l'évaluation des besoins en matière de carrière et d'emploi. Dans le cadre de la Stratégie de mesure du rendement, des changements ont été apportés au Système de soutien des programmes relatifs au marché du travail (LaMPSS) afin de saisir les champs de déclaration requis pour EDSC. Cette augmentation de la capacité, combinée aux améliorations du LaMPSS, a permis de mieux saisir les données et les résultats du programme. En outre, la province collabore avec des partenaires communautaires afin d'apporter des modifications semblables à son système de comptabilité et de gestion des ressources (SCGR) dans le but de mieux saisir les champs requis, comme indiqué dans la Stratégie de mesure du rendement. Le schéma a été fourni à l'équipe technique du SCGR, qui créera des fichiers XML pour chacun des partenaires communautaires. Cela sera envoyé à EDSC par téléchargement sécurisé. La mise en œuvre complète est prévue pour 2020.

La province a aussi mis à jour ses ressources en ligne pour mieux aider les clients relativement à leurs besoins en matière de planification de carrière et de recherche d'emploi. Grâce au projet SkillsPass NL, des programmes en ligne ciblés aident les clients à obtenir et à conserver un emploi. Ce programme de formation offrira aux chercheurs d'emploi les outils et la confiance dont ils ont besoin pour trouver un emploi convenable et bâtir leur carrière. Chaque dossier de formation d'un client associé au profil en ligne d'un client est sécurisé dans une base de données en ligne permettant au client de démontrer l'achèvement de la formation et l'obtention de diplômes. Le programme SkillsPass offre aux conseillers d'orientation professionnelle la capacité de suivre et de surveiller les progrès des clients. Les clients peuvent effectuer jusqu'à 22 activités d'apprentissage relatives à la planification de carrière et à la recherche d'emploi. Le programme offre un service uniforme dans les régions rurales et urbaines de la province, et augmentera le nombre de clients servis.

3.2.2.2 Clients, interventions et dépenses

Comparativement à l'exercice précédent, le nombre total de clients servis à Terre-Neuve-et-Labrador au cours de l'EF1819 a diminué, passant de 12 867 à 9 753, soit une baisse de 24,2 % en glissement annuel. Le nombre de prestataires actifs (-1 674; -17,8 %), d'anciens prestataires (-999; -42,2 %) et de clients non assurés (-565; -51,0 %) a diminué.

Le nouveau groupe de client, les clients admissibles en vertu des cotisations versées (ACV), totalisait 124 clients servis dans la province parmi tous les clients, et représentaient 1,3 % de tous les clients. En ce qui a trait aux proportions des trois autres groupes de clients, les prestataires actifs (79,1 %) ont

augmenté de 6,1 points de pourcentage, tandis que les anciens prestataires (14,1 %) et les clients non assurés (5,6 %) ont chuté de 4,3 et 3,0 points de pourcentage respectivement. La baisse de la proportion de clients non assurés peut en partie être attribuée à la création de la nouvelle catégorie de clients ACV.

Le nombre total d'interventions semblables aux PEMS offertes à Terre-Neuve-et-Labrador a diminué pour se chiffrer à 20 933 (-21,5 %) au cours de l'EF1819. Les parts des prestations d'emploi et des mesures de soutien représentaient 34,6 % et 65,4 % de toutes les interventions semblables aux PEMS. Un total de 3 055 (+9,3 %) clients assurés sont retournés au travail après avoir participé à un programme semblable aux PEMS. Les prestations d'a.-e. non versées ont diminué, passant de 17,47 millions de dollars à 16,16 millions de dollars, ce qui représente une baisse de 7,5 % en glissement annuel. Les dépenses totales liées aux PEMS ont augmenté de 4,0 % pour se chiffrer à 134,0 millions de dollars, ce qui inclut 7,8 millions de dollars issus de la part provinciale de l'investissement supplémentaire de 225,0 millions de dollars pour les EDMT annoncé dans le budget de 2017, ainsi que le fonds additionnel ciblé fourni pour appuyer les travailleurs des industries saisonnières (1,6 million de dollars) et ceux touchés par les différends commerciaux dans les industries de l'acier et de l'aluminium (500 000 $).

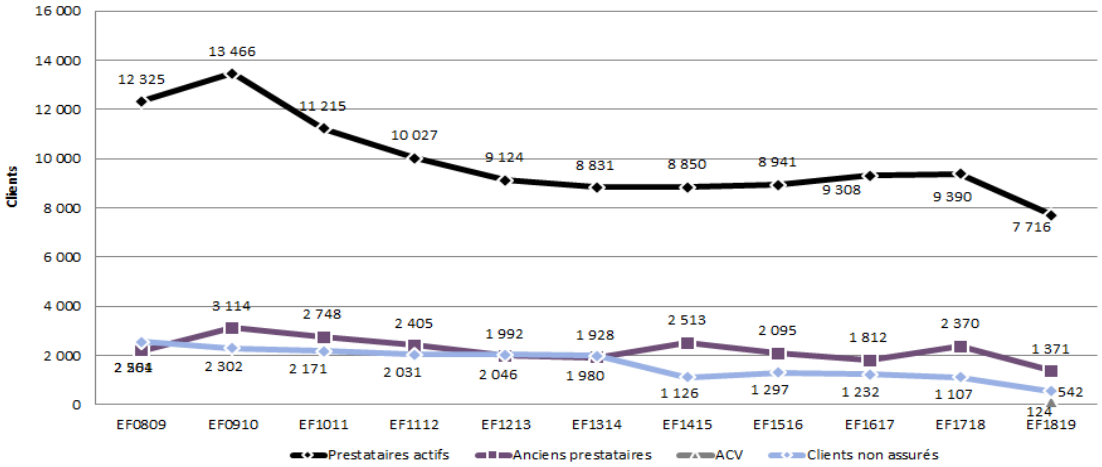
Ce programme ciblé est axé sur la création d'emplois à court terme pour les travailleurs des usines de transformation du poisson jugées touchées par le ralentissement du secteur de la pêche. Le programme pour les travailleurs des usines de transformation du poisson est administré par le Ministère des Affaires municipales et de l'Environnement, car les usines de transformation du poisson sont identifiées par le Ministère des Pêches et des Ressources foncières. Si un autre sponsor est nécessaire pour héberger les travailleurs de l'usine concernée, le Ministère des Affaires municipales et de l'Environnement prendra contact à nouveau et poursuivra des projets dans d'autres communautés liées à ces travailleurs.

Dans le cadre du programme des travailleurs des usines de poissons touchées, les travailleurs peuvent travailler 420 heures moins les heures assurables qu'ils ont déjà accumulées pendant l'année en cours.

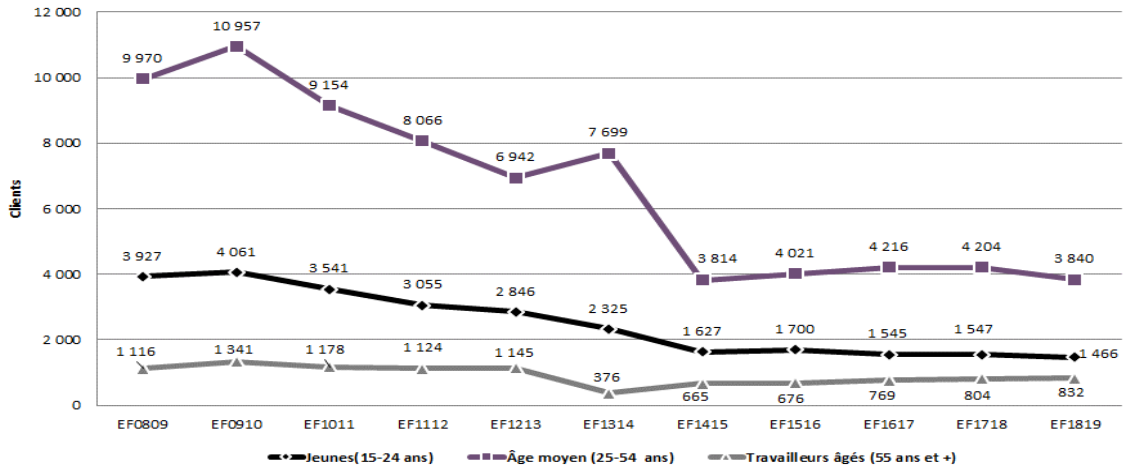
Terre-Neuve-et-Labrador soutient également, directement ou indirectement, les travailleurs de l'acier et de l'aluminium touchés en leur fournissant des aides similaires.

Un exemple est le partenariat du marché du travail avec NewCo Metals, qui vise à répondre aux besoins de l'entreprise en matière de planification des ressources humaines. Une entreprise a été engagée pour assurer la formation sur place dans la nouvelle usine de traitement de Newco à Foxtrap. Le plan de formation de la Newco comportait trois volets principaux. Le premier volet a été fourni par Wendt Industries, fournisseur du broyeur et des équipements auxiliaires en aval. Cet équipement hautement spécialisé permet le traitement secondaire des produits métalliques, le premier et le seul du genre à Terre-Neuve-et-Labrador.

Graphique 4 - Répartition des clients selon le type, EF0809 à EF1819



Graphique 5 - Répartition des clients selon le groupe d'âge, EF0809 à EF1819



Graphique 6 -Indicateurs de rendement clés, EF0809 à EF1819

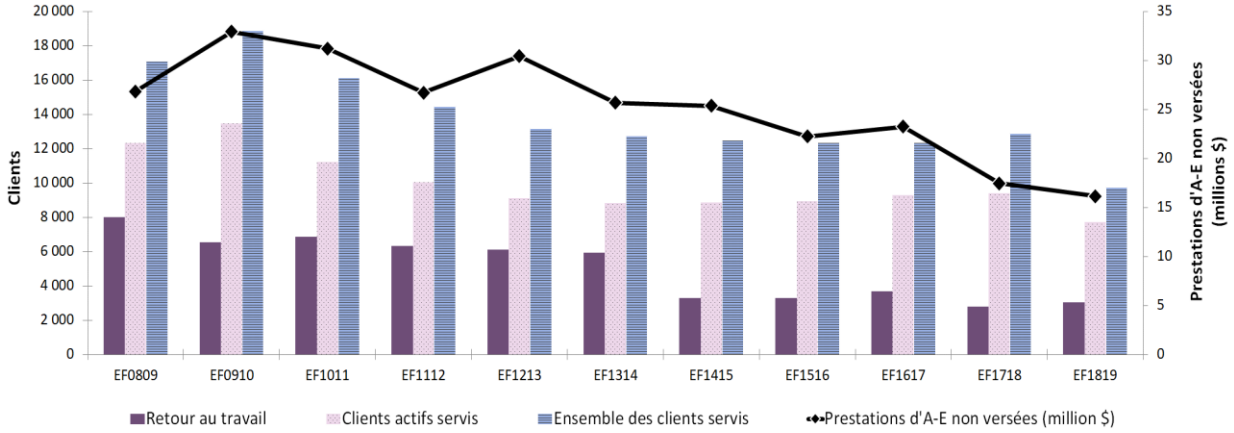


Tableau 6 – Terre-Neuve-et-Labrador: Programmes semblables aux PEMS, EF1819

		Interventions	Variation annuelle	Dépenses (milliers $)
Prestations d'emploi				
DC (régulier)	Développement des compétences à Terre-Neuve-et-Labrador	3 244	-10,1 %	90 792
DC (apprentis)	Développement des compétences à Terre-Neuve-et-Labrador	1 547	-23,1 %	
SSC	Subventions salariales à Terre-Neuve-et-Labrador	802	-2,2 %	7 519
ATI	Support au travail indépendant à Terre-Neuve-et-Labrador	267	-6,6 %	6 507
PCE	Développement des compétences à Terre-Neuve-et-Labrador	1 386	+5,7 %	8 509
Mesures de soutien				
SAE	Services d'aide à l'emploi à Terre-Neuve-et-Labrador	13 687	-26,5 %	10 060
PMT	Partenariats du marché du travail à Terre-Neuve-et-Labrador	S.O.	S.O.	7 448
R et I	Recherche et innovation	S.O.	S.O.	3 123

3.2.2.3 Prestations d'emploi

Le nombre total d'interventions de prestations d'emploi à Terre-Neuve-et-Labrador a chuté, passant de 8 037 à 7 246 au cours de l'EF1819, ce qui représente une baisse de 9,8 % en glissement annuel. À l'exception des PCE (+75; +5,7 %), tous les autres types de prestations ont diminué : SSC (-18; -2,2 %), ATI (-19; -6,6 %), volet régulier du DC (-364; -10,1 %) et volet apprentis du DC (-465; -23,1 %). Les dépenses totales relatives aux prestations d'emploi (113,3 millions de dollars) sont demeurées relativement stables (+0,9 %).

3.2.2.4 Mesures de soutien : SAE

Après quatre années consécutives de croissance, les interventions liées aux SAE à Terre-Neuve-et-Labrador ont chuté de 26,5 % pour atteindre 13 687. Tous les types de SAE ont contribué à cette baisse : les services d'emploi (-3 311; -39,4 %), les services de groupe (-44; -1,2 %) et le counseling individuel (-1 585; -24,1 %). Les dépenses totales des SAE ont augmenté de 47,2 % pour se chiffrer à 10,1 millions de dollars.

3.2.2.5 Autres mesures de soutien : PMT et R et I

Au cours de l'EF1819, le financement total des PMT et de la R et I à Terre-Neuve-et-Labrador a atteint 10,6 millions de dollars (+8,8 %). Bien que le financement des PMT (7,4 millions de dollars) ait augmenté de 66,1 %, celui de la R et I (3,1 millions de dollars) a diminué de 40,3 %.

Les PEMS en action

Recherche et innovation – Terre-Neuve-et-Labrador

L'EF1819 était la deuxième année, de la subvention de trois ans pour la recherche et l'innovation financée par le Workforce Innovation Centre pour la Collective Interchange Cooperative et la Fondation canadienne pour le développement de la carrière, pour leur projet Evidence for Community Employment Services : A Collaborative Regional Approach. Les résultats de ce projet ont été positifs à ce jour avec l'élaboration et la mise en œuvre de l'outil d'enregistrement de prestation de services de première ligne PRIME (Performance Recording Instrument for Meaningful Evaluation). La première application PRIME a été élaborée par la Fondation canadienne pour le développement de carrière. Après une première période d'étude de dix ans de données et, par conséquent, de personnalisation du système PRIME, le projet s'est orienté vers la formation et la mise à niveau des praticiens. PRIME a été mis en œuvre dans six organismes de prestations de services aux clients importants à T.-N.-L. Les étapes suivantes ont été franchies. PRIME est un outil simple qui appuie une approche plus efficace de suivi des changements progressifs importants des clients et il a recueilli et permis l'analyse d'un éventail beaucoup plus large de résultats et d'indicateurs de progrès pour les clients. Cela s'est traduit par la communication de renseignements au gouvernement, aux superviseurs, aux travailleurs de première ligne et aux clients. Les renseignements sont utilisés en collaboration avec les clients et ont des effets immédiats mesurables. Selon la rétroaction donnée durant l'étude, la Fondation canadienne pour le développement de la carrière a été en mesure de peaufiner le système PRIME 1.0 initiale avec une nouvelle version de PRIME 2.0 qui comprend un certain nombre d'améliorations. Cette étude est en cours et devrait être terminée en novembre 2020, le prochain jalon étant de progresser vers l'utilisation de PRIME pour favoriser une culture de décision fondée sur les preuves pour les fournisseurs de services, le gouvernement et les clients.

3.2.3 Île-du-Prince-Édouard

En 2018, pour une quatrième année consécutive, la croissance du PIB réel de l'Île-du-Prince-Édouard a dépassé la moyenne nationale, augmentant de 2,6 %. Les dernières prévisions des grandes banques indiquent un taux de croissance de plus de 2,0 % pour 2019.

Île-du-Prince-Édouard: Faits saillants relatifs aux PEMS

Total de clients servis: 6 369

Clients de l'a.-e.	Clients non assurés
4 774 ↑	1 595 ↓

Interventions totales: 10 363

Type d'interventions	EF1819	Variation annuelle
Prestations d'emploi	3 475	5,6 % ↑
Mesures de soutien : SAE	6 888	4,5 % ↑

Proportion relative des interventions

Type d'interventions	EF1819	Variation annuelle (p. p.)
Prestations d'emploi	33,5 %	0,2 ↑
Mesures de soutien : SAE	66,5 %	0,2 ↓

Affectation totale: 27,8 millions de dollars[1]

Dépenses totales	EF1819 (millions $)	Variation annuelle
Prestations d'emploi	21,3 $	13,7 % ↑
Mesures de soutien : SAE	4,7 $	9,2 % ↓
PMT et R et I	1,7 $	0,6 % ↑
Dépenses totales[2]	27,7 $	8,3 % ↑

Prestations d'a.-e. non versées estimées (millions $)

EF1718	EF1819	Variation annuelle
7,13 $	6,66 $	6,5 % ↓

[1]L'Île du Prince Edward a utilisé 75 240 $ de son allocation totale pour les frais d'administration, ce qui représente près de 3,5 % du financement supplémentaire du budget 2017 que la province a reçu au cours de l'EF1819.
[2]Les chiffres étant arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué; les redressements comptables n'ont pas été pris en compte.

L'Île-du-Prince-Édouard a connu des conditions du marché du travail favorables au cours de l'EF1819. L'emploi s'est accru de 1 800 (+2,4 %) en glissement annuel, entièrement dans les emplois à temps plein, pour atteindre 76 100, soit un nouveau sommet pour la province. L'emploi dans les postes à temps plein a augmenté de 3,9 %, passant de 62 000 à 64 400, tandis que l'emploi dans les postes à temps partiel a diminué de 5,3 %, passant de 12 300 à 11 600. Le taux de chômage est passé de 9,9 % au cours de l'EF1718 à 9,3 % au cours de l'EF1819, soit le taux le plus bas depuis que des données comparables sont devenues disponibles durant l'EF7677. La croissance de l'emploi a été particulièrement importante dans le secteur de la production des biens (+1 400; +7,6 %), des gains ayant été enregistrés dans toutes les industries, les industries de l'agriculture (+700; +19,6 %) et de la construction (+300; +5,3 %) ayant mené la croissance. L'emploi dans le secteur des services a augmenté de 400 postes sur une base nette

(+0,7 %), avec autant d'industries en expansion qu'en contraction. Des gains notables ont été enregistrés dans les services d'hébergement et de restauration (+600; +10,7 %).

Les investissements dans les programmes relatifs au marché du travail visaient à appuyer la croissance économique et la prospérité continues à l'Île-du-Prince-Édouard. Cet objectif a été atteint en veillant à ce que ces programmes continuent de répondre aux défis de la demande du marché du travail et aux besoins des chercheurs d'emploi. Les priorités d'investissement de la province pour l'EF1819 comprennent :

- aider les Prince-Édouardiens à acquérir les compétences dont ils ont besoin pour se préparer à l'emploi et à trouver et à conserver un travail;
- continuer à aider les personnes handicapées à obtenir et à conserver un emploi valorisant;
- offrir aux employeurs un accès à une main-d'œuvre qualifiée et diverse; et
- s'assurer que les collectivités de l'Île-du-Prince-Édouard sont en mesure de répondre de manière efficace à leurs propres occasions et enjeux relatifs au marché du travail.

3.2.3.1 Gestion fondée sur les résultats

L'Île-du-Prince-Édouard possédait un avantage unique en ce qui a trait à la compréhension des besoins et des attentes de ses intervenants. En raison de sa petite taille géographique, l'Île-du-Prince-Édouard a pu rester en contact avec l'industrie, les conseils sectoriels, les employeurs et les chercheurs d'emploi. Cela a permis à la province de réagir rapidement aux changements au sein de la population active.

Pour en savoir plus sur les enjeux et les occasions du marché du travail auxquels les employeurs de la province faisaient face, le ministère de l'Éducation et de l'Apprentissage continu a consulté directement les principaux intervenants; notamment les conseils sectoriels et les industries, les collectivités autochtones et francophones, les fournisseurs d'aide à l'emploi, les chambres de commerce et les établissements d'enseignement postsecondaire, et divers organismes sans but lucratif.

Ce processus de consultation a permis aux partenaires de discuter des questions relatives au marché du travail qui sont importantes pour eux et pour les chercheurs d'emploi. Grâce à cet effort concerté, les programmes et les services ont été adaptés, opportuns, pertinents et harmonisés relativement aux besoins de la population active des principaux secteurs économiques de l'Île-du-Prince-Édouard.

Partout dans la province, les employeurs, les associations industrielles et les conseils sectoriels ont confirmé que la pénurie de main-d'œuvre était l'un des principaux sujets de préoccupation. Les secteurs traditionnels de l'Île-du-Prince-Édouard comme l'agriculture, la pêche, la transformation des fruits de mer, l'aquaculture et le tourisme ont indiqué que le manque de main-d'œuvre fiable et disponible avait une incidence sur leur capacité à développer leurs industries. Bon nombre de ces industries étaient situées dans des zones rurales et les changements démographiques, comme le déclin de la population et le vieillissement de la population active, ont épuisé l'offre de main-d'œuvre. En réponse, la province a continué de travailler en étroite collaboration avec ces secteurs pour attirer des travailleurs locaux grâce à diverses initiatives de recrutement, tout en mettant l'accent sur les groupes sous-représentés comme les nouveaux arrivants, les bénéficiaires d'aide sociale et les participants autochtones.

Les secteurs plus récents comme la biotechnologie, l'aérospatiale, la fabrication de pointe et les technologies de l'information ont indiqué des difficultés à accéder à une main-d'œuvre qualifiée. Dans ce contexte, la province a continué d'investir dans la formation axée sur le développement des compétences en fournissant une aide financière aux Prince-Édouardiens sans emploi pour qu'ils terminent des programmes de formation et qu'ils obtiennent les compétences et les études dont ils ont besoin pour trouver et conserver un emploi durable à long terme.

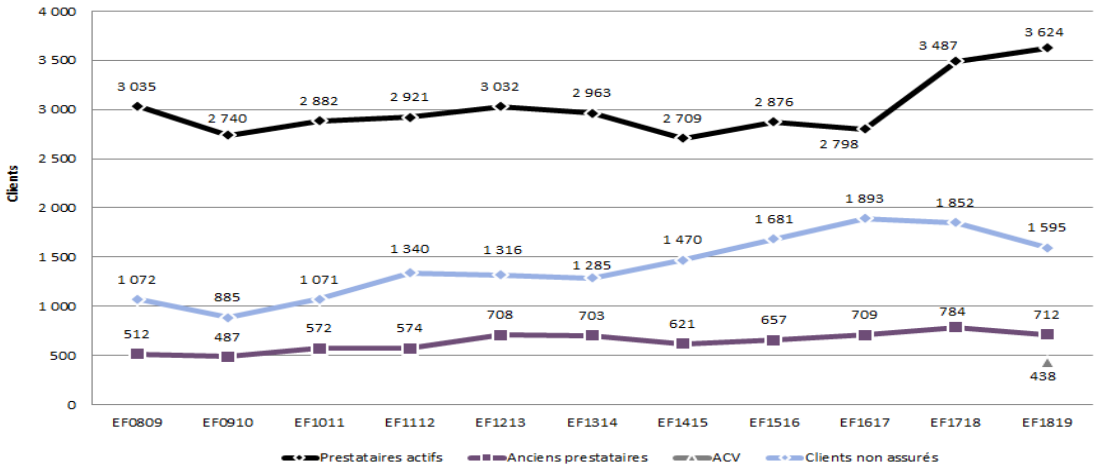
3.2.3.2 Clients, interventions et dépenses

Au cours de l'EF1819, l'Île-du-Prince-Édouard a servi 6 369 clients, ce qui représente une hausse de 4,0 % en glissement annuel, et la quatrième année consécutive de croissance annuelle. Cette croissance était attribuable à une hausse du nombre de prestataires actifs (+137; +3,9 %), combinée aux 438 clients servis dans le cadre de la nouvelle catégorie de clients ACV. Le nombre de clients non assurés (-257; -13,9 %) et d'anciens prestataires (-72; -9,2 %) a diminué comparativement à l'EF1718. La proportion de prestataires actifs est demeurée inchangée au cours de l'EF1819, représentant 56,9 % de tous les clients servis. Les proportions d'anciens prestataires (11,2 %) et de clients non assurés (25,0 %) ont diminué de 1,6 et de 5,2 points de pourcentage respectivement. La baisse de la proportion de clients non assurés peut en partie être attribuable à la nouvelle catégorie de clients ACV, qui représentait 6,9 % de tous les clients servis. Au cours des années précédentes, ces clients pourraient avoir été classés sous la catégorie des clients non assurés.

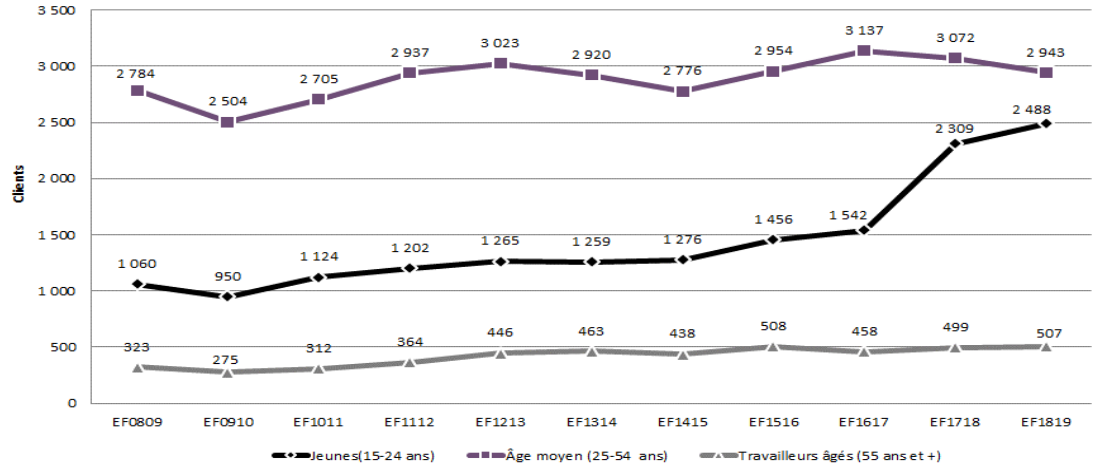
Pour une cinquième année consécutive, le nombre d'interventions semblables aux PEMS à l'Île-du-Prince-Édouard a augmenté, atteignant 10 363 au cours de l'EF1819 (+4,8 %). Un nombre total de 2 470 (+12,2 %) clients assurés sont retournés au travail après avoir participé à une intervention semblable aux PEMS. Le montant des prestations d'a.-e. non versées a diminué, passant de 7,13 millions de dollars à 6,66 millions de dollars, soit une baisse de 6,5 % en glissement annuel. Les dépenses totales liées aux PEMS se sont chiffrées à 27,7 millions de dollars (+8,3 %). En plus de la part de la province du financement permanent de 1,95 milliard de dollars en financement des EDMT (24,1 millions de dollars), les dépenses comprenaient la part de l'enveloppe de financement supplémentaire de 225,0 millions de dollars annoncé dans le budget de 2017 (2,1 millions de dollars). Les dépenses comprenaient aussi le fonds additionnel ciblé offert pour appuyer les travailleurs des industries saisonnières (500 000 $), ainsi que les travailleurs touchés par les différends commerciaux dans les industries de l'acier et de l'aluminium (500 000 $).

Des investissements dans des financements ciblés ont permis de soutenir les travailleurs directement et indirectement touchés par les différends commerciaux sur le bois et l'acier-aluminium dans leur transition vers un emploi durable grâce à des subventions salariales et à la formation. De plus, la Province a reçu une allocation de 525 000 $ pour soutenir les travailleurs touchés par la nature saisonnière de l'emploi dans un certain nombre de secteurs clés de l'Î.-P.-É.

Graphique 7 - Répartition des clients selon le type, EF0809 à EF1819



Graphique 8 - Répartition des clients selon le groupe d'âge, EF0809 à EF1819



Graphique 9 - Indicateurs de rendement clés, EF0809 à EF1819

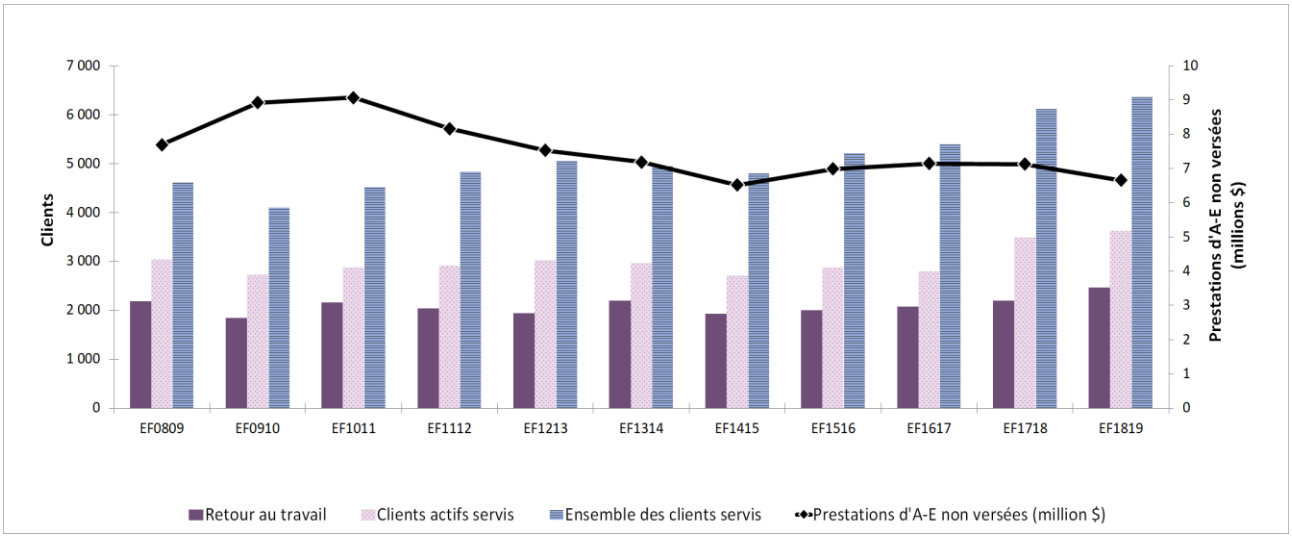


Tableau 7 – Île-du-Prince-Édouard : Programmes semblables aux PEMS, EF1819

		Interventions	Variation annuelle	Dépenses (milliers $)
Prestations d'emploi				
DC (régulier)	Formation à l'Î.-P.-É. - individuelle	2 398	+13,0 %	14 923
DC (apprentis)	Formation à l'Î.-P.-É. – apprentis	305	+14,2 %	
SSC	Mesures d'emploi de l'Î. P. É.	562	-19,3 %	3 696
ATI	Aide au travail indépendant à l'Î. P. É.	151	+3,4 %	1 986
PCE	Expérience de travail à l'Î. P. É.	59	-1,7 %	734
Mesures de soutien				
SAE	Services d'aide à l'emploi	6 888	+4,5 %	4 651
PMT	Partenariats du marché du travail	S.O.	S.O.	1 731
R et I	Recherche et innovation	S.O.	S.O.	0

3.2.3.3 Prestations d'emploi

Au cours de l'EF1819, l'Île-du-Prince-Édouard a réalisé 3 475 interventions de prestations d'emploi, ce qui représente une hausse de 5,6 % par rapport à l'EF1718. Alors que le volet régulier du DC (+275; +13,0 %), le volet apprentis du DC (+38; +14,2 %) et l'ATI (+5; +3,4 %) ont augmenté, les SSC (-134; - 19,3 %) et les PCE (-1; -1,7 %) ont baissé. La hausse importante enregistrée dans les interventions relatives au volet régulier du DC depuis l'EF1718 pourrait être attribuable à la mise en œuvre du programme Career Connect. Ce programme offrait aux personnes sans emploi, qui étaient admissibles à des prestations d'assurance-emploi, une occasion de continuer à toucher des prestations pendant qu'elles suivent une formation postsecondaire à temps plein au Canada, pour la durée de leur demande. Les dépenses relatives aux prestations d'emploi ont augmenté, passant de 18,8 millions de dollars à 21,3 millions de dollars, ce qui représente une hausse de 13,7 % par rapport à l'EF1718.

3.2.3.4 Mesures de soutien : SAE

Au cours de l'EF1819, la province a réalisé 6 888 interventions relatives aux SAE, ce qui représente une hausse de 296 (+4,5 %) par rapport à l'exercice précédent. Les interventions liées au counseling

individuel ont fortement augmenté (+1 314; +122,6 %) sur l'Île-du-Prince-Édouard, tandis que le nombre d'interventions liées aux services d'emploi a grandement diminué (-1 018; -18,4 %). Les dépenses pour les SAE ont diminué de 500 000 $ (-9,2 %) pour se chiffrer à 4,7 millions de dollars.

Programme Prosper de l'Île-du-Prince-Édouard

Le programme Prosper offre des formations axées sur les compétences de vie et en matière d'employabilité, ainsi que de l'encadrement et du mentorat continu en matière d'emploi, aux clients qui ont reçu de l'aide sociale et aux nouveaux arrivants au Canada. Les clients ciblés sont passés à des occasions d'emploi de niveau d'entrée dans les secteurs à forte demande qui connaissent une pénurie de travailleurs.

Le programme Prosper a offert deux types soutien à la formation pour que les clients puissent effectuer une transition vers le marché du travail. Les clients pouvaient participer à la composante en salle de classe, qui mettait l'accent sur les compétences de vie et en matière d'employabilité, suivie d'un accompagnement professionnel. Pour les participants qui étaient prêts à passer directement au marché du travail, un formateur en milieu de travail était disponible pour offrir un encadrement et du mentorat afin d'aider à la transition vers l'emploi.

Au cours de la première année de prestation, le programme a mis l'accent sur les occasions d'emploi dans le secteur de l'agriculture. En se fondant sur la réussite du programme Prosper au cours des trois dernières années de sa prestation, le programme s'est agrandi afin d'appuyer aussi les secteurs de la construction, du tourisme et de la transformation des fruits de mer.

3.2.3.5 Autres mesures de soutien : PMT et R et I

Les dépenses liées aux PMT (1,7 million de dollars) sont demeurées relativement stables au cours de l'EF1819 comparativement à l'EF1718 (+0,6 %). Aucune dépense liée à la R et I n'a été rapportée durant l'EF1819.

eForcePEI.ca

Le programme a été conçu pour répondre aux besoins précis des apprenants ruraux, des petites et moyennes entreprises, des groupes sans but lucratif et des chômeurs ou des personnes sous-employées en offrant des cours en ligne pour mieux améliorer leurs compétences en matière d'employabilité.

L'objectif de la plateforme d'apprentissage en ligne était de fournir une formation rentable et largement accessible aux entreprises et aux personnes afin d'accroître leurs compétences et leurs connaissances. eForcePEI utilisait la plateforme d'apprentissage en ligne de Bluedrop, CoursePark.com, pour donner accès aux cours des principaux éditeurs et experts en la matière.

Les cours de courte durée étaient principalement offerts par l'entremise de diapositives comprenant du contenu audio et visuel, et des vidéos. Les cours n'étaient pas interactifs et le format en ligne était souple pour les employeurs et les employés. Les modules de cours (groupes de cours connexes) couvraient divers sujets. Le module de cours le plus populaire depuis le lancement du programme en 2013 était Microsoft Office Excel.

La clientèle ciblée comprenait les petites et moyennes entreprises, les organismes sans but lucratif, ainsi que les personnes qui souhaitaient améliorer leurs compétences et leurs connaissances. Le nombre d'utilisateurs individuels et de réseaux d'apprentissage (chaque réseau d'apprentissage représentait une entreprise ou un organisme) a augmenté de manière constante. En février 2019, il y avait 7 000 utilisateurs individuels et plus de 700 réseaux d'apprentissage.

3.2.4 Nouvelle-Écosse

Semblablement à sa situation en 2017, la croissance du PIB réel de la Nouvelle-Écosse est demeurée à 1,5 % en 2018. L'économie de la province devrait avoir augmenté d'environ le même taux en 2019. La croissance du PIB réel devrait être de 0,8 % en 2019 et de 0,9 % en 2020.

Nouvelle-Écosse: Faits saillants relatifs aux PEMS

Total de clients servis: 15 448

Clients de l'a,-e,	Clients non assurés
12 408 ↑	3 040 ↓

Interventions totales: 27 368

Type d'interventions	EF1819	Variation annuelle
Prestations d'emploi	7 136	72,5 % ↑
Mesures de soutien : SAE	20 232	24,1 % ↓

Proportion relative des interventions

Type d'interventions	EF1819	Variation annuelle (p. p.)
Prestations d'emploi	26,1 %	12,7 ↑
Mesures de soutien : SAE	73,6 %	12,7 ↓

Affectation totale: 87,6 millions de dollars[1]

Dépenses totales	EF1819 (millions $)	Variation annuelle
Prestations d'emploi	48,3 $	5,8 % ↓
Mesures de soutien : SAE	33,4 $	15,3 % ↑
PMT et R et I	5,0$	113,5 % ↑
Dépenses totales[2]	86,7 $	5,0 % ↑

Prestations d'a.-e. non versées estimées (millions $)

EF1718	EF1819	Variation annuelle
23,91 $	26,43 $	10,5 % ↑

[1]La Nouvelle-Écosse a utilisé 833 951,50 $ de son allocation totale pour les frais d'administration, ce qui représente 9,7 % du financement supplémentaire du budget 2017 que la province a reçu au cours de l'EF1819.
[2]Les chiffres étant arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué; les redressements comptables n'ont pas été pris en compte.

Contrairement à la croissance économique modeste, les conditions du marché du travail de la province se sont nettement améliorées au cours de l'EF1819. La croissance de l'emploi de 8 500 (+1,9 %), entièrement réalisée dans les emplois à temps plein, représentait le gain net annuel le plus élevé de la Nouvelle-Écosse depuis l'EF0405. La baisse du nombre de chômeurs (-5 100; -12,6 %) a fait diminuer le taux de chômage à 7,2 %, soit le taux le plus bas depuis que Statistique Canada a commencé à publier ces estimations en 1976. La croissance de l'emploi était concentrée dans les industries du secteur des services (+7 000; +1,9 %), menée par des gains dans les services d'hébergement et de restauration (+4 400; +14,2 %), ainsi que dans le commerce de gros et de détail (+4 000; +5,2 %). Ces gains ont été partiellement contrebalancés par des pertes dans les soins de santé et l'assistance sociale (-1 500; - 2,1 %), ainsi que dans la finance, les assurances, l'immobilier, la location et la location à bail (-1 200; -5,2 %). Dans le secteur de la production des biens (+1 500; +1,8 %), la croissance de l'emploi a

été principalement appuyée par les hausses dans la construction (+1 200; +3,6 %) et l'agriculture (+600; +13,3 %).

Malgré cette croissance de l'emploi, la Nouvelle-Écosse fait toujours face à plusieurs enjeux relatifs au marché du travail. Les changements qui se sont produits au sein des industries traditionnellement dominantes ont touché de manière disproportionnée les travailleurs peu qualifiés, tandis que les Néo-Écossais vivant à l'extérieur de la région métropolitaine d'Halifax avaient accès à moins d'occasions d'emploi et d'études. De nombreux jeunes avaient de la difficulté à participer au marché du travail et à pourvoir les postes créés par les départs à la retraite. En réponse, la province a abordé ces enjeux en s'assurant que ses résidents les plus vulnérables possèdent les compétences dont ils ont besoin pour réussir à conserver ou obtenir un emploi. Une main-d'œuvre qualifiée permettra de générer des gains de productivité qui atténueront les pertes découlant de la diminution de la main-d'œuvre. La Nouvelle-Écosse accordera la priorité aux groupes généralement sous-représentés sur le marché du travail comme les Néo-Écossais d'origine africaine, les personnes handicapées, les minorités visibles, les personnes qui occupent un emploi traditionnellement réservé au sexe opposé et les nouveaux immigrants au Canada.

3.2.4.1 Gestion fondée sur les résultats

Système de Repérage, référence et rétroaction

La Nouvelle-Écosse prévoit mettre en œuvre le système de Repérage, référence et rétroaction (RRR) d'ici la fin de l'EF1920. Le système national repère et renvoie les noms des nouveaux prestataires d'a.-e., selon des critères de ciblage précis choisis par la province. La province peut ensuite communiquer avec ces clients de l'a.-e. pour leur offrir des services d'emploi personnalisés. L'objectif est d'aider les clients de l'a.-e. prêts à l'emploi à retourner au travail plus tôt durant leur période de prestations ou d'aider les clients à risque de chômage de longue durée ou répété, grâce au recyclage ou à d'autres services plus intensifs. Le but est de cerner les travailleurs pour un réemploi rapide dans les professions à forte demande, et d'élargir les principaux services axés sur la carrière afin d'améliorer l'employabilité des personnes dans les professions à faible demande.

Une fois que les clients de l'a.-e. sont renvoyés à la province, le processus actuel peut être assez laborieux à administrer. Il faut communiquer avec chaque renvoi afin de leur offrir une invitation à visiter un centre d'emploi financé par les SAE, afin d'étudier des programmes et des services visant à faciliter le retour au travail. Les dates et les résultats de chaque communication doivent être notés, et chaque étape est suivie et regroupée avant d'être renvoyée à EDSC.

Avec la réussite du Système de soutien des programmes relatifs au marché du travail (LaMPSS) de Terre-Neuve-et-Labrador pour administrer la prestation des programmes des EDMT, l'équipe du ministère du Travail et de l'Éducation postsecondaire et des technologies de l'information du LaMPSS étudient les façons d'intégrer le système de RRR dans celui du LaMPSS afin de réduire les processus laborieux et intensifs. Un plan de projet a été élaboré afin d'importer les listes de renvoi par voie électronique d'EDSC au LaMPSS, et d'envoyer des courriels d'invitation automatisés aux clients ou de distribuer le volume de la liste d'appel aux unités locales du programme du ministère du Travail et de

l'Éducation postsecondaire dans l'ensemble de la province. Le LaMPSS surveille automatiquement toute activité liée à un cas de client lorsque les clients de l'a.-e. référés s'inscrivent dans les bureaux locaux de Nova Scotia Works financés par les SAE, et extrait les données pour le fichier de rétroaction. Avec le plan de projet décrit, l'élaboration et la mise en œuvre des modifications du LaMPSS ont commencé, et le déploiement du RRR devrait avoir lieu vers la fin de l'EF1920.

Élaboration du LaMPSS

Le LaMPSS de la Nouvelle-Écosse évolue constamment pour s'adapter aux programmes nouveaux et changeants et aux exigences en matière d'établissement de rapports externes. Les adaptations augmentent également la facilité d'utilisation et permettent de mieux contrôler les entrées des utilisateurs aux moments critiques du programme et des processus de documentation des clients.

Durant l'EF1819, cinq versions de logiciel ont été publiées, mettant en œuvre près de 150 améliorations visant à renforcer l'administration du programme et la collecte de données sur la reddition de comptes. Fournir les outils pour aider le personnel de prestation de première ligne mène à une documentation plus précise et opportune, ce qui génère à son tour de meilleurs résultats pour les clients.

Reddition de comptes

Parallèlement à l'élaboration continue du LaMPSS, il y a l'élaboration continue d'une capacité d'entrepôt de données qui permet au personnel du programme provincial de créer des rapports spéciaux pour appuyer la prestation et l'élaboration du programme. Les programmes évoluent en réponse aux réalités sociales, économiques et du marché du travail. De tels renseignements sont essentiels pour appuyer une prise de décision éclairée. Les outils de production de rapports de la Nouvelle-Écosse ont fait des progrès durant l'EF1819 et en feront d'autres à l'avenir.

Mobilisation des intervenants :

Politique d'embauche des foires familiales — Partenariats pour la création d'emplois

Durant les discussions avec les organisations autochtones en Nouvelle-Écosse, il a été souligné que certaines politiques des programmes provinciaux de prestations d'emploi, en particulier la politique sur le népotisme, pouvaient créer par inadvertance un obstacle supplémentaire pour les organisations autochtones. Les collectivités autochtones essaient souvent d'embaucher leurs membres pour des occasions d'emploi liées à la bande. Parfois, ces postes créent une relation familiale, ce qui entre en conflit avec les clauses de népotisme existantes. Emploi Nouvelle-Écosse a communiqué avec divers intervenants autochtones afin de cerner l'enjeu et de trouver des solutions possibles pour régler cet enjeu, notamment:

- le Mi'kmaq Economic Benefits Office (MEBO) à Sydney en Nouvelle-Écosse;
- le Conseil des autochtones de la Nouvelle-Écosse; et
- les intervenants internes dans l'ensemble du ministère du Travail et de l'Éducation postsecondaire, de la Stratégie jeunesse et du Bureau des affaires autochtones.

Résultats ou améliorations : En vertu de la nouvelle politique d'embauche familiale, le ministère du Travail et de l'Éducation postsecondaire fournira des incitatifs aux employeurs pour appuyer l'embauche de membres de la famille immédiate seulement lorsque cela soutient l'embauche de membres de certains groupes qui sont sous-représentés au sein du marché du travail et lorsque l'employeur a suivi un processus d'embauche équitable.

Mobilisation des intervenants

Le programme de subventions salariales START encourage les employeurs à embaucher les chômeurs de la Nouvelle-Écosse qui nécessitent une expérience de travail

La Direction générale des compétences et de l'apprentissage du ministère du Travail et de l'Éducation postsecondaire (TEP) a parcouru chaque programme de financement avec Lean Six Sigma ou des évaluations de programmes au cours des dernières années, et durant l'EF1819, le programme de subventions salariales START a été ciblé.

Pour mieux comprendre comment le programme est exécuté et ses répercussions sur les intervenants, l'équipe responsable de l'examen des projets du ministère du TEP a recueilli des commentaires provenant de 8 séances en personne Lean avec le personnel d'Emploi Nouvelle-Écosse, de 7 entrevues avec des informateurs clés d'anciens employés ou d'employés actuels du ministère du TEP qui étaient au cœur de l'élaboration ou du lancement du programme START, de la collecte de 72 sondages en ligne auprès du personnel des fournisseurs de services liés aux SAE qui ont travaillé avec des clients qui ont reçu des subventions salariales, de la collecte de sondage en ligne auprès de 304 anciens employés participants et de 370 anciens chercheurs d'emploi participants.

La plupart des employeurs et des chercheurs d'emploi estimaient généralement que le processus de candidature était facile et qu'ils disposaient des renseignements nécessaires pour postuler, mais une petite minorité avait des difficultés à cet égard.

- 90 % des chercheurs d'emploi ont eu une bonne expérience avec leur gestionnaire de cas des SAE;
- 80 % des employeurs étaient satisfaits ou très satisfaits du délai entre la présentation de la demande et la prise d'une décision;
- 91 % des employeurs ont déclaré que le programme a répondu à leurs attentes ou dépassé celles-ci, mais des enjeux ont été relevés dans certains cas où il était difficile de pourvoir des postes vacants;
- les commentaires suggèrent une augmentation de la sensibilisation au programme, une prolongation de la durée des stages, un élargissement des critères d'admissibilité et une augmentation du soutien financier;
- l'équipe responsable du projet à l'intention du promoteur du projet aux fins d'enquête, notamment :
    - étudier les améliorations à apporter au processus de demande en ligne;
    - élaborer une stratégie de marketing pour le programme;
    - mettre à jour le site Web du ministère du TEP et améliorer les communications internes;
    - élaborer la préparation à l'emploi et la formation axée sur les compétences générales pour les candidats de START qui sont des chercheurs d'emploi;
    - revitaliser l'intention du programme, et les rôles et les responsabilités des joueurs;
    - améliorer la surveillance et les suivis des stages.

3.2.4.2 Clients, interventions et dépenses

Au cours de l'EF1819, la Nouvelle-Écosse a servi 15 448 clients, soit 438 (-2,8 %) de moins qu'au cours de l'EF1718. La baisse importante du nombre de clients non assurés (-1 297; -29,9 %) et d'anciens prestataires (-496; -20,7 %) servis a été partiellement compensée par une augmentation du nombre de prestataires actifs servis (+314; +3,4 %). La proportion des prestataires actifs par rapport au nombre total de clients a aussi augmenté. Les prestataires actifs (61,3 %) ont augmenté de 3,7 points de pourcentage et ont affiché la proportion la plus élevée depuis l'EF0910, tandis que les proportions d'anciens prestataires (12,3 %) et de clients non assurés (19,7 %) ont chuté de 2,8 et 7,6 points de pourcentage, respectivement. La baisse du nombre de clients non assurés pourrait en partie être attribuable à la nouvelle catégorie de clients ACV, qui était composée de 1 041 clients (6,7 % de tous les clients) durant l'EF1819. En vertu des règles d'admissibilité précédentes, ces clients auraient probablement été considérés comme des clients non assurés.

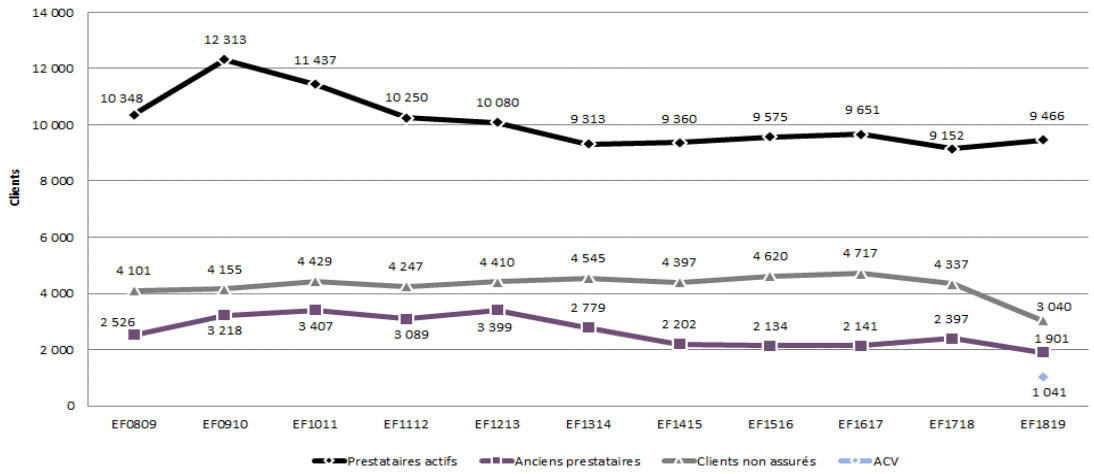
Le nombre d'interventions semblables aux PEMS a diminué de 3 423 pour se chiffrer à 27 368 au cours de l'EF1819, ce qui représente une baisse de 11,1 % en glissement annuel. Un nombre total de 5 075 clients assurés sont retournés au travail après avoir participé à un programme semblable aux PEMS, ce qui représente une baisse de 9,8 % par rapport à l'exercice précédent. Le montant des prestations d'a.-e. non versées a augmenté, passant de 23,91 millions au cours de l'EF1718 à 26,43 millions de dollars au cours de l'EF1819. Les dépenses totales liées aux PEMS ont atteint

86,7 millions de dollars (+5,0 %). En plus de la part de la province des 1,95 milliard de dollars permanents en financement des EDMT (77,4 millions de dollars), certaines dépenses ont également été prélevées de l'enveloppe supplémentaire des EDMT de 225,0 millions de dollars annoncée dans le budget de 2017 (8,6 millions de dollars, parmi lesquels 0,8 million ont été utilisés pour couvrir les coûts d'administration). La province a aussi utilisé le fonds additionnel ciblé disponible pour appuyer les travailleurs des industries saisonnières (1,6 million de dollars).

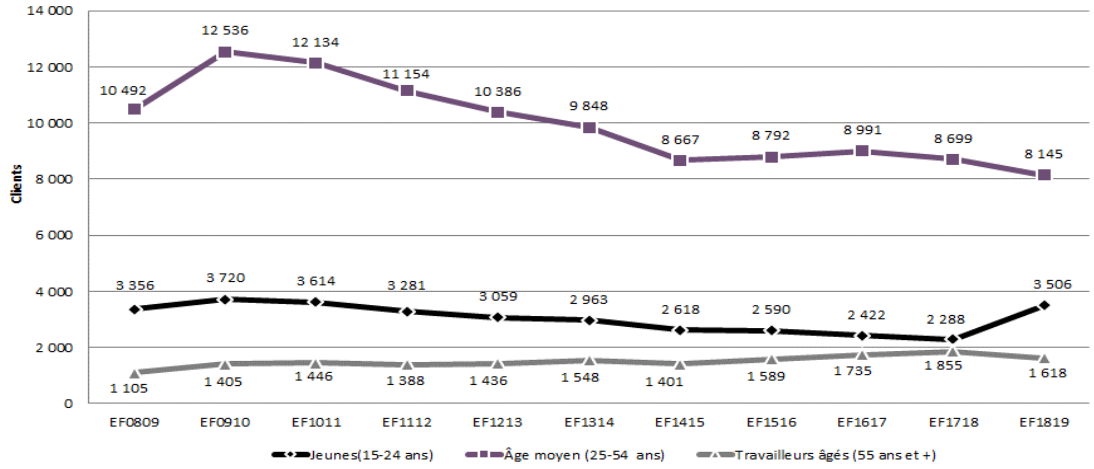
Dans l'ensemble, les efforts visant à remédier à la saisonnalité de la main-d'œuvre au cours de l'EF1819 ont porté sur les initiatives suivantes :

- Le gouvernement provincial a travaillé en étroite collaboration avec les industries saisonnières, notamment le tourisme, la pêche et l'agriculture, ces dernières années, afin de mieux répondre à leurs besoins en matière de main-d'œuvre. Grâce à des études récentes sur la main-d'œuvre et aux informations disponibles sur le marché du travail, il a été déterminé que les secteurs du tourisme, de la pêche et de l'agriculture ont tous des travailleurs qui connaissent des difficultés particulières en raison de la nature cyclique de leur travail. Les travaux en cours avec ces secteurs et les discussions avec Tourism Nova Scotia, le ministère de l'Agriculture et le ministère des Pêches et de l'Aquaculture ont permis de déterminer que la formation est un besoin.
- Grâce au Programme des conseils sectoriels financé par l'EDMT, le Conseil sectoriel des ressources humaines de Tourisme de la Nouvelle-Écosse et le Conseil sectoriel des ressources humaines du secteur des pêches de la Nouvelle-Écosse reçoivent un financement de base afin de fournir un soutien à leurs secteurs respectifs dans le domaine du recrutement, de l'attraction, de la rétention et de la formation des ressources humaines.
- La Fédération de l'agriculture a également travaillé en étroite collaboration avec la Province afin de trouver du soutien pour ses problèmes actuels liés à la main-d'œuvre et elle se prépare actuellement à soumettre sa demande dans le cadre du Programme des conseils sectoriels pour l'EF1920.
- Le financement ciblé de l'EDMT permettra d'offrir une formation professionnelle aux personnes qui en ont le plus besoin dans ces secteurs et leur permettra d'accroître leurs compétences en matière d'employabilité, leurs compétences essentielles et leurs compétences techniques.

Graphique 10 - Répartition des clients selon le type, EF0809 à EF1819



Graphique 11 - Répartition des clients selon le groupe d'âge, EF0809 à EF1819



Graphique 12 -Indicateurs de rendement clés, EF0809 à EF1819

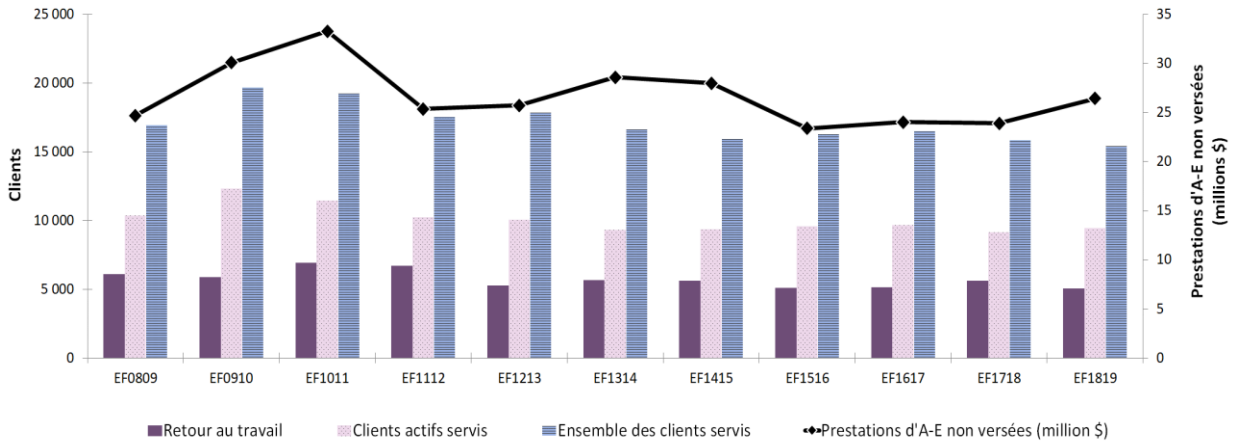


Tableau 8 – Nouvelle-Écosse: Programmes semblables aux PEMS, EF1819

		Interventions	Variation annuelle	Dépenses (milliers $)
Prestations d'emploi				
DC (régulier)	Développement des compétences en Nouvelle-Écosse	3 510	+207,9 %	37 942
DC (apprentis)	Développement des compétences en Nouvelle-Écosse	2 007	+31,4 %	
SSC	Programme Tremplin	928	+14,7 %	3 293
ATI	Prestations pour le travail indépendant en Nouvelle-Écosse	558	+0,5 %	6 218
PCE	Partenariats pour la création d'emplois en Nouvelle-Écosse	133	+24,3 %	884
Mesures de soutien				
SAE	Services d'aide à l'emploi de la Nouvelle-Écosse	20 232	-24,1 %	33 414
PMT	Partenariats du marché du travail de la Nouvelle-Écosse	S.O.	S.O.	4 727
R et I	Recherche et innovation	S.O.	S.O.	267

3.2.4.3 Prestations d'emploi

La Nouvelle-Écosse a réalisé 7 136 interventions liées aux prestations d'emploi au cours de l'EF1819, 72,5 % de plus que lors de l'EF1718, soit le nombre le plus élevé depuis plus d'une décennie. Tous les types de prestations ont affiché une hausse : volet régulier du DC (+2 370; +207,9 %), PCE (+26; +24,3 %), SSC (+119; +14,7 %), ATI (+3; +0,5 %) et le volet apprentis du DC (+480; +31,4 %). Les dépenses pour les interventions relatives aux prestations d'emploi ont diminué de près de 3,0 millions de dollars (-5,8 %) en glissement annuel pour se chiffrer à 48,3 millions de dollars au cours de l'EF1819.

Les PEMS en action

Développement des compétences – Nouvelle-Écosse

En mars 2017, une jeune femme au début de la trentaine est entrée dans un bureau de Nova Scotia Works (NSW) pour discuter de la présentation de candidatures au programme de charpenterie du collège communautaire de la Nouvelle-Écosse (CCNÉ). Son emploi précédent comprenait beaucoup de travail au service à la clientèle dans divers aspects.

Elle avait toujours été intéressée par la charpenterie et aimait réaliser des petits travaux autour de la maison. Étant une femme, elle pensait qu'elle ne pourrait peut-être pas trouver de travail et donc qu'elle aurait des difficultés à poursuivre cette carrière. Après avoir discuté avec un conseillé en emploi, elle a décidé de présenter une demande pour le programme de charpenterie.

Elle a également rempli sa demande de développement des compétences et a été approuvée pour un financement de deux ans. Elle a très bien réussi au cours des deux années du programme, recevant une médaille de bronze lors de compétition de compétences du CCNÉ durant sa deuxième année. En juin 2019, elle a obtenu son diplôme avec distinction et l'employeur avec lequel elle a travaillé durant son emploi d'été et son stage l'a embauché à temps plein à la fin de ses études.

La nouvelle menuisière attend désormais son premier enfant en novembre et, lorsqu'elle sera prête à retourner au travail, son emploi sera là pour elle.

Il s'agit d'une grande réussite pour les « femmes dans les métiers ».

La hausse du nombre d'interventions liées aux prestations d'emploi et aux mesures de soutien peut être attribuable à deux facteurs.

- Pendant plusieurs années avant l'EF1819, les participants indépendants n'étaient pas inclus dans l'échange de données provinciales. En réintroduisant les participants indépendants en tant que participants en vertu des EDMT, le nombre de participants indépendant/sous le volet régulier du DC a augmenté d'environ 2 100 au cours de l'EF1819.
- En septembre 2018, le processus d'échange de données sur la responsabilisation entre le Canada et la Nouvelle-Écosse a été révisé, et un nouveau format de données XML a été mis en place. Cela semble avoir entraîné certaines erreurs comptables et des travaux sont toujours en cours afin de cerner les causes fondamentales.

Une femme handicapée trouve un emploi après avoir suivi une formation sur le développement des compétences

Diana Bond est une femme sourde dans la mi-trentaine. Elle a perdu son emploi de travailleuse à la production à Halifax en février 2016. Elle a eu du mal à chercher un autre emploi jusqu'à ce qu'elle vienne chez TEAM Work pour obtenir du soutien en ce qui a trait aux services d'emploi. Diana Bond avait travaillé avec son oncle à l'occasion sur son camion de cuisine de rue et elle souhaitait démarrer sa propre entreprise. Elle a fait des recherches pour élaborer un plan d'affaires et a utilisé nos services de travail indépendant pour examiner son plan. Diana Bond sentait que ce n'était pas un plan de carrière très fiable et a effectué des recherches approfondies sur les carrières qui lui conviendraient. Entre-temps, elle a également participé à certains ateliers chez TEAM Work pour acquérir des connaissances et pour se préparer à de possibles entrevues, à la façon de divulguer son handicap et pour réviser son curriculum vitae. Elle avait toujours rêvé de travailler dans la transformation de métaux. Nous lui avons suggéré de postuler par l'entremise de Women's Unlimited. Elle est allée à la séance d'orientation et a été fascinée par le programme et a décidé d'y participer.

Nous avons présenté une demande pour le programme de développement des compétences d'Emploi Nouvelle-Écosse et ils l'ont aidé à participer au programme en plus du soutien financier pour les interprètes. Cette mesure d'adaptation a coûté près de 60 000 $ au cours de la durée du programme, et sans lui, elle n'aurait pas pu suivre le programme. Sa confiance s'est renforcée depuis qu'elle a perdu son emploi précédent. Elle a terminé le programme de Women's Unlimited et a été acceptée au CCNÉ afin de suivre un cours de deux ans sur la transformation des métaux. Emploi Nouvelle-Écosse a aussi appuyé Diana Bond en lui offrant des mesures d'adaptation en salle de classe, au laboratoire et durant ses stages. Autour de Noël 2018, Diana Bond a eu une entrevue avec un employeur pour un stage, suivie d'une entrevue pour un emploi en mai 2019. Elle a commencé son nouvel emploi le 18 juin et travaille dans le domaine dans lequel elle a été formée.

C'était la première fois que Women's Unlimited accueillait une personne sourde au sein du programme, et le résultat a été un emploi durable et une nouvelle carrière. Sans le programme de développement des compétences, et la collaboration de Nova Scotia Works, d'Emploi Nouvelle-Écosse et des partenariats du CCNÉ, elle n'aurait pas réussi à obtenir sa carrière de rêve.

3.2.4.4 Mesures de soutien : SAE

Au cours de l'EF1819, la Nouvelle-Écosse a réalisé 20 232 interventions liées aux SAE, ce qui représente une baisse de 24,1 % par rapport à l'EF1718. Les trois types de SAE ont chuté : les services de groupe (-874; -52,0 %), le counseling individuel (-406; -18,0 %) et les services d'emploi (-5 141; -22,6 %). Les dépenses totales relatives aux SAE ont augmenté de 4,4 millions de dollars en glissement annuel pour se chiffrer à 33,4 millions de dollars au cours de l'EF1819.

3.2.4.5 Autres mesures de soutien : PMT et R et I

Les dépenses relatives aux PMT ont plus que doublé au cours de l'EF1819 (4,7 millions de dollars) comparativement à l'EF1718 (2,0 millions de dollars), tandis que le financement des initiatives de R et I a diminué de 23,4 % en glissement annuel pour se chiffrer à 0,3 million de dollars durant l'EF1819.

Les PEMS en action

Recherche et innovation – Nouvelle-Écosse

Le ministère du Travail et de l'Éducation postsecondaire a établi un partenariat avec le Centre for Employment Innovation de l'Université St. Francis Xavier et le Phoenix Youth Employment Centre afin d'élargir le programme New Opportunities for Work (NOW) pour inclure les jeunes qui font face à de multiples obstacles et qui ne sont pas suffisamment appuyés.

Le programme NOW propose une approche novatrice relativement aux principaux enjeux sur le marché du travail, avec des répercussions à court et à long terme. Les participants reçoivent la formation et les mesures de soutien dont ils ont besoin pour s'épanouir dans leur nouvel environnement de travail, dans l'espoir que les employeurs actuels du programme NOW maintiendront en poste les employés des deux dernières années, appréciant la valeur et l'expérience que ces employés apportent désormais. De plus, au cours du programme, les participants acquerront une expérience de travail précieuse et des compétences qui s'appliquent au marché du travail d'aujourd'hui et qui sont transférables à d'autres organisations.

Novateur dans sa conception et sa prestation, le programme New Opportunities for Work a permis aux fournisseurs de services d'emploi participants de contribuer à façonner le programme, dans les paramètres donnés, pour mieux répondre aux besoins de leurs propres clients et collectivités.

Le programme NOW possède également une solide composante de recherche qui comprend une surveillance du programme du début à la fin par l'entremise d'une évaluation du développement. Cette recherche aidera à renforcer les capacités au sein du système en générant des solutions fondées sur les données probantes qui appuient la conception et la prestation de services d'emploi de première ligne.

L'investissement de cette année était de 267 000 $ et permettra de cibler 10 jeunes participants.

3.2.5 Nouveau-Brunswick

Comparativement à 2017, la croissance du PIB réel (0,1 %) du Nouveau-Brunswick est demeurée stable en 2018. L'économie de la province devrait s'être renforcée légèrement en 2019, soit de près de 1,0 %.

Nouveau-Brunswick: Faits saillants relatifs aux PEMS

Total de clients servis: 21 527

Clients de l'a-e	Clients non assurés
13 977 ↓	7 550 ↓

Interventions totales: 41 098

Type d'interventions	EF1819	Variation annuelle
Prestations d'emploi	12 764	9,2 % ↑
Mesures de soutien : SAE	28 334	13,1 % ↓

Proportion relative des interventions

Type d'interventions	EF1819	Variation annuelle (p. p.)
Prestations d'emploi	31,1 %	4,7 ↑
Mesures de soutien : SAE	68,9 %	4,7 ↓

Affectation totale: 98,2 millions de dollars

Dépenses totales	EF1819 (millions $)	Variation annuelle
Prestations d'emploi	78,1 $	5,1 % ↑
Mesures de soutien : SAE	7,7 $	27,4 % ↓
PMT et R et I	12,4 $	29,2 % ↑
Dépenses totales[1]	98,2 $	3,9 % ↑

Prestations d'a.-e. non versées estimées (millions $)

EF1718	EF1819	Variation annuelle
29,14 $	25,00 $	14,2 % ↓

[1]Les chiffres étant arrondis leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué; les redressements comptables n'ont pas été pris en compte.

Les conditions du marché du travail au Nouveau-Brunswick sont demeurées relativement stables au cours de l'EF1819 comparativement à l'année dernière. L'emploi a légèrement augmenté (+1 700; +0,5 %) au même rythme que la population active et la population en âge de travailler, ce qui a fait en sorte que le taux d'activité et le taux d'emploi sont demeurés inchangés par rapport à l'année précédente, se situant à 61,4 % et 56,5 % respectivement. Le taux de chômage de la province a quelque peu diminué, passant de 8,0 % à 7,9 %, soit le taux le plus bas depuis 10 ans. La croissance de l'emploi a été entièrement réalisée dans le secteur des services (+2 000; +0,7 %), tandis que l'emploi dans le secteur de la production des biens a légèrement diminué (-300; -0,4 %). Pour ce qui est du secteur des services, les gains dans les administrations publiques (+2 100; +9,0 %), l'information, la culture et les loisirs (+1 700; +15,8 %), ainsi que dans le transport et l'entreposage (+1 000; +5,8 %) ont été partiellement contrebalancés par des pertes dans le commerce de gros et de détail (-3 000; -5,3 %) et dans les services d'hébergement et de restauration (-700; -3,0 %). Une hausse nette de 2 800 emplois (+21,2 %) dans les industries des ressources naturelles (composées de l'agriculture, la foresterie, la pêche, les mines, l'exploitation en carrière et l'extraction de pétrole et de gaz) a plus que compensé les

pertes enregistrées dans la construction (-1 600; -6,5 %) et la fabrication (-1 400; -4,2 %) dans le secteur de la production des biens.

L'économie et la population active du Nouveau-Brunswick ont continué de faire face à des enjeux démographiques comme le ralentissement de la croissance de la population, le vieillissement de la population et l'exode des jeunes et des travailleurs qualifiés. La province continuait aussi d'afficher un taux de chômage élevé par rapport à celui du reste du Canada. Bien qu'une croissance relativement faible de l'économie et de la population active soit prévue à court terme, la demande de remplacement élevée découlant principalement des départs à la retraite fait en sorte qu'il existe un nombre élevé de postes à pourvoir. Par conséquent, il est important que la province continue d'attirer, de maintenir en poste et d'instruire une main-d'œuvre hautement qualifiée. Afin de s'assurer que le Nouveau-Brunswick tienne compte de ces occasions et de ces enjeux relatifs au marché du travail, la province a continué de :

- 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;
- améliorer l'accès à de l'information pertinente sur le marché du travail et sa diffusion;
- investir dans des programmes et des services novateurs, notamment des occasions d'apprentissage en milieu de travail, des formations en cours d'emploi et des occasions d'améliorer les compétences des employés.

3.2.5.1 Gestion fondée sur les résultats

Mobilisation des intervenants

Au cours de l'EF1819, le ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail a mis à l'essai le programme de Services de soutien en ressources humaines (SSRH). Le programme aide les employeurs à évaluer leurs besoins en ressources humaines, recommande des options et soutient leur mise en œuvre. Ce programme aide aussi les employeurs en ce qui a trait à la gestion des ressources humaines au sein de leur entreprise, ce qui comprend le recrutement et le maintien en poste les bonnes personnes pour répondre aux besoins opérationnels. Les plans d'intervention élaborés avec les employeurs ont permis de cerner des options et des solutions qui sont adaptées aux besoins et aux réalités du marché du travail. Le programme de SSRH a été profitable pour les employeurs de partout au Nouveau-Brunswick et sera lancé pleinement durant l'EF2021.

Les consultations continues du Nouveau-Brunswick ont lieu dans le cadre des programmes du SSRH de la province. Celle-ci mobilise un groupe d'employeurs diversifié, des associations relatives au marché du travail et des organismes communautaires.

3.2.5.2 Clients, interventions et dépenses

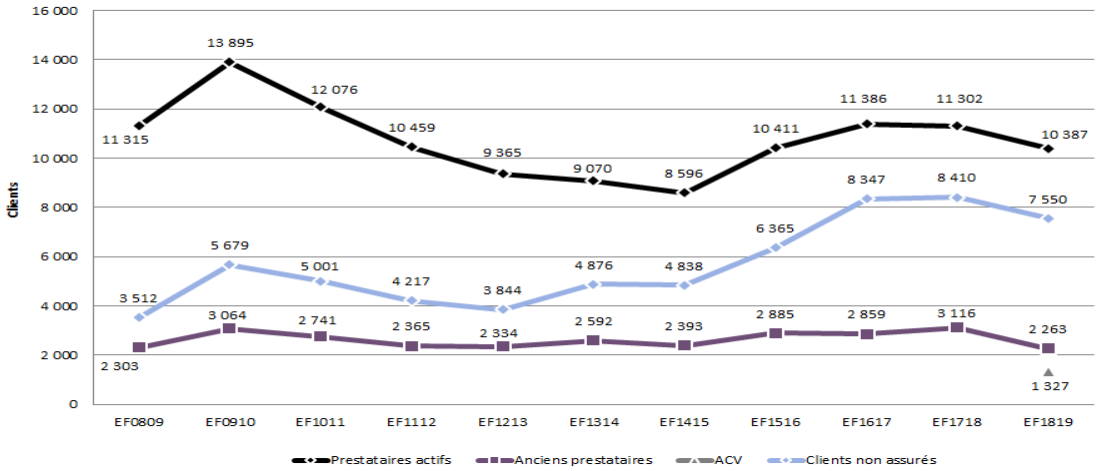
Au cours de l'EF1819, le Nouveau-Brunswick a servi 21 527 clients, soit 1 301 (-5,7 %) de moins qu'au cours de l'EF1718. Outre les clients ACV, tous les autres types de clients ont affiché une baisse : les prestataires actifs (-915; -8,1 %), les clients non assurés (-860; -10,2 %) et les anciens prestataires

(-853; -27,4 %). La baisse du nombre de clients non assurés est principalement attribuable à la nouvelle catégorie de clients ACV, dont les 1 327 clients durant l'EF1819 auraient probablement été classés sous la catégorie de clients non assurés en vertu des anciennes règles d'admissibilité. En ce qui a trait aux proportions du nombre total de clients servis, tous les types de clients ont enregistré des pertes en raison de la baisse des volumes et de la nouvelle catégorie de clients ACV, qui représentait 6,2 % de tous les clients. Entre l'EF1718 et l'EF1819, les proportions de prestataires actifs (48,3 %), de clients non assurés (35,1 %) et d'anciens prestataires (10,5 %) ont chuté de 1,3, 1,8 et de 3,1 points de pourcentage respectivement.

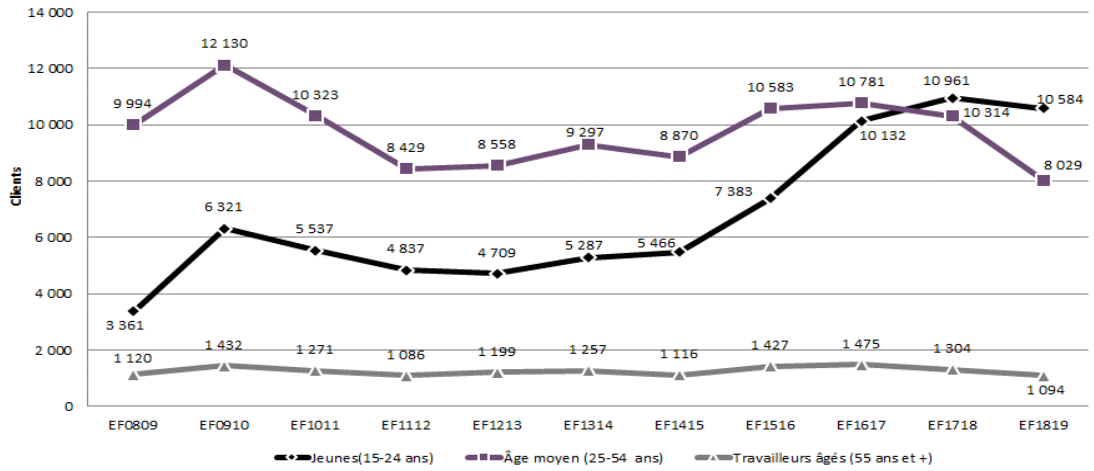
Le Nouveau-Brunswick a réalisé 41 098 interventions semblables aux PEMS au cours de l'EF1819, ce qui représente une baisse de 7,2 % (-3 209) par rapport à l'exercice précédent. Suivant la même tendance, le nombre de clients assurés qui sont retournés au travail après avoir participé à une intervention semblable aux PEMS a diminué de 8,7 %, passant de 8 800 au cours de l'EF1718 à 8 031 au cours de l'EF1819. Le montant des prestations d'a.-e. non versées se chiffrait à 25,00 millions de dollars durant l'EF1819, ce qui représente une baisse par rapport à la somme de 29,14 millions de dollars durant l'EF1718. Les dépenses relatives aux PEMS ont augmenté pour atteindre 98,2 millions de dollars (+3,7 millions de dollars, +3,9 %) au cours de l'EF1819. Ces dépenses comprennent la part de la province du financement permanent de 1,95 milliard de dollars en vertu des EDMT (89,2 millions de dollars) et la part de l'enveloppe de financement supplémentaire de 225,0 millions de dollars annoncée dans le budget de 2017 (9,0 millions de dollars).

En plus de ces dépenses, un montant supplémentaire de 3,7 millions de dollars offert en vertu des mesures ciblées visant les travailleurs des industries de l'acier, de l'aluminium et des industries saisonnières, et du secteur forestier, qui n'a pas été utilisé par la province.

Graphique 13 - Répartition des clients selon le type, EF0809 à EF1819



Graphique 14 - Répartition des clients selon le groupe d'âge, EF0809 à EF1819



Graphique 15 - Principaux indicateurs de rendement, EF0809 à EF1819

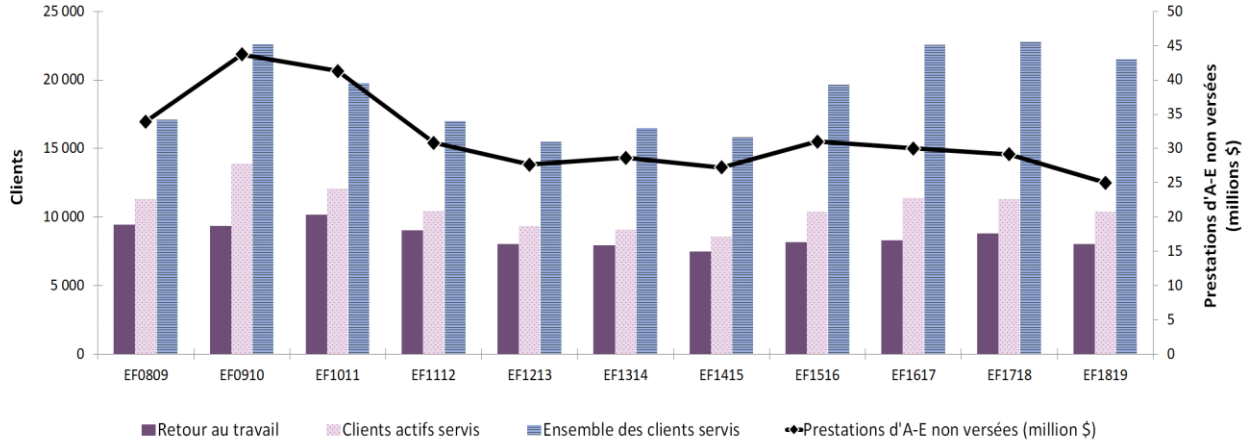


Tableau 9 – Nouveau-Brunswick: Programmes semblables aux PEMS, EF1819

		Interventions	Variation annuelle	Dépenses (milliers $)
Prestations d'emploi				
DC (régulier)	Programme de formation et de développement des compétences	7 208	+4,8 %	56 047
DC (apprentis)	Programme de formation et de développement des compétences	2 054	-6,9 %	
SSC	Accroissement de l'emploi – subventions salariales versées à l'employeur	3 254	+41,9 %	16 883
ATI	Accroissement de l'emploi – prestations pour travailleurs autonomes	248	-21,3 %	5 202
Mesures de soutien				
SAE	Services d'aide à l'emploi	28 334	-13,1 %	7 656
PMT	Services d'adaptation	S.O.	S.O.	12 073
R et I	Recherche et innovation	S.O.	S.O.	294

3.2.5.3 Prestations d'emploi

La province a réalisé 12 764 interventions relatives aux prestations d'emploi au cours de l'EF1819, soit 9,2 % (+1 072) de plus qu'au cours de l'EF1718 et le nombre le plus élevé depuis l'EF0910. Les hausses des SSC (+961; +41,9 %) et du volet régulier du DC (+331; +4,8 %) ont été partiellement contrebalancées par des pertes dans l'ATI (-67; -21,3 %) et le volet apprentis du DC (-153; -6,9 %). Les dépenses relatives aux prestations d'emploi ont augmenté de 5,1 % (+3,8 millions de dollars) au cours de l'EF1819 pour atteindre un total de 78,1 millions de dollars.

3.2.5.4 Mesures de soutien : SAE

Le Nouveau-Brunswick a réalisé moins d'interventions liées aux SAE au cours de l'EF1819 qu'au cours de l'EF1718, pour un total de 28 334 interventions (-4 281; -13,1 %). Les deux types d'interventions ont diminué en glissement annuel : le counseling individuel a chuté de 15,1 % (-3 450) tandis que les services d'emploi ont chuté de 8,5 % (-831). La province a dépensé 7,7 millions de dollars pour les interventions relatives aux SAE au cours de l'EF1819, ce qui représente 27,4 % (-2,9 millions de dollars) de moins qu'au cours de l'exercice précédent. Ce changement est attribuable au fait que certains contrats des SAE ont été financés en vertu de l'Entente sur le développement de la main-d'œuvre alors qu'ils étaient anciennement financés en vertu des EDMT.

Le Fonds d'emploi pour les jeunes aide Flo à trouver un emploi convenable

Souvent, l'un des éléments essentiels pour aider avec succès les clients à trouver un emploi lorsqu'ils font face à une période de difficulté prolongée est simplement de jumeler le bon employé au bon employeur. Il y a plus d'un an et demi, une jeune femme nommée Flo s'est arrêtée dans un bureau provincial, se sentant un peu désespérée à l'idée de trouver un emploi intéressant. Elle possédait de nombreuses compétences commercialisables. Flo possédait un diplôme en génie électrique, mais avait eu du mal à trouver un emploi intéressant. Elle possédait un curriculum vitae très solide et avait travaillé sur divers projets par le passé, renforçant son expérience éducative. Flo semblait être en mesure d'obtenir des entrevues, mais ne recevait aucune offre d'emploi. Cela n'avait pas toujours été le cas. Flo avait réussi à trouver un emploi quelques années auparavant. Flo estimait que sa récente décision d'effectuer sa transition d'homme à femme avait une incidence. Elle sentait que le domaine ne lui convenait plus et souhaitait seulement un nouveau départ. Au cours d'une discussion avec le bureau provincial, elle a réalisé qu'elle un intérêt pour les émulateurs MAME et la restauration de vieux jeux d'arcade. Il était évident que Flo possédait de solides compétences informatiques ainsi qu'une facilité avec les médias numériques. Nous avons discuté de la façon dont un emploi dans la TI lié au marketing numérique pourrait peut-être convenir. Le bureau a jumelé Flo avec un employeur local qui a reconnu ses forces évidentes, et l'a aidé à élaborer une bonne présentation pour un emploi sous cette double désignation de TI et de marketing numérique. L'entreprise était une compagnie d'assurance et de courtier immobilier. Le propriétaire, Brandon, a aimé l'idée et, avec l'option du Fonds pour l'emploi des jeunes pour aider à la période de formation initiale de Flo, elle a été en mesure d'obtenir un poste à temps plein avec un bon salaire et cela demeure sa carrière à ce jour. Flo était vraiment satisfaite de son emploi et a apprécié les autres employés dès le premier jour. Ce poste lui a non seulement fourni un bon emploi, mais un regain de confiance en sa valeur après une période de doute. Les personnes comme Flo sont celles qui font en sorte que cela en vaille la peine.

3.2.5.5 Autres mesures de soutien : PMT et R et I

Les dépenses relatives aux PMT se chiffraient à 12,1 millions de dollars durant l'EF1819, soit la somme la plus élevée que la province ait dépensée pour cette mesure, tandis que les dépenses pour les initiatives de R et I ont été divisées de moitié au cours du même exercice, passant de 600 000 $ au cours de l'EF1718 à 300 000 $ au cours de l'EF1819.

3.2.6 Québec

L'économie québécoise a crû de 2,5 % en termes réels en 2018, surpassant la moyenne nationale de 2,0 %. Les prévisionnistes tablent sur une croissance du PIB réel du Québec plus modérée en 2019, de l'ordre d'environ 2,0 %, tout de même au-delà de la moyenne nationale projetée de 1,4 %.

Québec : Faits saillants relatifs aux PEMS

Total de clients servis: 214 742

Clients assurés	Clients non assurés
156 514 ↓	58 228 ↓

Interventions totales: 270 583

Type d'interventions	EF1819	Variation annuelle
Prestations d'emploi	33 210	7,3 % ↑
Mesures de soutien: SAE	237 373	13,6 % ↓

Proportion relative des interventions

Type d'interventions	EF1819	Variation annuelle (p. p.)
Prestations d'emploi	12,3 %	2,2 ↑
Mesures de soutien: SAE	87,7 %	2,2 ↓

Affectation: 598,6 millions de dollars

Dépenses totales	EF1819 (million $)	Variation annuelle
Prestations d'emploi	335,0 $	3,5 % ↑
Mesures de soutien: SAE	146,1 $	1,8 % ↓
PMT et R et I	117,4 $	6,3 % ↑
Dépenses totales[1]	598,6 $	2,7 % ↑

Prestations non versées estimées (millions $)

EF1718	EF1819	Variation annuelle
327,62 $	293,92 $	10,3 % ↓

[1] Les chiffres étant arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué; les redressements comptables n'ont pas été pris en compte.

Par rapport à l'exercice précédent, la population active du Québec est demeurée relativement stable, s'établissant à 4 518 500 (+0,3 %). Globalement, l'emploi (+0,7 %) a quelque peu progressé, passant de 4 242 500 à 4 273 000, tandis que le taux de chômage (5,4 %) a reculé de 0,4 point de pourcentage.

D'une année l'autre, le niveau d'emploi est demeuré relativement stable dans le secteur de la production de biens (+2 600; +0,3 %), avec des gains nets enregistrés dans l'industrie de la foresterie, des pêches et des mines (+4 200; 11,4 %), dans la construction (+3 300; +1,3 %), ainsi que dans les services publics (+3 100; 12,5 %). Toutefois, l'agriculture (-1 100; -1,9 %) et l'industrie de la fabrication (-6 800; -1,4 %) ont quelque peu ralenti. Quant au secteur des services, le niveau de l'emploi a progressé (+27 900; +0,8 %), avec des croissances provenant des industries du transport et l'entreposage (+7 900; +3,7 %), des services professionnels, scientifiques et techniques (+4 400; +1,3 %), des affaires, bâtiments et autres services de soutien (+11 400; +6,2 %), des services d'enseignement (+5 500; +1,9 %), de même que des soins de santé et de l'assistance sociale (+12 500; +2,1 %). Cette hausse est partiellement

contrebalancée par des pertes nettes enregistrées dans les industries de l'information, de la culture et des loisirs (-9 400; -5,1 %), de même que de l'hébergement et des services de restauration (-3 800; -1,4 %).

Comme pour les années fiscales précédentes, le Québec a été confronté au cours de l'EF1819 à une rareté de main-d'œuvre, ainsi qu'à des défis liés à l'adéquation entre la formation, les compétences et l'emploi. Ceci est le résultat de la combinaison de deux facteurs, à savoir la décroissance démographique de la population âgée de 15 à 64 ans et l'accroissement du nombre d'emplois. La conséquence immédiate est qu'à court terme, les employeurs auront de la difficulté à recruter une personne dont le profil correspond au poste offert.

Pour remédier à cette situation, les employeurs sont appelés à faire évoluer leurs procédés dans le domaine des ressources humaines, avec pour objectif d'exploiter au maximum le potentiel d'emploi offert par l'ensemble de la main-d'œuvre disponible, pour combler les besoins du marché du travail. Ils peuvent, entre autres, modérer leurs critères de recrutement, perfectionner la formation de leur personnel, mettre l'accent sur la diversité, améliorer la rétention de la main-d'œuvre ou adapter leurs conditions de travail.

D'autre part, afin de maintenir la compétitivité de ses entreprises, le Québec continuera d'investir dans la formation de sa main-d'œuvre, pour répondre aux besoins actuels et futurs du marché du travail.

Pour l'EF1819, le Québec a mis un accent particulier sur l'intégration et la participation des personnes faisant partie de groupes sous représentés sur le marché du travail: Les personnes peu scolarisées, les personnes handicapées, les personnes âgées de 55 ans et plus, les personnes immigrantes récemment arrivées au pays, les Autochtones, les jeunes et les personnes judiciarisées.

Afin de contrer efficacement les nombreux défis qui se posent sur le marché du travail, le Québec a axé ses interventions autour de cinq orientations stratégiques durant l'EF1819:

- approfondir la connaissance des déséquilibres du marché du travail tant quantitatifs que qualitatifs;
- accélérer l'insertion en emploi des personnes prêtes à intégrer le marché du travail, notamment par le soutien au développement des compétences;
- favoriser l'insertion en emploi des personnes faisant partie de groupes sous représentés sur le marché du travail et les clientèles de l'assistance sociale, notamment par le soutien au développement des compétences;
- contribuer à structurer et à adapter la gestion des ressources humaines dans les entreprises, favorisant ainsi une amélioration de leur productivité; et,
- adapter l'offre de services, en collaboration avec l'ensemble des partenaires, à l'évolution du contexte d'intervention et aux besoins des individus et des entreprises, afin d'accroître l'insertion en emploi.

Ces outils permettront au Québec d'améliorer le taux d'emploi de la population, grâce à l'intégration en emploi des chômeurs, l'amélioration de la productivité et de la capacité d'adaptation des entreprises.

En janvier 2019, le ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale a lancé l'initiative « La Grande Corvée », qui a pour but de soutenir les entreprises éprouvant des difficultés à combler leurs postes. Le Québec prévoit ainsi accompagner un nombre accru d'entreprises, dans un contexte où ces dernières ont à relever de nouveaux défis liés à la rareté de la main-d'œuvre. Au 31 mars 2019, près de 4 800 entreprises avaient été contactées de façon proactive par les services publics d'emploi. Le démarchage systématisé a notamment permis au Québec d'accroître le nombre d'entreprises nouvellement aidées durant l'EF1819.

3.2.6.1 Partenariat et gestion fondée sur les résultats

Afin de s'assurer de répondre adéquatement et rapidement aux besoins du marché du travail, le Québec dispose d'une structure partenariale unique au Canada. En matière de planification, la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT), qui réunit des représentants patronaux et syndicaux du milieu de l'enseignement et des organismes communautaires, collabore avec le ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale et ce, pour orienter les services publics d'emplois afin qu'ils répondent aux besoins exprimés par l'ensemble des partenaires. Cette collaboration se matérialise par l'élaboration partenariale d'un plan d'action annuel en matière de main-d'œuvre et d'emploi.

La gestion et la prestation des services publics d'emploi sont planifiées de façon décentralisée, pour une plus grande adaptation aux besoins des marchés du travail régionaux et à ceux des clientèles locales. Ainsi, tout en respectant les grandes orientations du plan d'action global du Québec, les directions régionales de Services Québec sont autonomes dans l'utilisation des mesures du panier de services d'emploi, la mise en œuvre de stratégies et la gestion de leur budget d'intervention. Par conséquent, leur utilisation peut différer d'une région à l'autre, en fonction des priorités et des caractéristiques du territoire.

Sur l'ensemble du territoire québécois, les interventions des services publics d'emploi sont réalisées selon un mode de gestion par résultats, c'est-à-dire que le plan d'action global du Québec prévoit des cibles annuelles pour des indicateurs de résultats ciblés, et que les directions régionales identifient leur contribution dans leur plan d'action régional en matière d'emploi et de main-d'œuvre. Ce mode de gestion permet la réalisation d'interventions efficaces et l'appréciation de l'atteinte de résultats concrets, notamment en ce qui a trait au retour en emploi des personnes ayant bénéficié des services publics d'emploi.

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 auprès des demandeurs de prestations d'assurance-emploi. Mis en place conjointement avec le Gouvernement du Canada, et utilisé depuis 1999, le dispositif des 3R a démontré son efficacité au point où son implantation est en cours ailleurs au Canada.

Les interventions en matière d'emploi sont notamment menées en partenariat avec des organismes spécialisés en développement de l'employabilité, ayant conclu des ententes de services avec les directions régionales de Services Québec et avec des organismes à vocation économique. Cela complète les activités des services publics d'emploi et offre aux entreprises et à la population une diversité de

services en fonction de leurs besoins. Les ententes avec les partenaires fournisseurs de services prévoient des objectifs de résultats à atteindre. Ces organismes sont également importants pour amener les services publics d'emploi à innover dans leur prestation de service.

3.2.6.2 Clients, interventions et dépenses

Durant l'EF1819, le Québec a servi un nombre total de 214 742 clients, soit une diminution de 10,7 % d'une année à l'autre. Ces baisses, qui ont touché les trois principaux types de clients, s'expliquent principalement par la vigueur du marché du travail québécois des dernières années, qui doit notamment composer avec un taux de chômage historiquement bas. Pour une troisième année consécutive, le nombre de clients actifs a baissé, pour s'établir à 116 261 (-8,9 %) en EF1819. Quant aux anciens prestataires (23 005) et clients non-assurés (58 228), leur nombre a chuté respectivement de 30,2 % et 27,0 %. Pour la première fois, le Québec a répertorié le nombre de « clients admissibles en vertu des cotisations versées (ACV) », qui se chiffre à 17 248. En ce qui concerne le volume des types de clients par rapport au nombre total de clients servis, la proportion de clients actifs (54,1 %) a augmenté de 1,0 point de pourcentage par rapport à l'exercice précédent. Quant aux anciens prestataires (10,7 %) et clients non-assurés (27,1 %), leur proportion a chuté respectivement de 3,0 et 6,1 points de pourcentage d'une année à l'autre. La part des clients ACV s'est établie à 8,0 %. La baisse de la proportion de clients non assurés peut en partie être attribuée à la création de la nouvelle catégorie de clients ACV.

Le nombre total d'interventions, soit 270 583, réalisées au cours de l'EF1819 a baissé de 11.5 % par rapport à l'EF1718. Bien qu'elle soit la plus utilisée de toutes les interventions liées aux PEMS, la proportion des SAE (87,7 %) a diminué de 2,2 points de pourcentage, tandis que celle des prestations d'emploi s'est établie à 12,3 % (+2,2 points de pourcentage).

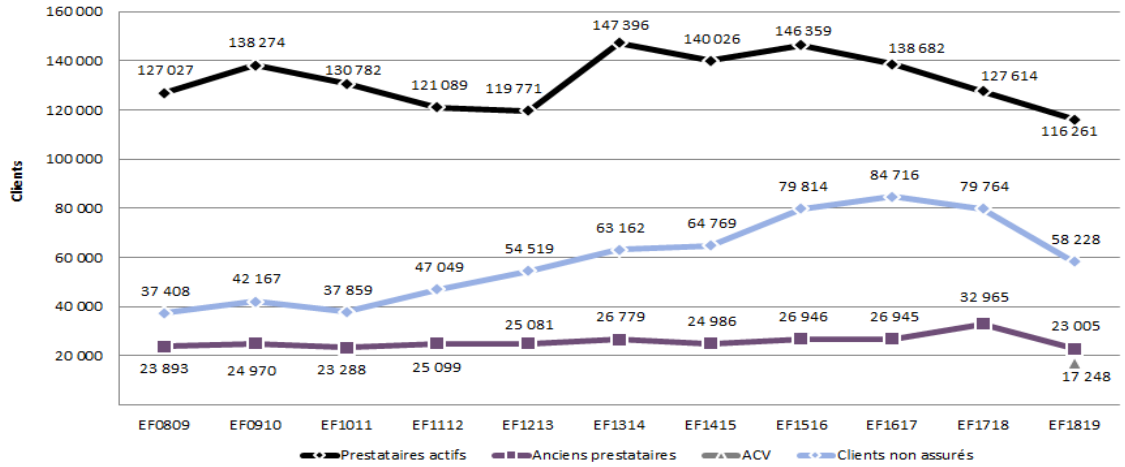
Un nombre total de 74 535 clients (+8,3 %) ont retrouvé un emploi après avoir participé à un programme semblable aux PEMS. Ce chiffre est en augmentation pour une sixième année consécutive. Quant aux prestations non versées provenant du Compte des opérations de l'a.-e., elles ont diminué de 10,3 %, pour s'établir à 293,92 millions de dollars. Au total, les dépenses liées aux PEMS, soit 598,6 millions de dollars, ont progressé de 2,7 % par rapport à l'année fiscale précédente.[14] Cette somme inclut les 29,2 millions de dollars octroyés au Québec au titre de fonds additionnel ciblé, afin d'appuyer les travailleurs des industries saisonnières (8,0 millions de dollars), ainsi que ceux qui sont affectés par les tarifs dans les secteurs du bois d'œuvre (14,7 millions de dollars) et de l'acier et de l'aluminium (6,6 millions de dollars).

Dans le but d'offrir rapidement un soutien aux travailleurs saisonniers mis à pied, le Québec et le gouvernement fédéral ont conclu l'Entente Canada-Québec en appui aux travailleurs saisonniers du Québec en mai 2018. Un projet pilote offrant à ces travailleurs de la formation, qu'ils soient en emploi dans une entreprise dont les activités sont saisonnières ou qu'ils soient sans emploi, ainsi qu'un soutien du revenu rehaussé pour ceux sans emploi a été mis en place par le Ministère au printemps 2018. Un

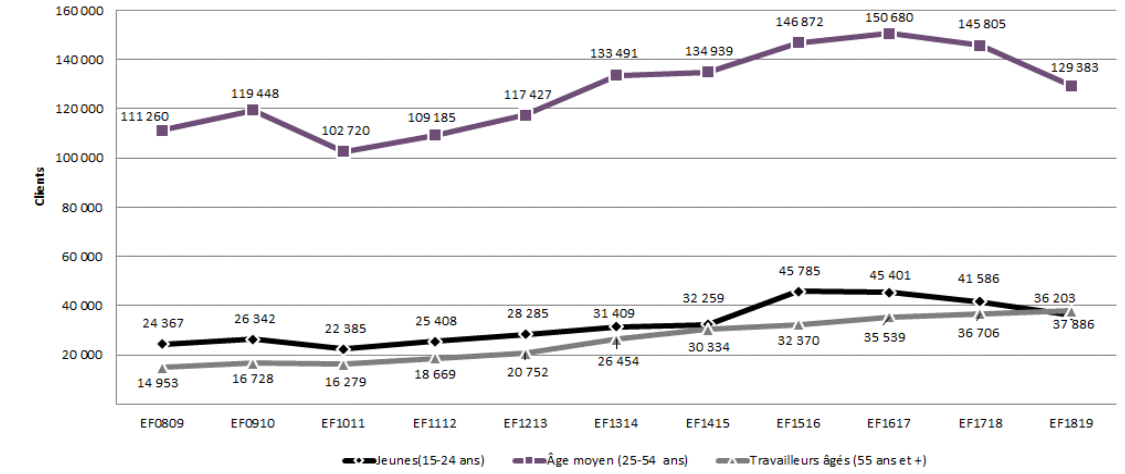
[14] La part du Québec du financement additionnel annoncé dans le Budget de 2017 sous les EDMT, soit environ 60,0 millions de dollars, n'a pas été versée au Québec, puisque l'Entente modificatrice n° 7 à l'Entente Canada-Québec n'était pas signée en date du 31 mars 2019. Pour ne pas pénaliser ses citoyens et ses entreprises qui requièrent de l'aide pour faire face aux défis que pose le marché du travail, le Québec a investi des sommes équivalentes à même ses propres fonds.

financement bonifié est également accordé aux entreprises saisonnières qui forment leurs travailleurs : le taux de remboursement des dépenses de formation et des salaires accordé aux entreprises est de 100 %.

Graphique 16 - Répartition selon les types de clients des PEMS, EF0809 à EF1819



Graphique 17 - Répartition selon l'âge des clients des PEMS, EF0809 à EF1819



Graphique 18 - Principaux indicateurs de rendement, EF0809 à EF1819

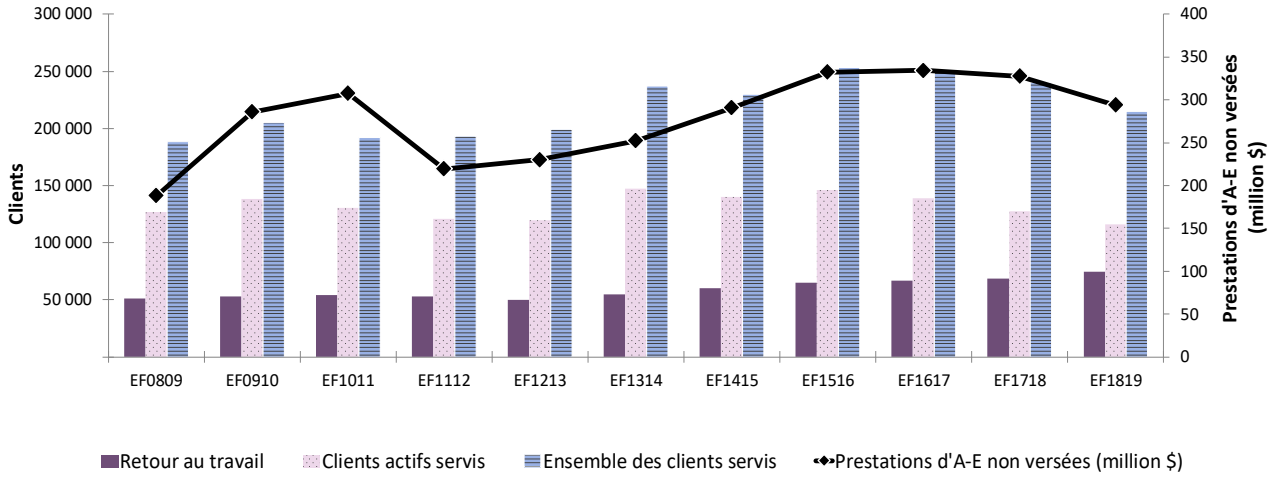


Tableau 10 – Québec – Programmes semblables aux PEMS, EF1819

		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	23 376	+2,1 %	219 180
SSC	Subventions salariales	8 196	+27,0 %	92 844
ATI	Mesure de soutien au travail indépendant	1 638	+2,8 %	23 022
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	237 373	-13,6 %	146 105
PMT	Mesure Concertation pour l'emploi Mesure de formation de la main-d'œuvre à l'intention des entreprises	S.O.	S.O.	112 887
R et I	Stratégie de recherche et d'innovation	S.O.	S.O.	4 521

3.2.6.3 Prestations d'emploi

Au cours de l'EF1819, le Québec a réalisé un nombre total de 33 210 interventions (+7,3 %) relativement aux prestations d'emploi. Tous les types de prestations d'emploi ont contribué à cette expansion : le volet régulier du DC (23 376), les Subventions salariales ciblées (SSC) (8 196) et l'Aide au travail indépendant (ATI) (1 638) ont respectivement progressé de 2,1 %, 27,0 % et 2,8 %. En tout, le Québec a dépensé 335,0 millions de dollars (+3,5 %) pour les prestations d'emploi.

Pour l'EF1819, une bonification de l'EDMT de 29,2 millions de dollars a été octroyée pour bonifier le soutien offert aux industries du bois d'œuvre, de l'acier et de l'aluminium ainsi qu'aux travailleurs et aux entreprises saisonniers. Proactif face aux défis de ces secteurs, dont certains ont été visés par des droits compensateurs imposés par les États-Unis, le Québec a su mobiliser ses partenaires afin d'investir l'ensemble de ces sommes et ainsi consolider le développement économique de ses régions. Le

financement aux initiatives de formation de la main-d'œuvre (4,9 millions de dollars) a pour sa part permis aux travailleurs visés d'acquérir des compétences pertinentes et ainsi répondre aux besoins en constante évolution de leur employeur. Finalement, en incitant les employeurs à embaucher des personnes à risque de chômage prolongé, l'investissement destiné à la subvention salariale (4,0 millions de dollars) a permis de stimuler l'emploi et de favoriser l'acquisition d'expériences professionnelles.

3.2.6.4 Mesures de soutien : services d'aide à l'emploi (SAE)

Le nombre total d'interventions relatifs aux SAE a baissé pour une deuxième année consécutive, atteignant 237 373 (-13,6 %) durant l'EF1819. Tous les types d'interventions liées aux SAE ont baissé. Le service de groupe (13 929), le counseling individuel (38 836) et les services d'emploi (184 608) ont ainsi reculé respectivement de 12,9 % (-2 056), 46,2 % (-33 404) et 1,0 % (-1 921). Les dépenses liées aux SAE, soit 146,1 millions de dollars, ont connu un recul de 1,8 %.

3.2.6.5 Autres mesures de soutien : PMT et R et I

Par rapport à l'EF1718, les dépenses totales du Québec en ce qui a trait aux PMT et à la R et I ont connu une hausse de 6,3 %, pour s'établir à 117,4 millions de dollars. Contrairement aux PMT, dont les coûts totaux (112,9 millions de dollars) ont bondi de 9,8 % d'une année à l'autre, la R et I a vu ses dépenses (4,5 millions de dollars) chuter de 40,2 %. Cette baisse s'explique par le choix du Québec de financer ses initiatives de R et I à l'aide d'autres sources de revenu. Les investissements totaux du Québec en R et I se sont chiffrés à 12,8 millions de dollars.

La Grande corvée : Les services publics d'emploi au service des entreprises

En janvier 2019, le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, a lancé la Grande corvée pour répondre aux besoins des entreprises. Cette vaste offensive vise à répondre au phénomène de la rareté de la main-d'œuvre en allant au-devant des besoins des entreprises. Elle a pour but d'écouter et d'outiller les entreprises dans ce contexte. Cette opération d'envergure est réalisée par plus de 200 conseillers en entreprises du ministère du Travail, de l'Emploi, et de la Solidarité sociale situés dans son réseau de 165 bureaux de Services Québec et centres locaux d'emploi dans les 17 régions administratives du Québec. Cette action se déroule en continu et s'inscrit désormais comme une nouvelle façon de communiquer et d'échanger avec les entreprises du Québec.

Cette Grande corvée permet également au Ministère de mieux prendre le pouls du marché du travail par le recensement des besoins et des enjeux exprimés par les chefs d'entreprises. Cette opération d'envergure fait l'objet d'un suivi serré sur les besoins des entreprises mais également sur la satisfaction de celles-ci à l'égard des services d'emploi.

Service spécialisé Jeunes : Une approche faite sur mesure pour répondre aux besoins des jeunes

Étant donné la présence de 136 000 jeunes ni en emploi, ni aux études, ni en formation (NEEF), le MTESS a mis en œuvre au cours des dernières années différents leviers d'intervention au bénéfice des jeunes les plus vulnérables sur le plan de l'emploi. Ainsi, le MTESS a poursuivi, durant l'EF1819, l'expérimentation d'un service spécialisé pour les jeunes dans le cadre de la mesure Service d'aide à l'emploi. Depuis le 1er juillet 2016, les jeunes âgés de moins de 30 ans peuvent bénéficier d'un nouveau projet d'expérimentation appelé « Service spécialisé Jeunes ». Annuellement, environ 2 500 jeunes bénéficient de ce service pour des investissements d'environ 13M$ à 14M$ annuellement. Ce service vise à aider les jeunes à se définir un objectif professionnel qui les mènera vers l'emploi ou vers un retour en formation notamment par le biais de nouvelles formules d'accompagnement pour assurer la réussite des projets des jeunes, tout en portant une attention particulière à ceux à risque de « décrochage » de l'emploi ou de la formation. Cette mesure a un impact favorable sur l'insertion et le maintien en emploi des jeunes.

3.2.7 Ontario

En 2018, le produit intérieur brut (PIB) réel de l'Ontario a augmenté de 2,2 %, ce qui représente une baisse par rapport à la hausse de 2,9 % en 2017. Selon une moyenne des prévisions du secteur privé, la croissance du PIB réel de l'Ontario devrait afficher une hausse modeste de 1,6 % en 2019, soit la même que celle de la moyenne nationale.

Ontario : Faits saillants relatifs aux PEMS

Total de clients servis: 205 706

Clients de l'assurance-emploi	Clients non assurés
105 075 ↑	100 631 ↓

Interventions totales: 232 078

Type d'interventions	EF1819	Variation annuelle
Prestations d'emploi	31 691	42,4 % ↑
Mesures de soutien: SAE	200 387	4,3 % ↑

Proportion relative des interventions

Type d'interventions	EF1819	Variation annuelle (p. p.)
Prestations d'emploi	13,7 %	3,3 ↑
Mesures de soutien: SAE	86,3 %	3,3 ↓

Affectation: 662,0 millions de dollars

Dépenses totales	EF1819 (million $)	Variation annuelle
Prestations d'emploi	179,4 $	22,2 % ↑
Mesures de soutien: SAE	323,0 $	0,5 % ↓
PMT et R et I	159,6 $	11,0 % ↑
Dépenses totales[1]	662,0 $	7,6 % ↑

Prestations d'a.-e. non versées estimées (millions $)

EF1718	EF1819	Variation annuelle
233,15 $	265,22 $	13,8 % ↑

[1] Les chiffres étant arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué; les redressements comptables n'ont pas été pris en compte.

L'emploi en Ontario a augmenté (+133 200; +1,9 %) au même rythme que la population en âge de travailler, de sorte que le taux d'emploi est demeuré inchangé par rapport à celui de l'année dernière, soit de 61,0 %. Le taux de chômage de la province a légèrement diminué, passant de 5,8 % l'an dernier à 5,7 %, soit le taux le plus bas depuis l'EF8990. Contrairement à la croissance enregistrée durant l'EF1718, la croissance de l'emploi au cours de l'EF1819 a été entièrement réalisée dans l'emploi à temps plein (+136 900; +2,4 %) et était particulièrement concentrée dans le secteur des services (+121 300; +2,1 %). La croissance dans ce secteur a été menée par des gains dans le transport et l'entreposage (+39 200; +11,2 %) et des services d'enseignement (+32 300; +6,5 %). Dans le secteur de la production des biens (+11 900; +0,8 %), les pertes enregistrées dans la fabrication (-11 900; - 1,5 %) ont été plus que compensées par les gains dans la construction (+11 400; +2,2 %) et les services publics (+9 700; +20,3 %).

Comme dans les autres provinces et territoires, l'Ontario fait face à des enjeux relatifs à l'évolution de l'économie mondiale et au vieillissement de sa population. Ces enjeux comprennent une hausse de la demande pour des compétences spécialisées, la transformation des lieux de travail en raison de l'automatisation et des nouvelles technologies, la hausse des formes d'emploi non traditionnelles et le ralentissement de la croissance de la population active. De tels enjeux ont des répercussions sur les personnes qui entrent sur le marché du travail ainsi que sur les travailleurs établis. Comparativement au reste de la population active, les jeunes, les Autochtones, les personnes handicapées, les immigrants récents et les autres travailleurs vulnérables ont obtenu des résultats sur le marché du travail moins favorables. L'Ontario mobilise les principaux intervenants afin d'accroître la sensibilisation et d'obtenir de la rétroaction relativement aux enjeux liés à l'emploi de la province.

3.2.7.1 Gestion fondée sur les résultats

L'Ontario met présentement en œuvre le système de Repérage, référence et rétroaction (RRR). Dans ce contexte, l'Ontario, en partenariat avec le gouvernement du Canada, mobilisera de manière proactive les demandeurs d'a.-e. et les aidera à retourner au travail plus rapidement. Le RRR dirige les nouveaux demandeurs d'a.-e. vers leur centre de services local d'Emploi Ontario où ils peuvent accéder à des renseignements sur l'emploi, à des services et à des mesures de soutien tout en jumelant leurs compétences actuelles aux besoins du marché du travail local.

La province continue de mobiliser les intervenants afin d'orienter la conception, la prestation et la mise en œuvre des nouvelles initiatives et des initiatives permanentes. La mobilisation réalisée au cours de l'EF1819 comprenait des consultations avec les partenaires des services d'emploi et d'aide sociale, et des consultations qui mettaient l'accent sur les objectifs de la coalition dirigée par des employeurs d'embaucher 40 000 jeunes qui ne sont pas aux études ni en emploi ni en formation (NEET) dans des emplois intéressants, ainsi que sur la mobilisation de 60 000 jeunes NEET grâce à des occasions d'études et de formation.

3.2.7.2 Clients, interventions et dépenses

L'Ontario a servi 205 706 clients au cours de l'EF1819, ce qui représente une hausse de 13 037 (+6,8 %) par rapport à l'EF1718. L'EF1819 marque l'introduction des clients admissibles en vertu des cotisations versées (ACV), une nouvelle catégorie de clients qui pourraient avoir été classés sous les clients non assurés au cours des années précédentes. Les clients ACV de l'Ontario représentaient 12,3 % (25 228) de tous les clients. Les proportions de tous les autres types de clients ont diminué : les clients non assurés (100 631), les prestataires actifs (53 221) et les anciens prestataires (26 626) ont chuté de 5,5 %, de 5,8 % et de 10,4 %, respectivement. La baisse de la proportion de clients non assurés peut être attribuée en partie à la création de la nouvelle catégorie de clients ACV.

Le nombre total d'interventions semblables aux PEMS réalisées en Ontario a augmenté pour une quatrième année consécutive, atteignant 232 078 (+8,3 %) au cours de l'EF1819. Après six années consécutives de croissance, la part des SAE relativement au nombre total d'interventions semblables aux PEMS a diminué de 3,3 points de pourcentage pour se chiffrer à 86,3 %. Les retours au travail ont augmenté, passant de 39 678 à 47 400, ce qui représente une hausse de 19,5 % en glissement annuel, et le montant des prestations d'a.-e. non versées totalisait 265,22 millions de dollars (+13,8 %),

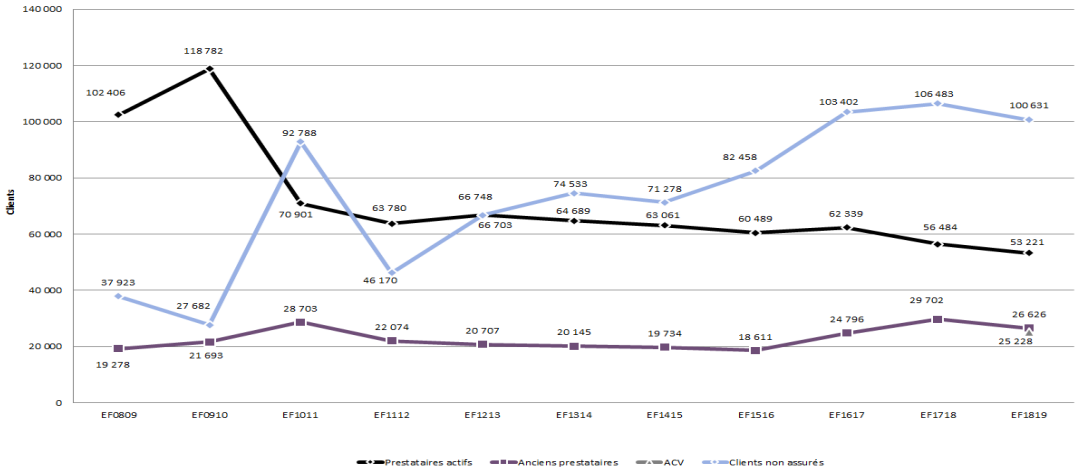
comparativement à 233,15 millions de dollars au cours de l'EF1718. Les dépenses totales de l'Ontario se chiffraient à 662,0 millions de dollars (+7,6 %). Cette somme comprenait 71,7 millions de dollars reçus par la province du financement supplémentaire de 225,0 millions de dollars en vertu des EDMT annoncé dans le budget de 2017. La province a aussi touché un fonds additionnel ciblé pour appuyer les travailleurs des industries saisonnières (3,5 millions de dollars), ainsi que les travailleurs touchés par les différends commerciaux du secteur forestier (3,3 millions de dollars) et des industries de l'acier et de l'aluminium (12,0 millions de dollars).

Les partenariats et les possibilités offertes par SkillsAdvance Ontario - pour permettre aux travailleurs licenciés de se former pendant les périodes de fermeture des usines, en réponse aux fermetures temporaires ou tournantes d'usines qui ont été introduites par les entreprises pour faire face à la réduction des activités en raison des droits de douane sur l'acier imposés par les États-Unis, de la pénurie de main-d'œuvre qualifiée et de l'augmentation des importations en provenance de pays non membres de l'ALENA. De plus, les projets ont créé des possibilités de recrutement pour les personnes qui participent à un programme de formation professionnelle axé sur un secteur particulier, y compris des stages rémunérés par l'employeur, dans le but de retenir la main-d'œuvre à long terme et de développer les métiers spécialisés.

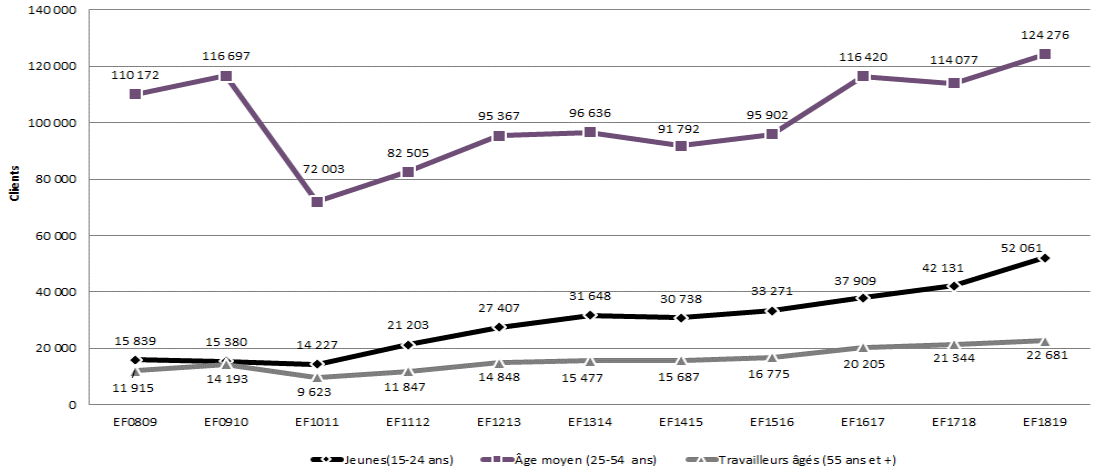
L'établissement de partenariats pour la réalisation de projets, par l'intermédiaire de SkillsAdvance Ontario, afin d'offrir aux participants, aux chercheurs d'emploi et aux travailleurs en place, dans le nord-ouest de l'Ontario, une formation en compétences essentielles et techniques dans les domaines de l'électricité, de la mécanique de chantier, de la récolte mécanique, de la conduite d'équipement lourd et de la transformation du bois, afin de répondre aux professions en demande identifiées par les employeurs partenaires.

D'autres projets financés ont été élaborés et financés avec des partenaires de l'industrie et de la formation à l'emploi, notamment la ville de Toronto, la Chambre de commerce et de tourisme du comté de Prince Edward, le Prince Edward Learning Centre et le Loyalist College, afin de soutenir les travailleurs des industries saisonnières.

Graphique 19 - Répartition des clients selon le type, EF0809 à EF1819



Graphique 20 - Répartition des clients selon le groupe d'âge, EF0809 à EF1819



Graphique 21 - Principaux indicateurs de rendement, EF0809 à EF1819

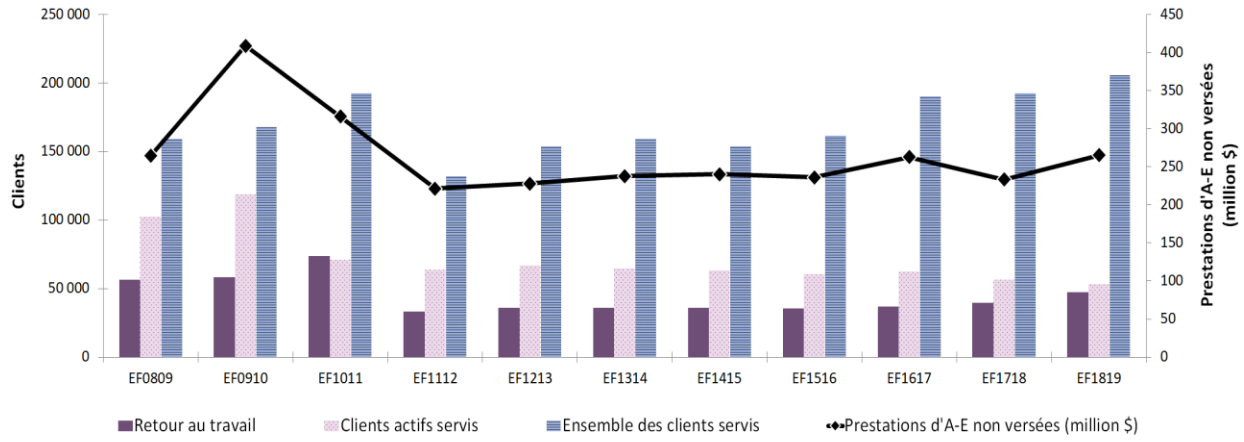


Tableau 11 – Ontario : Programmes semblables aux PEMS, EF1819

		Interventions	Variation annuelle	Dépenses (milliers $)
Prestations d'emploi				
DC (régulier)	Deuxième carrière, Alphabétisation et formation de base	9 564	+103,7 %	171 819
DC (apprentis)	Développement des compétences – apprentis	18 692	+21,7 %	
SSC	Services s'emploi - Placement avec mesures incitatives	3 322	+62,9 %	6 258
ATI	Prestations pour travail indépendant en Ontario	0	N/A	0
PCE	Partenariats pour la création d'emplois en Ontario	113	-29,8 %	1 281
Mesures de soutien				
SAE	Services d'aide à l'emploi de l'Ontario – Services d'emploi	200 387	+4,3 %	323 004
PMT	Partenariats du marché du travail de l'Ontario	S.O.	S.O.	90 781
R et I	Recherche et innovation	S.O.	S.O.	68 831

3.2.7.3 Prestations d'emploi

Après une septième année consécutive de déclin, le nombre d'interventions liées aux prestations d'emploi réalisées en Ontario a augmenté de 42,4 % pour atteindre 31 691 au cours de l'EF1819. À l'exception des PCE (-48; -29,8 %), tous les autres types de prestations ont augmenté : SSC (+1 283; +62,9 %), volet régulier du DC (+4 870; +103,7 %) et volet apprentis du DC (+3 332; +21,7 %). Pour une troisième année consécutive, l'ATI n'a pas été réalisée dans la province. Pour la première fois depuis l'EF1011, les dépenses liées aux prestations d'emploi ont augmenté, se chiffrant à 179,4 millions de dollars (+22,2 %).

La formation axée sur le développement des compétences a aidé Maria à obtenir un emploi

Maria est arrivée au Canada en provenance du Mexique en 2013. Elle avait travaillé dans des environnements de bureau pendant une quinzaine d'années. Depuis son arrivée au Canada, elle n'a pas pu trouver un emploi dans son domaine. Elle est venue au Gateway Centre for Learning en juillet 2017 afin d'obtenir une certification pour valider ses compétences administratives, d'améliorer ses compétences en mathématiques et en milieu de travail, et de se préparer à l'examen de citoyenneté.

Maria a travaillé à temps plein et a participé activement à son plan d'apprentissage. Son dévouement à son plan d'apprentissage était impressionnant. Elle était très organisée dans ses stratégies d'apprentissage. Elle a participé à tous les types d'apprentissages offerts : le tutorat individuel, l'apprentissage en petit groupe, l'apprentissage en ligne ou par voie électronique, l'apprentissage mixte et l'apprentissage par l'expérience. Elle a travaillé à temps plein, étudié et a fait du bénévolat afin d'utiliser les compétences qu'elle avait acquises et d'accroître son employabilité dans le but d'obtenir un emploi dans une autre industrie. Dans les six mois suivant ses débuts chez Gateway, elle a obtenu un autre emploi. Elle occupe désormais le poste de fournisseuse de soins non réglementés et aime énormément son travail. Son employeur a investi dans une formation afin qu'elle puisse accroître sa capacité à en faire plus.

3.2.7.4 Mesures de soutien : SAE

Pour une quatrième année consécutive, les interventions liées aux SAE en Ontario ont augmenté, atteignant 200 387 (+4,3 %) au cours de l'EF1819. Le counseling individuel est demeuré le seul type d'intervention liée aux SAE. La province a dépensé une somme totale de 323,0 millions de dollars (-0,5 %) pour les SAE.

Shelby profite des services d'aide à l'emploi

Shelby avait des antécédents criminels et de problèmes de comportement lorsqu'il a débuté le programme Accès à l'emploi pour les jeunes (AEJ). Il avait été expulsé d'une école du Upper Canada District School Board (UCDSB) et placé dans un foyer pour les jeunes à risque lorsqu'il a été orienté vers le programme AEJ. Le programme a enseigné à Shelby l'importance de travailler en tant que membre d'une équipe et lui a enseigné une discipline qui lui a permis de réussir lorsqu'il a été placé en stage.

Shelby a été placé à un terrain de camping où il devait initialement seulement travailler à temps partiel, mais son superviseur et lui estimaient qu'il pouvait assumer plus d'heures et plus de responsabilités. Il est retourné au même lieu de travail à l'été 2018, travaillant à nouveau à temps plein et a même accepté un emploi supplémentaire pour aider un agriculteur local à entretenir sa pelouse. Depuis, il a aussi été réintégré au (UCDSB) à la suite du plaidoyer du superviseur du terrain de camping.

3.2.7.5 Autres mesures de soutien

Au cours de l'EF1819, le financement total pour les PMT et la R et I se chiffrait à 159,6 millions de dollars, une hausse de 11,0 % en glissement annuel. Cela représente une cinquième année consécutive de croissance. Bien que les dépenses relatives aux PMT se soient chiffrées à 90,8 millions de dollars (+220,8 %), augmentant pour une troisième année consécutive, le financement de la R et I a diminué, après six années consécutives de croissance, de 40,4 %, pour atteindre 68,8 millions de dollars. La hausse et la baisse respectives du financement des PMT et de la R et I sont en partie le résultat de la reclassification de certains programmes en vertu des EDMT qui avaient été précédemment classés sous la R et I et les PMT.

Au cours de l'EF1819, l'Ontario a appuyé des formations parrainées par des employeurs en offrant la Subvention pour l'emploi Canada-Ontario (SECO) en vertu de la Mesure de soutien des partenaires sur le marché du travail (la SECO était anciennement offerte sous le volet de la R et I). Ce programme à frais partagés avec les employeurs aide les employeurs à former leur main-d'œuvre et à s'adapter aux besoins changeants du marché du travail. La majorité (86 %) des participants à la SECO au cours de

l'EF1819 étaient au « niveau 1 », ce qui signifie que la formation mènera à un nouvel emploi ou à un meilleur emploi auprès de l'employeur parrain.

Les PEMS en action : Fonds Prêt à l'emploi (30 millions de dollars)

Lancé au cours de l'EF1718, le Fonds Prêt à l'emploi aide les employeurs, les collèges et les universités financés par les fonds publics, 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 l'expérience est un « apprentissage pratique » dans un vrai milieu de travail ou un lieu de travail fictif qui aide à préparer les étudiants et les nouveaux diplômés à la transition vers le marché du travail, tout en aidant les employeurs à accéder à de nouveaux talents qui possèdent les compétences nécessaires pour passer à l'action. Le Fonds Prêt à l'emploi appuie les projets grâce à plusieurs volets :

1. Employeurs et partenariats régionaux (financé dans le cadre des Partenariats du marché du travail)
2. Career Bridge (nouveaux diplômés)
3. Volet des universités et des collèges
4. Fonds de soutien aux initiatives stratégiques
5. Projets liés à l'automobile (mis en place au cours de l'EF1819)

Les projets appuyés par les divers volets du programme répondent aux priorités suivantes :

- établir et élargir des partenariats novateurs et durables entre les employeurs, les collèges et les universités, et d'autres organismes qui créent de nouvelles occasions d'apprentissage par l'expérience;
- appuyer les nouveaux diplômés grâce à des stages ou à des expériences semblables, à la création de programmes d'études visant à développer des compétences professionnelles ou à la sensibilisation des employeurs pour les inciter à créer des occasions d'emploi;
- renforcer la capacité des collèges et des universités financés par les fonds publics à créer de nouvelles occasions d'apprentissage par l'expérience, en mettant l'accent sur la mobilisation des employeurs.

Désormais dans sa troisième année, l'Ontario prévoit que son investissement pluriannuel de 66,3 millions de dollars dans le programme par l'entremise des EDMT créera 120 000 nouvelles occasions nettes pour les étudiants, les nouveaux diplômés et les apprentis dans un large éventail de formats comme les stages coopératifs, les stages pratiques, les stages professionnels, les stages parrainés par l'industrie et les projets cadres, les camps d'entraînement et les incubateurs, ainsi que les emplois sur le campus, les simulations professionnelles et les programmes préparatoires au sein cours postsecondaires.

À l'échelle des établissements, une attention particulière est accordée à la sensibilisation et au soutien des employeurs, et à la création de dossiers parascolaires qui permettent aux étudiants de constituer un portefeuille d'expériences et de promouvoir leurs compétences auprès des employeurs.

Parallèlement, le fonds soutient plusieurs projets menés par l'industrie et les employeurs. Par exemple, dans le cadre du nouveau volet des Projets liés à l'automobile, les employeurs des industries de l'automobile et de ses pièces et accessoires ont reçu des subventions salariales pour chaque stage qu'ils créent afin d'appuyer la préparation à la carrière des participants. Ce financement appuie aussi les besoins en matière de talents des entreprises de ce secteur.

Le volet des Projets liés à l'automobile a été créé vers la fin de l'EF1819 afin d'appuyer les secteurs de l'automobile et des pièces et accessoires de l'Ontario. Ce volet contribue à établir un réservoir de talents dans l'industrie de l'automobile en créant de nouvelles occasions d'apprentissage par l'expérience pour les étudiants de niveau postsecondaire, les nouveaux diplômés et les apprentis.

Un étudiant utilise le Fonds Prêt à l'emploi comme tremplin vers sa carrière

Steven Tremblay, un étudiant en études environnementales à l'Université Queen's, a participé au programme de stages de l'université et a obtenu de l'expérience pratique dans l'unité du SIG du département de l'environnement de Kingston.

Le programme de stages de l'université était appuyé par le volet Employeurs et partenariats régionaux du Fonds Prêt à l'emploi. Ce volet offre un financement de démarrage afin d'appuyer l'élaboration et l'élargissement de partenariats locaux, sectoriels et provinciaux qui sont novateurs et durables visant à créer des occasions d'apprentissage par l'expérience entre les employeurs, les établissements d'enseignement postsecondaire et d'autres parties. L'Université Queen's a reçu 447 894 $ en financement en vertu de ce volet, ce qui a permis d'appuyer 136 nouvelles occasions supplémentaires.

Steven a noté : « En participant au programme de stages de mon université, j'ai trouvé un stage de 12 mois qui correspondait parfaitement à la combinaison de connaissances environnementales et de compétences en matière de SIG que j'ai acquise durant mes études. J'ai travaillé avec le département de l'environnement et des initiatives durables de la Société de la ville de Kingston. Mon employeur à la ville et le personnel du département du SIG de l'université ont adopté mon apprentissage actif en tant que stagiaire, et cette expérience a permis de complémenter mon diplôme avec l'expérience en milieu de travail et les compétences dont j'avais besoin pour effectuer une transition vers l'emploi. »

Il a aussi ajouté : « Mon stage m'a donné une énorme longueur d'avance relativement à l'emploi après l'obtention de mon diplôme, non seulement parce que je comprenais les données et le SIG, mais parce que j'avais beaucoup d'expérience dans la compréhension des infrastructures municipales et les opérations sur le terrain. »

Les emplois que Steven a occupés après l'obtention de son diplôme comprenaient le poste d'adjoint des SIG au sein du ministère de l'Environnement et spécialiste des SIG auprès d'une firme d'ingénierie privée.

3.2.8 Manitoba

La croissance du PIB réel du Manitoba a ralenti considérablement en 2018 (+1,3 %) comparativement à celle de 2017 (+3,2 %). Les prévisionnistes prévoient que la croissance de l'économie de la province en 2019 sera semblable à celle de 2018.

Manitoba : Faits saillants relatifs aux PEMS

Total de clients servis: 24 078

Clients de l'assurance-emploi	Clients non assurés
14 056 ↑	10 022 ↓

Interventions totales: 60 909

Type d'interventions	FY1819	Variation annuelle
Prestations d'emploi	6 866	10,3 % ↑
Mesures de soutien: SAE	54 043	1,5 % ↑

Proportion relative des interventions

Type d'interventions	FY1819	Variation annuelle (p. p.)
Prestations d'emploi	11,3 %	0,8 ↑
Mesures de soutien: SAE	88,7 %	0,8 ↓

Affectation: 49,7 millions de dollars

Dépenses totales	FY1819 (million $)	Variation annuelle
Prestations d'emploi	32,7 $	13,6 % ↑
Mesures de soutien: SAE	10,1 $	3,2 % ↑
PMT et R et I	7,0 $	11,2 % ↓
Dépenses totales[1]	49,7 $	7,2 % ↑

Prestations d'a.-e. non versées estimées (millions $)

EF1718	FY1819	Variation annuelle
41,31 $	42,17 $	2,1 % ↑

[1] Les chiffres étant arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué; les redressements comptables n'ont pas été pris en compte.

Suivant la même tendance que la croissance du PIB réel, le marché du travail du Manitoba s'est amélioré de façon modérée au cours de l'EF1819 par rapport à l'EF1617 et l'EF1718. L'emploi a augmenté de 5 900 (+0,9 %), principalement dans les emplois à temps plein (+5 100; +1,0 %). Le taux de chômage a diminué de 0,3 point de pourcentage pour se chiffrer à 5,8 %, puisque davantage de personnes se sont jointes à la population active dans le but de trouver un emploi (+8 600; +1,3 %). La croissance de l'emploi au cours de l'EF1819 a été entièrement réalisée dans le secteur des services (+7 200; +1,5 %), menée par des gains dans le transport et l'entreposage (+4 200; +11,4 %), les soins de santé et l'assistance sociale (+2 500; +2,5 %), ainsi que dans les administrations publiques (+2 500; +7,7 %). Des pertes importantes ont été enregistrées dans le commerce de gros et de détail (-3 400; -3,7 %), ainsi que dans la finance, les assurances, l'immobilier, la location et la location à bail (-1 900; -5,2 %). Le secteur de la production des biens a aussi affiché une légère baisse (-1 300; -0,8 %). La hausse dans l'agriculture (+600; +2,5 %) a été plus que contrebalancée par des pertes dans les services publics (-1 500; -17,9 %).

Compte tenu du contexte de son marché du travail, le Manitoba a utilisé des approches ciblées et novatrices pour mobiliser les personnes qui ne font pas partie de la population active, pour accroître les compétences de la main-d'œuvre actuelle et future, pour améliorer les résultats des personnes qui continuent de faire face à des obstacles à la participation au marché du travail, et pour aider les personnes à réussir leur transition vers le marché du travail. Durant les consultations, les employeurs ont indiqué qu'ils avaient besoin de travailleurs possédant un large éventail de compétences.

3.2.8.1 Gestion fondée sur les résultats

Les intervenants communautaires ont cerné les principaux obstacles et les principales occasions relativement au marché du travail qui ont orienté la planification annuelle des priorités, et ont appuyé les programmes d'emploi qui répondaient aux besoins du marché du travail du Manitoba. Le Manitoba a régulièrement réalisé des consultations avec les intervenants afin d'orienter les priorités générales des stratégies, des initiatives et des programmes gouvernementaux. Les consultations ne portaient pas toujours sur les EDMT, mais soutenaient la détermination des enjeux, des besoins et des occasions qui traitaient de l'entente au cours des prochaines années.

Au cours de l'EF1819, le Manitoba a offert plusieurs programmes et services aux chercheurs d'emploi des collectivités urbaines, rurales et nordiques. La province a conçu et offert des programmes financés dans le cadre des EDMT dans ces régions en travaillant avec les collectivités, les employeurs, les fournisseurs de services et les établissements d'enseignement afin de cerner les besoins du marché du travail local et d'élaborer conjointement des programmes et des services pour y répondre.

3.2.8.2 Clients, interventions et dépenses

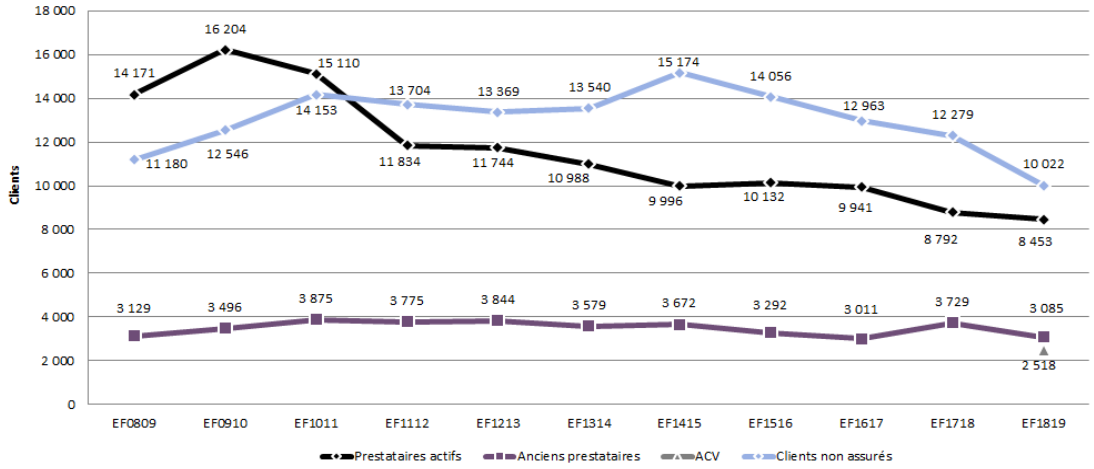
Au cours de l'EF1819, le Manitoba a servi 722 clients de moins qu'au cours de l'EF1718 (-2,9 %), pour un total de 24 078 clients. Cela représentait la quatrième année consécutive durant laquelle la province servait un nombre inférieur de clients. À l'exception des clients ACV, tous les autres types de clients ont affiché une baisse : les clients non assurés (-2 257; -18,4 %), les anciens prestataires (- 644; -17,3 %) et les prestataires actifs (-339; -3,9 %). La baisse du nombre de clients non assurés est principalement attribuable à la mise en place de la nouvelle catégorie de clients ACV, dont les 2 518 clients au cours de l'EF1819 auraient été classés sous la catégorie de clients non assurés en vertu des anciennes règles d'admissibilité. En ce qui a trait aux parts du nombre total de clients servis, tous les types de clients ont enregistré des pertes en raison de la baisse des volumes et de la nouvelle catégorie de clients ACV qui représentait 10,5 % de tous les clients. Entre l'EF1718 et l'EF1819, les proportions de clients non assurés (41,6 %), de prestataires actifs (35,1 %) et d'anciens prestataires (12,8 %) ont chuté de 7,9, de 0,3 et de 2,2 points de pourcentages, respectivement.

Contrairement à la baisse du nombre de clients servis, le Manitoba a réalisé 1 439 (+2,4 %) interventions de plus durant l'EF1819 que durant l'EF1718, pour un total de 60 909 interventions. Le nombre de clients assurés qui sont retournés au travail après avoir participé à un programme semblable aux PEMS se chiffrait à 4 470 au cours de l'EF1819, demeurant pratiquement inchangé (-0,8 %) par rapport à l'EF1718. Le montant des prestations d'a.-e. non versées a augmenté par rapport à l'année dernière, passant de 41,31 millions de dollars au cours de l'EF1718 à 42,17 millions de dollars au cours de l'EF1819, ce qui représente une hausse de 2,1 %. Les dépenses totales du Manitoba relativement aux

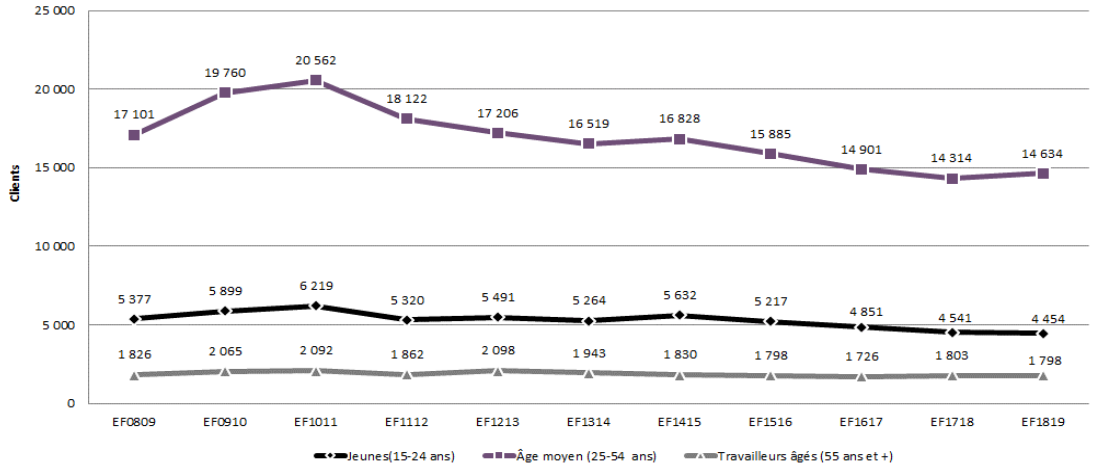
PEMS ont augmenté de 3,3 millions de dollars (+7,2 %) pour se chiffrer à 49,7 millions de dollars au cours de l'EF1819. Ces dépenses comprenaient la part de la province du financement permanent de 1,95 milliard de dollars dans le cadre des EDMT (43,0 millions de dollars) et sa part des 225,0 millions de dollars en financement supplémentaire annoncé dans le budget de 2017 (6,8 millions de dollars).

En plus de ces dépenses, un montant supplémentaire de 1,5 million de dollars avait été mis à la disposition de la province en vertu des mesures de financement ciblées supplémentaires pour soutenir les travailleurs des industries saisonnières et ceux touchés par des conflits commerciaux dans les industries de l'acier et de l'aluminium, et le secteur forestier. Ce financement n'a pas été utilisé.

Graphique 22 - Répartition des clients selon le type, EF0809 à EF1819



Graphique 23 - Répartition des clients selon le groupe d'âge, EF0809 à EF1819



Graphique 24 - Principaux indicateurs de rendement, EF0809 à EF1819

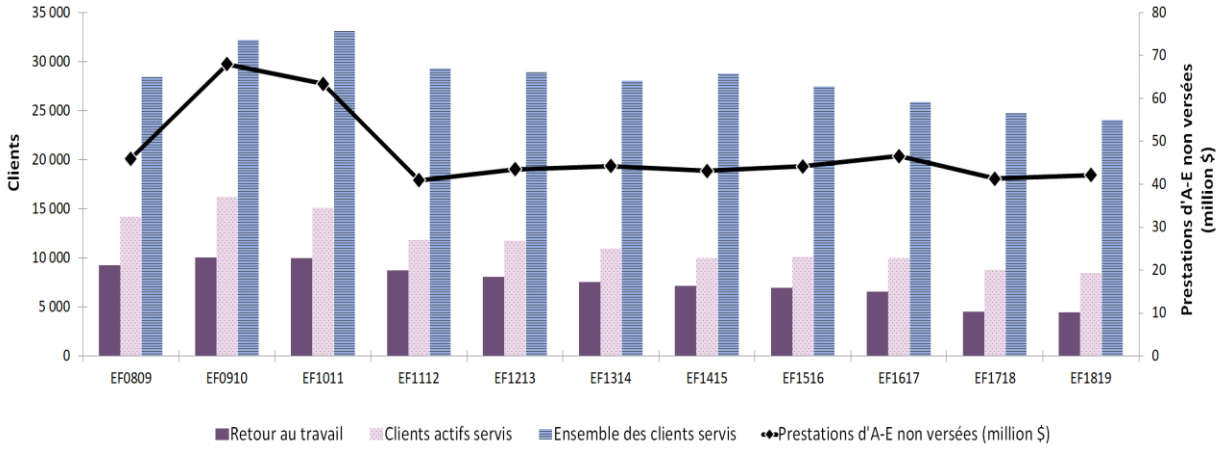


Tableau 12 – Manitoba : Programmes semblables aux PEMS, EF1819

		Interventions	Variation annuelle	Dépenses (milliers $)
Prestations d'emploi				
DC (régulier)	Développement des compétences	2 515	+27,1 %	29 620
DC (apprentis)	Développement des compétences – apprentis	3 997	+2,5 %	
SSC	Subventions salariales	31	-13,9 %	150
ATI	Aide au travail indépendant	83	-37,6 %	1 232
PCE	Partenariats pour l'emploi	240	+34,8 %	1 682
Mesures de soutien				
SAE	Services d'aide à l'emploi	54 043	+1,5 %	10 092
PMT	Partenariats du marché du travail	S.O.	S.O.	5 669
R et I	Recherche et innovation	S.O.	S.O.	1 296

3.2.8.3 Prestations d'emploi

Au cours de l'EF1819, le Manitoba a réalisé 6 866 interventions liées aux prestations d'emploi, ce qui représente une hausse de 10,3 % (+640) par rapport à l'EF1718. Les hausses dans le volet régulier du DC (+537; +27,1 %), le volet apprentis du DC (+96; +2,5 %) et les PCE (+62; +34,8 %) ont été partiellement contrebalancées par les pertes dans l'ATI (-50; -37,6 %) et les SSC (-5; -13,9 %). Les dépenses relatives aux prestations d'emploi ont augmenté de 3,9 millions de dollars (+13,6 %) au cours de l'EF1819 par rapport à l'EF1718, atteignant 32,7 millions de dollars.

3.2.8.4 Mesures de soutien : SAE

La province a aussi réalisé davantage d'interventions liées aux SAE au cours de l'EF1819 comparativement à l'année précédente, pour un total de 54 043 interventions (+799; +1,5 %). Alors que les services d'emploi ont augmenté de 2,5 % (+854), pour un total de 34 994, le conseil individuel (19 049) est resté stable (-0,3 % ; -55). Le Manitoba a dépensé 10,1 millions de dollars pour les SAE, ce qui représente une hausse de 3,2 % par rapport à l'EF1718.

3.2.8.5 Autres mesures de soutien : PMT et R et I

Les dépenses relatives à la R et I (1,3 million de dollars) affichaient 0,9 million de dollars de moins (-40,1 %) qu'au cours de l'EF1718, tandis que les dépenses relatives aux PMT (5,7 millions de dollars) sont demeurées relativement inchangées au cours de la même période.

Pratiques exemplaires

R et I

Au cours de l'EF1819, le Manitoba a travaillé avec un fournisseur de services communautaires novateur par l'entremise du programme de Recherche et d'innovation pour adapter son programme d'études en un outil de « formation des formateurs ». Le programme d'études met l'accent sur le développement des compétences relatives à la gestion personnelle et à la résilience des participants. Grâce à l'élaboration de ce nouvel outil de communauté de pratique, les fournisseurs de services et les employeurs pourront utiliser ces pratiques exemplaires lorsqu'ils aideront les personnes marginalisées à entrer sur le marché du travail. L'outil de formation des formateurs permettra d'accroître la confiance et la capacité des autres agences à offrir un programme d'études efficace et éprouvé, et de créer un recueil de connaissances au sein d'autres organismes au service d'une clientèle semblable.

PMT

En réponse à la réduction des effectifs du secteur de l'extraction des ressources naturelles du nord du Manitoba, la province a offert une gamme de services d'adaptation de la main-d'œuvre aux employeurs, aux employés et aux collectivités qui connaissent des interruptions de travail en raison de mises à pied ou de fermetures. En plus d'appuyer les travailleurs touchés dans les entreprises individuelles, le Manitoba a travaillé avec la Ville de Thompson pour soutenir les activités d'adaptation de la main-d'œuvre, le maintien en poste des retraités, le développement économique et les activités de développement des infrastructures afin de garantir la viabilité à long terme de la collectivité.

3.2.9 Saskatchewan

Le PIB réel de la Saskatchewan a augmenté de 1,3 % en 2018, ce qui représente une baisse par rapport à la hausse de 1,7 % en 2017. En 2019, la croissance du PIB réel devrait atteindre environ 1,2 %.

Saskatchewan : Faits saillants relatifs aux PEMS

Total de clients servis: 25 207

Clients de l'assurance-emploi		Clients non assurés	
22 680	↑	2 527	↓

Interventions totales: 35 766

Type d'interventions	EF1819	Variation annuelle	
Prestations d'emploi	22 975	84,7 %	↑
Mesures de soutien: SAE	12 791	12,5 %	↑

Proportion relative des interventions

Type d'interventions	EF1819	Variation annuelle (p. p.)	
Prestations d'emploi	64,2 %	12,0	↑
Mesures de soutien: SAE	35,8 %	12,0	↓

Affectation: 43,6 millions de dollars

Dépenses totales	EF1819 (million $)	Variation annuelle	
Prestations d'emploi	30,3 $	2,6 %	↓
Mesures de soutien: SAE	10,9 $	100,9 %	↑
PMT et R et I	1,9 $	0,9 %	↓
Dépenses totales[1]	43,0 $	12,1 %	↑

Prestations d'a.-e. non versées estimées (millions $)

EF1718	EF1819	Variation annuelle	
50,38 $	49,07 $	2,6 %	↓

[1] Les chiffres étant arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué; les redressements comptables n'ont pas été pris en compte.

Les conditions du marché du travail se sont améliorées en Saskatchewan au cours de l'EF1819 par rapport à l'année précédente. Après avoir légèrement diminué de 1 800 (-0,3 %) au cours de l'EF1718, l'emploi a augmenté de 5 000 (+0,9 %) durant l'EF1819, la majorité des gains ayant été enregistrés dans l'emploi à temps plein (+4 000; +0,9 %).

Malgré le renforcement des agrégats de l'emploi, le taux de chômage a légèrement diminué de 0,1 point de pourcentage pour atteindre 6,0 %, en raison d'une augmentation de la taille de la population active. Une croissance de l'emploi a principalement été observée dans le secteur des services (+4 600; +1,1 %), menée par des gains dans les soins de santé et l'assistance sociale (+2 900; +3,9 %) et dans les services d'enseignement (+2 700; +6,7 %). Cependant, des pertes ont été enregistrées dans le commerce de gros et de détail (-3 700; -4,1 %), ainsi que dans les services professionnels, scientifiques et techniques (-2 500; -8,7 %). Les pertes dans la construction (-1 200; -2,4 %), et la foresterie, la pêche, les mines, l'exploitation en carrière et l'extraction de pétrole et de gaz (-1 100; -4,6 %) ont été plus que

compensées par des gains dans d'autres industries, menés par une hausse nette de 1 800 postes dans l'agriculture (+5,1 %) et dans le secteur de la production des biens (+400; +0,3 %).

La Saskatchewan a adopté une approche équilibrée relativement au développement du marché du travail afin de répondre aux besoins immédiats des employeurs et des travailleurs, tout en garantissant une offre de main-d'œuvre future outillée pour appuyer une croissance économique et une concurrence continues. Les activités comprenaient aider les travailleurs sans emplois à retourner au travail, créer des sources de main-d'œuvre qui ne sont présentement pas mobilisées ou sous-utilisées au sein de la population active, et d'aider les employeurs à former leur main-d'œuvre actuelle afin qu'elle puisse s'adapter aux enjeux actuels et futurs. Les groupes sous-représentés ciblés par les programmes et les services comprennent les Autochtones, les personnes handicapées, les nouveaux arrivants au Canada (y compris les réfugiés), les jeunes, les femmes et les travailleurs âgés.

3.2.9.1 Gestion fondée sur les résultats

La Saskatchewan s'est engagée à mobiliser les intervenants relativement à la planification, à l'établissement des priorités, à l'élaboration de politiques, à la conception de programmes et à la prestation de services. Le système de prestation du marché du travail fondé sur les régions de la Saskatchewan facilite la mobilisation constante des intervenants. Le ministère de l'Immigration et de la Formation professionnelle (IFP) possède des bureaux dans dix collectivités de la province.

Par exemple, les employés de ces bureaux étaient au courant des mises à pied régionales et des enjeux relatifs au recrutement. Ils comprenaient l'ensemble d'obstacles uniques aux études et à l'emploi auquel font face certains groupes de leurs régions. Ils ont écouté ce qu'avaient à dire les organismes fondés sur la collectivité, les établissements de formation, les employeurs, les chercheurs d'emploi, et les agences représentant les jeunes, les Autochtones et les personnes qui sont présentement en détention ou qui ont récemment été libérés. En collaboration avec les intervenants, IFP a cerné des besoins sur le marché du travail qui nécessitent une approche ciblée ou davantage d'investissements dans les programmes. Ainsi, IFP a lancé plusieurs nouveaux projets :

- les nouvelles Initiatives ciblées pour les travailleurs âgés, afin d'accroître l'employabilité des travailleurs âgés;
- le programme Enhanced Career Bridging, afin de répondre aux besoins des personnes sous-représentées au sein de la population active;
- le Wicehtowak Workforce Development Program, conçu pour améliorer le taux d'emploi des groupes autochtones qui sont présentement sous-représentés ou font face à des obstacles au sein de la population active de la Saskatchewan;
- le Training Voucher Pilot, qui permet d'offrir du financement aux personnes sans emploi (de secteurs précis qui ont été touchés par le changement des conditions économiques), afin qu'elles participent à des formations axées sur le développent de compétences recherchées en Saskatchewan.

La Saskatchewan a terminé la mise en place technique de la nouvelle infrastructure d'échange de données, a établi des zones desservies, et a terminé la formation visant l'établissement de cibles pour

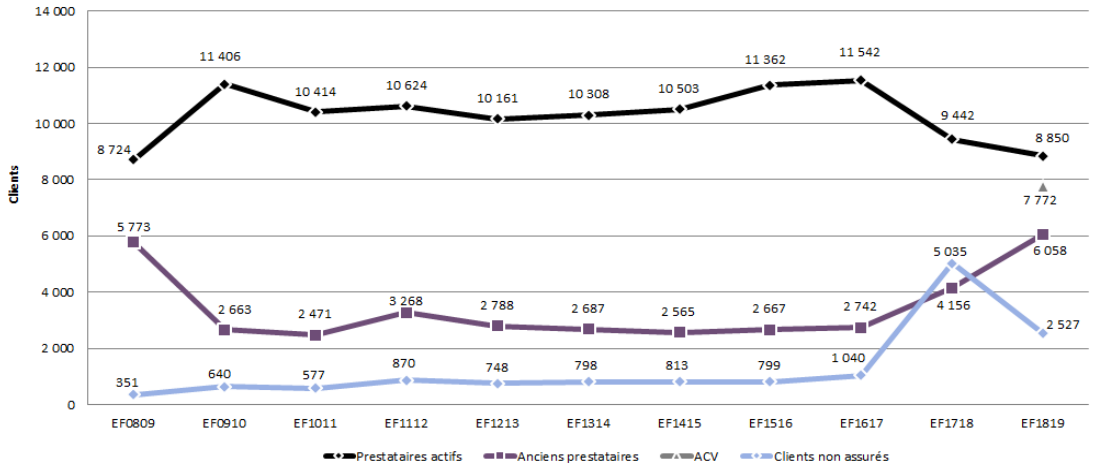
mettre à l'essai l'initiative de Repérage, référence et rétroaction (RRR). La Saskatchewan met présentement à l'essai un groupe cible afin d'établir le processus interne pour recevoir les dossiers de renvoi, communiquer avec les clients et répondre avec de la rétroaction.

3.2.9.2 Clients, interventions et dépenses

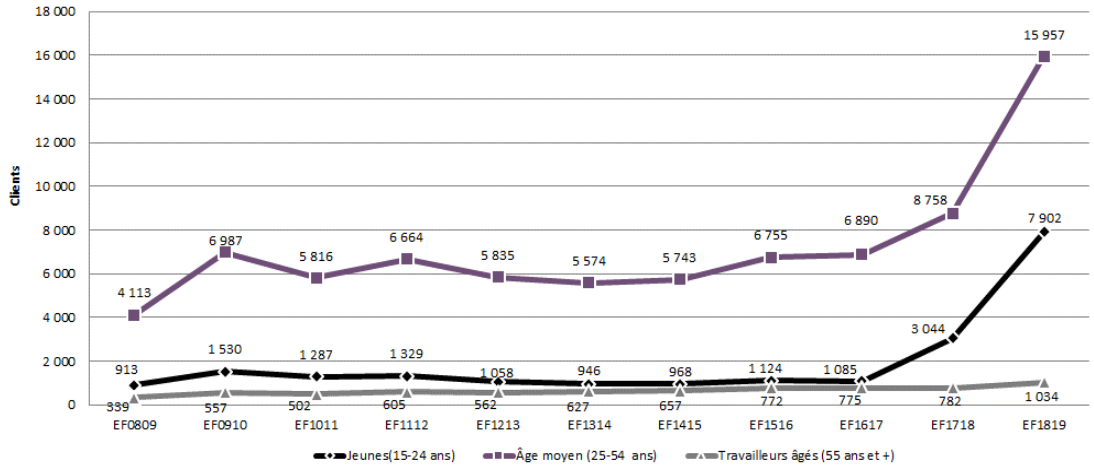
Pour une sixième année consécutive, la Saskatchewan a servi un nombre total croissant de clients, atteignant 25 207 (+35,3 %) au cours de l'EF1819. Bien que le nombre de prestataires actifs (8 850) et de clients non assurés (2 527) a chuté de 6,3 % et de 49,8 % respectivement, le nombre d'anciens prestataires (6 058) a augmenté de 45,8 %. Les clients ACV, une nouvelle catégorie, se chiffraient à 7 772. Pour ce qui est de leur proportion relativement au nombre total de clients, celles des prestataires actifs (35,1 %) et des clients non assurés (10,0 %) ont chuté de 15,6 et 17,0 points de pourcentage, respectivement. La part des anciens prestataires a augmenté pour atteindre 24,0 % (+1,7 point de pourcentage) et les clients ACV représentaient 30,8 % de tous les clients. La baisse de la proportion de clients non assurés peut en partie être attribuée à la création de la nouvelle catégorie de clients ACV.

Au cours de l'EF1819, la Saskatchewan a réalisé un nombre total de 35 766 interventions, ce qui représente une quatrième année consécutive de croissance. Semblablement à l'EF1718, la part des SAE a continué de chuter, représentant 35,8 % de toutes les interventions semblables aux PEMS au cours de l'EF1819. La part des prestations d'emploi a augmenté, passant de 52,2 % durant l'EF1718 à 64,2 % durant l'EF1819. Un total de 5 148 personnes (+5,5 % en glissement annuel) sont retournées au travail après avoir participé à un programme semblable aux PEMS. Le montant des prestations d'a.-e. non versées a diminué, passant de 50,38 millions de dollars à 49,07 millions de dollars, ce qui représente une baisse de 2,6 % en glissement annuel. Les dépenses liées aux programmes semblables aux PEMS ont bondi, passant de 38,4 millions de dollars à 43,0 millions de dollars, ce qui représente une hausse de 12,1 % en glissement annuel. Ce montant comprenait la somme de 6,1 millions de dollars reçue par la province au cours de l'EF1819 dans le cadre du financement supplémentaire de 225,0 millions de dollars dans les EDMT annoncé dans le budget de 2017. Ce montant comprenait aussi la part de la province des mesures de financement ciblées supplémentaires visant à aider les travailleurs saisonniers (400 000 $), et à appuyer les travailleurs touchés par l'imposition de droits de douane des États-Unis dans le secteur forestier (500 000 $), ainsi que les secteurs de l'acier et de l'aluminium (700 000 $).

Graphique 25 - Répartition des clients selon le type, EF0809 à EF1819



Graphique 26 - Répartition des clients selon le groupe d'âge, EF0809 à EF1819



Graphique 27 -Indicateurs de rendement clés, EF0809 à EF1819

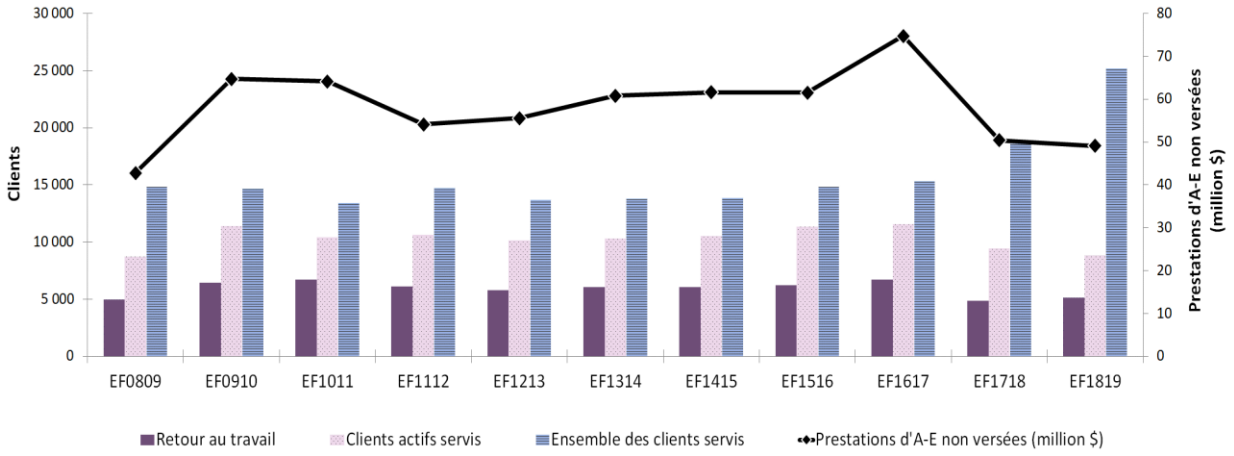


Table 13 - Saskatchewan : Programmes semblables aux PEMS, EF1819

		Interventions	Variation annuelle	Dépenses (milliers $)
Prestations d'emploi				
DC (régulier)	Prestations de formation professionnelle Allocation provinciale de formation	15 793	+126,7 %	29 952
DC (apprentis)	Formation en apprentissage	7 125	+31,8 %	
SSC	Skills Training Allocation	0	S.O.	0
ATI	Programme d'aide au travail indépendant	67	-4,3 %	339
PCE	Programmes d'emploi	0	S.O.	0
Mesures de soutien				
SAE	Programme d'intégration au travail	12 791	+12,5 %	10 885
PMT	Partenariats régionaux et sectoriels	S. O.	S. O.	1 405
R et I	Recherche et innovation	S. O.	S. O.	451

3.2.9.3 Prestations d'emploi

En Saskatchewan, les interventions liées aux prestations d'emploi ont fortement augmenté (+84,7 %) en glissement annuel pour atteindre 22 975 au cours de l'EF1819. Cette croissance était principalement attribuable au volet régulier du DC (+8 821) et au volet apprentis du DC (+1 719), qui ont augmenté de 126,7 % et de 31,8 %, respectivement. Au même moment, l'ATI (-3) a diminué de 4,3 %. La hausse importante du nombre d'interventions liées au développement des compétences était attribuable au nombre élevé de travailleurs sans emploi qui ne possédaient pas les compétences nécessaires pour les emplois d'aujourd'hui et de demain. Les dépenses liées aux prestations d'emploi ont diminué de 2,6 %, pour un total de 30,3 millions de dollars.

Les PEMS en action

Développement des compétences en Saskatchewan – Compétences essentielles pour le milieu de travail (CEMT)

La formation axée sur les compétences essentielles en Saskatchewan met l'accent sur la transition vers l'emploi des chômeurs, des personnes sous-représentées ou des apprenants qui ont un faible niveau d'alphabétisation. La majorité des participants aux programmes axés sur les compétences essentielles sont des Autochtones qui manquent de compétences essentielles (c.-à-d., la lecture, le calcul, la communication orale, les compétences numériques, le travail d'équipe); un grand nombre d'entre eux possèdent peu d'expérience et ont même été peu exposés au monde du travail.

Par exemple, le programme de CEMT de la Saskatchewan collabore étroitement avec les employeurs afin de s'assurer que les étudiants acquièrent les compétences nécessaires pour les professions recherchées. Le programme de CEMT comprend aussi des stages pour des professions précises et appuis l'obtention de certificats de sécurité lorsque nécessaire. De plus, les étudiants sont admissibles au soutien du revenu de la Training Allowance pendant qu'ils participent au programme. Les programmes axés sur les compétences essentielles comprennent l'éducation à la petite enfance, l'entretien d'automobile, les agents de sécurité, la préparation d'aliments, l'industrie des services et du tourisme, les conducteurs de camion dans les champs pétroliers, et d'autres. De nombreux programmes axés sur les compétences essentielles sont offerts en partenariats avec les employeurs ou les associations industrielles, ainsi qu'avec les organismes des Premières Nations.

3.2.9.4 Mesures de soutien : SAE

Au cours de l'EF1819, la Saskatchewan a réalisé 12 791 interventions liées aux SAE, soit 12,5 % de plus qu'au cours de l'EF1718. La croissance des services d'emploi (+970; +16,3 %) et du counseling individuel (+539; +10,7 %) a été partiellement contrebalancée par des pertes dans les services de groupes (-87; -22,5 %). Comparativement à l'EF1718, les dépenses relatives aux SAE ont doublé, passant de 5,4 millions de dollars à 10,9 millions de dollars (+100,9 %). Cette hausse était attribuable au fait que la province ait renforcé son approche relative à l'évaluation de l'employabilité des clients et au réacheminement des clients vers les programmes les plus propices pour leurs besoins en matière d'employabilité.

Josh reçoit des services d'aide à l'emploi

Le programme de développement de la main-d'œuvre de la Saskatchewan offre une gamme souple de services de mesures de soutien, de programmes et de services individuels et de groupe qui permettent aux participants d'être prêts à l'emploi, de participer au marché du travail et de conserver un emploi. Un des programmes de développement de la main-d'œuvre financés par les EDMT est le Prairie Employment Program (PEP) à North Battleford. Ce programme collabore avec les chercheurs d'emploi sans emploi et sous-employés qui souffrent d'invalidités ou qui font face à des obstacles multiples ou importants à l'emploi. Le PEP aide les chercheurs d'emploi grâce au développement des compétences essentielles, au counseling d'emploi, au développement de compétences en matière de recherche d'emploi et à l'encadrement professionnel. De plus, le PEP offre du soutien continu aux employeurs et aux clients afin d'aider les employeurs à trouver des employés fiables et dignes de confiance, et d'aider les clients à trouver des emplois intéressants.

En janvier 2018, Josh est arrivé dans le PEP avec un certain nombre d'obstacles à l'obtention et au maintien d'un emploi; une 10e année d'études partielle, des problèmes de santé mentale, un moyen de transport peu fiable, et un manque de compétences liés à l'employabilité. Le curriculum vitae de Josh manquait de renseignements essentiels qui pourraient l'aider dans sa recherche d'emploi. En outre, ses compétences en matière d'entrevue étaient médiocres en raison de sa faible estime de soi. Le PEP a offert à Josh du counseling d'emploi, l'a aidé à remodeler son curriculum vitae et l'a aidé à trouver un emploi auprès d'une entreprise de peinture. Il lui a aussi offert une aide financière pour l'aider à achever la Safety Construction Orientation Training (SCOT) requise. Pendant plus d'un an, Josh a travaillé pour le même employeur, qui a dit qu'il était un travailleur acharné. Il a aussi remarqué une amélioration de son estime de soi. En raison de son expérience de travail positive et des encouragements de son employeur, Josh présente une demande pour participer à un programme d'apprentissage en peinture. Josh affirme qu'il ne serait pas où il en est aujourd'hui sans le soutien qu'il a reçu du PEP.

3.2.9.5 Autres mesures de soutien : PMT et R et I

Au cours de l'EF1819, les dépenses totales de la Saskatchewan dans les PMT et la R et I (1,9 million de dollars) ont légèrement diminué (-0,9 %). Les investissements de la Saskatchewan dans la R et I comprenaient une enquête de suivi auprès des clients des programmes relatifs au marché du travail, y compris ceux financés en vertu des EDMT, et deux évaluations de programme. Une des principales constatations cernées dans les trois activités de recherche était la hausse des clients avec des troubles mentaux. En réponse à ces constatations, IFP a organisé des ateliers sur la santé mentale et le perfectionnement professionnel pour le personnel du ministère, les tiers fournisseurs de services et le personnel d'autres ministères liés aux ressources humaines, afin de mettre en œuvre des stratégies visant à appuyer ou à améliorer la santé mentale des clients grâce au perfectionnement professionnel. Les commentaires préliminaires des personnes qui ont participé à la formation ont indiqué que le personnel avait une meilleure compréhension de la relation entre la santé mentale et l'emploi.

3.2.10 Alberta

Après une hausse de 4,8 % en 2017, le PIB réel de l'Alberta a affiché une croissance de 1,6 % en 2018, tandis que la croissance moyenne nationale était de 2,0 %. La croissance du PIB réel de la province devrait avoir ralenti considérablement en 2019, chutant sous les 1,0 % avant de reprendre en force en 2020.

Alberta : Faits saillants relatifs aux PEMS

Total de clients servis: 83 271

Clients de l'assurance-emploi	Clients non assurés
51 787 ↑	31 484 ↓

Interventions totales: 158 819

Type d'interventions	EF1819	Variation annuelle
Prestations d'emploi	18 132	10,8 % ↓
Mesures de soutien: SAE	140 687	4,3 % ↓

Proportion relative des interventions

Type d'interventions	EF1819	Variation annuelle (p. p.)
Prestations d'emploi	11,4 %	0,7 ↓
Mesures de soutien: SAE	88,6 %	0,7 ↑

Affectation: 157,0 millions de dollars[1]

Dépenses totales	EF1819 (million $)	Variation annuelle
Prestations d'emploi	92,4 $	17,2 % ↑
Mesures de soutien: SAE	56,7 $	14,5 % ↑
PMT et R et I	5,0 $	50,4 % ↑
Dépenses totales[2]	154,0 $	17,0 % ↑

Prestations d'a.-e. non versées estimées (millions $)

EF1718	EF1819	Variation annuelle
233,42 $	205,88 $	11,8 % ↓

[1] L'Alberta a utilisé 2 929 005 $ de son allocation totale pour les frais d'administration, ce qui représente 10,0 % du financement supplémentaire du budget 2017 que la province a reçu au cours de l'EF1819.

[2] Les chiffres étant arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué; les redressements comptables n'ont pas été pris en compte.

Orienté par les besoins des intervenants, les priorités du marché du travail de l'Alberta au cours de l'EF1819 mettaient l'accent sur la diversification de l'économie, alors qu'elle se remettait du dernier ralentissement des produits de base, l'offre de services aux groupes sous-représentés comme les Autochtones, les personnes handicapées, les nouveaux arrivants et les personnes qui font face à de nombreux obstacles, ainsi que sur le retour au travail des Albertains. Les clients ciblés par cette dernière priorité sont les personnes qui ont récemment perdu leur emploi, en particulier celles touchées par les mises à pied dans les industries du charbon, du pétrole, du gaz, de l'ingénierie et des technologies.

Les conditions du marché du travail se sont améliorées pour une deuxième année consécutive dans la province au cours de l'EF1819. L'emploi a augmenté de 34 600 (+1,5 %), presque entièrement dans les emplois à temps plein (+34 100; +1,8 %), tandis que le taux de chômage a diminué, passant de 7,4 %

à 6,7 %. Ce taux se situait à 1,7 point de pourcentage de moins que le récent sommet de 8,4 % durant l'EF1617 à la suite du ralentissement des prix des produits de base. Le secteur de la production des biens et le secteur des services ont vu leurs niveaux d'emploi augmenter. La fabrication (+8 000; +6,5 %), ainsi que la foresterie, la pêche, les mines, l'exploitation en carrière et l'extraction de pétrole et de gaz (+4 600; +3,1 %) ont mené la croissance de l'emploi dans le secteur de la production des biens (+14 400; +2,5 %) pour une deuxième année consécutive. Les administrations publiques (+9 500; +9,2 %), les soins de santé et l'assistance sociale (+7 800; +2,9 %), ainsi que les services aux entreprises, les services relatifs aux bâtiments et les autres services de soutien (+5 800; + 7,0 %) ont mené la croissance dans le secteur des services (+20 200; +1,2 %).

3.2.10.1 Gestion fondée sur les résultats

Advanced Education (AE) de l'Alberta collabore continuellement avec les créateurs d'emplois et les établissements d'enseignement postsecondaires afin de veiller à ce que les programmes de formation en apprentissage répondent aux besoins de l'industrie et du marché du travail. AE travaille avec le réseau industriel de l'Alberta et l'Alberta Apprenticeship and Industry Training Board afin d'élaborer et de maintenir des normes de programme, et avec les établissements d'enseignement postsecondaire pour coordonner l'enseignement en classe.

Au cours de l'EF1819, AE a élaboré un processus en ligne et automatisé qui permet aux apprentis de soumettre des documents. Ce processus remplace le courrier physique ou la nécessité de visiter un bureau en personne. Cette approche fait en sorte que de nombreux apprentis peuvent s'inscrire à des cours plus rapidement. Neuf fournisseurs d'enseignement postsecondaire financés par les fonds publics offrent désormais l'inscription aux cours en ligne par l'entremise de MyTradesecrets, un service en ligne qui offre aux clients et aux intervenants un accès à des renseignements sur les programmes. Environ 66,0 % de toutes les inscriptions aux programmes d'apprentissage en classe durant l'EF1819 avaient été faites en ligne.

AE a aussi élaboré un projet visant à estimer la taille des cours d'apprentissage. Il utilise le *Machine Learning,* un modèle statistique et informatique, pour analyser les principaux indicateurs (p. ex., les données sur l'apprentissage et les prévisions économiques) et prévoir la demande pour de l'enseignement en classe. Le modèle aide AE à répondre à la demande d'enseignement en classe en prévoyant le nombre de places nécessaires. Cela entraîne une réduction des dépenses pour le système d'enseignement postsecondaire et fait en sorte qu'il est plus valorisant pour les apprentis de poursuivre leurs études.

Repérage, référence et rétroaction (RRR) – Ayant commencé en janvier 2018, les fournisseurs de services de transition vers le marché du travail (STMT) ont utilisé le système de RRR partout en Alberta afin que leurs services ciblent les Albertains sans emploi. Le système de RRR a été utile pour jumeler les clients de l'a.-e. aux services d'emploi et de formation de leur collectivité, y compris la promotion de programmes visant les groupes de clients cibles comme les travailleurs âgés, et les professions du secteur des ressources de l'Alberta qui affichent une baisse de l'emploi comme les ingénieurs, les géologues et les technologues. La plupart des fournisseurs de STMT effectuent des renvois fondés sur le dernier emploi que la personne a indiqué dans sa demande d'assurance-emploi, selon la Classification

nationale des professions. Toutefois, dans certaines petites collectivités, les critères de sélection sont élargis afin d'accroître le nombre de renvois.

Repérage, référence et rétroaction en Alberta

Au printemps 2019, une entreprise de sécurité a approché un fournisseur de STMT à Calgary pour lui demander de l'aider à recruter du personnel de sécurité. Le fournisseur a organisé un événement d'embauche par l'employeur à son bureau et a communiqué avec tous les renvois du système de RRR dont le dernier emploi était dans l'industrie de la sécurité. Parmi ces renvois, 15 ont participé à l'événement et neuf ont été embauchés immédiatement. Les autres candidats ont participé à une séance de renseignements afin d'accéder à d'autres services.

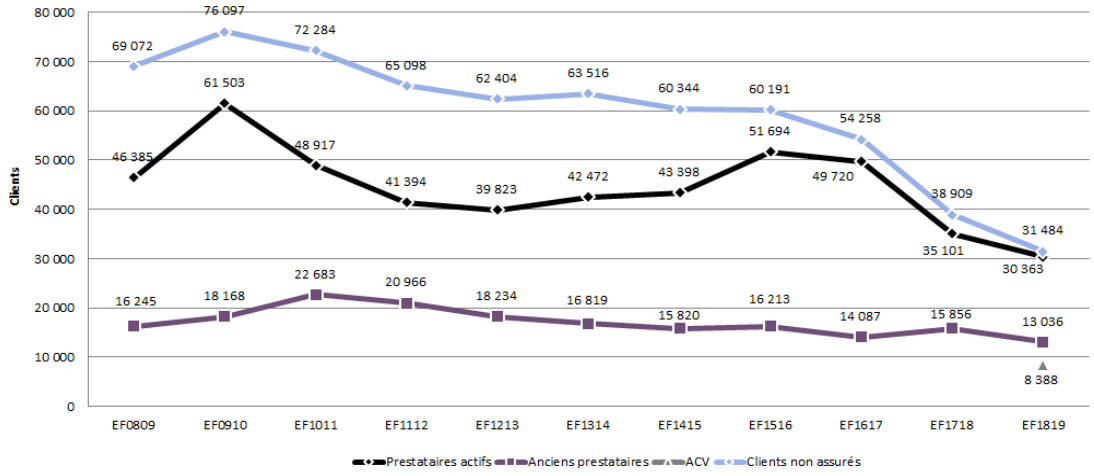
3.2.10.2 Clients, interventions et dépenses

Pour une troisième année consécutive, le nombre total de clients servis en Alberta a chuté, se chiffrant à 83 271 (-7,3 %) au cours de l'EF1819. À l'exception des clients ACV (8 388), une nouvelle catégorie de clients, tous les autres types des clients ont affiché une baisse, les prestataires actifs (30 363), les anciens prestataires (13 036) et les clients non assurés (31 484) diminuant de 13,5 %, de 17,8 % et de 19,1 %, respectivement. Concernant leurs parts du nombre total de clients, les proportions de chaque type de clients ont diminué comme suit : les prestataires actifs (36,5 %), les anciens prestataires (15,7 %) et les clients non assurés (37,8 %) ont diminué de 2,6, de 2,0 et de 5,5 points de pourcentage, respectivement. La baisse de la proportion de clients non assurés peut en partie être attribuée à la création de la nouvelle catégorie de clients ACV, qui représente 10,1 % de l'ensemble des clients.

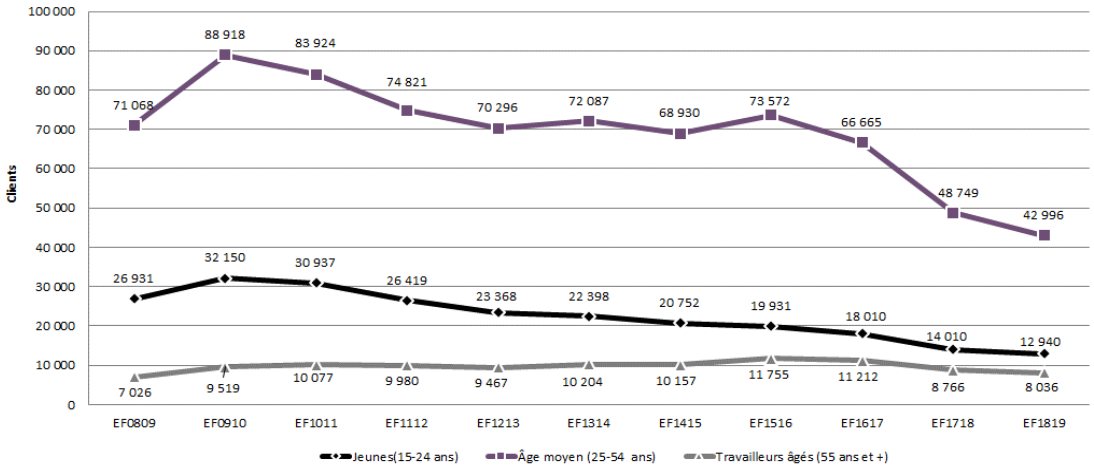
Pour une troisième année consécutive, le nombre total d'interventions réalisées en Alberta a diminué, pour atteindre 158 819 (-5,1 %) au cours de l'EF1819. Bien que la part des prestations d'emploi (11,4 %) ait diminué de 0,7 point de pourcentage, celle des SAE (88,6 %) a augmenté (+0,7 point de pourcentage) pour la première fois depuis l'EF1011. Au total, 18 669 personnes (-0,3 %) ont obtenu un emploi après avoir participé aux programmes semblables aux PEMS. Le montant des prestations d'a.-e. non versées se chiffrait à 205,88 millions de dollars, soit une baisse de 11,8 % en glissement annuel. Les dépenses totales liées aux EDMT ont augmenté de 17,0 % pour atteindre 154,0 millions de dollars. Cette somme comprenait 29,3 millions de dollars dans le cadre de l'enveloppe de financement des EDMT supplémentaire de 225,0 millions de dollars découlant du budget de 2017.

En plus de ces dépenses, 3,3 millions de dollars ont été mis à la disposition de la province dans le cadre des mesures de financement ciblées supplémentaires pour soutenir les travailleurs des industries saisonnières et ceux touchés par des conflits commerciaux dans les industries de l'acier et de l'aluminium, et le secteur forestier; mais la province n'a pas utilisé ces fonds.

Graphique 28 - Répartition des clients selon le type, EF0809 à EF1819



Graphique 29 - Répartition des clients selon le groupe d'âge, EF0809 à EF1819



Graphique 30 -Indicateurs de rendement clés, EF0809 à EF1819

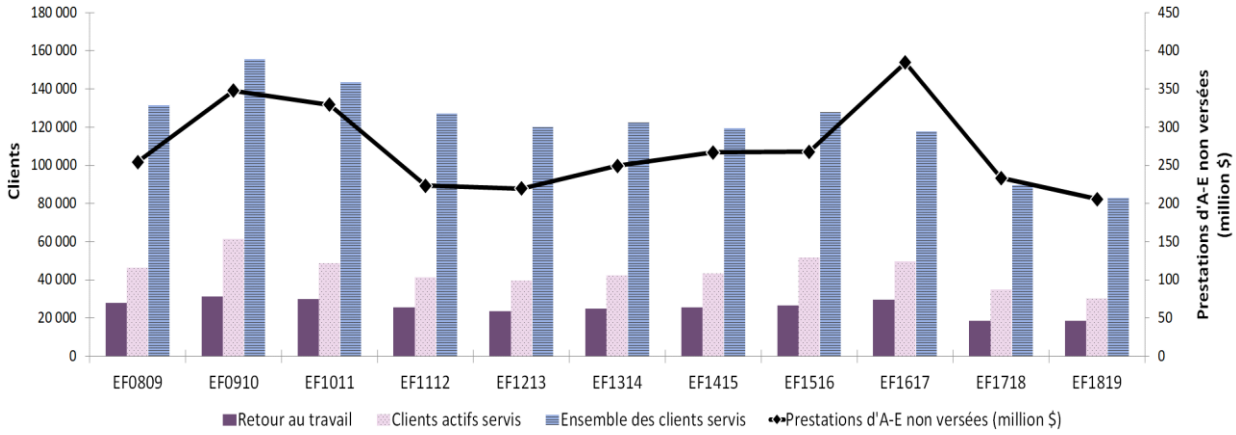


Table 14 – Alberta: Programmes semblables aux PEMS, EF1819

		Interventions	Variation annuelle	Dépenses (milliers $)
Prestations d'emploi				
DC (régulier)	Prestations d'emploi pour le développement des compétences	1 284	+11,7 %	75 494
DC (apprentis)	Prestations d'emploi pour le développement des compétences - apprentissage	15 422	-13,0 %	
SSC	Formation en milieu de travail	179	+40,9 %	1 662
ATI	Aide au travail indépendant	260	-13,9 %	1 906
PCE	Formation intégrée	987	-3,8 %	13 323
Mesures de soutien				
SAE	Information sur les carrières	140 687	-4,3 %	56 657
PMT	Partenariats du marché du travail	S.O.	S.O.	4 995

3.2.10.3 Prestations d'emploi

Pour une troisième année consécutive, le nombre d'interventions liées aux prestations d'emploi réalisées en Alberta a chuté pour atteindre 18 132 (-10,8 %) au cours de l'EF1819. Bien que le nombre d'interventions liées à l'aide au travail indépendant (ATI) (-42; -13,9 %), aux partenariats pour la création d'emplois (PCE) (-39; -3,8 %) et au volet apprentis du DC (-2 301; -13,0 %) ait diminué, des gains ont été enregistrés dans les subventions salariales ciblées (SSC) (+52, +40,9 %) et le volet régulier du développement des compétences (volet régulier du DC) (+134; +11,7 %). La province a dépensé 92,4 millions de dollars pour les prestations d'emploi (+17,2 %).

L'Alberta apprenticeship and industry training system est adapté à la demande de l'industrie. Historiquement, les changements au sein de la demande de formation accusent un certain retard par rapport aux changements économiques qui stimulent la demande pour des gens de métier qualifiés au sein de la population active. En réponse au ralentissement économique qui a commencé en 2014, un nombre inférieur de nouveaux apprentis se sont inscrits en 2015 et en 2016, et la participation a commencé à diminuer fortement au cours de l'EF1718, cette baisse se poursuivant au cours de l'EF1819.

Ce déclin est à l'origine de la majorité de la baisse du nombre d'interventions liées aux prestations d'emploi réalisé en Alberta.

Une occasion de formation d'opératrice de grue améliore la carrière d'une mère – volet apprentis du Développement des compétences

Sandra a commencé ses études pour une carrière en ressources humaines il y a plus de 10 ans, mais elle a dû abandonner l'école pour prendre soin de sa mère malade et de sa jeune fille handicapée. Après avoir travaillé dans l'industrie énergétique en tant qu'opératrice d'équipement lourd, Sandra souhaitait poursuivre sa carrière. Après un certain temps, elle a impressionné un agent syndical de la section locale 955 qui a inscrit son nom à une loterie pour un poste de formation en tant qu'opératrice de grue et d'appareil de levage.

Sandra était ravie de gagner à la loterie, mais était préoccupée par les examens, car elle se considérait comme n'étant pas très bonne lors des examens écrits. Sandra a puisé en elle et s'est immergée dans le matériel de formation, passant des heures à étudier. Il était difficile d'établir un équilibre entre le travail, les études et les obligations familiales, mais Sandra a persévéré. Le moment « eurêka » de Sandra est survenu après un examen particulièrement difficile lorsqu'elle a réalisé qu'elle était l'une des rares étudiantes qui comprenaient la complexité des problèmes. C'est à ce moment qu'elle a réalisé : « Je le mérite. ».

Sandra a utilisé sa nouvelle confiance pour terminer ses examens et devenir apprentie opératrice de grue et d'appareil de levage. Sandra a maintenant hâte de recevoir son certificat de compagnon dans son métier cette année. Le conseil de Sandra pour tous les autres apprentis qui font face à des difficultés est : « Gardez courage, entourez-vous de personnes désireuses de transmettre leurs connaissances et n'arrêtez jamais d'apprendre. » Sandra est reconnaissante envers son agent de l'Alberta Apprenticeship and Industry Training, la section locale 955, ses mentors qu'elle a rencontrés par l'entremise du syndicat et sur son lieu de travail pour avoir partagé leurs connaissances, l'avoir appuyé et lui avoir donné la chance de réussir.

3.2.10.4 Mesures de soutien : Services d'aide à l'emploi (SAE)[15]

Par rapport à l'EF1718, L'Alberta a réalisé moins d'interventions liées aux SAE, entièrement dans les Services d'emploi, au cours de l'EF1819, pour un total de 140 687 (-6 368; -4,3 %). Les dépenses totales liées aux SAE ont bondi, passant de 49,5 millions de dollars à 56,7 millions de dollars, soit une hausse de 14,5 % en glissement annuel.

Les chercheurs d'emploi de l'Alberta ont profité de l'élargissement du programme des Services de transition vers le marché du travail au cours de l'EF1819. Le programme aide les chômeurs albertains à mettre à jour leurs compétences actuelles et à les adapter aux nouvelles professions des secteurs émergents grâce à des formations à court terme axées sur les compétences, des mesures de soutien à la recherche d'emploi, des expériences de travail non rémunéré et des services de placement professionnels. Le programme des Services de transition vers le marché du travail a continué de faire augmenter le nombre d'Albertains admissibles servis en raison des nouveaux services établis à Medicine Hat, Red Deer, Cold Lake, Bonnyville et Fort McMurray au cours de l'EF1819.

3.2.10.5 Autres mesures de soutien : PMT

Comparativement à l'EF1718, les dépenses totales liées aux PMT ont augmenté de 50,4 % pour se chiffrer à 5,0 millions de dollars. Au total, 57 organismes ont participé aux PMT durant l'EF1819 en Alberta. Il n'y a eu aucune dépense relative à la Recherche et l'innovation durant l'EF1819.

[15] Depuis 2018, des améliorations importantes sont apportées au système de technologie de l'information utilisé pour la collecte des données des EDMT et la production de rapports afin de s'assurer qu'il respecte les nouvelles exigences en matière de production de rapports des ententes de transfert relatives au marché du travail. La date d'achèvement est prévue pour le 1er avril 2020. Durant cette période de transition, les données des clients saisies en dehors du système d'établissement de rapports n'ont pas été soumises à Emploi et Développement social Canada, ce qui a entraîné la sous-déclaration du nombre de clients recevant des services en vertu de la catégorie des SAE.

Le programme de subventions des PMT appuie les stratégies de développement des ressources humaines en milieu de travail et d'adaptation du marché du travail par l'entremise de partenariats communautaires. Des projets de subvention ont été réalisés afin d'évaluer les marchés du travail régionaux ou industriels, de répondre aux enjeux relatifs au marché du travail cernés par les collectivités, les employeurs et les industries, et de partager les pratiques exemplaires liées au développement de la main-d'œuvre. En Alberta, seize subventions liées aux PMT ont été octroyées aux collectivités autochtones et aux intervenants. Les projets appuyaient les besoins du marché du travail local et ont permis de créer des occasions qui ont amélioré la participation des Autochtones au marché du travail. Les projets autochtones liés aux PMT ont touché 4 165 intervenants, chercheurs d'emploi et employeurs autochtones dans la province et comprenaient des foires d'emploi et de carrière, des relevés analytiques du marché du travail, des séances de sensibilisation aux professions et aux cultures autochtones, et l'amélioration de l'accès aux employeurs et aux chercheurs d'emploi.

PEMS en action : PMT

L'Alberta est une importante productrice de systèmes d'aéronefs télépilotés, de systèmes de simulation et de formation assistée par ordinateur et de fabrication d'aéronefs.

Selon le Conseil canadien de l'aviation et de l'aérospatiale, le secteur de l'aviation et de l'aérospatiale fait face à des pénuries de main-d'œuvre importantes. Des travailleurs sont nécessaires dans tous les segments du secteur, notamment les pilotes, les équipes au sol, les techniciens et les mécaniciens. Les carrières dans l'industrie aéronautique visent généralement les hommes. Les femmes occupent la majorité des emplois les moins rémunérés de l'industrie (p. ex., les agents de bord, les agents administratifs et les agents d'enregistrement), tandis que les Autochtones ne représentent que 3,0 % de la main-d'œuvre de l'aviation canadienne.

Le Career Exploration Workshops Project d'Elevate Aviation appuie l'atténuation de ces déséquilibres au sein de la population active en créant des liens entre l'industrie et les Albertains grâce à des volets de carrière ciblés. Ce projet attirera davantage de personnes des groupes sous-représentés dans l'aviation en faisant la promotion des carrières et des occasions d'emploi dans cette industrie. Environ 50 bénévoles des partenaires industriels d'Elevate ont créé et offert du contenu de programme pour les six volets de carrière ciblés suivants :

- entretien de l'aéroport;
- opérations aéroportuaires;
- services de la circulation aérienne;
- formation de pilote;
- technologie;
- carrières militaires.

Les ateliers ont eu lieu du 4 mars 2019 au 31 mai 2019, six semaines ayant été consacrées aux étudiants, deux semaines aux Autochtones et deux semaines aux femmes adultes. Parmi les 224 participants qui ont participé aux ateliers, 55,0 % étaient des femmes. En raison de la demande, Elevate a prévu des ateliers sur les carrières supplémentaires pour l'automne 2019. Les ateliers encouragent les participants adultes à poursuivre une carrière dans l'aviation et à renforcer la capacité future pour les jeunes, par l'entremise de l'exposition aux cheminements de carrière dans l'industrie aéronautique.

3.2.11 Colombie-Britannique

La croissance du PIB réel (+2,6 %) de la Colombie-Britannique a surpassé la moyenne nationale (+2,0 %) pour une cinquième année consécutive en 2018. La croissance économique de la province devrait se chiffrer à 2,4 % en 2019.

Colombie-Britannique : Faits saillants relatifs aux PEMS

Total de clients servis: 61 690

Clients de l'assurance-emploi	Clients non assurés
38 358 ↓	23 332 ↓

Interventions totales: 161 471

Type d'interventions	EF1819	Variation annuelle
Prestations d'emploi	20 182	6,1 % ↓
Mesures de soutien: SAE	141 289	13,7 % ↓

Proportion relative des interventions

Type d'interventions	EF1819	Variation annuelle (p. p.)
Prestations d'emploi	12,5 %	0,9 ↑
Mesures de soutien: SAE	87,5 %	0,9 ↓

Affectation: 307,3 millions de dollars

Dépenses totales	EF1819 (million $)	Variation annuelle
Prestations d'emploi	179,6 $	9,9 % ↑
Mesures de soutien: SAE	99,7 $	2,0 % ↓
PMT et R et I	26,0 $	10,6 % ↓
Dépenses totales[1]	305,4 $	3,7 % ↑

Prestations d'a.-e. non versées estimées (millions $)

EF1718	EF1819	Variation annuelle
136,56 $	136,81 $	0,2 % ↑

[1] Les chiffres étant arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué; les redressements comptables n'ont pas été pris en compte.

Les conditions du marché du travail de la Colombie-Britannique ont continué de s'améliorer durant l'EF1819, mais à un rythme plus lent qu'au cours des années précédentes. L'emploi a augmenté de 34 500 (+1,4 %), soit moins que la moitié du taux de croissance de l'EF1617 et de l'EF1718. Le taux de chômage a diminué pour atteindre 4,7 %, soit l'un des plus bas parmi toutes les provinces et tous les territoires, puisque le nombre de chômeurs a continué à diminuer (-7 100; -5,5 %). La croissance de l'emploi a été entièrement réalisée dans le secteur des services (+37 800; +1,9 %), menée par des gains dans les services professionnels, scientifiques et techniques (+15 200; +7,6 %), les services d'hébergement et de restauration (+11 600; +6,4 %), ainsi que dans les soins de santé et l'assistance sociale (+10 400; +3,3 %). Des pertes ont été enregistrées dans la finance, les assurances, l'immobilier, les services de location et de location à bail (-7 200; -4,6 %), et dans le commerce de gros et de détail (-6 500; -1,7 %). Dans le secteur de la production des biens (-3 300; -0,7 %), les pertes dans la fabrication (-4 100; -2,3 %) et l'agriculture (-2 000; - 7,6 %) ont été partiellement compensées par des gains dans la construction (+2 600; +1,1 %).

Les priorités de la Colombie-Britannique pour l'EF1819 visaient à renforcer le marché du travail de la province en offrant des programmes et des services adaptés afin d'harmoniser davantage les formations axées sur les compétences aux besoins du marché du travail local. Cela comprenait :

- des investissements dans la formation afin de mieux harmoniser les Britanno-Colombiens aux occasions d'emploi durable et de répondre aux demandes des employeurs;
- la mise en œuvre de stratégies visant à mobiliser tous les Britanno-Colombiens, y compris les membres des groupes sous-représentés;
- l'établissement de partenariats avec les collectivités et les organismes locaux afin de développer davantage les partenariats axés sur la collectivité dans l'ensemble de la province, ainsi que d'accroître le nombre de partenariats;
- tirer profit de l'information et des connaissances sur le marché du travail, ainsi que d'améliorer celles-ci.

3.2.11.1 Gestion fondée sur les résultats

Initiative de Repérage, référence et rétroaction

À l'automne 2016, la Colombie-Britannique a lancé l'initiative de Repérage, référence et rétroaction (RRR) dans l'ensemble de la province. Cela a aidé les demandeurs d'a.-e. à retourner au travail plus rapidement en cernant et en jumelant efficacement ces personnes à leur centre local WorkBC. Au cours de l'EF1819, plus de 2 700 demandeurs d'assurance-emploi qui ont été aiguillés par l'entremise de l'initiative de RRR ont commencé à travailler avec un gestionnaire de cas de WorkBC, et plus de 2 000 personnes ont obtenu un emploi (y compris les clients aiguillés par l'initiative de RRR qui ont commencé à utiliser les services au cours de l'année précédente). Les clients ont obtenu des emplois dans un vaste éventail de professions, y compris des professions recherchées comme vérificateur et comptable, agent administratif, et analyste et consultant en informatique.

Le contrat de prestation de services d'emploi de WorkBC a pris fin le 31 mars 2019.
La Colombie-Britannique a travaillé en étroite collaboration avec ses fournisseurs de services contractuels pour s'assurer que les clients aiguillés par l'initiative de RRR effectuaient une transition en douceur vers le programme renouvelé de WorkBC.

Mobilisation des intervenants

En préparation au lancement du programme renouvelé de WorkBC, et afin de commercialiser le programme Community and Employer Partnership, la Colombie-Britannique a mobilisé divers ministères, gouvernements locaux et intervenants clés, comme les dirigeants d'industries et les employeurs, par l'entremise d'activités de sensibilisation.

Ces activités comprenaient :

- travailler avec le ministère de l'Éducation supérieure, des Compétences, et de la Formation (ESCF), Community Living BC et les Services aux adultes ayant une déficience intellectuelle, afin de s'assurer que WorkBC et les autres programmes communautaires se complètent, facilitent les processus d'aiguillage des clients entre les programmes et veillent à ce que le matériel de

marketing soit à jour;

- commercialiser les services de WorkBC et les occasions de financement de Community and Employer Partnership auprès des collectivités touchées par les fermetures d'entreprises, les ralentissements au sein de secteurs précis, ainsi que par des événements comme les dendroctones du pin ponderosa, les feux de forêt et les inondations;
- faire la promotion du programme de formation parrainée par les employeurs dans le cadre des mesures de soutien du programme de partenariats pour le marché du travail auprès des employeurs admissibles en offrant une aide financière visant à appuyer les activités de formation pour les employés qui autrement perdraient leur emploi;
- travailler avec le ministère de l'ESCF et le ministère des Forêts, des Terres, de l'Exploitation des ressources naturelles et du Développement rural, afin de garantir la complémentarité des programmes entre le Community and Employer Partnership et les autres programmes.

Afin d'approfondir ce travail, la Colombie-Britannique constitue une nouvelle équipe responsable de l'élaboration d'occasions d'emploi afin d'établir des relations avec les employeurs de l'ensemble de la province pour que celle-ci puisse obtenir de la rétroaction sur la façon dont le programme peut mieux répondre à leurs besoins en matière de dotation, ainsi que générer des occasions pour les personnes qui cherchent un emploi.

Renouvellement des services d'emploi de WorkBC

Les contrats de prestation de services d'emploi de WorkBC ont pris fin le 31 mars 2019, et la Colombie-Britannique a profité de cette occasion pour changer le modèle des services d'emploi de WorkBC. Le nouveau modèle intégrait les résultats et la rétroaction découlant de la mobilisation des intervenants réalisée au fil des ans, et comprenait des recommandations formulées après l'évaluation du programme réalisée par un tiers indépendant en 2016. Les activités de renouvellement du programme comprenaient la rédaction de nouveaux contrats, l'acquisition, la conception des systèmes, l'analyse des coûts et la formation au cours de l'EF1819.

Les principaux changements apportés au programme permettent à la Colombie-Britannique d'harmoniser davantage la formation axée sur les compétences aux 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.

Grâce à un processus d'acquisition, 47 nouveaux contrats sont entrés en vigueur le 1er mars 2019. La collaboration entre la Colombie-Britannique et les nouveaux fournisseurs de services a permis d'effectuer une transition en douceur des anciens fournisseurs aux nouveaux, et a mené à la réussite du lancement des centres WorkBC le 1er avril 2019.

3.2.11.2 Clients, interventions et dépenses

La Colombie-Britannique a servi 61 690 clients (baisse de -10,6 % en glissement annuel) au cours de l'EF1819, ce qui représente une cinquième année consécutive de déclin. À l'exception des clients ACV (2 904), un nouveau segment de clients assurés, tous les autres types de clients ont affiché une baisse : les prestataires actifs (28 399), les anciens prestataires (7 055) et les clients non assurés (23 332) ont

chuté de 13,6 %, de 30,9 % et de 9,9 %, respectivement. La baisse du nombre de clients non assurés peut en partie être attribuée à la création de la nouvelle catégorie de clients ACV. Pour ce qui est de leurs parts relatives au nombre total de clients, les prestataires actifs (46,0 %) et les anciens prestataires (11,4 %) ont diminué de 1,6 et de 3,4 points de pourcentage, respectivement, tandis que la proportion de clients non assurés (37,8 %) est demeurée relativement inchangée (+0,3 point de pourcentage). Le nouveau type de clients ACV représentait 4,7 % de tous les clients servis.

Pour une cinquième année consécutive, le nombre d'interventions réalisées en Colombie-Britannique a diminué, pour un total de 161 471 (-12,8 %) au cours de l'EF1819. Semblablement aux exercices précédents, les SAE sont demeurés le type d'intervention le plus populaire et représentaient 87,5 % de toutes les interventions. Au total, 21 515 personnes (+2,5 %) sont retournées au travail après avoir participé à des programmes semblables aux PEMS. Le montant des prestations d'a.-e. non versées (136,81 millions de dollars) est demeuré relativement stable (+0,2 %) comparativement à celui de l'EF1718. Les dépenses totales liées aux PEMS ont atteint 305,4 millions de dollars (+3,7 %) durant l'EF1819, comprenant 22,8 millions de dollars du financement supplémentaire de 225,0 millions de dollars offert en vertu des EDMT annoncé dans le budget de 2017. La Colombie-Britannique a aussi reçu du financement supplémentaire ciblé dans le cadre des EDMT grâce aux mesures spéciales suivantes : 5,0 millions de dollars pour appuyer les travailleurs touchés par les différends commerciaux dans le secteur forestier, 1,6 million de dollars pour appuyer les travailleurs touchés par les différends commerciaux dans les industries de l'acier et de l'aluminium, et près de 1,0 million de dollars pour appuyer les travailleurs des industries saisonnières.

L'aide financière supplémentaire fournie à la Colombie-Britannique au cours de l'EF1819 a servi à remédier aux conséquences sur les communautés touchées par les différends commerciaux, en mettant l'accent sur des mesures de soutien telles que le recyclage. Les centres WorkBC qui fournissent des services aux clients dans les communautés dont le nombre de clients augmente ont reçu un financement supplémentaire pour répondre à la demande. Un financement supplémentaire de 1,34 million de dollars a été ajouté à 10 communautés de la Colombie-Britannique au cours de l'année.

Des fonds ont également été alloués à des projets soutenus par « Community and Employer Partnerships » (les partenariats entre les communautés et les employeurs) qui offraient une formation professionnelle et une expérience de travail, avec un investissement de 1,6 million de dollars dans 6 projets dans des communautés touchées par le ralentissement du secteur forestier. En raison du calendrier des transferts complémentaires du budget 2017, 2,0 millions de dollars de fonds non dépensés de l'EDMT ont été retournés au Canada.

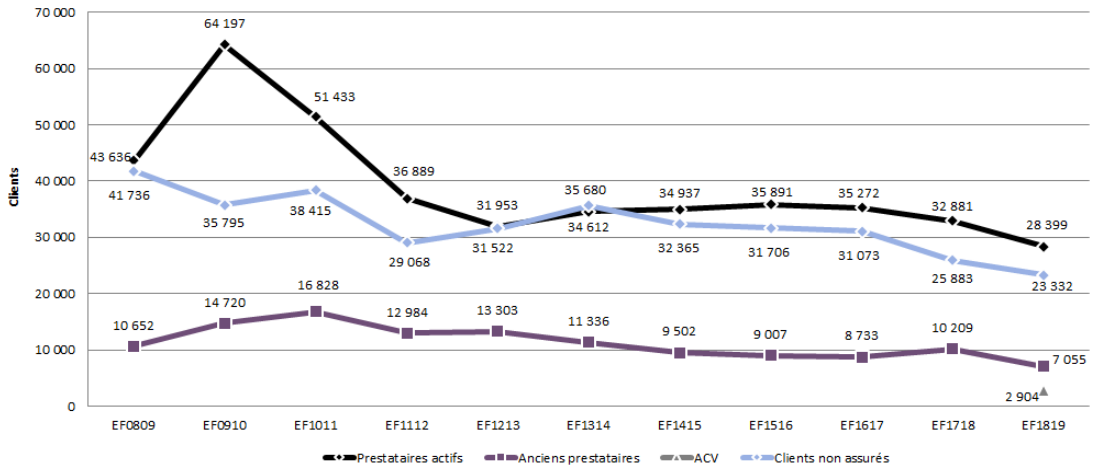
Les ralentissements du secteur forestier et les feux de forêt saisonniers ont eu des répercussions sur plusieurs collectivités rurales. En réponse, WorkBC a été en mesure de soutenir les communautés par le biais d'un certain nombre de projets de « Community and Employer Partnerships ».

Le projet d'atténuation des incendies est un projet de partenariat pour la création d'emplois coordonné par l'United Way de Thompson Nicola Cariboo. Ce projet permettra de mener à bien des activités d'atténuation des incendies, notamment la remise en état et la restauration de 160 propriétés à

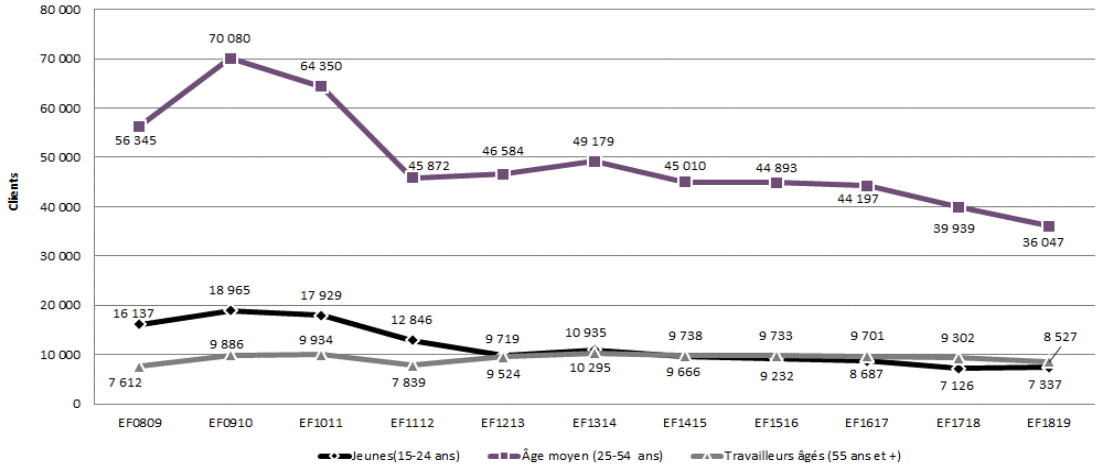
Ashcroft/Cache Creek, 100 Mile House, Williams Lake et Quesnel, toutes des zones qui ont été historiquement touchées par des incendies.

Le Ministère du développement social et de la réduction de la pauvreté est en train de fournir plus de 725 000 dollars pour financer ce projet, qui permettra à un minimum de 20 participants de bénéficier d'une formation et d'une expérience professionnelle dans le domaine de l'évaluation des propriétés, de l'atténuation des incendies et des activités de restauration, ce qui augmentera leurs chances de trouver un emploi durable. Les communautés bénéficieront du fait de savoir qu'elles sont mieux préparées pour la saison des incendies, en particulier les citoyens vulnérables qui peuvent avoir une capacité limitée à entreprendre eux-mêmes des activités d'atténuation des incendies.

Graphique 31 - Répartition des clients selon le type, EF0809 à EF1819



Graphique 32 - Répartition des clients selon le groupe d'âge, EF0809 à EF1819



Graphique 33 -Indicateurs de rendement clés, EF0809 à EF1819

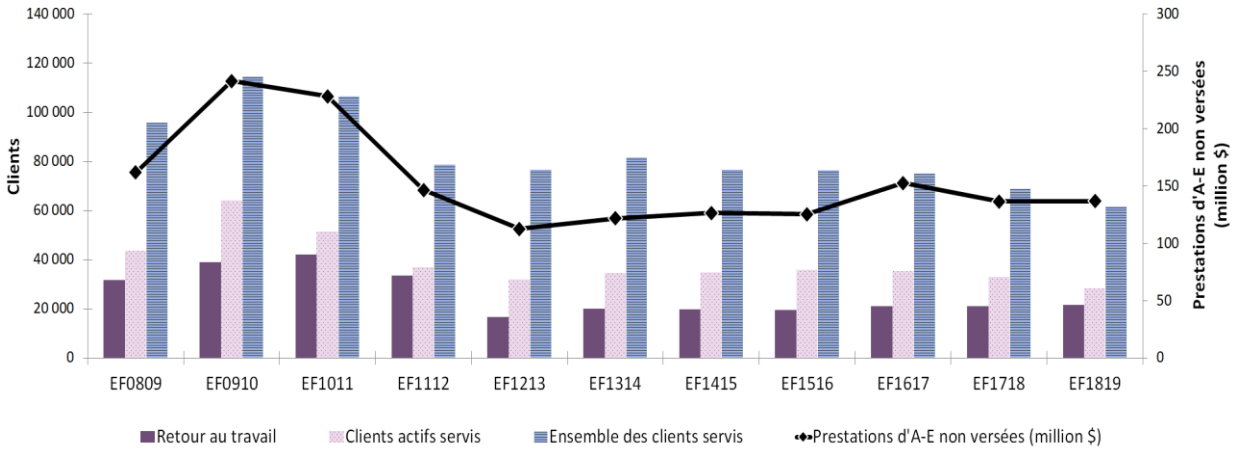


Tableau 15 – Colombie Britannique : Programmes semblables aux PEMS, EF1819

		Interventions	Variation annuelle	Dépenses (milliers $)
Prestations d'emploi				
DC (régulier)	Prestations d'emploi pour le développement des compétences	2 944	-15,8 %	148 902
DC (apprentis)	Prestations d'emploi pour le développement des compétences - Apprentis	13 843	+2,1 %	
SSC	Subventions salariales	1 501	-20,9 %	9 037
ATI	Aide au travail indépendant	1 690	-27,4 %	14 178
PCE	Partenariats pour la création d'emplois	204	-6,0 %	7 484
Mesures de soutien				
SAE	Service d'aide à l'emploi	141 289	-13,7 %	99 723
PMT	Partenariats du marché du travail Formation parrainée par l'employeur	S.O.	S.O.	10 955
R et I	Recherche et innovation	S.O.	S.O.	15 080

3.2.11.3 Prestations d'emploi

Au cours de l'EF1819, le nombre total d'interventions liées aux prestations d'emploi (20 182) réalisées en Colombie-Britannique a diminué de 6,1 % d'une année à l'autre. Bien que le volet apprentis du DC (+283; +2,1 %) aient enregistré une hausse, les SSC (-396; -20,9 %), l'ATI (-638; -27,4 %), les PCE (-13; -6,0 %) et le volet régulier du DC (-552; -15,8 %) ont diminué. La province a dépensé 179,6 millions de dollars (+9,9 %) pour les prestations d'emploi. Même si le nombre de clients qui ont recours aux services d'emploi de WorkBC a diminué, le coût moyen des services liés à la formation et des mesures de soutien au logement a continué de croître au sein de WorkBC au cours des trois dernières années. Cela est conforme aux hausses des frais de scolarité indiquées par Statistique Canada et l'indice des prix à la consommation de la Colombie-Britannique.

Au cours de l'EF1819, un soutien financier supplémentaire a été offert à la Colombie-Britannique afin d'atténuer les répercussions des différends commerciaux sur les collectivités et de mettre l'accent sur le

recyclage professionnel. Les centres WorkBC des collectivités où le nombre de clients a augmenté ont reçu du financement supplémentaire afin de répondre à la demande. Du financement a aussi été fourni aux projets appuyés par le Community and Employer Partnership qui offraient des formations axées sur les compétences et de l'expérience professionnelle, soit un investissement de 1,6 million de dollars pour six projets, aux collectivités touchées par le ralentissement du secteur forestier.

Le Silent Green – Travail indépendant

Magali est une cliente francophone vivant dans une région éloignée et travaillant comme jardinière. Elle a dû quitter son emploi, car l'utilisation d'équipement fonctionnant au gaz a eu des répercussions négatives sur sa santé. Elle aimait travailler comme jardinière et cherchait des moyens de poursuivre sa carrière sans les répercussions négatives.

Au centre WorkBC, Magali a discuté des options de travail indépendant avec un conseiller et a participé à des séances d'information avant de présenter une demande au programme d'aide à travail indépendant (ATI). Magali a suivi un cours de 10 semaines afin d'établir un plan d'affaires qui a mené au lancement de son entreprise, le Silent Green. Le Silent Green est un service de jardinage écologique, sans émissions de carbone et entièrement électrique sur la Sunshine Coast. Ses clients possèdent des propriétés résidentielles et commerciales.

Magali a reçu un encadrement continu de la part de son conseiller et a réussi à développer son entreprise, comptant plus de 40 clients, grâce au bouche-à-oreille.

Nouvelle carrière – formation axée sur les compétences

Jasmine travaillait depuis plus de 10 ans en tant que coiffeuse, mais a dû changer de carrière en raison d'une grave maladie qui touche sa colonne vertébrale. À WorkBC, Jasmine a participé à des ateliers afin de mettre à jour son curriculum vitae et sa lettre de présentation, et d'améliorer ses techniques de recherche d'emploi. L'exploration de carrières l'a aidé à déterminer un cheminement de carrière approprié dans l'administration de bureau et une évaluation de ses capacités fonctionnelles lui a permis de déterminer qu'elle serait en mesure de faire ce travail sans autre blessure.

Jasmine a été approuvée pour une formation axée sur les compétences et a travaillé à l'obtention d'un certificat en administration de bureau. Peu de temps après l'achèvement de sa formation, elle a réussi sa transition vers une nouvelle carrière qui lui offrira un emploi durable.

Répondante médicale d'urgence – formation axée sur les compétences

Martina était une cliente autochtone vivant dans un village isolé avec ses enfants et n'avait jamais été en mesure de trouver un emploi durable au sein de sa collectivité.

Un jour, Martina a été témoin d'un accident dans une aire de jeux où elle est restée aux côtés de la personne blessée jusqu'à l'arrivée des services d'urgence. Le répondant médical d'urgence (RMU) en chef a été impressionné par l'instinct de Martina et sa capacité d'aide sans formation préalable. Le chef a suggéré à Martina d'envisager le domaine des RMU comme carrière puisqu'il y avait des postes vacants.

Martina a communiqué avec WorkBC afin d'examiner les mesures de soutien disponibles puisqu'elle était au chômage et touchait des prestations d'assurance-emploi. Avec l'aide de son gestionnaire de cas, elle a effectué des recherches sur le marché du travail et a trouvé des cours appropriés l'entremise du Justice Institute of BC. Martina a suivi avec succès un cours de 3 semaines menant à un certificat qui lui a permis de commencer à travailler comme chauffeuse auprès des services de santé d'urgence de la C.-B. (BCEHS). Elle est désormais inscrite par le BCEHS pour une formation en cours d'emploi en tant que RMU. Une fois qu'elle aura terminé sa formation et obtenu son permis, elle sera une RMU au service de sa communauté locale.

3.2.11.4 Services d'aide à l'emploi

Au cours de l'EF1819, la Colombie-Britannique a réalisé 141 289 (-13,7 %) interventions liées aux SAE, ce qui représente une cinquième année consécutive de déclin. Tous les types de SAE ont contribué à cette baisse : les services d'emploi (-15 189; -13,2 %), les services de groupe (-5; -7,9 %) et le counseling

individuel (-7 295; -15,1 %). Les dépenses liées aux SAE ont chuté par rapport au dernier exercice, passant d'un total de 101,8 millions de dollars à 99,7 millions de dollars durant l'EF1819.

3.2.11.5 Autres mesures de soutien : PMT et R et I

Le financement accordé aux PMT et à la R et I en Colombie-Britannique a diminué de 10,6 % pour atteindre 26,0 millions de dollars au cours de l'EF1819. Les PMT (11,0 millions de dollars) et la R et I (15,0 millions de dollars) ont chuté de 14,2 % et de 7,9 %, respectivement.

Afin d'atteindre son objectif de créer des partenariats avec une vaste gamme de collectivités et d'organismes, la Colombie-Britannique a continué à tirer profit du financement du programme Community and Employer Partnership afin d'en apprendre davantage au sujet des enjeux uniques relatifs au marché du travail et d'aborder ceux-ci, ainsi qu'au sujet des enjeux sociaux au-delà du chômage. Les PMT et la R et I sont des éléments importants qui soutiennent les collectivités locales de la Colombie-Britannique. Les principales activités en vertu de ces programmes durant l'EF1819 comprenaient :

- élaborer une stratégie sur le marché du travail pour la région de Cariboo;
- élaborer des stratégies visant à réduire les pénuries de main-d'œuvre à Williams Lake;
- cerner les enjeux relatifs au marché du travail, les lacunes dans la formation et les plans d'action communautaires dans le nord-est de la Colombie-Britannique, à la lumière des importants projets relatifs au gaz naturel liquéfié, aux mines et à la construction de barrages dans la région;
- élaborer des stratégies et des modèles visant à appuyer le recrutement et le maintien en poste des membres des groupes sous-représentés au sein des industries de Vancouver, de l'île de Vancouver et de Kelowna;
- cerner de nouvelles approches novatrices et inéprouvées pour aider les personnes handicapées à envisager les professions techniques qui s'harmonisent à diverses capacités;
- étudier et analyser les lacunes, les occasions et les exigences en matière de compétences du secteur de la fabrication dans les régions de Nelson et Castlegar.

3.2.12 Territoires du Nord-Ouest

Le PIB réel des Territoires du Nord-Ouest a augmenté de 1,9 % en 2018, ce qui représente une baisse par rapport à la hausse de 3,7 % en 2017.

Territoires du Nord-Ouest : Faits saillants relatifs aux PEMS

Total de clients servis: 1 055

Clients de l'assurance-emploi		Clients non assurés	
700	↑	355	↓

Interventions totales: 2 000

Type d'interventions	EF1819	Variation annuelle	
Prestations d'emploi	238	9,8 %	↓
Mesures de soutien: SAE	1 762	7,6 %	↓

Proportion relative des interventions

Type d'interventions	EF1819	Variation annuelle (p. p.)	
Prestations d'emploi	11,9 %	0,3	↓
Mesures de soutien: SAE	88,1 %	0,3	↑

Affectation: 3,3 millions de dollars

Dépenses totales	EF1819 (million $)	Variation annuelle	
Prestations d'emploi	1,8 $	15,4 %	↑
Mesures de soutien: SAE	1,0 $	18,8 %	↓
PMT et R et I	0,2 $	26,8 %	↓
Dépenses totales[1]	2,9 $	1,5 %	↓

Prestations d'a.-e. non versées estimées (millions $)

EF1718	EF1819	Variation annuelle	
1,30 $	1,64 $	26,3 %	↑

[1] Les chiffres étant arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué; les redressements comptables n'ont pas été pris en compte.

L'emploi dans les Territoires du Nord-Ouest a rebondi au cours de l'EF1819 (+400; +1,8 %), après avoir diminué durant l'EF1718 (-1 100; -4,8 %), grâce à des gains importants réalisés dans les emplois à temps plein (+800; +4,7 %). Le taux de chômage des Territoires s'est amélioré, se chiffrant à 6,9 %, passant sous les 7,0 % pour la première fois depuis l'EF1011.

Au cours de l'EF1819, les Territoires du Nord-Ouest ont continué à mettre en œuvre le plan d'action de quatre ans de Compétences pour réussir de 2016 à 2020. La stratégie clé la plus récente de ce plan d'action, publiée en avril 2018, était la Stratégie de soutien à l'emploi dans les petites collectivités des T.N.-O. de 2018 à 2024, visant à améliorer les occasions d'emploi et de formation, ainsi que les résultats au sein des petites collectivités du territoire. Conformément aux objectifs généraux du plan d'action de quatre ans de Compétences pour réussir de 2016 à 2020, les priorités du territoire relativement à l'entente sur le développement du marché du travail pour l'EF1819 comprenaient :

- offrir un accès aux programmes aux clients de l'a.-e. afin d'améliorer leurs compétences et d'accroître leurs chances de retourner au travail rapidement;
- élaborer des outils pour cerner les clients de l'a.-e. peu de temps après le début de leur période de prestations afin de leur présenter des programmes plus pertinents et mieux adaptés;
- continuer à 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).

3.2.12.1 Gestion fondée sur les résultats

Le gouvernement des Territoires du Nord-Ouest (GTNO) a utilisé une approche à volets multiples pour mobiliser les intervenants. Elle comprenait une mobilisation continue à l'échelle régionale et communautaire par l'entremise des centres de services régionaux d'ECF, qui incluait une collaboration avec les comités de formation régionaux, les fournisseurs de services d'éducation ou de formation, les gouvernements autochtones, les organismes communautaires et les entreprises des collectivités afin de répondre aux besoins en matière de développement professionnel des personnes et des collectivités. Le GTNO a aussi, au cours des quatre dernières années, effectué une mobilisation à plus grande échelle dans le cadre de Compétences pour réussir et de l'élaboration de stratégies complémentaires. De plus, le territoire met actuellement en œuvre le système de Repérage, référence et rétroaction (RRR).

3.2.12.2 Clients, interventions et dépenses

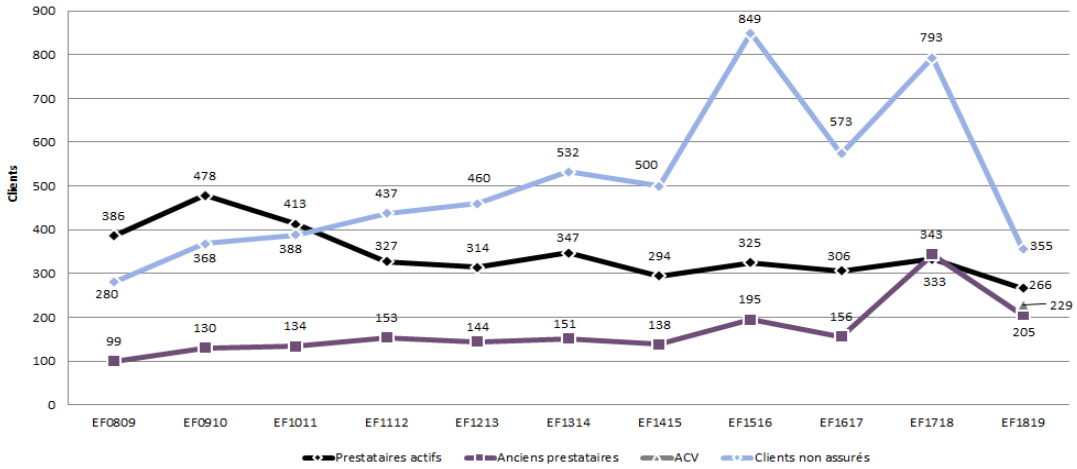
Au cours de l'EF1819, les Territoires du Nord-Ouest ont servi 1 055 clients, soit une baisse de 28,2 % par rapport à l'EF1718. À l'exception des clients ACV (229), une nouvelle catégorie de clients, tous les autres types de clients ont diminué : les prestataires actifs (266), les anciens prestataires (205) et les clients non assurés (355) ont chuté de 20,1 %, de 40,2 % et de 55,2 %, respectivement. Pour ce qui est de leurs parts relativement au nombre total de clients servis, la part des prestataires actifs (25,2 %) a augmenté de 2,5 points de pourcentage, tandis que celles des anciens prestataires (19,4 %) et des clients non assurés (33,6 %) ont diminué de 3,9 et 20,3 points de pourcentage, respectivement. La proportion de clients ACV était de 21,7 %. La baisse de la proportion de clients non assurés peut en partie être attribuée à la création de la nouvelle catégorie de clients ACV.

Après trois années consécutives de croissance, le nombre total d'interventions réalisées dans les Territoires du Nord-Ouest a chuté, se chiffrant à 2 000 (-7,9 % en glissement annuel) au cours de l'EF1819. Les SAE sont demeurés le type d'intervention le plus souvent réalisé, affichant une proportion de 88,1 %.

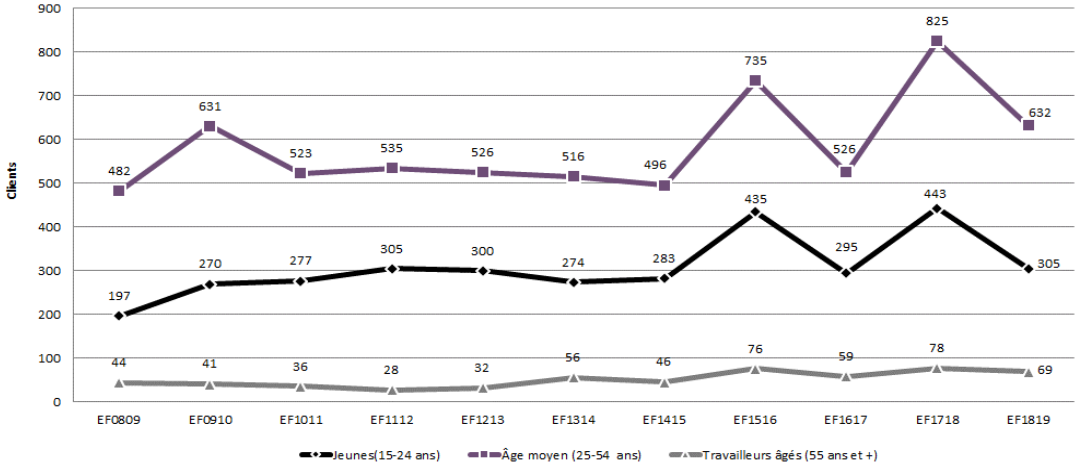
Au total, 181 personnes (+27,5 %) sont retournées au travail après avoir participé à des programmes semblables aux PEMS. Le montant des prestations d'a.-e. non versées se chiffrait à 1,64 million de dollars (+26,3 %). Les dépenses liées aux PEMS totalisaient 2,9 millions de dollars (-1,5 %), comprenant une somme de 300 000 $ qui représentait la part des Territoires du Nord-Ouest du financement supplémentaire de 225,0 millions de dollars dans le cadre des EDMT annoncé dans le budget de 2017.

En plus de ces dépenses, une enveloppe de 800 000 $ de financement supplémentaire ciblé a été mise à la disposition du territoire pour supporter les travailleurs des industries saisonnières et ceux touchés par le conflit commercial dans le secteur forestier, mais n'a pas été utilisée.

Graphique 34 - Répartition des clients selon le type, EF0809 à EF1819



Graphique 35 - Répartition des clients selon le groupe d'âge, EF0809 à EF1819



Graphique 36 -Indicateurs de rendement clés, EF0809 à EF1819

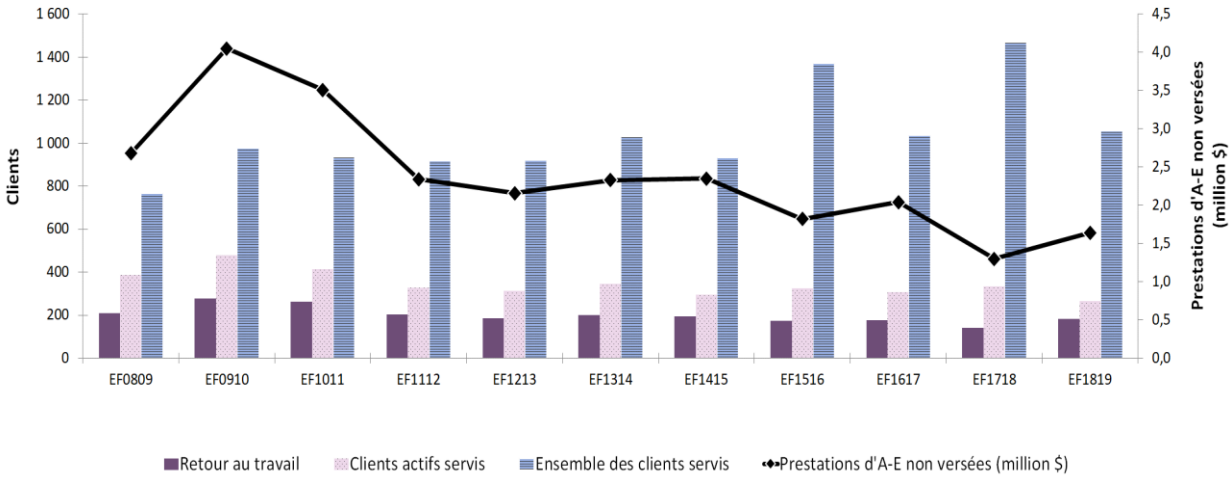


Tableau 16 – Territoire du Nord-Ouest : Programmes semblables aux PEMS, EF1819

		Interventions	Variation annuelle	Dépenses (milliers $)
Prestations d'emploi				
DC (régulier)	Acquisition de compétences essentielles	87	+58,2 %	1 166
DC (apprentis)	Acquisition de compétences essentielles - apprentissage	126	+0,8 %	
SSC	Subventions salariales	14	-76,7 %	230
ATI	Option du travail indépendant	11	-21,4 %	216
PCE	Partenariats pour la création d'emplois	0	-100,0 %	144
Mesures de soutien				
SAE	Services d'aide à l'emploi des Territoires du Nord-Ouest	1 762	-7,6 %	958
PMT	Partenariats du marché du travail des Territoires du Nord-Ouest	S.O.	S.O.	75
R et I	Recherche et innovation	S.O.	S.O.	77

3.2.12.3 Prestations d'emploi

Comparativement à l'EF1718, les Territoires du Nord-Ouest ont réalisé moins d'interventions liées aux prestations d'emploi (238) durant l'EF1819, ce qui représente une baisse de 9,8 % en glissement annuel. Bien que le volet régulier du DC (+32; +58,2 %) et le volet apprentis du DC (+1; +0,8 %) aient affiché des gains, les SSC (-46; -76,7 %), l'ATI (-3; -21,4 %) et les PCE (-10; -100,0 %) ont diminué. Les dépenses relatives aux prestations d'emploi ont augmenté de 15,4 % pour se chiffrer à 1,8 million de dollars.

3.2.12.4 Mesures de soutien : SAE

Après trois années consécutives de croissance, les interventions liées aux SAE (1 762) dans les Territoires du Nord-Ouest ont chuté de 7,6 % durant l'EF1819. Cette baisse est entièrement attribuable au counseling individuel (-145; -7,6 %). Le territoire a dépensé 1,0 million de dollars (-18,8 %) pour les SAE.

3.2.12.5 Autres mesures de soutien : PMT et R et I

Pour une troisième année consécutive, le financement total accordé aux PMT et à la R et I a chuté, se chiffrant à 152 000 $ (-26,8 %) au cours de l'EF1819. Pour une troisième année consécutive, les PMT ont diminué, atteignant 75 000 $ (-41,4 %) durant l'EF1819. La R et I a affiché des pertes pour une deuxième année consécutive, se chiffrant à 77 000 $ (-3,7 %) au cours de l'EF1819.

Les PEMS en action – PCE

L'une des réussites du programme a été celle du partenaire territorial du GTNO, la Mine Training Society (MTS). MTS a obtenu un financement de l'EDMT pour offrir des programmes de formation sur les mineurs de surface aux résidents des T.N.-O. Le GTNO a utilisé le programme de Partenariats pour la création d'emplois pour appuyer les étudiants grâce à des mesures de soutien individuelles. Cela a permis aux étudiants de développer les ensembles de compétences obligatoires de l'industrie minière requis par les mines de diamants des T.N.-O. À la fin du programme de formation, les étudiants ont été interviewés par les sociétés minières et avaient la chance d'obtenir un stage en milieu de travail qui pouvait possiblement mener à un emploi à temps plein permanent. Au cours de l'EF1819, 15 participants qui avaient obtenu du financement à l'aide des fonds de l'EDMT ont terminé avec succès le programme de formation.

3.2.13 Yukon

En 2018, la croissance du PIB réel (+2,8 %) du Yukon avait dépassé la moyenne nationale (+2,0 %) pour une deuxième année consécutive.

Yukon : Faits saillants relatifs aux PEMS

Total de clients servis: 338

Clients de l'assurance-emploi	Clients non assurés
263 ↑	75 ↓

Interventions totales: 404

Type d'interventions	EF1819	Variation annuelle
Prestations d'emploi	197	9,4 % ↑
Mesures de soutien: SAE	207	24,2 % ↓

Proportion relative des interventions

Type d'interventions	EF1819	Variation annuelle (p. p.)
Prestations d'emploi	48,8 %	9,1 ↑
Mesures de soutien: SAE	51,2 %	9,1 ↓

Affectation: 4,0 millions de dollars[1]

Dépenses totales	EF1819 (million $)	Variation annuelle
Prestations d'emploi	1,5 $	17,1 % ↓
Mesures de soutien: SAE	1,5 $	6,8 % ↑
PMT et R et I	0,05 $	76,8 % ↓
Dépenses totales[2]	3,1 $	10,9 % ↓

Prestations d'a.-e. non versées estimées (millions $)

EF1718	EF1819	Variation annuelle
1,01 $	1,07 $	5,8 % ↑

[1] Yukon a utilisé 19 850,66 $ de son allocation totale pour les frais d'administration, ce qui représente près de 8,0 % du financement supplémentaire du budget 2017 que la province a reçu au cours de l'EF1819.

[2] Les chiffres étant arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué; les redressements comptables n'ont pas été pris en compte.

Le niveau d'emploi global du Yukon est demeuré relativement inchangé au cours de l'EF1819 (+100; +0,2 %) par rapport à celui de l'EF1718. Une baisse nette de 200 emplois à temps plein (-1,2 %) a été plus que compensée par des gains dans les emplois à temps partiel (+300; +9,1 %). Le taux de chômage du Yukon a légèrement augmenté pour atteindre 3,4 %, soit le plus faible parmi toutes les provinces et tous les territoires. Les taux d'activité et d'emploi du territoire étaient les plus élevés du pays.

Les priorités du Yukon pour l'EF1819 comprenaient :

- établir des processus de consultation de gouvernement à gouvernement améliorés avec les gouvernements des Premières Nations du Yukon;
- offrir de l'information sur le marché du travail pertinente, de qualité et en temps opportun aux utilisateurs;
- Faciliter la capacité des employeurs du Yukon à recruter des employés convenables;

- améliorer la capacité des employeurs du Yukon à maintenir en poste des employés qualifiés;
- veiller à ce que des occasions de formation soient offertes à tous les habitants du Yukon;
- Faciliter et améliorer les transitions vers les programmes d'apprentissage et l'emploi.

3.2.13.1 Gestion fondée sur les résultats

Le Yukon travaille avec le gouvernement du Canada afin de simplifier et d'automatiser l'établissement de rapports, lorsque possible, tout en améliorant les délais d'exécution. Le territoire met aussi en œuvre un nouveau système grâce auquel il sera en mesure de partager les données tirées des EDMT avec le gouvernement du Canada chaque mois. De plus, le Yukon travaille avec EDSC afin de mettre en œuvre le système de Repérage, référence et rétroaction (RRR).

Mobilisation des intervenants du Yukon

Le Cadre sur le marché du travail (CMT) est le processus stratégique par lequel de nombreuses priorités pour le marché du travail du Yukon sont établies et des activités spécifiques sont entreprises, y compris des consultations avec la collectivité. Grâce au CMT, le Yukon mobilise les gouvernements fédéral et municipaux, les organismes de prestation de services aux Premières Nations, les fournisseurs de services, les employeurs, les établissements d'enseignement et les syndicats.

Toute la rétroaction découlant de la mobilisation communautaire est prise en compte lors de l'élaboration des principales priorités relatives au marché du travail du Yukon, sur la base d'un consensus avec les mesures à prendre, les buts et les priorités élaborés conjointement.

Le CMT actuel sera utilisé par le Yukon jusqu'à la fin de 2020. Il est axé sur l'information relative au marché du travail, le recrutement et le maintien en poste des employés, et veille à ce que les Yukonnais aient accès à une formation complète sur les compétences et les métiers.

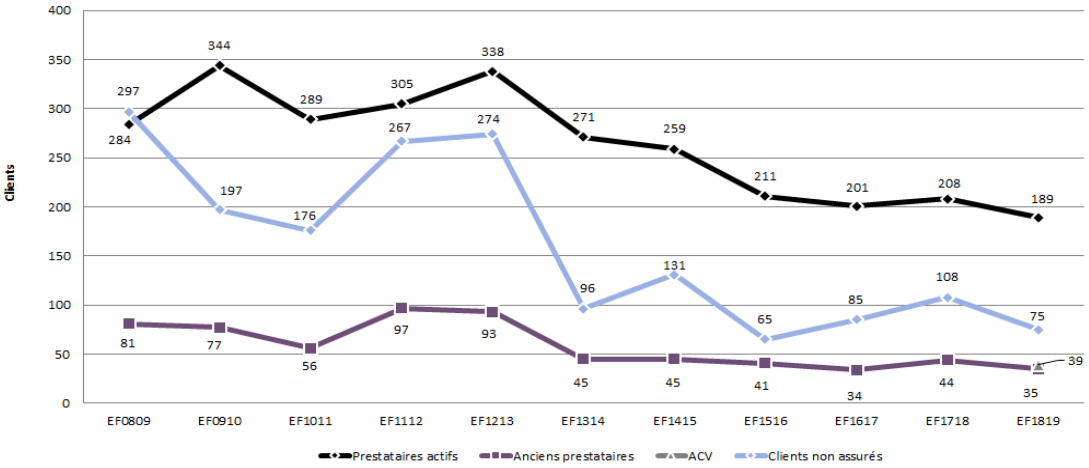
3.2.13.2 Clients, interventions et dépenses

Après deux années consécutives de croissance, le nombre total de clients servis au Yukon a diminué, se chiffrant à 338 (-6,1 %) au cours de l'EF1819. Bien que 39 des clients servis étaient des clients ACV, une nouvelle catégorie de clients assurés, tous les autres types de clients ont affiché une baisse, les prestataires actifs (189), les anciens prestataires (35) et les clients non assurés (75) diminuant de 9,1 %, de 20,5 % et de 30,6 %, respectivement. Pour ce qui est de leurs parts du nombre total de clients servis, les nouveaux clients ACV ont atteint 11,5 %. Les prestataires actifs (55,9 %), les anciens prestataires (10,4 %) et les clients non assurés (22,2 %) ont vu leurs proportions du nombre total de clients servis chuter de 1,9 %, de 1,9 % et de 7,8 %, respectivement. La baisse de la proportion de clients non assurés peut en partie être attribuée à la création de la nouvelle catégorie de clients ACV.

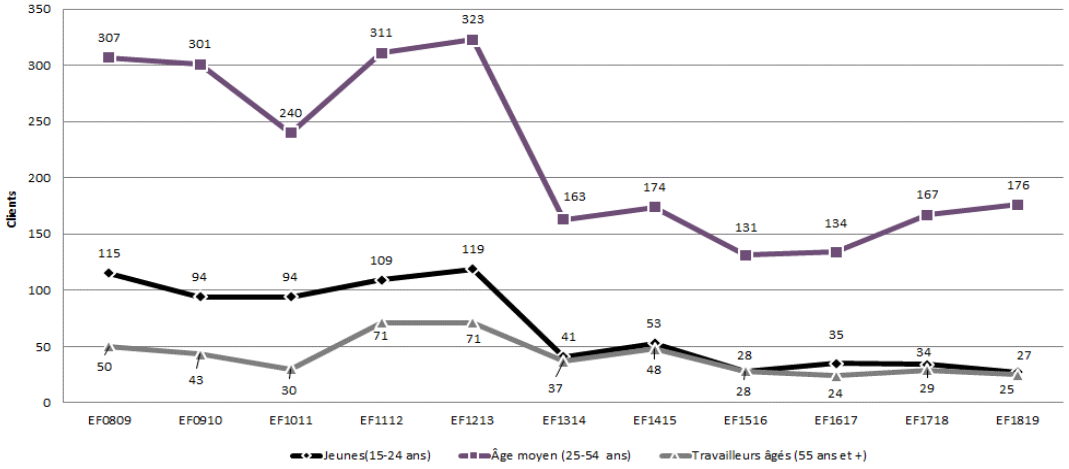
Comparativement à l'EF1718, le Yukon a réalisé un nombre inférieur d'interventions semblables aux PEMS durant l'EF1819 (404), soit une baisse de 10,8 % en glissement annuel. La part des SAE par rapport à toutes les interventions a diminué, passant de 60,3 % à 51,2 % (-9,1 points de pourcentage en glissement annuel), tandis que les prestations d'emploi ont augmenté, passant de 39,7 % à 48,8 % (+9,1 points de pourcentage en glissement annuel). Au total, le montant des prestations d'a.-e. non versées a bondi de 5,8 % pour se chiffrer à 1,07 million de dollars, et 120 personnes (-14,9 %) sont retournées au travail après avoir participé à des programmes semblables aux PEMS. Les dépenses totales liées aux PEMS ont chuté, passant de 3,5 millions de dollars durant l'EF1718 à 3,1 millions de dollars durant l'EF1819, ce qui représente une baisse de 10,9 % en glissement annuel. Ce montant comprenait les 200 000 $ que le territoire a reçus au cours de l'EF1819 dans le cadre du financement supplémentaire de 225,0 millions de dollars en vertu des EDMT annoncé dans le budget de 2017.

En plus de ces dépenses, 800 000 de dollars ont été mis à la disposition de Yukon dans le cadre des mesures de financement ciblées supplémentaires pour soutenir les travailleurs des industries saisonnières et ceux touchés par les conflits commerciaux dans le secteur forestier; mais le territoire n'a pas utilisé ces fonds.

Graphique 37 - Répartition des clients selon le type, EF0809 à EF1819



Graphique 38 - Répartition des clients selon le groupe d'âge, EF0809 à EF1819



Graphique 39 -Indicateurs de rendement clés, EF0809 à EF1819

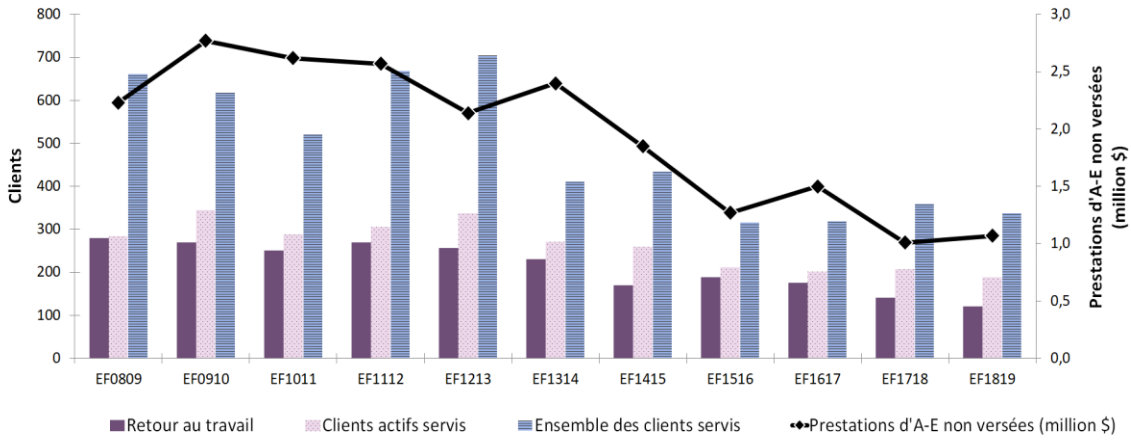


Tableau 17 – Yukon : Programmes semblables aux PEMS, EF1819

		Interventions	Variation annuelle	Dépenses (milliers $)
Prestations d'emploi				
DC (régulier)	Prestations d'emploi pour le développement des compétences	29	+7,4 %	1 496
DC (apprentis)	Prestations d'emploi pour le développement des compétences - apprentis	164	+9,3 %	
SSC	Subventions salariales ciblées	4	+33,3 %	12
ATI	Mesures de soutien au travail indépendant	0	S.O.	S.O.
PCE	Prestations d'emploi pour le développement des compétences	0	S.O.	S.O.
Mesures de soutien				
SAE	Services d'aide à l'emploi	207	-24,2 %	1 544
PMT	Partenariats du marché du travail Formation parrainée par l'employeur	S.O.	S.O.	0
R et I	Recherche et innovation	S.O.	S.O.	51

3.2.13.3 Prestations d'emploi

Au cours de l'EF1819, le nombre d'interventions liées aux prestations d'emploi au Yukon a augmenté de 9,4 % pour atteindre 197. Tous les types d'interventions ont contribué à cette croissance : SSC (+1; +33,3 %), volet régulier du DC (+2; +7,4 %) et volet apprentis du DC (+14; +9,3 %). Le territoire a dépensé 1,5 million de dollars (+17,1 %) pour les prestations d'emploi.

3.2.13.4 Mesures de soutien : SAE

Comparativement au dernier exercice, le Yukon a réalisé un nombre inférieur d'interventions liées aux SAE durant l'EF1819, ce qui représente une baisse de 24,2 % pour un total de 207. Semblablement à l'EF1718, les services d'emploi étaient le seul type d'interventions liées aux SAE réalisé. Les dépenses relatives aux SAE ont augmenté de 6,8 % pour se chiffrer à 1,5 million de dollars.

3.2.13.5 Autres mesures de soutien : PMT et R et I

Pour une troisième année consécutive, le financement total du Yukon destiné aux autres mesures de soutien a chuté, atteignant 51 000 $ (-76,8 %) au cours de l'EF1819. Contrairement à ce qui a été enregistré au cours de l'exercice précédent, ce montant a été entièrement dépensé pour le R et I.

3.2.14 Nunavut

La croissance du PIB réel du Nunavut a atteint 10,0 % en 2018, soit le taux le plus élevé parmi toutes les provinces et tous les territoires pour une deuxième année consécutive.

Nunavut : Faits saillants relatifs aux PEMS

Total de clients servis: 1 247

Clients de l'assurance-emploi		Clients non assurés	
553	↑	694	↓

Interventions totales: 1 701

Type d'interventions	EF1819	Variation annuelle	
Prestations d'emploi	330	24,3 %	↓
Mesures de soutien: SAE	1 371	14,3 %	↑

Proportion relative des interventions

Type d'interventions	EF1819	Variation annuelle (p. p.)	
Prestations d'emploi	19,4 %	7,3	↓
Mesures de soutien: SAE	80,6 %	7,3	↑

Affectation: 3,4 millions de dollars

Dépenses totales	EF1819 (million $)	Variation annuelle	
Prestations d'emploi	2,0 $	2,6 %	↑
Mesures de soutien: SAE	0,2 $	2,6 %	↑
PMT et R et I	0,2 $	2,3 %	↑
Dépenses totales[1,2]	2,3 $	2,6 %	↑

Prestations d'a.-e. non versées estimées (millions $)

EF1718	EF1819	Variation annuelle	
0,78 $	0,64 $	17,9 %	↓

[1]Les chiffres étant arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué; les redressements comptables n'ont pas été pris en compte.
[2]Les dépenses sont des estimations, car le Nunavut n'était pas en mesure de fournir un état financier vérifié au moment de la rédaction du présent document; les réseaux du gouvernement du Nunavut ayant été touchés par des logiciels de rançon à la fin de 2019.

Dans l'ensemble, le niveau d'emploi du Nunavut a augmenté de 300 (+2,4 %) au cours de l'EF1819, les gains ayant été entièrement réalisés dans l'emploi à temps plein (+500; +4,4 %), tandis que l'emploi à temps partiel a diminué de 200 (-8,8 %). Le taux de chômage du territoire a augmenté pour atteindre 14,5 %, soit le taux le plus élevé parmi toutes les provinces et tous les territoires, puisque davantage de personnes se sont jointes au marché du travail pour trouver un emploi (+500; +3,1 %).

Traduire la croissance rapide de l'économie du territoire en occasions d'emploi représentait le principal enjeu relatif au marché du travail du Nunavut. Cela s'appliquait particulièrement à la population inuite dont la proportion de personnes employées était grandement inférieure à celle de la population non inuite. Les priorités du marché du travail du territoire durant l'EF1819 comprennent :

- préparer la population active à répondre aux besoins d'une économie croissante et en transition;

- élaborer des programmes visant à améliorer la participation des jeunes et des personnes handicapées au marché du travail;
- encourager une plus grande participation des employeurs dans la formation afin de s'assurer que les compétences s'harmonisent aux occasions d'emploi actuelles et futures;
- aider les Nunavummiuts à développer les compétences essentielles dont ils ont besoin pour réussir à trouver et à conserver un emploi;
- jumeler les chercheurs d'emploi du Nunavut aux occasions d'emploi grâce à de l'information sur le marché du travail exacte, complète et en temps opportun;
- mobiliser les dirigeants communautaires, les organismes communautaires, les municipalités, les organisations inuites et les autres ordres de gouvernement afin de 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.

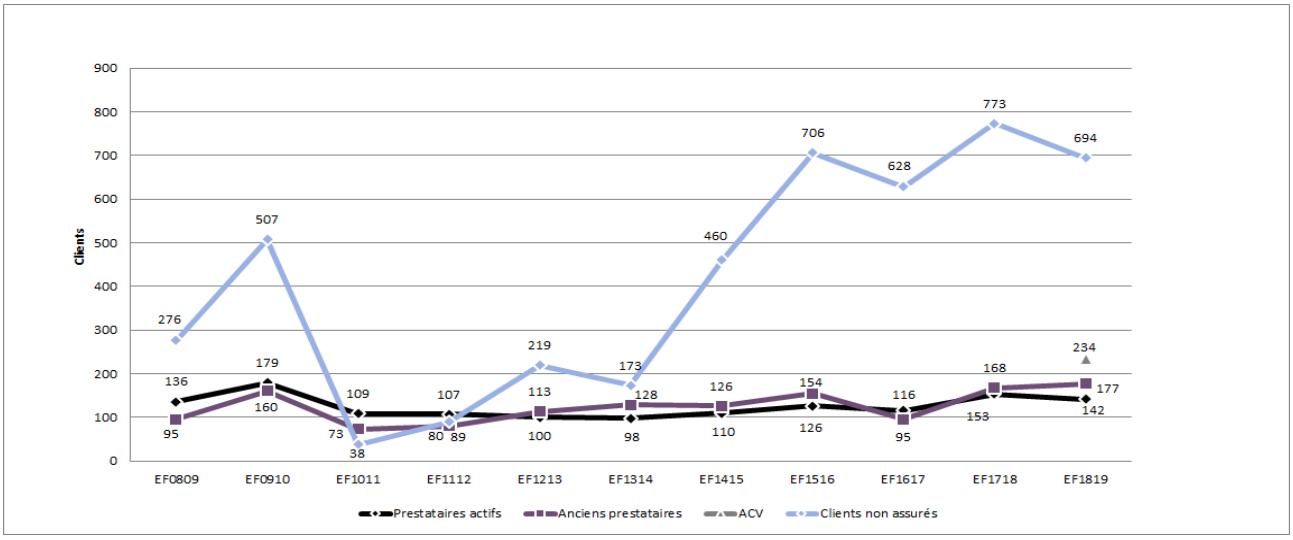
3.2.14.2 Clients, interventions et dépenses

Semblablement à l'EF1718, le Nunavut a servi un nombre croissant de clients, pour un total de 1 247 (+14,0 %). Les clients ACV, une nouvelle catégorie de clients, se chiffrait à 234 clients. Les anciens prestataires (177) ont augmenté de 5,4 %, tandis que les prestataires actifs (142) et les clients non assurés (694) ont chuté de 7,2 % et de 10,2 %, respectivement. En ce qui a trait à leurs proportions de tous les clients servis, les clients ACV représentaient 18,8 %, tandis que les autres types de clients ont enregistré des pertes, les prestataires actifs (11,4 %), les anciens prestataires (14,2 %) et les clients non assurés (55,7 %) diminuant de 2,6, de 1,2 et de 15,0 points de pourcentage, respectivement. La baisse de la proportion de clients non assurés peut en partie être attribuée à la création de la nouvelle catégorie de clients ACV.

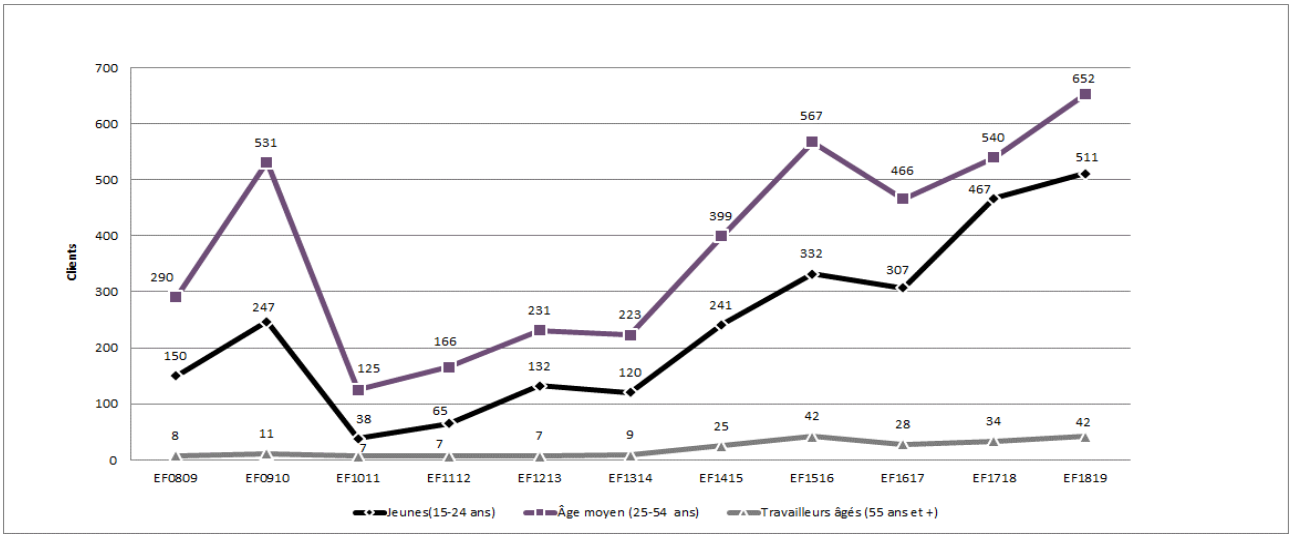
Au cours de l'EF1819, le Nunavut a réalisé 1 701 interventions (+4,0 %), les interventions liées aux SAE demeurant le type d'intervention le plus utilisé. Les retours au travail au sein du territoire ont chuté de 7,7 % pour atteindre 48, tandis que le montant des prestations d'a.-e. non versées s'est chiffré à 0,64 million de dollars (-17,9 %). Les dépenses totales liées aux programmes semblables aux PEMS ont augmenté de 2,6 %, pour atteindre 2,3 millions de dollars. Ces dépenses comprenaient la somme de 257 434 $ que le territoire a reçu au cours de l'EF1819 dans le cadre de l'enveloppe supplémentaire de 225,0 millions de dollars en vertu des EDMT découlant du budget de 2017. Le territoire a aussi reçu du financement supplémentaire ciblé pour appuyer les travailleurs des industries saisonnières (250 000 $). De plus, après la signature de l'Entente modificatrice à l'Entente Canada – Nunavut sur le développement du marché du travail à l'été 2018, le territoire a reçu sa part (146 984 $) du financement

supplémentaire de 125,0 millions de dollars en vertu des EDMT pour l'EF1718, annoncé dans le budget de 2017.

Graphique 40 - Répartition des clients selon le type, EF0809 à EF1819



Graphique 41 - Répartition des clients selon le groupe d'âge, EF0809 à EF1819



Graphique 42 -Indicateurs de rendement clés, EF0809 à EF1819

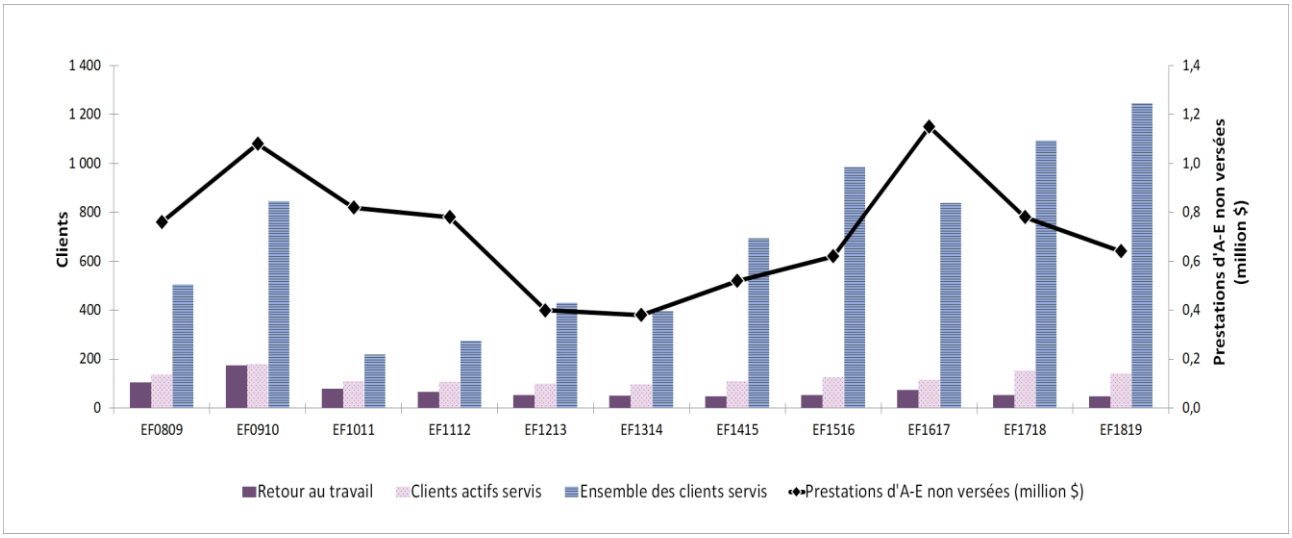


Table 18 – Nunavut : programmes semblables aux PEMS, EF1819

		Interventions	Variation annuelle	Dépenses (milliers $)
Prestations d'emploi				
DC (régulier)	Soutien à l'apprentissage et à la formation des adultes	284	-20,2 %	1 539
DC (apprentis)	Soutien à l'apprentissage et à la formation des adultes - apprentis	41	+5,1 %	
SSC	Formation en cours d'emploi	0	-100,0 %	410
ATI	Incitatif à l'entrepreneuriat du Nunavut	5	-28,6 %	18
Mesures de soutien				
SAE	Services d'aide à l'emploi	1 371	+14,3 %	154
PMT	Initiatives de formation ciblée	S.O.	S.O.	176
R et I	Recherche et innovation	S.O.	S.O.	S.O.

3.2.14.3 Prestations d'emploi

Au cours de l'EF1819, le Nunavut a réalisé 330 interventions liées aux prestations d'emploi (-24,3 %). Alors que le volet apprentis du DC (+2; +5,1 %) a enregistré des gains, les SSC (-34; -100,0 %), l'ATI (-2; -28,6 %) et le volet régulier du DC (-72; -20,2 %) ont chuté. Le territoire a dépensé 2,0 millions de dollars (+2,6 %) pour les prestations d'emploi.

3.2.14.4 Mesures de soutien : SAE

Comparativement à l'EF1718, les interventions liées aux SAE au Nunavut, réalisées seulement par l'entremise des services d'emploi, ont augmenté de 14,3 %, passant de 1 200 à 1 371. Le Nunavut n'a pas offert de services de groupe ni de counseling individuel. Le territoire a dépensé 0,2 millions de dollars (+2,6 %) pour les interventions liées aux SAE.

3.2.14.5 Autres mesures de soutien : PMT et R et I

Au cours de l'EF1819, les dépenses totales relatives aux PMT ont augmenté de 172 000 $ à 176 000 $, ce qui représente une augmentation de 2,3 % en glissement annuel. Comme pour l'année fiscale précédente, aucune dépense de R et I n'a été enregistrée au cours de l'EF1819.

3.3 Évaluation des prestations d'emploi et mesures de soutien (PEMS) et analyse de la sécurité économique

Cette section comporte deux volets. La première partie présente les conclusions tirées de la première étude menée dans le cadre du troisième cycle d'évaluation des EDMT, actuellement en cours. Elle résume les principales conclusions tirées de l'évaluation de la conception et de la prestation du Programme de partenariats pour la création d'emplois menée au cours de l'EF1819.

La deuxième partie examine plus en profondeur l'analyse antérieure des résultats et des répercussions des EDMT sur la sécurité économique présentée dans le rapport de l'EF1617. Elle comprend une analyse plus détaillée, qui recourt à une nouvelle mesure de la pauvreté à titre d'indicateur de sécurité économique. Cette nouvelle mesure rend possible la ventilation au niveau municipal et s'harmonise à la stratégie Une chance pour tous : la première stratégie canadienne de réduction de la pauvreté, introduit par le gouvernement du Canada en 2018.

3.3.1 Conception et prestation du Programme de partenariats pour la création d'emplois

Contexte sur les évaluations des EDMT

Le troisième cycle d'évaluation des EDMT table sur le succès et les leçons retenues du deuxième cycle d'évaluation des EDMT. Cette évaluation se concentrera sur la mise à jour des connaissances sur l'efficacité, l'efficience, de même que la conception et la prestation des emplois et mesures de soutien (PEMS). Ce cycle d'évaluation sera couvert à 100 % par les dépenses associées aux EDMT.

Approche d'évaluation

L'étude des Partenariats pour la création d'emploi (PCE) a recouru à une combinaison de méthodes qualitatives et quantitatives dans le but de tirer les conclusions de l'évaluation. L'analyse quantitative s'est concentrée sur l'examen de la conception et de la prestation du programme de PCE au moment de la collecte des données (à l'automne 2018). L'analyse qualitative s'appuie sur l'examen des documents et des entrevues menées auprès des répondants clés.

L'analyse documentaire portait sur les lignes directrices du programme dans les huit provinces et territoires (PT) où le programme de PCE est en place. Les entrevues menées auprès des répondants clés consistaient en entretiens téléphoniques semi-structurés auprès de répondants clés, allant des fonctionnaires gouvernementaux chargés des décisions budgétaires et de la supervision de la prestation du programme aux fournisseurs de formation ayant donné de la formation à des participants au programme de PCE.

Le volet quantitatif comprend un profil statistique des participants au programme de PCE s'appuyant sur les données de ceux ayant commencé à participer en 2015-2016 et en 2016-2017.

Description du programme

L'objectif des PCE est d'offrir aux participants l'occasion d'acquérir l'expérience de travail ou la formation nécessaires à l'amélioration de leurs perspectives d'emploi. La prestation du programme diffère sur deux points :

- Dans cinq des P/T, les PCE s'appuient sur des projets. Un certain nombre de projets sont mis sur pied avec des organismes (souvent sans but lucratif) dans le but d'en faire profiter la collectivité comme les participants.

- Dans trois autres P/T, le programme comprend un volet lié à la formation et à l'expérience de travail. Les organismes de formation ont pour rôle d'offrir des programmes qui répondent à la demande du marché du travail et permettent de tisser des liens avec des employeurs. En plus d'un stage en milieu de travail, les activités de formation comprennent de la formation professionnelle (y compris la préparation à la formation d'apprenti), de la formation visant à améliorer l'employabilité, de la formation en compétences essentielles et des cours d'anglais.

Prestation du programme

Voici un résumé des réponses reçues de la part des répondants clés, accompagné des lignes directrices en place dans huit des P/T où le programme des PCE est en place.

- **Recrutement des responsables de projets et des fournisseurs de formation** : Dans cinq des P/T, les coordinateurs de contrats sont responsables de la promotion du programme, principalement auprès des organismes à but non lucratif. Les organismes soumettent leurs propositions et les coordinateurs de contrats travaillent avec eux pour veiller à ce qu'elles soient conformes aux lignes directrices des PCE. Les fournisseurs de formation sont souvent retenus dans le cadre d'un processus de demande de propositions dans le but de répondre de façon ciblée à un besoin précis du marché du travail.
- **Recrutement des participants :** Le recrutement des participants revient en grande partie aux responsables de projets ou aux fournisseurs de formation. Les responsables de projets et les fournisseurs de formation annoncent les postes de façon non exclusive par le bouche-à-oreille (cinq P/T), les infolettres (quatre P/T), le site Web des organismes (trois P/T), les journaux locaux (trois P/T), les salons de l'emploi (trois P/T) et les médias sociaux (trois P/T). Dans les huit P/T, les coordinateurs de contrats, les fournisseurs de services et les chargés de cas mènent aussi des activités de recrutement à des degrés variés.
- **Processus d'évaluation individuelle :** Les P/Ts recourent à différents processus dans le cadre de l'évaluation de l'admissibilité, des besoins et de l'adéquation des candidats. Dans sept P/T, la création d'un plan d'action de retour au travail est aussi incluse dans le processus d'évaluation. Dans trois de ces P/T, les plans d'action sont soit élaborés dès lors que le candidat est jugé admissible, soit après une évaluation de l'employabilité, soit après la sélection des participants par les responsables de projets ou les fournisseurs de formation.
- **Suivi :** Dans trois P/T, les participants sont suivis par des fournisseurs de services ou par des chargés de cas. Dans cinq P/T, des fournisseurs de services, des chargés de cas, des coordinateurs de contrats ou des fournisseurs de services effectuent aussi un suivi. Au cours du projet, les coordinateurs de contrats surveillent aussi la façon dont le tout est mis en œuvre par les fournisseurs de service ou les responsables de projets.

Profil des participants

4 658 prestataires d'assurance-emploi admissibles ont participé aux PCE d'avril 2015 à mars 2017 :

- Une répartition presque égale entre les prestataires actifs et les anciens prestataires d'assurance-emploi.
- 47 % de femmes et 53 % d'hommes.
- Un sur cinq était un travailleur plus âgé (55 ans et plus) et un sur quatre avait 30 ans et moins.
- Dans l'année précédant la participation aux PCE, 80 % des anciens prestataires gagnaient moins de 10 000 $ par année. Ce pourcentage s'élevait à 54 % chez les prestataires actifs.
- 34 % étaient des travailleurs de longue date et 45 % des prestataires d'assurance-emploi fréquents (dont 23 % de travailleurs saisonniers).
- Avant de faire une demande d'assurance-emploi, près de 60 % des participants occupaient des emplois qui exigeaient de la formation acquise en cours d'emploi ou un diplôme d'études secondaires. Un peu plus de 30 % d'entre eux occupaient des postes n'exigeant pas de formation ou seulement quelques jours. Avant leur demande d'assurance-emploi, les participants aux PCE occupaient aussi des postes au sein des secteurs de la fabrication, de la vente au détail, de la construction et de l'administration publique.

Principaux résultats qualitatifs

- La conception et la prestation des PCE permettent aux P/T de surmonter divers obstacles à l'emploi rencontrés par leurs résidents. Les PCE peuvent aussi servir à répondre aux besoins du marché du travail en ciblant des sous-groupes de personnes, de professions, de secteurs économiques où la demande est forte et de collectivités. Les gestionnaires du programme ont indiqué que le montant alloué aux PCE est influencé par les priorités du gouvernement, la demande pour le programme, les niveaux de financement antérieurs et les besoins du marché du travail. Cinq P/T ont décidé de ne pas exécuter des PCE en raison des priorités budgétaires, du manque d'intérêt des organismes et des chercheurs d'emploi et de la nature temporaire des emplois.
- En plus de l'acquisition d'une expérience professionnelle, les répondants clés ont identifié une variété d'autres avantages reliés aux projets PCE. Les participants sont censés acquérir des compétences professionnelles et améliorer leurs capacités de recherche d'emploi, de développement de carrière et de sécurité économique personnelle. Les titulaires de projets peuvent bénéficier des PCE en renforçant leurs capacités, en mettant en œuvre leurs projets et en augmentant leur présence au sein des collectivités locales. Les avantages pour les employeurs qui offrent une expérience professionnelle aux participants à la formation sont principalement associés à l'obtention d'une source potentielle d'employés formés. Au niveau communautaire, les répondants clés s'attendent à ce que les projets soutiennent l'économie locale et fournissent de nouveaux biens (p. ex. bâtiments restaurés, sentiers de randonnée et jardins) ou services.
- Dans la conception actuelle des PCE, les répondants clés ont identifié des difficultés de prestation liées au recrutement des participants et des organismes, à la suppression des obstacles à l'emploi des participants, ainsi qu'à l'administration et au suivi du programme.
- Dans la conception actuelle des PCE, les informateurs clés ont identifié des difficultés de mise en œuvre liées au recrutement des participants et des organisations, à la suppression des obstacles à l'emploi des participants, ainsi qu'à l'administration et au suivi du programme.

Impacts différentiels et analyse des coûts-avantages

Les études sur les impacts différentiels et les coûts-avantages ont été menées au cours de la période de 2014-2016 dans le cadre du deuxième cycle d'évaluation des EDMT. Les conclusions tirées de ces études ont été publiées en septembre 2017 dans le rapport de synthèse *Évaluation des ententes sur le développement du marché du travail*. Les impacts différentiels ont été estimés en 2014 pour la cohorte de participants de 2002-2005 et en 2015 pour celle de 2007-2008.

Les évaluations des EDMT ont révélé qu'en comparaison aux non-participants, les prestataires actifs ayant commencé à participer aux PCE entre 2002 et 2005 ont vu s'accroître leurs revenus et la fréquence d'emploi, en plus d'avoir diminué leur recours aux prestations d'assurance-emploi dans les cinq années ayant suivi leur participation aux PCE. Les anciens prestataires ayant participé aux PCE entre 2002 et 2005 ont connu un accroissement de leurs revenus et de la fréquence d'emploi, mais ont

aussi eu davantage recours à l'assurance-emploi.[16,17] De plus, 34,5 % et 33,2 % des anciens prestataires ayant participé au programme ont fait une nouvelle demande au cours de la deuxième et la troisième année suivant le début de leur participation au programme.[18] (Tableau 19)

De plus, une analyse coûts-avantages a révélé que les avantages des PCE dépassaient les coûts du programme dans les 5,9 ans suivant la participation des prestataires actifs. Cette étude a montré que, pour les participants anciens prestataires, les coûts pourraient ne jamais être recouvrés.

Tableau 19 – Impacts différentiels des PCE lors du deuxième cycle d'évaluation des EDMT

Impacts du programme	**2002-2005 Prestataires actifs (n=5 055)**	**2002-2005 Anciens prestataires (n= 5 013)**
Revenus d'emploi cumulatifs[1] ($)	16 552*	4 790*
Fréquence d'emploi[2] (points de pourcentage)	5,7*	4,4*
Prestations d'assurance-emploi cumulatives ($)	-893*	1 006*
Semaines d'assurance-emploi cumulatives	-2,1*	3,3*

Niveau de signification * 1 %

[1] Changement cumulatif dans les revenus des participants de la première à la cinquième année suivant leur participation.

[2] Moyenne annuelle plus de cinq ans après la participation. Cette estimation peut être interprétée comme une différence, entre les participants et les non-participants, dans la probabilité d'être employé après la participation.

Dans le cadre du troisième cycle d'évaluation des EDMT, une nouvelle série d'impacts différentiels sera menée pour les participants au programme de 2010-2012, ainsi qu'une analyse coûts-avantages mise à jour.

[16] Emploi et développement social Canada (2014). Analysis of Employment Benefits and Support Measures Profile, Outcomes and Medium-Term Incremental Impacts from 2002 to 2011 (en anglais seulement)

[17] Les prestataires d'assurance-emploi actifs sont ceux qui reçoivent des prestations pendant leur participation aux PCE. Les anciens prestataires d'assurance-emploi ont touché jusqu'à trois ans de prestations avant le début de leur intervention dans le cadre des PCE.

[18] Emploi et développement social Canada (2014). Are Employment Benefits and Support Measures Reducing Reliance on Employment Insurance and Social Assistance? (en anglais seulement)

Leçons retenues et principales considérations en lien à l'élaboration de programmes et de politiques

Les répondants clés ont déterminé que les facteurs ci-dessous contribuaient à la réussite du participant :

- La mise en œuvre est efficace lorsque les responsables de projets reçoivent du soutien pendant la rédaction de leur proposition de PCE et tout au long de la mise en œuvre du projet.
- Pour les fournisseurs de formation, le recrutement des participants peut être bonifié en faisant participer les employeurs au processus de recrutement et à l'élaboration du programme. La formation donnée en classe est à son plus efficace lorsqu'elle cible une profession ou un secteur en particulier et s'harmonise à la demande de main d'œuvre actuelle et à venir.
- Les participants qui profitent le mieux des PCE sont confrontés à un ou plusieurs obstacles à l'emploi qui peuvent être rattachés à une panoplie de besoins comme de l'expérience de travail, des occasions de réseautage, de la formation professionnelle ou de l'aide pour réintégrer le marché du travail.
- Les projets que les organismes ayant déjà fait l'expérience des PCE mettent en œuvre s'avèrent efficaces. Ces organismes ont la capacité de gérer les fonds et d'apporter du soutien aux participants.
- Les projets jugés les plus appropriés dans le cadre des PCE s'harmonisent aux besoins de la collectivité, aux priorités gouvernementales et aux questions liées au marché du travail, comme la coordination d'événements, à l'art et à la culture, ainsi qu'à la construction, sont de bons exemples.
- Comparé aux autres prestations d'emploi offertes dans le cadre des EDMT, le programme des PCE est le moins attrayant et le moins utilisé. Il pourrait bénéficier d'une promotion accrue auprès des organismes, et surtout, de la réduction de son fardeau administratif.

3.3.2 Participation aux EDMT et la sécurité économique

Aperçu des EDMT et leurs effets sur la sécurité économique en se référant à des mesures de la pauvreté et aux salaires médians à titre d'indicateurs

Les prestations d'emploi offertes dans le cadre des ententes sur le développement du marché du travail (EDMT) aident les clients à retrouver du travail après la perte d'un emploi. Cette sous-section examine les effets des EDMT sur la sécurité économique et approfondit l'analyse abordée dans le Rapport de contrôle et d'évaluation du régime d'assurance-emploi de l'EF1617[19]. Comme la pauvreté et la sécurité économique sont des concepts complexes qui ne peuvent pas être entièrement mesurés dans le cadre de ce rapport, des mesures de la pauvreté, comme la mesure du panier de consommation, la mesure de faible revenu et les salaires médians serviront d'indicateurs à un macro-niveau.

[19] Emploi et Développement social Canada, 2017

Conformément à *Opportunité pour tous - La première stratégie de réduction de la pauvreté du Canada*[20], le rapport de cette année démontre que les EDMT fournissent les outils pour réussir sur le marché du travail et réduire la pauvreté grâce à des programmes d'emploi actifs. Une analyse des programmes du marché du travail avec la Mesure du panier de consommation dans quatre juridictions indique que la participation aux programmes des EDMT aide les prestataires actifs à surmonter les obstacles socio-économiques, à sortir de la pauvreté et, dans certains cas, à dépasser leur seuil de revenu le plus élevé avant la perte d'emploi.

Même si une analyse axée sur les résultats ne permet pas d'attribuer de façon non équivoque les effets mesurés aux EDMT, les tendances observées dans la présente analyse démontrent que les programmes relatifs au marché du travail ont des effets positifs sur la pauvreté et la sécurité économique.

Méthodologie

Les résultats généraux des prestataires actifs ayant participé aux EDMT de janvier 2011 à avril 2012 démontrent que les prestations d'emploi représentent un investissement valable en matière de compétences et d'emploi et une solution à certaines dimensions de la pauvreté. Les résultats ont été examinés à la lumière des salaires médians nationaux et des mesures de la pauvreté afin de déterminer en quoi les EDMT favorisent la sécurité économique.

La présente analyse ne se penche que sur les clients actifs, ce qui donne accès à de plus vastes échantillons et à de meilleures concordances sur le plan des caractéristiques propres aux personnes comme au marché du travail (âge, sexe, groupe sous-représenté sur le marché du travail, profession, niveau de compétence). Les cohortes d'anciens clients sont donc exclues.

Analyse de l'influence des EDMT sur la sécurité économique

Dans la présente section, les résultats des EDMT ont été comparés à quatre catégories d'indicateurs, notamment aux données issues de l'Enquête sur la population active (EPA) et de l'Enquête sur les postes vacants et les salaires (EPVS), de même qu'aux seuils tirés de la mesure du panier de consommation (MPC) et de la mesure de faible revenu (MFR). Pour en savoir plus, consulter les définitions données dans les encadrés ci-dessous. Les salaires médians nationaux issus de l'EPA ont été indexés à titre de ligne de référence, dans le but de mesurer le taux d'accroissement des revenus avant et après les interventions liées aux EDMT. De plus, l'EPA a servi à examiner le chômage et la tension du marché du travail à l'échelle régionale.

La MFR est incluse à titre d'indicateur de la sécurité économique à un macro-niveau. Il s'agit de la mesure de faible revenu la plus fréquemment employée pour effectuer des comparaisons à l'échelle internationale. Elle a servi précédemment à donner une idée de la sécurité économique des prestataires actifs ayant participé aux EDMT dans le Rapport de contrôle et d'évaluation du régime d'assurance-emploi de l'EF1617. La section de cette année comporte aussi une analyse de la pauvreté à partir de la MPC, la mesure de pauvreté officielle actuellement en place au Canada. La présente analyse se penche aussi sur les résultats généraux de la participation au programme tout en les reliant à la pauvreté. Elle examine aussi en quoi le coût de la vie joue un rôle dans les résultats du programme au sein de

[20] Emploi et Développement social Canada, 2018

différentes régions. Les variations au niveau du revenu total. Les changements survenus au niveau du revenu total, avant et après la participation, ont été mesurés en fonction de la MPC dans quatre villes. L'utilisation de plusieurs indicateurs de faible revenu brosse un tableau plus compréhensif de l'inégalité des revenus et de la pauvreté. Alors que la MFR offre un aperçu de la sécurité économique à l'échelle nationale, la MFR dresse un portrait plus granulaire des effets des EDMT sur la pauvreté à l'échelle locale[21].

Pour tenir compte de l'inflation, tous les montants en dollars sont convertis en dollars constants de 2017. Pour les faire correspondre aux périodes du programme, les indicateurs utilisés pour la cohorte de 2011-2012 sont ajustés, dans la mesure du possible, en fonction de moyennes mobiles sur 5 trimestres (de janvier 2010 à avril 2011). Il s'agit du temps nécessaire pour terminer tous les programmes découlant des EIMT, comme certains programmes demandent plus de temps que d'autres. Les indicateurs sont ensuite indexés à l'inflation dans le but d'examiner les taux d'accroissement réels. Sinon, les périodes sont appariées d'aussi près que possible à celles des résultats généraux.

Le modèle pour l'analyse de l'écart salarial pour les EDMT emprunte aux approches des modèles utilisés pour mesurer l'écart salarial entre les sexes en Nouvelle-Zélande (Statictics NZ, 2018, p. 11), en Australie (Workplace Gender Equality Agency, Australian Government, 2019), au Nouveau-Brunswick (Gouvernement du Nouveau-Brunswick, 2009). L'écart salarial équivaut à la différence entre les salaires médians nationaux et ceux des participants aux programmes des EDMT (exprimés par « EDMT » dans l'équation ci-dessous), traduite en un pourcentage des revenus nationaux.

Écart salarial (EDMT) = [(salaire médian – EDMT)/salaire médian] * 100.

Réserves

- Pour les prestataires n'ayant bénéficié que des interventions axées sur les SAE, le programme est de plus courte durée que pour les prestataires ayant participé à d'autres programmes financés par les EDMT.
- Les résultats peuvent s'expliquer par plusieurs facteurs. Alors qu'il pourrait y avoir une corrélation entre la participation au programme et les résultats, la méthodologie décrite à la section 3.2 ne permet pas d'attribuer les résultats de façon non équivoque aux EDMT.
- La mesure du panier de consommation est un seuil de pauvreté établi en fonction du coût d'un panier de provisions pour une famille économique de quatre personnes (deux adultes et deux enfants) au niveau de vie modeste. Comme les analyses des EDMT s'appuient sur les revenus individuels sans tenir compte de la structure familiale, la MPC a été ajustée d'après les lignes directrices du *Dictionnaire du Recensement de la population*[22] pour une personne au lieu d'une famille économique.
- Une analyse du resserrement du marché du travail suit les trimestres dans l'EPVS. Comme l'enquête a commencé au premier trimestre de 2015, les données des périodes antérieures ne sont pas

[21] Statistique Canada, 2019

22 Statistique Canada, 2019, Tableau 4.5

disponibles pour la présente analyse. « Les données du premier trimestre de 2015 ne sont pas fiables, puisqu'elles n'ont utilisé que les deux tiers de l'échantillon régulier. Il s'ensuit donc que les données du premier trimestre de 2015 doivent être comparées à celles des trimestres postérieurs avec prudence[23]. ». Par conséquent, les données ayant servi à l'analyse sont celles du T2 de 2015 et des trimestres suivants. Comme les régions représentent de petites sous-populations, l'analyse s'appuie sur des comparaisons en glissement annuel. L'EPVS n'est pas désaisonnalisé.

Définitions

Mesures de faible revenu (MFR)

Élaborée par Statistique Canada, la MFR compare les revenus des particuliers relativement à la société. Comme la MFR ne s'appuie pas sur la consommation d'un pays en particulier, elle sert à des comparaisons internationales. L'OCDE utilise une version de la méthodologie de MFR visant la production de rapports internationaux sur le faible revenu. Il s'agit d'un pourcentage fixe (50 %) du revenu médian ajusté du ménage[24], représentant les besoins du ménage. Les MFR sont calculées annuellement[25] dans le cadre de l'Enquête canadienne sur le revenu. Elles n'ont donc pas à être mises à jour en fonction de l'indice d'inflation. Selon la définition de Statistique Canada (2016), « les MFR reposent sur la notion que tous les membres d'un ménage ont un faible revenu si le revenu ajusté de leur ménage est inférieur à la moitié du revenu médian ajusté. Le revenu du ménage est ajusté au moyen d'une échelle d'équivalence pour tenir compte des économies d'échelle. Le rajustement pour les différentes tailles de ménage tient compte du fait que les besoins au niveau du ménage augmentent, mais à un rythme moins rapide que l'augmentation du nombre de membres du ménage. Le facteur de rajustement, ou échelle d'équivalence, est la racine carrée du nombre de personnes dans le ménage. »

La mesure du panier de consommation (MPC)

Le gouvernement du Canada a lancé la stratégie Une chance pour tous : la première stratégie canadienne de réduction de la pauvreté[26], dont les engagements sont légiférés par la Loi sur la réduction de la pauvreté, incluse dans la Loi n^{O} 1 d'exécution du budget de 2019 (projet de loi C-97). Il est ainsi reconnu que la mesure du panier de consommation (MPC) détermine le seuil de pauvreté officiel au Canada. « La mesure du faible revenu fondée sur un panier de consommation (MPC) établit des seuils de pauvreté qui reposent sur le coût d'un panier de biens et de services (aliments, habillement, logement, transport et autres éléments) correspondant à un niveau de vie de base

23 Statistique Canada, 2019, 16 décembre

[24] Selon Statistique Canada, un ménage désigne « une personne ou un groupe de personnes qui occupe le même logement et n'a pas de domicile habituel ailleurs au Canada. Ainsi, un ménage peut comprendre plus d'une famille économique ou une combinaison de familles économiques et de personnes ne faisant pas partie d'une famille économique ». (Statistique Canada, 2016)

[25] La MFR est d'abord calculée en divisant le revenu du ménage par la racine carrée du nombre de personnes dans le ménage. Le revenu ajusté est ensuite assigné à chaque membre du ménage. Puis, on situe la médiane de ce « revenu du ménage équivalent » à un point où le revenu du ménage de la moitié de l'ensemble de la population s'avère supérieur, et l'autre moitié inférieur.

[26] Emploi et Développement social Canada, 2018

modeste pour les personnes seules et les familles[27]. » Une famille dont le revenu disponible est inférieur au seuil de pauvreté est considérée comme vivant dans la pauvreté.

La mesure du panier de consommation familial a été convertie à partir d'une famille économique de quatre personnes (deux adultes et deux enfants) en un panier de consommation pour une seule personne, ne faisant pas partie d'une famille économique, afin de correspondre à la participation individuelle des programmes relatifs au marché du travail. Pour déterminer le montant de ce panier pour une seule personne, le montant du panier d'une famille économique a été divisé par sa racine carrée28. La présente analyse se sert de la MPC la plus récemment mise à jour, soit le seuil de 2008, indexé en dollars constants de 2017.

Une personne est considérée comme vivant dans la pauvreté lorsque son revenu disponible est inférieur au seuil de pauvreté de sa région. « Le revenu disponible est le revenu total (y compris les transferts gouvernementaux) après déduction de l'impôt sur le revenu et des dépenses obligatoires[29,30]. » La présente analyse s'est servie du revenu total[31] au lieu du revenu disponible, puisque les renseignements sur les dépenses obligatoires n'étaient pas disponibles à ce moment-là. Comme de plus, les transferts gouvernementaux, comme l'aide sociale, les prestations d'assurance-emploi, le travail à temps partiel ou occasionnel et les revenus exonérés d'impôt chez les Autochtones, sont également des variables qui participent au revenu total, il n'a pas été possible de retirer les taxes de ce groupe pour créer un indicateur de revenu disponible. En outre, les prestations d'assurance-emploi ne sont imposables que si le revenu net est supérieur à 66 375 $, et aucun de ces groupes n'affichait un revenu supérieur à ce montant. Quant au revenu total, les montants se trouvaient encore là au seuil ou sous le seuil des exonérations d'impôts de l'Agence du revenu du Canada et des provinces[32]. Par conséquent, la variable du revenu total sera traitée comme s'il s'agissait du revenu disponible aux fins de la présente analyse.

[27] Heisz, A., 2019, p. 5

[28] Statistique Canada, 2019, Tableau 4.5

[29] Les dépenses obligatoires comprennent les cotisations à l'AE, au Régime de pension du Canada, au Régime de rentes du Québec et à un régime de pensions agréé, les cotisations syndicales, les frais de garde d'enfants, toute pension alimentaire versée, les primes d'assurance-santé publiques et les frais médicaux directs, notamment les primes d'assurances des régimes privés (Statistique Canada, 2019).

[30] Statistique Canada, 2019

[31] Le revenu total comprend : le total des gains d'emploi avant déductions (y compris les commissions), le revenu d'aide sociale, les prestations d'assurance-emploi, le revenu d'entreprise net, le revenu net des commissions (déclaré à la ligne 139 pour l'année d'imposition), le revenu agricole net, le revenu net de la pêche, le revenu professionnel net, tout autre revenu d'emploi (pourboires et gratifications, allocations de formation, montant net des subventions de recherches, partie imposable des versements reçus d'un régime d'assurance de sécurité du revenu, allocations de présence, travail à temps partiel ou occasionnel, régime d'avantages sociaux ou avantages sociaux issus d'une fiducie d'employés, indemnité de logement pour les membres du clergé), le revenu d'emploi (case 14 du feuillet T4), les cotisations versées à l'assurance-emploi et les revenus exonérés d'impôt chez les Autochtones.

[32] L'analyse de la pauvreté dans les territoires n'a pas été réalisée pour ce rapport.

EDMT, revenus, sécurité économique et pauvreté

Les EDMT ont aidé les participants à se sortir de leur situation de faible revenu et de pauvreté en leur apportant des compétences, de la formation et des mesures de soutien visant à accroître leur capacité à gagner un revenu plus élevé, à retourner au travail et à surmonter les difficultés existant sur le marché du travail.

Sécurité économique des prestataires actifs encadrés par des EDMT

Le Canada n'est pas le seul à vouloir accroître la sécurité économique par le biais de programmes visant le marché du travail. Ailleurs dans le monde, d'autres pays reconnaissent les avantages et la nécessité de l'apprentissage continu et du perfectionnement des compétences chez les adultes. Selon une publication de l'OCDE, « [traduction] l'Australie a besoin d'un solide système d'apprentissage pour adultes afin d'être en mesure de bien positionner ses entreprises et ses travailleurs par rapport aux nouvelles qualifications recherchées[33] ».

Dans l'ensemble, la sécurité économique des prestataires d'assurance-emploi actifs ayant participé aux programmes financés par les EDMT entre janvier 2011 et avril 2012 s'est accru après leur participation. Plus précisément, chez les prestataires actifs, l'écart salarial entre le revenu total et les salaires médians nationaux a diminué après leur participation au programme, et le taux de croissance du revenu a dépassé celui de la mesure de faible revenu.

Salaires médians

Le tableau 20 examine la sécurité économique des prestataires d'assurance-emploi actifs ayant participé aux programmes financés par les EDMT entre 2011 et 2012. Le revenu total des prestataires est évalué en fonction d'un indicateur de sécurité économique, constitué des salaires médians nationaux et des mesures de faible revenu (MFR). La sécurité économique est observée au cours de trois périodes : avant la participation au programme (d'un à cinq ans avant le début des interventions), pendant la participation au programme (première année, durée du programme/un an après la première année pour les prestataires des SAE seulement) et après la participation au programme (d'un à trois ans après l'intervention). Les exercices financiers sont inclus à titre de référence.

Le revenu total des participants inscrits aux programmes réguliers de Développement des compétences (DC-R) entre 2011 et 2012 affichait le taux le plus élevé de croissance globale du revenu (graphique 20). Au cours de la première année ayant suivi la participation au programme, le revenu total de ce groupe est venu surpasser le niveau de revenu le plus élevé enregistré avant le programme (+4,8 %), passant ainsi de 25 711 $ un an avant le début de leur participation à 26 954 $ un an après (tableau 20). Cette tendance s'est maintenue, de sorte que trois ans après le programme, le revenu total des participants surpassait le revenu le plus élevé enregistré avant leur participation de 17,2 % (30 139 $). L'écart entre les salaires des participants au DC-R et les salaires médians nationaux est passé de 52,3 % cinq ans avant

[33] OCDE, 2019

la participation au programme (19 327 $ à 40 486 $) à 31,6 % trois ans après la participation (30 139 $ à 44 064 $), une diminution globale de 20,7 points de pourcentage.

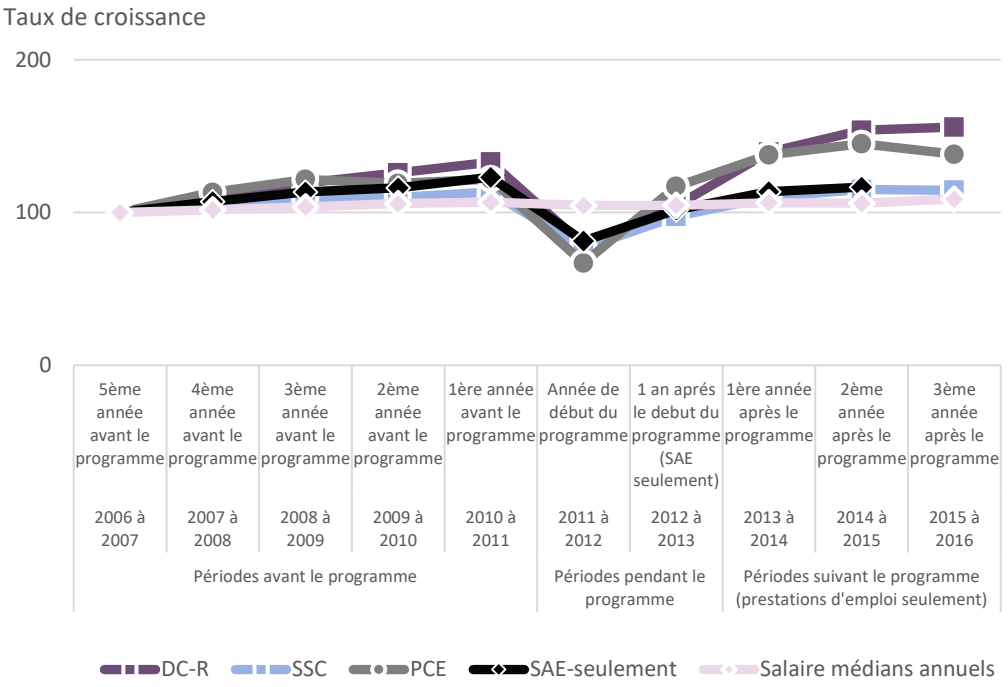
De même, la croissance du revenu après la participation aux PCE a dépassé les niveaux les plus élevés avant le programme (+13,0 %), passant de 19 432 $ (le niveau de revenu le plus élevé avant le programme) un an avant la participation à 21 967 $ un an après la participation (graphique 43). Au cours des trois années ayant suivi la participation, le revenu de ce groupe s'est révélé environ 15,1 % plus élevé que le revenu le plus élevé enregistré avant le programme (tableau 20). L'écart entre les salaires des participants aux PCE et les salaires médians nationaux a reculé de 10,6 points de pourcentage, passant de 60,6 % cinq ans avant la participation (15 948 $ à 40 486 $) à 50,0 % trois ans après la participation (22 026 $ à 44 064 $).

L'écart global entre le revenu des participants au programme de subventions salariales ciblées (SSC) et les salaires médians nationaux a aussi diminué de 2,8 points de pourcentage, passant de 46,2 % cinq ans avant la participation (21 768 $ à 40 496 $) à 43,4 % trois ans après la participation (24 945 $ à 44 064 $). Alors que dans l'année suivant la participation au programme, le revenu affiché marquait un recul de 3,0 % par rapport au revenu le plus élevé enregistré avant la participation (23 972 $ à 24 709 $), le revenu total des participants au programme de SSC s'est repris après la deuxième année pour alors dépassait le revenu le plus élevé enregistré avant la participation de 1,4 % (25 055 $).

Contrairement aux autres interventions, les services d'aide à l'emploi (SAE) représentent un investissement à faible coût qui aide les prestataires actifs à surmonter les difficultés causées par la perte d'un emploi. Les SAE sont une porte d'entrée permettant aux prestataires de bénéficier d'une intervention complète, ou d'une intervention à court terme/légère. Les prestataires actifs dans le groupe bénéficiant que des SAE n'ont pas reçu d'autres interventions; ces personnes sont exclues de ce groupe. Pour les clients du groupe SAE seulement, cette intervention se concentre sur le retour en emploi des travailleurs dans les plus brefs délais. À l'inverse des prestataires ayant participé aux autres programmes en plus des SAE, les prestataires n'ayant reçu que des SAE entre 2011 et 2012 ne sont pas retournés à leur niveau de revenu le plus élevé. À elles seules, les interventions relevant des SAE ne représentent pas un investissement à moyen terme sur le capital humain, et ne contribuent pas nécessairement à améliorer les salaires à long terme.

Bien que le revenu total de chacun des groupes soit revenu à son niveau d'origine dans les trois années ayant suivi la participation au programme et ait refermé l'écart entre les salaires des participants et les salaires médians nationaux, le revenu enregistré chez les personnes n'ayant participé qu'aux SAE était 5,3 % moins élevé que le niveau d'emploi affiché avant la perte de leur emploi (de 27 076 $ un an avant le programme à 25 630 $ trois ans après l'intervention). Malgré cela, le taux de croissance du revenu des prestataires n'ayant participé qu'aux SAE s'est élevé plus rapidement que les salaires médians nationaux, tout en refermant l'écart salarial de 5,3 points de pourcentage, passant ainsi de 45,7 % cinq ans avant la participation à 40,3 % trois ans après la participation.

Graphique 43 – Taux de croissance du revenu indexé des prestataires actif d'a.-e. ayant participé aux EDMT de 2011 à 2012, par rapport aux salaires médians nationaux, 15 ans et plus, dollars constants de 2017, Canada



Remarques SAE-seulement n'a pas de période de programme prolongée. La période d'un an après le début est en dehors de la période du programme.

Sources Statistique Canada. Tableau 18-10-0005-01 Indice des prix à la consommation, moyenne annuelle, non désaisonnalisé
Statistique Canada. Tableau 14-10-0340-01 Salaires des employés selon la profession, données annuelles

Tableau 20 – Revenus des prestataires actifs de l'assurance-emploi ayant participé aux EDMT entre 2011 et 2012 comparés aux salaires médians et à la mesure de faible revenu, âgés de 15 ans et plus, en dollars constants de 2017, Canada

	Périodes avant le programme					Périodes pendant le programme		Périodes suivant le programme (prestations d'emploi seulement)		
	5ème année avant le programme	4ème année avant le programme	3ème année avant le programme	2ème année avant le programme	1ère année avant le programme	Année de début du programme	1 an après le début du programme (SAE seulement)	1ère année après le programme	2ème année après le programme	3ème année après le programme
	2006 à 2007	2007 à 2008	2008 à 2009	2009 à 2010	2010 à 2011	2011 à 2012	2012 à 2013	2013 à 2014	2014 à 2015	2015 à 2016
DC-R	19 327 $	21 105 $	23 078 $	24 347 $	25 711 $	15 235 $	20 200 $	26 954 $	29 736 $	30 139 $
SSC	21 768 $	23 014 $	23 764 $	23 926 $	24 709 $	16 661 $	21 226 $	23 972 $	25 055 $	24 945 $
PCE	15 948 $	18 059 $	19 404 $	18 984 $	19 432 $	10 666 $	18 664 $	21 967 $	23 128 $	22 026 $
SAE-seulement	21 993 $	23 576 $	24 956 $	25 541 $	27 076 $	17 896 $	22 377 $	24 984 $	25 630 $	-
Salaire médians annuels	40 486 $	41 197 $	41 977 $	42 877 $	43 214 $	42 369 $	42 379 $	43 053 $	42 958 $	44 064 $
MFR	20 204 $	20 864 $	21 429 $	21 520 $	21 583 $	21 879 $	22 281 $	22 391 $	22 746 $	23 020 $

Remarques Les mesures de faible revenu (MFR) après impôt sont fixées à 50% du revenu médian ajusté du ménage, pour une personne individuelle.
SAE-seulement n'a pas de période de programme prolongée. La période d'un an après le début est en dehors de la période du programme.

Sources Statistique Canada. Tableau 11-10-0232-01 Seuils de mesure de faible revenu (MFR) selon la source de revenu et la taille du ménage
Statistique Canada. Tableau 18-10-0005-01 Indice des prix à la consommation, moyenne annuelle, non désaisonnalisé
Statistique Canada. Tableau 14-10-0340-01 Salaires des employés selon la profession, données annuelles

Tableau national des résultats généraux — Mesure de faible revenu (MFR)

Le revenu total des prestataires actifs d'assurance-emploi ayant participé à des programmes relatifs au marché du travail entre 2011 et 2012 a non seulement refermé l'écart entre les salaires de ces participants et les salaires médians, mais s'est également accru plus rapidement que la mesure de faible revenu (MFR). En tenant compte de l'inflation, la croissance du revenu de chacun des groupes a dépassé le taux de croissance de la MFR dans les trois années ayant suivi le programme d'intervention (graphique 44).

Le revenu total des participants au DC-R s'est accru plus rapidement que la MFR après leur participation au programme. L'écart entre le revenu des participants au DC-R et la MFR a fait un bond de 35,3 points de pourcentage, passant de 4,3 % en dessous de la MFR cinq ans avant le programme (19 327 $ pour les participants au DC-R par rapport à une MFR de 20 204 $) à 30,9 % au-dessus de la MFR trois ans après le programme (30 139 $ par rapport à une MFR de 23 020 $). Dans l'ensemble, le taux de croissance du revenu des participants au DC-R s'est accru plus rapidement que la MFR, si l'on tient compte du taux

enregistré cinq ans avant le programme par rapport à celui affiché trois ans après (55,9 % pour le DC-R par rapport à 13,9 % pour la MFR). De la période couvrant le début du programme à celle entourant les trois années ayant suivi le programme, le taux de croissance des participants au DC-R s'est élevé de 97,8 %, alors que pour la même période, la MFR ne s'est accrue que de 5,2 %.

De même, l'écart global entre le revenu total des participants aux PCE et la MFR a progressé de 16,7 points de pourcentage, passant d'un revenu total de 15 948 $ et d'une MFR de 20 204 $ cinq ans avant le programme à un revenu total de 22 026 $ et à une MFR de 23 020 $ trois ans après. Le revenu est passé de 21,1 % en dessous de la MFR cinq ans avant le programme à 1,7 % au-dessus de la MFR deux ans après. Cependant, le taux de croissance du revenu a reculé de 4,3 % par rapport au taux de croissance de la MFR au cours de la troisième année ayant suivi la participation. Globalement, le taux de croissance indexé du côté des PCE s'est révélé plus vigoureux que celui de la MFR, soit 38,1 % par rapport à 13,9 % pour l'ensemble de la période. À partir de la période couvrant le début du programme, les PCE ont enregistré une progression de 106,5 % comparativement à 5,2 % du côté de la MFR.

Le revenu total des participants aux SSC était de 0,6 point de pourcentage au-dessus de la MFR après leur participation au programme. Le revenu des participants, qui était 7,7 % au-dessus de la MFR cinq ans avant leur participation (revenu de 21 768 $ par rapport à une MFR de 20 204 $), a tout de même chuté à 23,9 % en dessous de la MFR au début de l'année du programme (16 661 $ par rapport à une MFR de 21 879 $). L'écart entre le revenu et la MFR s'est accentué de nouveau après la participation, et est venu atteindre 8,4 % au-dessus de la MFR trois ans après la participation (24 945 $ par rapport à une MFR de 23 020 $). Au cours de l'ensemble de la période analysée, le taux de croissance indexé chez les participants aux SSC s'est avéré légèrement au-dessus de la MFR (14,6 % par rapport à 13,9 %). Du début du programme aux trois années ayant suivi le programme, les participants aux SSC ont progressé de 49,7 % comparativement à 5,2 % pour la MFR.

Contrairement aux autres programmes d'emploi, les SAE, à eux seuls, sont conçus pour soutenir les prestataires prêts à décrocher un emploi. La croissance du revenu de ce groupe est demeurée au-dessus de la MFR, sauf pendant l'intervention, où le revenu a chuté à 18,2 % en dessous de la MFR (17 896 $ chez les participants aux SAE seulement par rapport à une MFR de 21 879 $). L'écart entre le revenu et la MFR, qui était de 8,9 % au-dessus de la MFR avant la participation (21 993 $ par rapport à une MFR de 20 204 $), s'est hissé à 12,7 % au-dessus de la MFR trois ans après l'intervention (25 630 $ par rapport à une MFR de 22 746 $). Globalement, le taux de croissance indexé du groupe de participants n'ayant reçu que des SAE (de cinq ans avant l'intervention à trois ans après l'intervention) est demeuré légèrement au-dessus de la MFR, soit de 16,5 % par rapport à 13,9 %. Du début de l'intervention à trois ans après l'intervention, le taux de croissance indexé était de 43,2 % chez les participants aux SAE seulement comparativement à 4,0 % du côté de la MFR pour la même période.

Graphique 44 – Taux de croissance du revenu indexé des prestataires actif d'a.-e. ayant participé entre 2011 et 2012 aux programmes en vertu des EDMT, comparativement aux mesures de faible revenu (MFR), 15 ans et plus, dollars constants de 2017, Canada



Remarques
Les mesures de faible revenu (MFR) après impôt sont fixées à 50% du revenu médian ajusté du ménage, pour une personne individuelle.
SAE-seulement n'a pas de période de programme prolongée. La période d'un an après le début est en dehors de la période du programme.

Sources
Statistique Canada. Tableau 11-10-0232-01 Seuils de mesure de faible revenu (MFR) selon la source de revenu et la taille du ménage.
Statistique Canada. Tableau 18-10-0005-01 Indice des prix à la consommation, moyenne annuelle, non désaisonnalisé

Effet des EDMT sur la pauvreté dans quatre villes

La mesure du panier de consommation (MPC) est le seuil officiel de la pauvreté au Canada. Elle mesure les seuils de pauvreté en s'appuyant sur un panier de biens correspondant à un niveau de vie de base[34]. Le panier comprend le coût de la nourriture, des vêtements, du logement[35], du transport et d'autres nécessités[36] déterminées pour une personne (voir l'encadré des définitions en ce qui concerne l'ajustement). L'analyse de la pauvreté du présent rapport ne se limite qu'au revenu, à la MPC et à l'information sur le marché du travail. La pauvreté est un enjeu beaucoup plus complexe qui implique des variables sociales de grande portée qu'il ne sera pas possible de couvrir dans le cadre du présent

[34] Heisz, A., 2019, p. 5

[35] Les coûts associés au logement sont aussi ajustés dans le cas des propriétaires sans hypothèque.

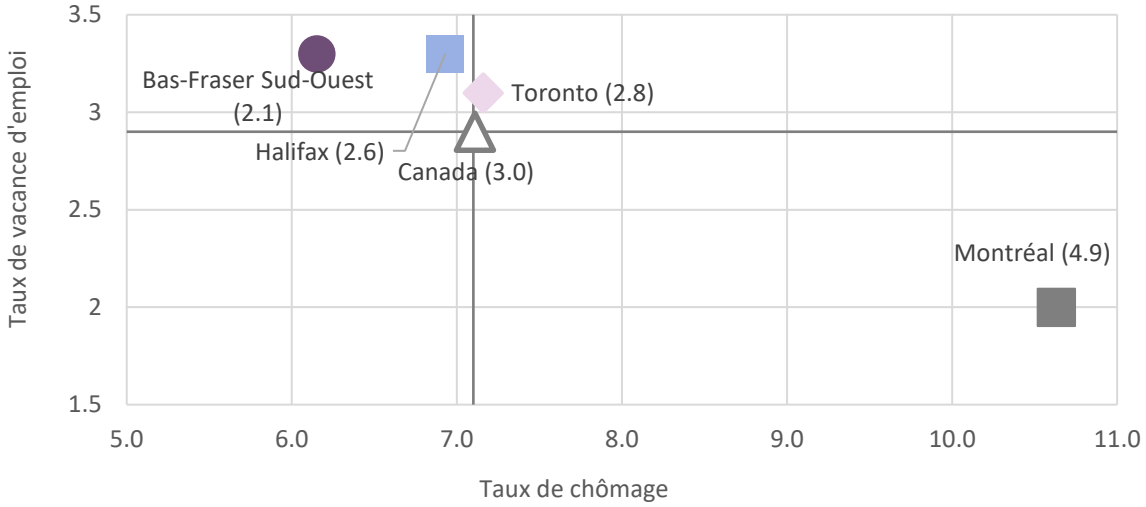
[36] Ces autres nécessités peuvent comprendre, sans toutefois s'y limiter, les soins de santé et les soins dentaires, les médicaments, les télécommunications, les produits de nettoyage/d'entretien ménager et les frais de garde d'enfants.

rapport. Les participants sont considérés comme vivant dans la pauvreté si leur revenu total se trouve en dessous du seuil de la MPC.

Les résultats généraux des EDMT de quatre villes ont été sélectionnés pour constater les effets des programmes relatifs au marché du travail sur la pauvreté dans des provinces et territoires différents. Vancouver a été retenue en raison de la pression sur le marché de l'habitation ayant entraîné une hausse du coût de la vie. Toronto a été incluse comme il s'agit de la plus grande ville canadienne. Halifax et Montréal ont toutes deux été incluses comme il s'agit de grands centres urbains où le marché de l'habitation ne subit pas la même pression qu'à Vancouver ou à Toronto.

Les résultats des programmes relatifs au marché du travail sont reliés à des facteurs économiques régionaux comme le chômage, le resserrement du marché du travail et le coût de la vie. Tous ces facteurs exercent une influence commune sur le progrès des prestataires après la perte de leur emploi. Pour se mettre en contexte, le taux de postes vacants et le taux de chômage d'avril à juin en 2015 et en 2016 (deuxième trimestre de 2015 et deuxième trimestre de 2016) permettent de contextualiser le resserrement du marché du travail local des deux dernières années après le programme. De plus, les taux de chômage régionaux de 2006 à 2016 permettent de recadrer le programme et la période de récupération dans l'environnement économique d'alors.

Graphique 45 – Resserrement du marché du travail, Canada, Halifax, Montréal, Toronto, Bas-Fraser - Sud-Ouest, 2015Q2



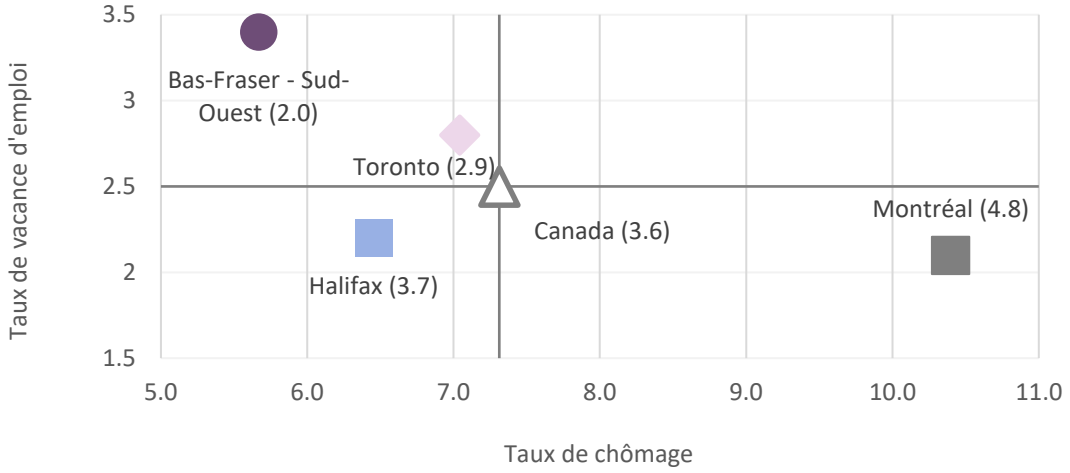
Remarques Le ratio chômage/emploi (UV) indique le nombre de chômeurs pour chaque poste vacant (entre parenthèses).

Sources Statistique Canada. Tableau 14-10-0293-01 Caractéristiques de la population active selon la région économique, moyennes mobiles de trois mois, données non désaisonnalisées, 5 derniers mois

Statistique Canada. Tableau 14-10-0356-01 Postes vacants et moyenne du salaire horaire offert selon la profession (grande catégorie professionnelle), données trimestrielles non désaisonnalisées

Claveau, G., Emploi et développement social Canada (2020, 22 janvier), p. 6-10.

Graphique 46 – Resserrement du marché du travail, Canada, Halifax, Montréal, Toronto, Bas-Fraser - Sud-Ouest, 2016Q2



Remarques Le ratio chômage/emploi (UV) indique le nombre de chômeurs pour chaque poste vacant (entre parenthèses).

Sources Statistique Canada. Tableau 14-10-0293-01 Caractéristiques de la population active selon la région économique, moyennes mobiles de trois mois, données non désaisonnalisées, 5 derniers mois
Statistique Canada. Tableau 14-10-0356-01 Postes vacants et moyenne du salaire horaire offert selon la profession (grande catégorie professionnelle), données trimestrielles non désaisonnalisées
Claveau, G., Emploi et développement social Canada (2020, 22 janvier), p. 6-10.

Il convient de noter que l'Enquête sur les postes vacants et les salaires (EPVS) a débuté au premier trimestre de 2015 et que par conséquent, les données des périodes antérieures ne sont pas disponibles. Les périodes marquées par le resserrement du marché du travail correspondent autant que possible à la période des résultats (les deux dernières années après la période). Le resserrement du marché du travail représente l'écart entre l'offre et la demande de main-d'œuvre. Le marché du travail est resserré lorsque cet écart est plus petit.

Globalement, les EDMT aident les gens à se sortir de la pauvreté après la perte de leur emploi, et leur procurent des outils pour surmonter les difficultés rattachées au marché du travail. Les effets de la participation au programme se trouvent toutefois atténués si la région compose avec de nombreux revers. Dans les quatre provinces, le revenu total des participants aux EDMT est venu combler le fossé de la pauvreté, et la plupart des groupes se sont hissés au-dessus du seuil de pauvreté après leur participation. Différents programmes ont obtenu différents résultats dans chacune de ces quatre provinces.

Halifax

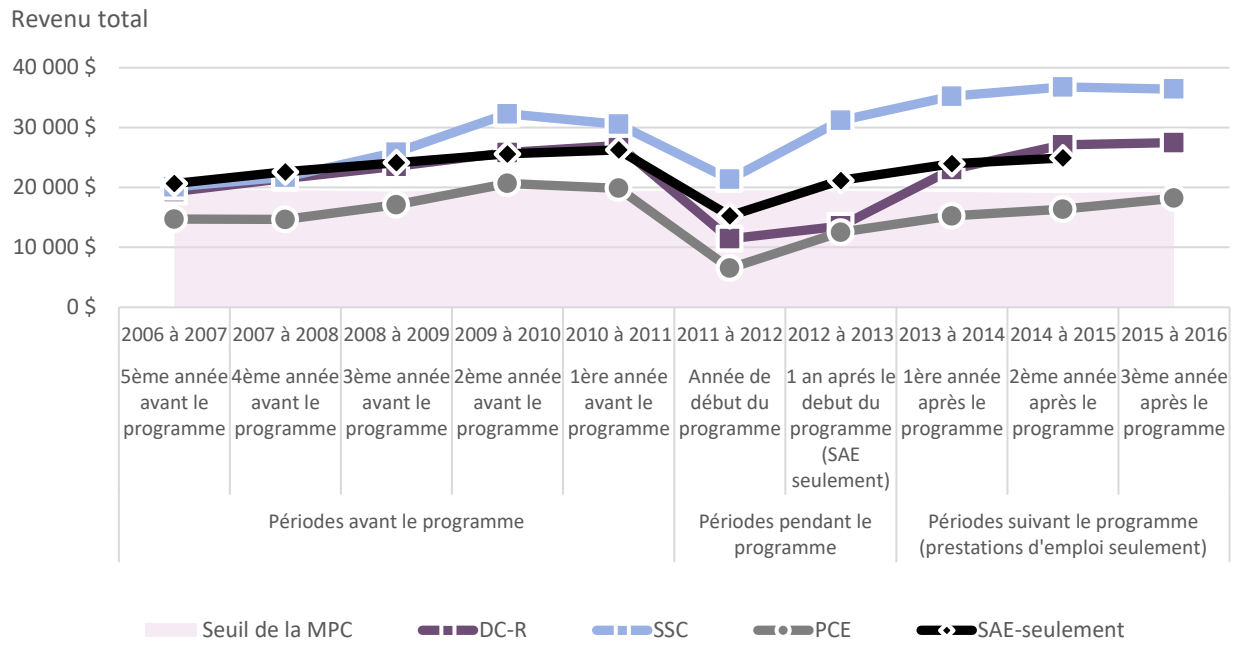
En ce qui a trait aux programmes des EDMT, trois groupes de participants sur quatre ont échappé à la pauvreté dans laquelle ils avaient sombré après la perte de leur emploi (graphique 47). À Halifax, le seuil de pauvreté (en fonction du coût de la vie) se trouvait en dessous de 20 000 $ par année, et la ville s'affichait du coup comme la plus abordable (Montréal avait un coût de la vie plus bas). De 2006 à 2016, le taux de chômage à Halifax se trouvait environ 1,1 point de pourcentage en dessous de celui du Canada, de sorte que par rapport à la moyenne nationale, les chômeurs étaient moins nombreux et la main-d'œuvre plus rare à Halifax (graphique 48).

Au deuxième trimestre de 2015, le marché du travail de Halifax était resserré. Il y avait plus de postes vacants et moins de travailleurs disponibles qu'au Canada (Halifax comptait environ 2,6 travailleurs en chômage par emploi disponible, alors que pour le Canada, le ratio chômeurs-postes vacants était de 3,0). Un marché du travail resserré permet aux travailleurs de mener des négociations pour des salaires plus élevés et de meilleures conditions de travail en faisant valoir leurs compétences et leur expérience. Au deuxième trimestre de 2016, le marché du travail de Halifax est devenu efficace. Alors que le taux de chômage et le taux de postes vacants avaient tous deux diminué en glissement annuel, la plus grande différence consistait en une baisse du taux de postes vacants de 1,1 point de pourcentage (passant de 3,3 % au deuxième trimestre de 2015 à 2,2 % au deuxième trimestre de 2016). L'offre de main-d'œuvre a suivi la demande, alors qu'à Halifax, le ratio chômeurs-postes vacants était de 3,7 par rapport à 3,6 au Canada (graphique 46).

L'effet combiné d'un coût de la vie plus bas, d'un taux de chômage plus faible et d'un marché du travail plus efficace a permis aux prestataires de se tailler une place sur le marché du travail après avoir participé aux programmes financés par les EDMT. La participation aux programmes de DC et de SSC a davantage aidé que les interventions qui ne comprenaient que des SAE. Le revenu des prestataires actifs de ces programmes, après leur participation, est venu surpasser le revenu le plus élevé qu'ils avaient avant de participer en plus de se hisser davantage au-dessus de la pauvreté. Même si le revenu total des participants aux PCE est demeuré sous le seuil de pauvreté, il s'est accru de façon stable après la participation au programme, et est ainsi venu combler le fossé de la pauvreté.

Le revenu total des prestataires actifs ayant participé aux programmes de DC a rapidement repris le dessus au cours de la première année après la participation, passant de 11 434 $ (41,5 % sous le seuil de pauvreté) au début du programme à 23 000 $ (19,5 % au-dessus du seuil de pauvreté) un an après le programme. Le revenu a continué par la suite de s'éloigner du seuil de pauvreté pour atteindre 27 495 $ trois ans après la participation (42,2 % au-dessus du seuil de pauvreté). Globalement, le revenu total des participants au DC s'est accru de 42,4 % au long de la période ayant débuté cinq ans avant la participation et s'étant terminée trois ans après la participation (de 19 302 $ à 27 495 $).

Graphique 47 – Effet de la participation à l'EDMT des prestataires actifs (entre janvier 2011 et avril 2012) sur la pauvreté à Halifax, en dollars constants de 2017, pour une personne hors famille économique

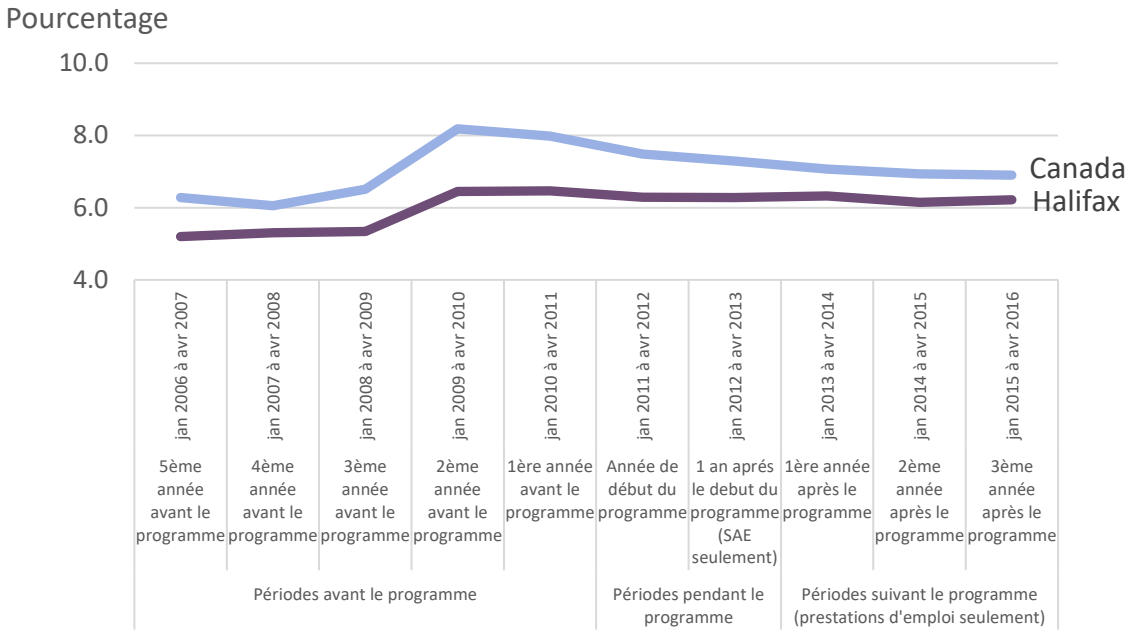


Sources

Statistique Canada. Tableau 11-10-0066-01 Seuils de la Mesure du panier de consommation (MPC) pour la famille de référence selon la région de la Mesure du panier de consommation, la composante et l'année de base
Statistique Canada, Division de la statistique du revenu. Tableau 4.5, Seuils de la Mesure du panier de consommation (MPC) pour les familles économiques et les personnes hors famille économique, 2015
Statistique Canada. Tableau 18-10-0005-01 Indice des prix à la consommation, moyenne annuelle, non désaisonnalisé

Les prestataires actifs des programmes de SSC n'ont pas vu leur revenu total sombrer sous le seuil de pauvreté au moment de la perte de leur emploi. Une courbe similaire a toutefois été observée à Halifax, dans d'autres programmes relatifs au marché du travail ayant permis aux participants de se reprendre rapidement après le programme et de se hisser au-delà de la pauvreté. Le revenu des participants total a rebondi de 70,5 % après la perte de leur emploi, passant de 21 374 $ au début du programme à 36 442 $ trois ans après leur participation. Globalement, le revenu total des participants aux SSC a continué de s'élever au-delà du seuil de pauvreté en profitant d'une hausse de 81,2 %, pour passer de 20 111 $ cinq ans avant la perte de l'emploi à 36 442 $ trois ans après la participation.

Graphique 48 – Taux de chômage, années équivalentes au Plan d'action, 2006 et 2016, Halifax et Canada, désaisonnalisées



Source Statistique Canada. Tableau 14-10-0294-01 Caractéristiques de la population active selon la région métropolitaine de recensement, moyennes mobiles de trois mois, données désaisonnalisées et non désaisonnalisées, 5 derniers mois

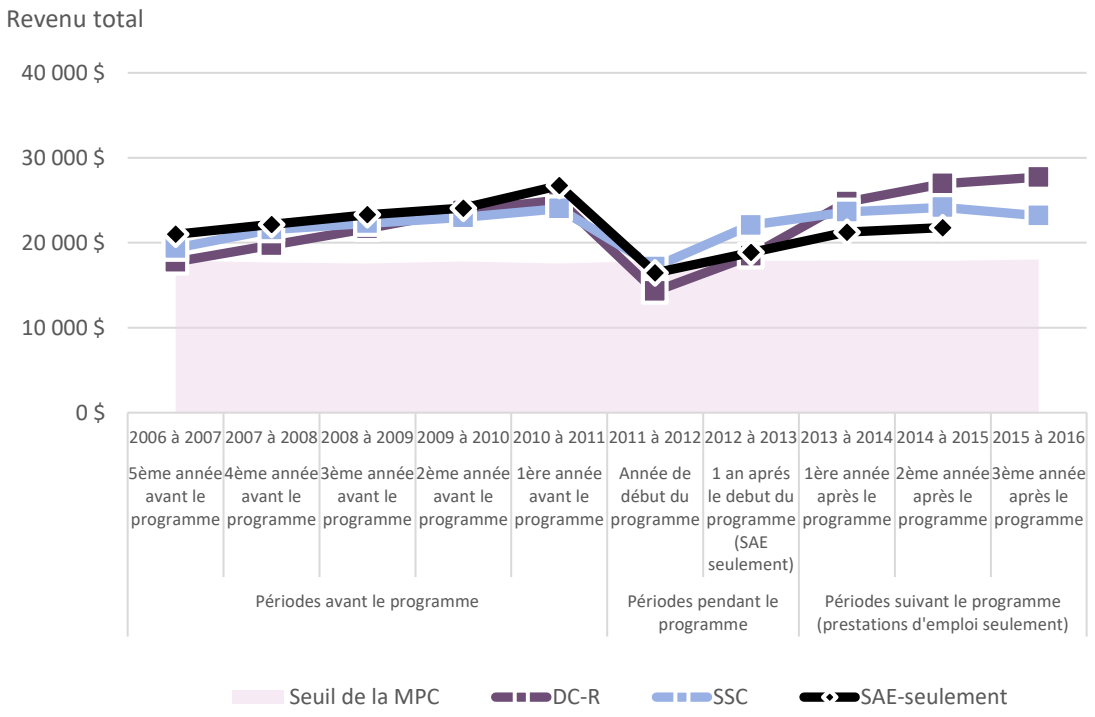
Bien que le revenu total des prestataires actifs inscrits aux programmes de PCE soit demeuré en dessous du seuil de pauvreté, il s'est accru de façon constante après la participation au programme, comblant ainsi le fossé de la pauvreté. Au moment de la perte de leur emploi et au début de leur participation au programme, les participants ont vu leur revenu chuter à 6 518 $ (66,6 % en dessous du seuil de pauvreté). Après leur participation au programme, leur revenu a connu une hausse rigoureuse et continue, comblant ainsi le fossé de la pauvreté jusqu'à 5,7 % en dessous du seuil (18 224 $) trois ans après leur participation. Dans l'ensemble, leur revenu total s'est accru de 23,9 %, passant de 14 708 $ cinq ans avant leur participation à 18 224 $ trois ans après.

Le revenu total de ceux qui n'ont bénéficié que des interventions axées sur les SAE a suivi la même courbe que le revenu total des participants des autres programmes. Au moment de la perte d'emploi et au début de l'intervention, le revenu total a chuté de 21,8 % en dessous du seuil de pauvreté (15 267 $), mais a remonté à 8,9 % au-dessus du seuil (21 179 $) dans la première année après l'intervention. Le revenu s'est hissé jusqu'à 30,9 % au-dessus du seuil de pauvreté (24 935 $) deux ans après le programme. Du début du programme à deux ans après l'intervention, le revenu a connu une hausse de 63,3 %, soit de 15 267 $ à 24 935 $. Dans l'ensemble, le revenu total de ceux qui n'ont bénéficié que des interventions axées sur les SAE s'est accru de 20,7 %, passant de 20 666 $ cinq ans avant la perte d'emploi à 24 935 $ deux ans après l'intervention. Bien que les participants aux SAE seulement aient vu leur revenu total chuter en dessous du seuil de pauvreté au moment de la perte de leur emploi, ce groupe s'est hissé au-delà du seuil de pauvreté dans l'année ayant suivi le début du programme.

Montréal

Bien que les prestataires actifs ayant participé aux programmes relatifs au marché du travail aient vu dégringoler leur revenu total en dessous du seuil de pauvreté au moment de la perte de leur emploi et au début du programme, tous se sont extirpés de la pauvreté dans l'année ayant suivi leur participation (graphique 49), malgré la situation défavorable du marché du travail.

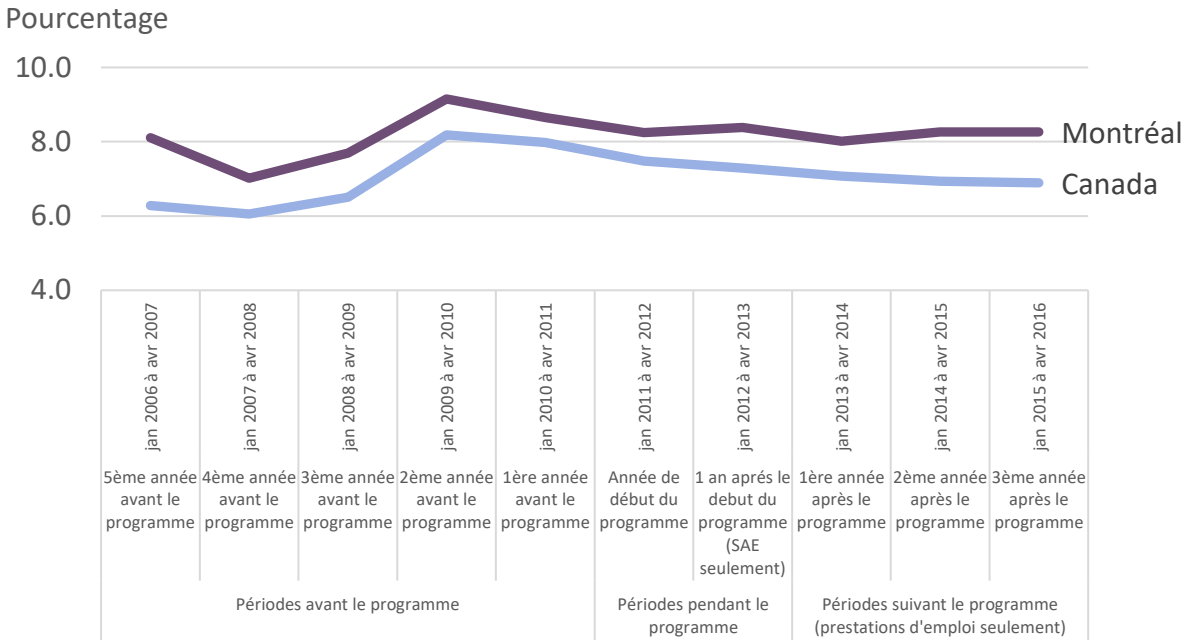
Graphique 49 – Effet de la participation à l'EDMT des prestataires actifs (entre janvier 2011 et avril 2012) sur la pauvreté à Montréal, en dollars constants de 2017, pour une personne hors famille économique



Sources

Statistique Canada. Tableau 11-10-0066-01 Seuils de la Mesure du panier de consommation (MPC) pour la famille de référence selon la région de la Mesure du panier de consommation, la composante et l'année de base
Statistique Canada, Division de la statistique du revenu. Tableau 4.5, Seuils de la Mesure du panier de consommation (MPC) pour les familles économiques et les personnes hors famille économique, 2015
Statistique Canada. Tableau 18-10-0005-01 Indice des prix à la consommation, moyenne annuelle, non désaisonnalisés

Graphique 50 – Taux de chômage, années équivalentes au Plan d'action, 2006 et 2016, Montréal et Canada, désaisonnalisées



Source Statistique Canada. Tableau 14-10-0294-01 Caractéristiques de la population active selon la région métropolitaine de recensement, moyennes mobiles de trois mois, données désaisonnalisées et non désaisonnalisées, 5 derniers mois

La situation du marché du travail montréalais s'est avérée défavorable de 2006 à 2016. Le taux de chômage est demeuré à environ 1,1 point de pourcentage au-dessus du Canada au cours de cette période (voir le tableau 50). Le marché du travail montréalais s'est aussi montré au ralenti au cours du deuxième trimestre de 2015 et de celui de 2016 (voir les tableaux 45 et 46). Le ratio chômeurs-postes vacants est demeuré plus élevé que le ratio national en glissement annuel, comptant 4,9 chômeurs pour chaque poste vacant au deuxième trimestre de 2015, et 4,8 chômeurs par poste vacant au deuxième trimestre de 2016. Les difficultés causées par les chômeurs plus nombreux à se livrer concurrence et la moins grande disponibilité des emplois ont créé des obstacles au retour au travail pour les prestataires actifs.

Cela dit, le seuil de pauvreté montréalais (le coût de la vie) avoisinait les 17 800 $, ce qui faisait de Montréal la ville la plus abordable où habiter. Le faible coût de la vie peut avoir compensé l'accalmie du marché du travail et peut avoir permis aux personnes actives sur le marché du travail à profiter des programmes en place, à se relever rapidement et à s'extirper de la pauvreté dans l'année ayant suivi la participation au programme.

Le DC-R est le programme qui affiche la plus forte courbe au-delà de la pauvreté. Le revenu total de ce groupe, qui s'affichait initialement sous le seuil de pauvreté, est celui qui a chuté le plus bas lors de la perte d'emploi et de la première année du programme, mais est aussi celui qui a connu le plus fort taux

de croissance après la participation au programme, en plus de surpasser le revenu le plus élevé enregistré chez ce groupe avant le programme dans les deux années ayant suivi la participation. Cinq ans avant le début du programme, le revenu total des participants au DC était de 1,0 % en dessous du seuil de pauvreté (17 741 $), pour ensuite chuter 20,1 % plus bas (14 288 $) au cours de la première année du programme. Les participants au DC ont toutefois vu leur revenu total s'accroître de 3,3 % au-dessus du seuil de pauvreté alors même qu'ils participaient encore au programme (18 451 $ un an après le début du programme), et leur revenu total s'est hissé jusqu'à 53,8 % au-dessus du seuil de pauvreté trois ans après leur participation (27 722 $). Du début du programme à trois ans après la fin du programme, le revenu total a augmenté de 94,0 %, soit de 14 288 $ à 27 722 $. Dans l'ensemble, le revenu total des participants au DC s'est accru de 56,3 % en passant de 17 741 $ cinq ans avant leur participation à 27 722 $ trois ans après leur participation. Le revenu total, après la participation, affichait une hausse de 10,9 % par rapport au revenu le plus élevé enregistré avant la participation, pour être passé de 25 007 $ à 27 722 $.

Les participants aux SSC ont vu leur revenu total glisser dans la pauvreté à la perte de leur emploi et au cours de la première année du programme (3,9 % en dessous du seuil de pauvreté). Le revenu total s'est toutefois rapidement redressé pour se positionner à 23,6 % au-dessus du seuil de pauvreté un an après le début du programme. Dans la première année après la participation au programme, le revenu total s'est élevé à 32,1 % au-dessus du seuil de pauvreté, en plus d'être demeuré de façon stable au-dessus de ce seuil depuis la participation au programme. Le revenu total des participants aux SSC s'est accru de 35,0 % de la première année du programme (17 176 $) à trois ans après la participation (24 159 $), en plus de présenter une hausse globale de 19,8 % à compter de cinq ans avant la participation (19 363 $)

Alors que les participants n'ayant reçu qu'une intervention axée sur les SAE affichaient le revenu total le plus élevé avant la perte de leur emploi et la première année de l'intervention, le revenu de ce groupe n'est pas retourné à ce niveau après l'intervention et son redressement. À la perte de leur emploi et au cours de la première année de l'intervention, les participants ont vu leur revenu total chuter à 7,9 % en dessous du seuil de pauvreté (à 16 455 $ alors que la MPC était à 17 876 $). Bien que le revenu de ce groupe se soit extirpé de la pauvreté dans l'année en cours d'intervention, il s'est redressé plus lentement qu'au sein des groupes bénéficiant de programmes d'aide plus intensifs. Le revenu total s'est hissé jusqu'à 21,8 % au-dessus du seuil de pauvreté deux ans après l'intervention (à 21 781 $ alors que la MPC était à 17 876 $).

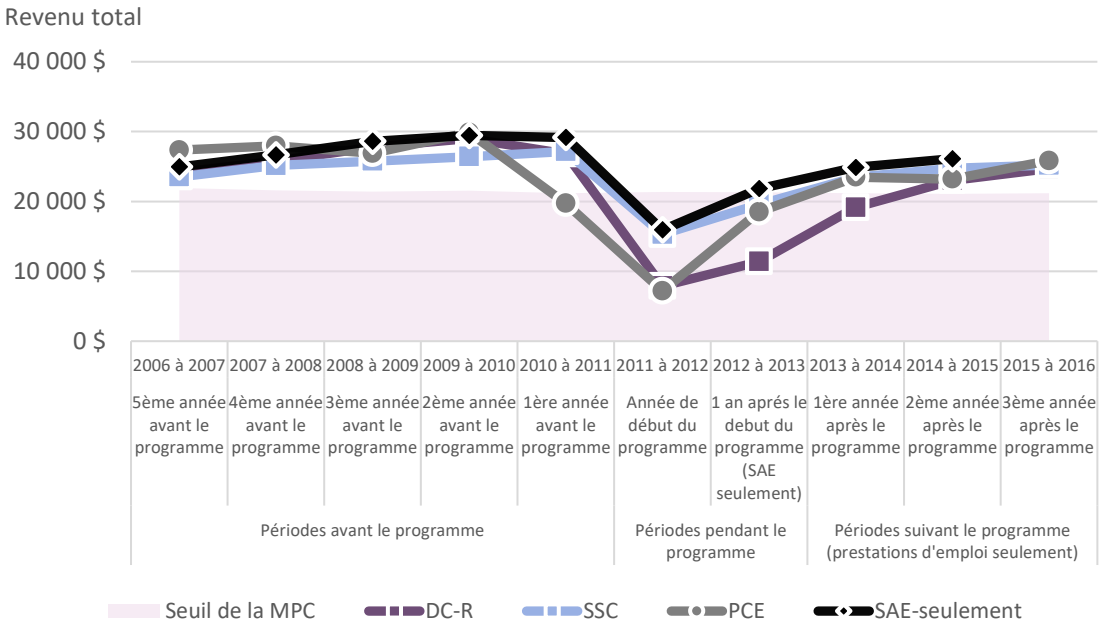
Toronto

Le coût de la vie torontois avoisinait les 21 000 $ de 2006 à 2016, ce qui faisait de Toronto la ville la plus dispendieuse par rapport à Vancouver, Montréal et Halifax. De plus, le taux de chômage torontois est demeuré plus élevé que la moyenne nationale pendant dix ans, soit 0,8 point de pourcentage de plus de 2006 à 2016. Le taux d'activité torontois a aussi chuté de 3,6 points de pourcentage de janvier 2006 (68,0 %) à décembre 2016 (65,6 %). Bien que le marché du travail torontois, inefficace et décalé au deuxième trimestre de 2015 (offre élevée + demande élevée), se soit resserré au deuxième trimestre de 2016 (faible offre + demande élevée) (voir les tableaux 45 et 46), ce changement n'était que de faible ampleur, en plus d'être en partie attribuable à une hausse du taux de chômage moyen à l'échelle nationale. Le taux de postes vacants à Toronto est passé de 3,1 % au deuxième trimestre de 2015 à

2,8 % au deuxième trimestre de 2016. À Toronto, le nombre de chômeurs par rapport au nombre de postes vacants est demeuré plus bas que le ratio canadien. Au deuxième trimestre de 2015, Toronto comptait 2,8 chômeurs par poste vacant, et ce ratio était de 2,9 au deuxième trimestre de 2016.

De nombreux obstacles économiques et sociaux posaient un plus grand défi aux prestataires actifs qui cherchaient à se relever de la perte de leur emploi et à s'extirper de la pauvreté après avoir participé à des programmes relatifs au marché du travail. Aucun des groupes n'a regagné le niveau de revenu le plus élevé qu'il avait enregistré avant le programme (graphique 51).

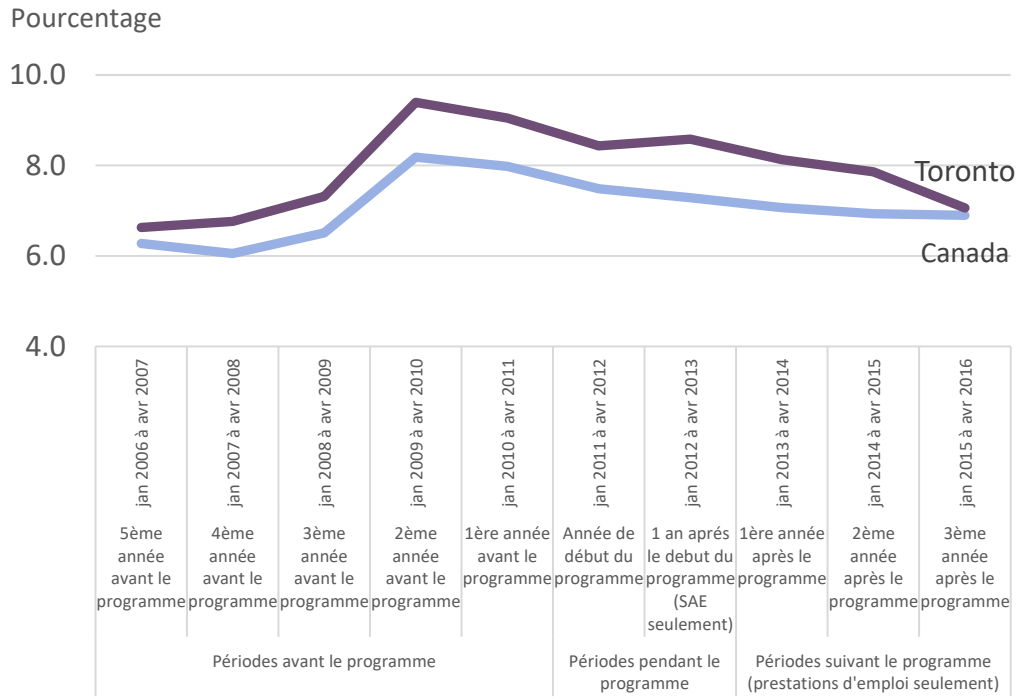
Graphique 51 – Effet de la participation à l'EDMT des prestataires actifs (entre janvier 2011 et avril 2012) sur la pauvreté à Toronto, en dollars constants de 2017, pour une personne hors famille économique



Sources

Statistique Canada. Tableau 11-10-0066-01 Seuils de la Mesure du panier de consommation (MPC) pour la famille de référence selon la région de la Mesure du panier de consommation, la composante et l'année de base
Statistique Canada, Division de la statistique du revenu. Tableau 4.5, Seuils de la Mesure du panier de consommation (MPC) pour les familles économiques et les personnes hors famille économique, 2015
Statistique Canada. Tableau 18-10-0005-01 Indice des prix à la consommation, moyenne annuelle, non désaisonnalisés

Graphique 52 – Taux de chômage, années équivalentes au Plan d'action, 2006 et 2016, Toronto et Canada, désaisonnalisées



Source Statistique Canada. Tableau 14-10-0294-01 Caractéristiques de la population active selon la région métropolitaine de recensement, moyennes mobiles de trois mois, données désaisonnalisées et non désaisonnalisées, 5 derniers mois

Les prestataires d'assurance-emploi actifs ayant participé aux programmes de DC ont vu leur revenu total s'enfoncer à 63,1 % en dessous du seuil de pauvreté après la perte de leur emploi et lors de leur première année de participation au programme (un revenu de 7 883 $ alors que la MPC était à 21 306 $). Bien que le revenu ait commencé à se redresser après la première année, les prestataires d'assurance-emploi actifs n'ont pas échappé à la pauvreté avant deux ans après leur participation au programme, pour se hisser alors à 9,2 % au-dessus du seuil de pauvreté (à 23 013 $ alors que la MPC s'élevait à 21 078 $). Le revenu des participants au DC a continué de s'accroître pour se fixer à 16,6 % au-dessus du seuil de pauvreté trois ans après la participation (un revenu de 24 697 $ alors que la MPC était à 21 184 $).

Dans le même sens, les prestataires d'assurance-emploi actifs ayant participé aux programmes de SSC ont vu leur revenu total chuter à 28,3 % en dessous du seuil de pauvreté à la perte de leur emploi et au début du programme (soit 15 307 $ alors que la MPC était à 21 340 $). Le revenu des participants aux SSC s'est toutefois hissé à 11,0 % au-dessus du seuil de pauvreté dans la première année après le programme (un revenu de 23 490 $ alors que la MPC s'élevait à 21 156 $) et est demeuré au-dessus du seuil tout au long des trois années ayant suivi la participation au programme. Après le programme, les participants ont vu s'accroître leur revenu de 64,6 %, soit de 15 307 $ (première année du programme) à 25 194 $ (trois ans après leur participation).

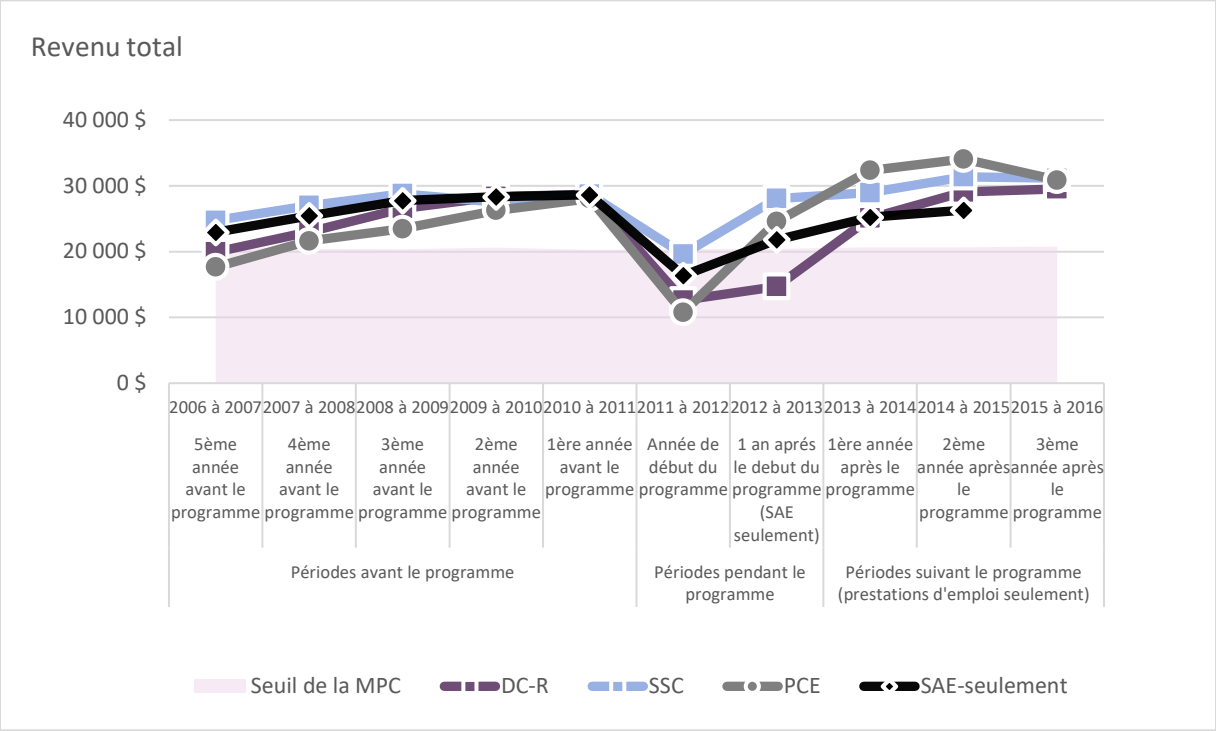
Contrairement aux autres groupes, le revenu total des prestataires torontois actifs inscrits aux programmes de PCE a chuté à 7,0 % en dessous du seuil de pauvreté avant la première année du programme (soit 19 713 $ alors que la MPC était à 21 189 $). Au début du programme, le revenu a chuté davantage pour se fixer à 66,2 % en dessous du seuil de pauvreté (à 7 203 $ alors que la MPC s'élevait à 21 340 $). Le revenu a commencé à se redresser après la première année ayant suivi le programme, s'élevant alors à 10,9 % au-dessus du seuil de pauvreté (à 23 469 $ alors que la MPC était à 21 156 $). Le revenu total des participants aux PCE est demeuré au-dessus du seuil de pauvreté tout au long de la période ayant suivi le programme pour se hisser jusqu'à 21,9 % au-dessus du seuil de pauvreté trois ans après le programme (un revenu de 25 828 $ alors que la MPC s'élevait à 21 184 $).

Comme les prestataires ne bénéficiant que des SAE sont les plus aptes à l'emploi, les prestataires torontois actifs sont ceux qui se sont relevés le plus rapidement de la perte de leur emploi. Bien que leur revenu ait glissé jusqu'à 25,4 % en dessous du seuil de pauvreté après la perte de leur emploi et lors de la première année de l'intervention (un revenu de 15 915 $ alors que la MPC était à 21 340 $), les membres de ce groupe ont vu leur revenu se hisser jusqu'à 2,5 % au-dessus du seuil de pauvreté (soit de 21 830 $ à 21 306 $ alors que la MPC s'élevait à 21 340 $), au cours de la première année de l'intervention. Le revenu total après l'intervention est demeuré au-dessus du seuil de pauvreté et s'est hissé jusqu'à 23,9 % au-dessus du seuil trois ans après l'intervention (soit 26 113 $ alors que la MPC était à 21 078 $).

Vancouver

Alors que le coût de la vie était élevé à Vancouver, se situant en moyenne au-dessus de 20 000 $ de 2006 à 2016, le faible taux de chômage et le marché du travail resserré permettaient aux personnes actives de se relever rapidement de la perte de leur emploi (voir les tableaux 45 et 46). De 2006 à 2016, le taux de chômage moyen de Vancouver était 1,1 point de pourcentage en dessous de la moyenne nationale (soit 6,0 % par rapport à 7,1 %), et le ratio chômeurs-postes vacants enregistré dans la région du Lower Mainland-Sud-ouest (ce qui inclut Vancouver) est demeuré plus bas que le ratio canadien au cours des deux années (soit 2,6 par rapport à 3,0 au deuxième trimestre de 2015 et 2,0 par rapport à 3,6 au deuxième trimestre de 2016). Un faible taux de chômage (dû à la rareté des travailleurs à la recherche d'un emploi), combiné à un nombre élevé de postes vacants (demande de main-d'œuvre élevée), a contribué à la réussite des prestataires actifs après leur participation au programme, et leur a peut-être permis de faire valoir leurs compétences fraîchement acquises. L'effet du marché du travail s'est avéré suffisamment important pour compenser le coût élevé de la vie, et le revenu des participants a pu dépasser le revenu le plus élevé enregistré avant la perte de leur emploi (graphique 53).

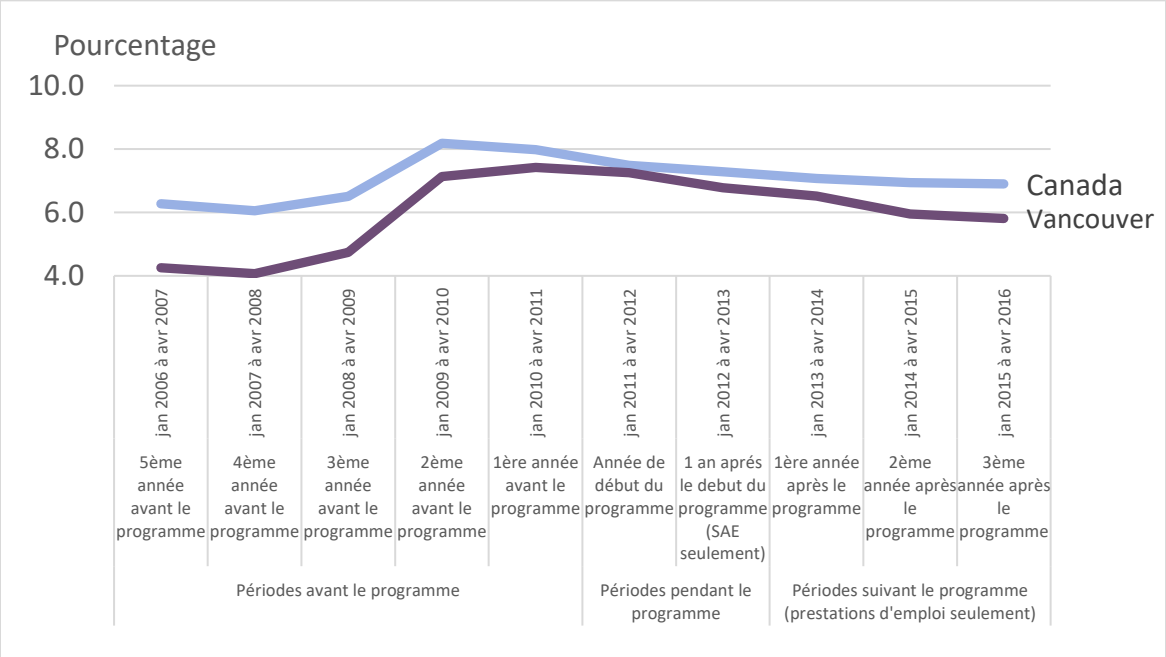
Graphique 53 – Effet de la participation à l'EDMT des prestataires actifs (entre janvier 2011 et avril 2012) sur la pauvreté à Vancouver, en dollars constants de 2017, pour une personne hors famille économique



Sources

Statistique Canada. Tableau 11-10-0066-01 Seuils de la Mesure du panier de consommation (MPC) pour la famille de référence selon la région de la Mesure du panier de consommation, la composante et l'année de base
Statistique Canada, Division de la statistique du revenu. Tableau 4.5, Seuils de la Mesure du panier de consommation (MPC) pour les familles économiques et les personnes hors famille économique, 2015
Statistique Canada. Tableau 18-10-0005-01 Indice des prix à la consommation, moyenne annuelle, non désaisonnalisé

Graphique 54 – Taux de chômage, années équivalentes au Plan d'action, 2006 et 2016, Vancouver et Canada, désaisonnalisées



Source Statistique Canada. Tableau 14-10-0294-01 Caractéristiques de la population active selon la région métropolitaine de recensement, moyennes mobiles de trois mois, données désaisonnalisées et non désaisonnalisées, 5 derniers mois

Alors que le revenu total des prestataires actifs ayant participé aux programmes de DC est demeuré sous le seuil de pauvreté pendant le programme, il se pourrait que cela soit dû à la durée plus longue des programmes de DC. Le revenu total a sombré jusqu'à 38,1 % en dessous du seuil de pauvreté pendant la période couvrant la perte d'emploi et la participation au programme (soit 12 618 $ alors que la MPC s'élevait à 20 391 $), mais s'est hissé jusqu'à 21,5 % au-dessus du seuil de pauvreté dans la première année après la participation au programme (soit 25 094 $ alors que la MPC s'affichait à 20 649 $). Les participants ont vu leur revenu total grimper à 42,1 % au-dessus du seuil de pauvreté trois ans après leur participation au programme (29 528 $ alors que la MPC était à 20 776 $), soit au-dessus de leur niveau de revenu le plus élevé avant le programme.

Le revenu total des prestataires actifs inscrits aux programmes de SSC a chuté à 3,7 % en dessous du seuil de pauvreté au cours de la première année du programme (soit 19 635 $ alors que la MPC s'élevait à 20 391 $). Le revenu s'est toutefois redressé rapidement après le début du programme pour se hisser jusqu'à 37,4 % au-dessus du seuil de pauvreté (soit 28 069 $ alors que la MPC était à 20 434 $) au cours de l'année suivante. Trois ans après la participation au programme, le revenu total est venu dépasser les niveaux les plus élevés enregistrés avant le programme, soit un revenu total s'élevant à 31 159 $ (50,0 % au-dessus du seuil de pauvreté).

Le revenu total des prestataires actifs ayant participé aux programmes de PCE s'est aussi hissé au-dessus du seuil de pauvreté dans l'année ayant suivi la période marquée par le début du programme. Le revenu

est passé de 10 764 $ (47,2 % en dessous du seuil de pauvreté) lors de la première année à 24 568 $ (20,2 % au-dessus du seuil de pauvreté) un an après la première année. Le revenu total a continué de grimper pour se hisser au-dessus du seuil de la pauvreté après la participation au programme, et le revenu, qui s'élevait à 34 086 $ deux ans après la participation, dépassait le niveau de revenu le plus élevé enregistré avant la perte d'emploi.

Bien que le revenu total des prestataires actifs de Vancouver n'ayant reçu que des interventions axées sur les SAE se soit rapidement redressé et extirpé de la pauvreté, le niveau de revenu atteint après l'intervention n'a jamais rejoint le niveau de revenu le plus élevé enregistré avant la perte d'emploi. Au début de l'intervention, le revenu des participants aux SAE seulement a chuté à 19,8 % en dessous du seuil de pauvreté (soit 16 359 $ alors que la MPC s'affichait à 20 391 $). Au cours de la première année après l'intervention, le revenu total s'est accru pour se fixer à 6,7 % au-dessus du seuil de pauvreté (soit 21 796 $ alors que la MPC était à 20 434 $) et est demeuré 27,2 % au-dessus du seuil trois ans après l'intervention (soit 26 306 $ alors que la MPC s'élevait à 20 675 $).

Conclusion

Les EDMT aident les prestataires actifs à se remettre d'une perte d'emploi, à sortir de la pauvreté et, dans certains cas, à dépasser leur niveau de revenu le plus élevé avant leur participation. Non seulement les EDMT fournissent aux participants les outils pour réintégrer le marché du travail, mais elles contribuent à amortir les obstacles socio-économiques, tels que la faiblesse du marché du travail et le coût de la vie élevé.

Les transitions réussies pour sortir de la pauvreté sont le résultat d'une combinaison de facteurs, tels que le volet du programme, le degré d'intensité du programme et des facteurs externes, dont le coût de la vie plus bas et les opportunités disponibles sur le marché du travail. Bien qu'il soit clair que les régions avec relativement plus de possibilités et moins d'obstacles offrent plus de succès après la participation au programme, il est prouvé que les programmes financés par les EDMT servent de tampon contre les difficultés économiques. La vitesse de récupération des participants qui retournent à l'emploi et qui retrouvent (parfois dépassant) leurs niveaux de revenus antérieurs dans des régions au climat économique difficile, montre que les EDMT fournissent les outils pour retourner au travail et se protéger contre les défis socio-économiques.

Références

Abraham, K. G., & Haltiwanger, J. C. (Mai 2019). How Tight is the Labor Market. Consulté le 24 janvier 2020. Source : https://www.chicagofed.org/~/media/others/events/2019/monetary-policy-conference/how-tight-labor-market-abraham-haltiwanger-pdf (en anglais seulement)

Claveau, G., et Emploi et Développement social Canada. (22 janvier 2020). Rapport sur la Situation du marché du travail au Canada, revue trimestrielle, janvier 2020. pp. 6 – 10. (en anglais seulement)

Federal Reserve Bank of St. Louis. (31 mai 2016). How Tight Is the Labor Market? Consulté le 23 janvier 2020. Source: https://www.stlouisfed.org/on-the-economy/2015/november/how-tight-labor-market (en anglais seulement)

Heisz, A., et Statistique Canada (18 juillet 2019). Le point sur l'examen approfondi de la mesure du panier de consommation. Consulté le 18 octobre 2019. Source : https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75f0002m/75f0002m2019009-fra.htm.

Emploi et Développement social Canada. (2017). *Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi 2016-2017* (pp. 247 – 263). Source : https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/assurance-emploi/ae-liste/rapports/controle2017.html

Emploi et Développement social Canada. (2018). *Une chance pour tous : la première Stratégie canadienne de réduction de la pauvreté.* Source : https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/reduction-pauvrete/rapports/strategie.html

Emploi et Développement social Canada. (21 août 2019). *Stratégie canadienne de réduction de la pauvreté — mise à jour*. Consulté le 11 novembre 2019. Source : https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/resultats/reduction-pauvrete.html

Gouvernement du Nouveau-Brunswick (2009). Comment calculer votre écart salarial. Source : https://www.gnb.ca/0012/womens-issues/wg-es/tools/pdf/wg_calc-f.pdf

Hatfield, Michael, Wendy Pyper et Burton Gustajtis, Gouvernement du Canada (2010). Premier examen complet de la mesure du faible revenu fondée sur un panier de consommation, Ressources humaines et développement des compétences Canada. (Catalogue nº : HS28-178/2010F-PDF).

Division de la statistique du revenu, Statistique Canada (2010). Révision de la mesure de faible revenu (MFR) de Statistique Canada (Catalogue nº : 75F0002M — Nº 004), p. 6. Source : https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75f0002m/75f0002m2010004-fra.pdf

Division de la statistique du revenu, Statistique Canada (2015). Les lignes de faible revenu, 2013-2014 : mise à jour. (Catalogue nº : 75F0002M – No. 002), pp. 6-8. Source : https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75f0002m/75f0002m2015002-fra.htm

Division de la statistique du revenu, Statistique Canada (2017). Tableau 4.1 Sommaire des lignes de faible revenu du Programme du Recensement de la population de 2016. Source : https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2016/ref/dict/tab/t4_1-fra.cfm

Murphy, Brian, Xuelin Zhang et Claude Dionne (2012). Le faible revenu au Canada : une perspective multi-lignes et multi-indices. Statistique Canada. Source : https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75f0002m/75f0002m2012001-fra.htm.

OCDE (2019), Financial Incentives to Promote Adult Learning in Australia, Getting Skills Right, Éditions OCDE, Paris, https://doi.org/10.1787/c79badcc-en. P. 8 (en anglais seulement)

Samir, D., B. Gustajtis, A. Heisz, K. Lam et S. McDermott (20 décembre 2019). *Définition du revenu disponible dans la mesure fondée sur un panier de consommation*. Source : https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75f0002m/75f0002m2019014-fra.htm

Simcoe Muskoka District Health Unit. (2019). Market Basket Measure (MBM). Consulté le 27 novembre 2019. Source : http://www.simcoemuskokahealthstats.org/topics/determinants-of-health/socioeconomic-characteristics/income/market-basket-measure-(mbm) (en anglais seulement)

Statistique Canada. (27 novembre 2015). Section 3 : Termes et définitions. Consulté le 31 janvier 2020. Source : https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/72-210-g/2013001/part-partie3-fra.htm

Statistique Canada (12 juillet 2018). Guide de l'Enquête sur les postes vacants et les salaires, 2018. Source : https://www150.statcan.gc.ca/n1/en/pub/75-514-g/75-514-g2018001-fra.pdf?st=Rh2f0A9f

Statistique Canada. (3 janvier 2019). *Dictionnaire, Recensement de la population*, 2016 Tableau 4.5 Seuils de la Mesure du panier de consommation (MPC) pour les familles économiques et les personnes hors famille économique. Consulté le 24 octobre 2019. Source : https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2016/ref/dict/tab/t4_5-fra.cfm

Statistique Canada. (2019). Modifications méthodologiques apportées à la Mesure du panier de consommation en 2019. *Série de documents de recherche — Revenu*, pp. 3–7. Catalogue nº : 75F0002M, ISSN 1707-2840, ISBN 978-0-660-29620-3.

Statistique Canada. (16 décembre 2019). Enquête sur les postes vacants et les salaires (EPVS). https://www23.statcan.gc.ca/imdb/p2SV_f.pl?Function=getSurvey&SDDS=5217

Statistique Canada, Division des prix. (1996). *Votre guide de l'utilisation de l'Indice des prix à la consommation*, pp 7-8. Catalogue nº : 62-557-XPB. ISBN 0-660-59250-9.

Statistique Canada. Tableau 11-10-0232-01 Seuils de la Mesure de faible revenu (MFR) selon la source de revenu et la taille du ménage. Source :

https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1110023201. DOI : https://doi.org/10.25318/1110023201-fra

Statistique Canada. Tableau 11-10-0066-01 Seuils de la Mesure du panier de consommation (MPC) pour la famille de référence selon la région de la Mesure du panier de consommation, la composante et l'année de base. Source : https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/en/tv.action?pid=1110006601. DOI : https://doi.org/10.25318/1110006601-fra

Statistique Canada. Tableau 14-10-0063-01 Salaires des employés selon l'industrie, données mensuelles non désaisonnalisées. Source : https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1410006301. DOI : https://doi.org/10.25318/1410006301-fra

Statistique Canada. Tableau 14-10-0325-01 Postes vacants, employés salariés, taux de postes vacants et moyenne du salaire offert selon les provinces et territoires, données trimestrielles non désaisonnalisées. DOI : https://doi.org/10.25318/1410032501-fra

Statistique Canada. Tableau 14-10-0340-01 Salaire des employés selon la profession, données annuelles. Source : https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1410034001. DOI : https://doi.org/10.25318/1410034001-fra

Statistique Canada. Tableau 18-10-0005-01 Indice des prix à la consommation, moyenne annuelle, non désaisonnalisé. Source : https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1810000501. DOI : https://doi.org/10.25318/1810000501-fra

Statistics Netherlands. (6 mars 2012). The labour market tension meter. Consulté le 3 février 2020. Source : https://www.cbs.nl/en-gb/background/2012/07/the-labour-market-tension-meter (en anglais seulement)

Statistics NZ (2018). *Organisational gender pay gaps: Measurement and analysis guidelines*. Source : www.stats.govt.nz. (P. 11). ISBN 978-1-98-858300-6 (en anglais seulement)

Workplace Gender Equality Agency, Australian Government (15 août 2019). Australia's gender pay gap statistics. Source : https://www.wgea.gov.au/sites/default/files/gender-pay-gap-statistics.pdf (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'exercice 2018-2019, les dépenses consacrées aux activités pancanadiennes se sont élevées à 139,0 millions de dollars, soit une hausse de 15,6 % par rapport à l'exercice 2017-2018. Les programmes pancanadiens offerts dans le cadre de la Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi destinée aux Autochtones (SFCEA) ont augmenté de 11,8 % pour atteindre 112,9 millions de dollars, tandis que les dépenses consacrées aux Partenariats du marché du travail (PMT) (22,5 millions de dollars) ont augmenté de 62 % et que la recherche et l'innovation (R&I) (3,7 millions de dollars) ont diminué de 32 % d'une année à l'autre.

3.4.2 Programmes destinés aux autochtones[37]

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

[37] Les résultats du programme de la SFCEA pour l'exercice 2018-2019 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 ».

Premières Nations, les Inuits et les Métis ont accès à des mesures d'aide à l'emploi et à de la formation axée sur le perfectionnement des compétences en vue d'obtenir 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 : Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi destinée à la Nation Stó:Lō (SFCENS)

La SFCENS donne accès à du counselling d'emploi, de la formation et des services aux clients autochtones de la Colombie-Britannique, de Surrey à Boston Bar ainsi que dans les collectivités de Samaquam, de Skatin et de la Première Nation Xa'xtsa. Elle offre des services à temps plein sur place à la Nation Stó:Lō et des services à temps partiel à plus de 20 points d'information. La SFCENS fournit des programmes de qualité pour aider les clients à progresser le long du continuum d'employabilité. Elle travaille également étroitement avec d'autres fournisseurs de services du marché du travail autochtones comme les signataires d'entente vivant en milieu urbain, l'Aboriginal Community Career Employment Services Society et la Métis Nation British Columbia.

La SFCENS finance des services d'aide à l'emploi comme :

- Des plans de travail personnalisés pour développer les compétences essentielles nécessaires à la réussite en matière de formation et d'emploi;
- L'identification des obstacles à l'emploi et de l'aide pour créer un plan d'action pour surmonter les obstacles à l'obtention d'un emploi;
- L'exploration de carrière et la prise de décisions;
- Le développement des compétences améliorant l'employabilité;
- La recherche d'emploi, les compétences en rédaction de lettre d'accompagnement et de curriculum vitae, et des techniques d'entrevue;
- La présentation d'une demande de formation à court et à long terme;
- L'accès aux fonds pour la formation professionnelle dans le cadre de la SFCENS et la transition vers des mesures de soutien au travail;
- La formation propre à l'emploi;
- Les interventions ciblant les employeurs.

À l'exercice 2018-2019, le taux de réussite total de la SFCENS était de 88 %. Parmi les 1 441 clients servis, 814 ont obtenu un emploi et 464 sont retournés aux études. Depuis le lancement de la SFCEA, la SFCENS a servi plus de 8 118 clients, dont 5 961 ont obtenu un emploi et plus de 2 758 sont retournés aux études.
*** Ces chiffres ont été extraits du site Web de la SFCEA le 3 octobre 2019.**

La SFCEA a été mise en place en 2010 et a été prolongée jusqu'au 31 mars 2019. Elle mise sur un financement de 372,68 millions de dollars pour 2018-2019, dont 113,53 millions de dollars provenant des fonds prévus à la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi*. La SFCEA finance un réseau regroupant 85 bénéficiaires de contributions autochtones, et comptant plus de 600 points de service partout au Canada. Les organisations autochtones conçoivent et exécutent 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 aux demandes locales de main-d'œuvre. Il aide les Autochtones à se préparer au marché du travail, ainsi qu'à trouver et à conserver des emplois. De plus,

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. La SFCEA met également l'accent sur l'accroissement de la responsabilisation et l'amélioration des résultats de ses activités connexes.

Le Programme de formation pour les compétences et l'emploi destiné aux Autochtones (FCEA) a remplacé la SFCEA le 1er avril 2019 et comprend de nouveaux investissements ainsi que des ententes plus souples et à plus long terme. L'objectif du programme de FCEA est de réduire l'écart en matière de compétences et d'emploi entre les personnes autochtones et non autochtones sur dix ans. Élaboré en collaboration avec les partenaires autochtones, le programme de FCEA compte quatre stratégies du marché du travail distinctes avec des enveloppes de financement distinctes pour chacun des groupes : 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.

Au cours de l'exercice 2018-2019, la SFCEA a servi 48 581 clients, dont 18 746 clients de l'assurance-emploi. Sur le nombre total de clients servis, 19 197, dont 9 150 clients de l'assurance-emploi, ont trouvé un emploi. Un total de 9 820 clients servis sont retournés aux études.

3.4.3 Investissements accrus 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 afin d'accroître la productivité;
- mettant à profit les investissements et la prise en charge des questions relatives aux compétences, en particulier pour remédier 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 (PAIS)

L'objectif du PAIS est d'aider les secteurs clés de l'économie canadienne à cerner, à prévoir et à régler leurs problèmes en matière de ressources humaines et de compétences.

Le programme soutient les secteurs et les employeurs à faire face aux pénuries de compétences actuelles et futures par l'entremise de l'élaboration et la diffusion d'IMT particulière à chaque secteur, l'adoption de normes professionnelles nationales (NPN), et la création de régimes de certification ou d'attestation des compétences. Le programme soutient également les approches novatrices de perfectionnement de la main-d'œuvre, y compris celles ciblant les groupes sous-représentés.

Les intervenants clés du PAIS sont principalement des organisations axées sur des partenariats et engagées dans le perfectionnement des compétences et de la main-d'œuvre dans leurs secteurs économiques ou groupes d'emploi respectifs à travers le Canada. Ceux-ci comprennent : les consortiums

d'employeurs et les conseils sectoriels, les organisations en milieu de travail, les associations industrielles, les syndicats, les organismes d'éducation et de formation, les associations professionnelles et les organisations autochtones.

À l'exercice 2018-2019, le PAIS soutenait 41 projets actifs dans 18 secteurs économiques différents.

Au cours de l'exercice 2018-2019, les projets financés par le programme ont créé :

- 172 rapports d'information sur le marché du travail et 14 systèmes de prévision;
- 76 normes professionnelles nationales (NPN);
- 5 systèmes de reconnaissance professionnelle;
- 3 programmes d'accréditation;
- 56 programmes d'études ou de formation;
- 1 rapport de projet pilote.

Au cours de l'exercice 2018-2019, le PAIS a financé 41 ententes pluriannuelles visant des projets mis en œuvre par divers intervenants représentant différents secteurs industriels. Les produits comprenaient : les systèmes d'information sur le marché du travail ou de prévision (66 % des projets), les NPN (27 %), la reconnaissance professionnelle et l'accréditation (2 %) et des solutions créatives liées au marché du travail (5 %) produisant des programmes d'études ou de formation et des rapports de projets pilotes pour des solutions aux problèmes liés au marché du travail. Parmi les projets, plusieurs sont intersectoriels ou ciblent 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.

Selon les données du programme sur les utilisateurs de produits de l'exercice 2018-2019, 51 % des répondants ont déclaré que les produits du PAIS étaient utilisés par plus de 135 939 utilisateurs, incluant les abonnés au bulletin d'IMT, mais excluant les abonnés des médias sociaux. Le nombre d'utilisateurs est probablement plus élevé parce que les produits d'IMT sont partagés avec des membres d'autres organisations qui sont des intervenants des bénéficiaires du programme.

De plus, au cours de l'exercice 2018-2019, les bénéficiaires de financement du PAIS ont réussi à mobiliser 4,8 millions de dollars, soit environ 23 % des dépenses du Programme auprès du secteur privé et d'autres intervenants.

Le PAIS a atteint ses résultats prioritaires ou a avancé ses priorités en :

- développant une expertise sectorielle et en générant de l'information sur les secteurs stratégiques existants et supplémentaires qui vivent un resserrement du marché du travail;
- faisant participer l'industrie aux efforts visant à combler les nouvelles lacunes en matière de compétences afin d'échanger des renseignements et de servir de plateforme de collaboration entre les industries gouvernementales et les employeurs en vue de soutenir les stratégies et programmes sectoriels clés du gouvernement du Canada (p. ex., la stratégie sur l'économie numérique, les emplois verts, la Vision du tourisme, etc.); les partenaires industriels du PAIS

servent également de partenaires d'exécution pour le programme de stages de la Stratégie emploi et compétences jeunesse du Canada.
- soutenant un projet pilote dans le domaine d'activité des Services de liaison avec les employeurs pour aider les employeurs à mieux communiquer avec les prestataires d'assurance-emploi et les groupes sous-représentés afin de résoudre les disparités et les problèmes de pénuries aux deux extrémités du spectre des compétences;
- recueillant des données sur les résultats et les extrants disponibles de l'exercice 2017-2018;
- en répondant à l'évaluation publiée en août 2018 et en consultant les bénéficiaires concernant les options pour améliorer le système de mesure du rendement du programme;
- explorant les directions éventuelles pour la conception du programme afin de permettre à ce dernier de continuer à s'améliorer et à évoluer en réponse à l'évolution des conditions et des priorités du marché du travail;
- accroissant les efforts de diffusion de l'information sectorielle sur le marché du travail et d'autres produits (NPN, reconnaissance professionnelle, accréditation, etc.) pour améliorer la sensibilisation et l'utilisation chez les intervenants externes et internes, ainsi que pour accroître l'application et l'intégration des produits financés par le PAS dans les programmes et activités.

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 développer 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 sont axés sur l'essai, 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 faisant face à divers obstacles à l'emploi, comme les Autochtones, les nouveaux arrivants, les jeunes et les membres de communautés de langue officielle en situation minoritaire (CLOSM).

Au cours de l'exercice 2014-2015, 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. Le Bureau de l'alphabétisation et des compétences essentielles continue de travailler en étroite collaboration avec les responsables des programmes liés au marché du travail, d'autres ministères et organismes gouvernementaux, 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 et d'évaluation de modèles de formation novateurs pour mesurer les compétences

essentielles et les gains psychosociaux. Les projets pluriannuels ont commencé à l'automne 2017 et les fonds de l'INCE continuent d'être entièrement dépensés au cours de l'exercice 2018-2019 et au-delà.

Les données préliminaires des projets de l'INCE ont déjà donné des résultats positifs. Par exemple, dans un projet, les participants ont montré des améliorations en lecture, en utilisation de documents et en numératie, soit de 16 %, de 34 %, de 41 % respectivement. Dans un autre, 74 % des participants ont démontré des niveaux de résilience élevés et des améliorations de l'auto-efficacité dans les activités d'établissement d'objectifs.

Le financement de l'INCE a également soutenu l'engagement du gouvernement du Canada dans le budget de 2018 de fournir un soutien du revenu immédiat et une formation aux travailleurs touchés des industries saisonnières qui ont épuisé leurs prestations d'assurance-emploi. Le programme a aidé les Canadiens à accéder à la formation axée sur les compétences essentielles et aux mesures de soutien à l'emploi dont ils avaient besoin (y compris l'orientation professionnelle, les compétences essentielles en milieu de travail et le soutien du revenu pendant la formation) jusqu'à leur retour au travail.

De plus, les analystes de l'INCE ont contribué à l'élaboration d'un guide sur les compétences essentielles lié aux projets passés et présents qui met en évidence les pratiques prometteuses et les leçons apprises. Le guide évolutif sera lancé en 2019-2020 et sera largement diffusé parmi les praticiens du développement des compétences essentielles.

À l'avenir, l'INCE continuera de jouer un rôle actif dans l'avancement de l'innovation pour le gouvernement. Par exemple, en partenariat avec l'Initiative Impact Canada du Bureau du Conseil privé, le financement de l'INCE appuiera la mise en œuvre d'un prix pour le Défi en numératie. Le prix du défi incitera les candidats à développer des approches novatrices et créatives pour améliorer les compétences en numératie des Canadiens peu qualifiés. Le lancement de l'Initiative est prévu à l'exercice 2020.

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 (2018) en bref

- Plus de 28 000 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, plombier/plombière, mécanicien/mécanicienne de camions et transport, et charpentier/charpentière.
- Environ 170 spécialistes ont participé à des ateliers organisés par EDSC afin d'élaborer des produits du Sceau rouge.
- Plus de 300 représentants de l'industrie et fournisseurs de formation ont participé à des réunions et à des webinaires nationaux afin d'harmoniser la formation en apprentissage.
- Plus de 48 000 examens du Sceau rouge ont été écrits.
- Le site Web du Programme du Sceau rouge a attiré environ 473 880 visiteurs.

Source : Conseil canadien des directeurs de l'apprentissage, données administratives du Programme du Sceau rouge 2018. 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 2018, 48 577 apprentis finissants et gens de métier chevronnés se sont présentés à l'examen du Sceau rouge à l'échelle du pays, et 28 749 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 79 % des apprentis inscrits[38]. 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

[38] Statistique Canada, 2017 — Système d'information sur les apprentis inscrits

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, les normes du Programme du Sceau rouge et leurs processus d'élaboration ont été grandement améliorés. S'il y a lieu, on élabore alors 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 définies par l'industrie en matière de rendement, 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. Pendant l'exercice 2018-2019, cinq nouvelles normes professionnelles ont été élaborées. Au cours de cette période, 28 examens du Sceau rouge ont été publiés pour sept métiers. Cependant, à mesure que davantage de normes des métiers sont développées dans le nouveau format, leurs révisions subséquentes seront effectuées plus efficacement, permettant de faire plus de mises à jour des normes par année.

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, représentant environ 90 % des apprentis (hors Québec) d'ici 2020[394041]. Un consensus a été atteint entre les provinces et les territoires pour les 30 métiers du Sceau rouge plus d'un an avant l'objectif du FMMT.

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.

Initiative de mobilisation des employeurs et d'innovation à financer

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 s'est engagé à 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. Dans le cadre de cet engagement, EDSC a établi l'Initiative de mobilisation des employeurs et d'innovation dans le but de financer des mesures de soutien novatrices et d'augmenter la participation des employeurs aux programmes d'apprentissage (p. ex., aider les employeurs à créer des milieux de travail inclusifs et soutenir les projets pilotes de consortiums d'employeurs).

En 2017, trois provinces (Manitoba, la Colombie-Britannique et la Nouvelle-Écosse) ont présenté des propositions visant à mettre à l'essai des modèles de consortium d'employeurs pour aider à aplanir les obstacles non financiers pour les employeurs. Chaque projet pilote cible différents métiers et groupes (p. ex. les femmes et les peuples autochtones) et intègre diverses mesures de soutien (p. ex. le mentorat). Les Manufacturiers et Exportateurs du Canada (MEC) ont été engagés pour gérer et évaluer ces projets pilotes. Cela contribuera à assurer la coordination des efforts provinciaux et l'évaluation adéquate de l'efficacité des projets pilotes afin de promouvoir la reproduction d'approches

[39] Le gouvernement du Québec participe à titre d'observateur.

[40] 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.

[41] 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.

prometteuses dans de nouvelles régions ou de nouveaux secteurs. Les projets des MEC ont été lancés en 2018-2019 et sont en cours.

De plus, un projet de consortiums d'employeurs a été proposé par l'Ontario Electrical League (OEL), auquel participent 20 employeurs. Ce projet a débuté en 2018-2019 et est en cours. La province de l'Île-du-Prince-Édouard (Î.-P.-É.) a également présenté une proposition d'approche d'apprentissage mixte pour la formation en apprentissage. Ce projet vise à aider les apprentis à continuer à travailler tout en complétant une formation technique. Ce projet a débuté en 2017-2018 et a pris fin en 2018-2019.

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 dix 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. Le Forum canadien sur l'apprentissage a produit un rapport final comprenant les constatations et les recommandations du projet pilote, relativement aux approches de prestation différentes, qui sera mis à la disposition des intervenants et des décideurs en matière d'apprentissage. Le rapport a révélé que la majorité des projets pilotes ont réduit les difficultés financières et le stress personnel des apprentis en réduisant le nombre de semaines loin de la maison et le nombre d'heures d'absence du travail. D'autres options de prestation ont encouragé les apprentis à compléter des niveaux de formation supplémentaires en offrant de la souplesse et l'accessibilité. Le projet pilote a pris fin à l'exercice 2018-2019.

Projet de recherche : Système d'information sur les apprentis inscrits (SIAI)

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 2017 ont montré qu'il y avait 333 750 apprentis qui poursuivaient leur formation, dont 79 % dans les métiers du Sceau rouge. De même, il y a eu 71 994 nouvelles inscriptions, dont 79 % 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 finaliser 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'exercice 2018-2019. 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 (ENA)

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 neuf apprentis sur dix voient l'apprentissage comme étant la meilleure façon d'apprendre un métier. Par ailleurs, environ 60 % des apprentis étaient au courant des subventions aux apprentis et plus de la moitié d'entre eux ont présenté une demande pour obtenir des prestations d'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 ».

Projet d'harmonisation de l'apprentissage de l'Atlantique (PHAA)

Avec cette deuxième phase, le projet d'harmonisation de l'apprentissage de l'Atlantique (PHAA) a permis de normaliser les exigences pour les apprentis dans six métiers à travers le Canada atlantique. Les provinces de l'Atlantique sont maintenant mieux outillées pour répondre aux demandes des entreprises en matière de main-d'œuvre par l'entremise de l'amélioration de la mobilité des apprentis en continuant à harmoniser les métiers dans la région de l'Atlantique. Se fondant sur le succès de l'harmonisation des dix premiers métiers de la première phase du PHAA, le Conseil des premiers ministres de l'Atlantique a harmonisé un total de 16 métiers jusqu'à présent.

Cette initiative soutient également la Stratégie de croissance pour l'Atlantique du gouvernement du Canada et des gouvernements des quatre provinces de l'Atlantique. L'immigration et une main-d'œuvre qualifiée sont le premier secteur prioritaire de cette stratégie. Ce projet a débuté en 2017 et est maintenant terminé.

Commission d'apprentissage et de reconnaissance professionnelle de la Saskatchewan (CARPS)

La CARPS met à jour son système de gestion de l'information actuel en Saskatchewan, puisqu'il est désuet, inefficace, et manque de capacité quant aux clients. Ce projet permettra également à la CARPS de se joindre à la plateforme de technologie de l'information développée par les cinq premières provinces partenaires (Nouvelle-Écosse, Terre-Neuve-et-Labrador, Île-du-Prince-Édouard, Nouveau-Brunswick et Manitoba).

La CARPS sera mieux placée pour soutenir le système d'apprentissage en Saskatchewan par l'entremise de l'augmentation de la mobilité sur le marché du travail, étant donné que le système commun de technologie de l'information permettra le transfert sans heurts des renseignements des clients entre les provinces et territoires partenaires, facilitant ainsi le déplacement des apprentis à travers les provinces. Cela est particulièrement important pour la mobilité entre le Manitoba et la Saskatchewan, les deux étant des partenaires dans le cadre du New West Partnership.

L'adoption d'un système commun de technologie de l'information étendra les mêmes fonctionnalités avancées dont bénéficient le Canada atlantique et le Manitoba aux autorités d'apprentissage, aux fournisseurs de formation, aux employeurs et aux apprentis de la Saskatchewan, et offrira des capacités d'établissement de rapports améliorées aux autorités provinciales d'apprentissage.

Information sur le marché du travail

L'information sur le marché du travail (IMT) demeure un composant intégral du programme économique du gouvernement du Canada. Dans le budget fédéral de 2016, le gouvernement du Canada a réitéré l'importance de l'information sur le marché du travail en s'engageant à offrir un accès en temps opportun à des renseignements fiables et complets sur le marché du travail pour tous les Canadiens, afin d'aider ces derniers à prendre des décisions éclairées.

L'IMT au Canada comprend toutes les informations, qualitatives ou quantitatives, qui se rapportent à l'amélioration de l'économie par l'entremise du développement du marché du travail. Plus précisément, l'IMT peut comprendre des renseignements pertinents sur l'offre et la demande de divers types de services de main-d'œuvre (emploi), y compris de l'information sur les salaires et d'autres formes de rémunération ainsi que des données agrégées et détaillées sur les tendances de travail et sur les compétences, l'expérience, le niveau de scolarité et la formation dont les Canadiens ont besoin pour obtenir un emploi aujourd'hui et demain.

Classification nationale des professions (CNP)

Le portefeuille d'IMT d'EDSC comprend l'administration de la CNP, le cadre national de collecte, d'analyse et de diffusion des données professionnelles au Canada visant à soutenir les programmes liés à l'emploi.

La CNP décrit les titres des professions, les fonctions, les tâches, les exigences liées à l'emploi, les responsabilités et les qualifications. 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 l'information basée sur la CNP au moment d'analyser les conditions du marché du travail aux fins de considérations stratégiques, de la conception de programmes et de politiques, et de la prestation de services. D'autres produits fondés sur l'IMT, comme les salaires, les perspectives, les prévisions et les outils de carrière, permettent aux chercheurs d'emploi de créer des liens avec les employeurs cherchant des travailleurs, aux étudiants de prendre des décisions éclairées en matière d'études et de carrière, et aux gouvernements et autres organismes de concevoir et d'offrir des programmes soutenant l'efficacité du marché du travail.

Afin d'accroître l'exactitude et la pertinence de la CNP, EDSC, en collaboration avec Statistique Canada, a accepté de revoir la CNP plus souvent. Des changements publiés en novembre 2017 et en novembre 2018 comprenaient l'ajout de nouveaux titres de profession liés à l'industrie du cannabis. Durant cette période, le programme a également mené des consultations et de la recherche concernant la prochaine révision structurelle de la classification, qui sera publiée en 2021. Plus de 100 soumissions d'associations de l'industrie, de syndicats, du milieu universitaire, des gouvernements provinciaux et territoriaux et d'autres intervenants ont été reçues pour orienter ce processus.

Les analystes régionaux et du marché du travail créent et offrent régulièrement de l'information sur le marché du travail fondée sur la CNP. Ces produits et services, comme les salaires et les analyses de salaires, les postes vacants, les perspectives d'emploi et les prévisions économiques, sont accessibles à tous les Canadiens sur le site Web du Guichet-Emplois. Ils aident à jumeler les étudiants, les immigrants, les chercheurs d'emploi actuels et futurs aux possibilités d'emploi disponibles et éventuelles, et donnent accès à l'IMT facilitant l'exploration des choix d'études et de formation et la prise de décisions professionnelles.

Le développement d'une nouvelle infrastructure dynamique de TI pour faciliter la collecte et l'analyse des contributions des utilisateurs de la CNP et pour permettre une diffusion plus fréquente des mises à jour de la classification a été pratiquement achevé en 2018-2019. Le projet de modernisation de la CNP est une solution technologique qui comprend un espace de travail collaboratif où les intervenants peuvent partager des idées et contribuer aux efforts de recherche et de validation en cours concernant les informations trouvées dans la classification. Une nouvelle interface Web personnalisable permettra aux utilisateurs de déterminer, de filtrer, de comparer et d'exporter les codes de la CNP et d'autres données connexes, ainsi que de suivre des liens intuitifs vers d'autres IMT. Finalement, le projet permettra à plus de 20 programmes gouvernementaux de télécharger les versions récentes et de profiter d'une interconnectivité de système améliorée.

Plan de travail national

EDSC met actuellement en œuvre un plan de travail national pour les services d'IMT à l'appui du Service national de placement. EDSC est chargé de fournir de l'information sur les perspectives d'emploi et les salaires pour les professions détaillées 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 octobre 2018 et a diffusé les perspectives d'emploi sur le site Web du Guichet-Emplois en janvier 2019.

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 recherchées 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 sur le Guichet-Emplois le 24 juillet 2018. L'outil offre un autre moyen d'accéder à l'IMT.

Soutien au Conseil de l'information sur le marché du travail (CIMT)

En 2018-2019, EDSC a travaillé de concert avec Statistique Canada et les gouvernements provinciaux et territoriaux pour soutenir le CMIT dans le cadre de plusieurs projets clés d'IMT, y compris :

- la recherche qualitative sur les besoins des utilisateurs individuels de l'IMT;
- la compréhension des besoins des employeurs en matière d'IMT par l'entremise de l'analyse des offres d'emploi;
- la réponse aux appels pour une IMT plus locale et granulaire, par l'intermédiaire d'efforts de recherche « d'estimation des zones moins importantes »;
- un projet étudiant les résultats en matière d'éducation et d'emploi à l'aide des données fiscales, par l'entremise de la Plateforme longitudinale entre l'éducation et le marché du travail (PLEMT).

Le CIMT se concentre également sur le développement de partenariats afin de comprendre et d'harmoniser les approches visant la collecte, l'analyse et la diffusion de l'IMT à l'échelle du pays.

Par exemple, en 2018-2019, le CIMT s'est associé au MaRS Discovery District dans le cadre de son projet « Employment Pathways », qui vise à soutenir des milliers de Canadiens par l'entremise de transitions de carrière. Il s'est également associé à LinkedIn pour résumer les compétences et les titres de professions dans dix grandes villes canadiennes en se basant sur les données du site de réseautage professionnel.

Le CIMT s'associe à EDSC et à Statistique Canada pour une initiative de cartographie des compétences relativement aux codes de la Classification nationale des professions (CNP). Pour fournir un cadre à ce travail, EDSC a élaboré une Taxonomie des compétences et des capacités en 2018-2019. La Taxonomie propose un lexique commun et un cadre pour identifier et organiser les descripteurs de compétences. Elle vise à améliorer la cohérence de la collecte, de l'analyse et de la diffusion d'informations sur les exigences du milieu de travail et les lacunes en matière de compétences et de capacités.

Initiatives du Service national de placement

Les fonds de fonctionnement du ministère soutiennent aussi des services d'emploi offerts à l'échelle nationale qui sont administrés par EDSC pour aider les Canadiens à trouver un emploi convenable, et les employeurs, à trouver des travailleurs qualifiés. Ces services en ligne bilingues et gratuits jumellent les chercheurs d'emploi 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, qui 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.

Le Guichet-Emplois reçoit des flux d'emplois entrants de Monster, Career Beacon et Jobillico pour accroître la diversité et la couverture des offres d'emploi qu'il propose. En août 2018, le Guichet-Emplois a ajouté un nouveau flux de Jobpostings.ca. Les flux sortants sont systématiquement établis avec les sites externes afin d'améliorer la visibilité des emplois du Guichet-Emplois.

Au cours de l'exercice 2018-2019, le Guichet-Emplois a apporté un certain nombre d'améliorations aux services en ligne. Deux nouvelles options d'algorithme de Jumelage-Emploi ont été intégrées permettant aux chercheurs d'emploi de personnaliser leurs jumelages en fonction de leurs objectifs de recherche d'emploi. D'autres améliorations comprenaient la division de la section « Explorer les carrières » du site du Guichet-Emplois en deux tâches distinctes (la planification de carrière et l'analyse des tendances) et la possibilité pour les partenaires de la prestation commune d'afficher l'image de marque provinciale et territoriale.

Tendances en matière d'inscription des demandeurs d'AE au Guichet-Emplois

Une étude récente du ministère* a examiné l'utilisation du service Alertes-Emplois disponible sur la plateforme Guichet-Emplois par les demandeurs d'emploi qui font une demande de prestations d'assurance-emploi (a.-e.) en ligne.

L'étude a révélé que :

- La part des demandeurs d'a.-e. qui se sont inscrits aux Alertes-Emplois après avoir reçu une invitation a augmenté régulièrement, passant d'environ 20 % en décembre 2017 à environ 35 % en avril 2019. Les abonnés étaient plus souvent des femmes; des personnes âgés de 45 ans ou plus; et des diplômés de l'université ou du collège.
- Plus de la moitié des offres d'emploi provenaient des professions de la vente et des services et les professions spécialisées du commerce, de la finance et de l'administration. Selon le niveau d'études, près de la moitié des offres d'emploi exigeaient un diplôme universitaire ou d'études collégiales/formation d'apprenti. Environ 37 % exigeaient un diplôme d'études secondaires et/ou une formation spécifique à l'emploi, tandis que 17 % exigeaient une formation en cours d'emploi.
- L'Île-du-Prince-Édouard, Terre-Neuve-et-Labrador, la Nouvelle-Écosse et le Nouveau-Brunswick sont parmi les provinces où la plus grande partie des affectations ont nécessité une formation en cours d'emploi.
- Le taux horaire moyen de rémunération des emplois affichés est passé de 16,5 dollars en 2017 à 18,6 dollars en 2019, soit une augmentation en pourcentage de 12,7 %.
- En 2018, la durée moyenne des offres d'emploi était de 36 jours, contre environ 29 jours en 2017.

* EDSC, Tendances en matière d'inscription au Guichet-Emplois (Ottawa : EDSC, Direction de l'évaluation, 2020)

L’application mobile du Guichet-Emplois a été officiellement lancée en février 2018 et 11 mises à jour ont été effectuées à l’exercice 2018-2019 pour améliorer l’expérience des utilisateurs, y compris la navigation dans l’application et la lecture d’écran pour accroître l’accessibilité en fonction des commentaires de l’Institut national canadien pour les aveugles.

À la suite de l’introduction du champ d’adresse courriel dans l’Appliweb en décembre 2017, le Guichet-Emplois a commencé à abonner automatiquement les demandeurs d’assurance-emploi aux Alertes-Emplois et à leur envoyer un courriel pour confirmer leur abonnement (auto-inscription allégée). Seulement 30 % des demandeurs d’assurance-emploi ont complété leur abonnement lorsqu’une étape de confirmation était requise. En 2018-2019, le Guichet-Emplois a mis à l’essai d’autres tactiques pour augmenter ce taux, notamment en changeant le nom de l’expéditeur et la ligne d’objet du courriel.

Le Guichet-Emplois a travaillé avec les intervenants d’EDSC pour accroître l’interopérabilité entre les programmes. En particulier, le Guichet-Emplois a rendu ses capacités d’affichage d’emplois disponibles afin de soutenir l’intégration d’Emplois d’été Canada sur le site Web du Guichet-Emplois et l’application mobile. LE Guichet-Emplois a également collaboré avec le Programme des travailleurs étrangers temporaires pour élaborer un outil en ligne d’évaluation de l’impact sur le marché du travail qui s’intègre au site Web du Guichet-Emplois et tire parti de son processus d’inscription des employeurs.

Faits saillants de l'exercice 2018-2019

- Le site Web du Guichet-Emplois a reçu **42 millions** de visites. Cela représentait **115 000 visites du site** et **637 000 pages consultées par jour.**
    - Du nombre total de visites, **40 %** comprenaient la recherche d'emploi et **55 %** visaient la consultation d'offres d'emploi.
    - La section d'Information sur le marché du travail a reçu **13 000 visites** par jour, menant à la production de **21 000 rapports sur le marché du travail** chaque jour.
- Le Guichet-Emplois a affiché **1,25 million d'offres d'emploi,** comprenant celles des tableaux d'affichage d'offres d'emploi provinciaux, territoriaux et privés.
- Aussi, **30 000** nouveaux dossiers d'employeurs ont été approuvés et **65 000** employeurs ont publié des offres directement sur le Guichet-Emplois.
- Il y a **441 000** chercheurs d'emploi nouvellement abonnés au service d'Alertes-Emplois. Au total, **217 millions d'Alertes-Emplois** ont été envoyées à plus de **589 000** abonnés.
- Il y a **132 000** profils sur le service Jumelage-Emploi qui ont été activés.
- L'application mobile du Guichet-Emplois a été **téléchargée 168 000 fois** en date du 31 mars 2019. Elle a enregistré plus d'**un million de sessions**, ce qui a mené à plus de **2,3 millions d'offres d'emploi consultées.**

Plateforme longitudinale entre l'éducation et le marché du travail (PLEMT)

La Plateforme longitudinale entre l'éducation et le marché du travail (PLEMT) est conçue pour fournir l'information précise et à jour sur le marché du travail dont les Canadiens ont besoin pour prendre des décisions de carrière éclairées. La plateforme de données permet de coupler et d'analyser les données des étudiants et des apprentis, les fichiers d'impôt et les données administratives du programme d'EDSC. Les données fiscales, en particulier, fournissent des informations sur les résultats en matière d'emploi, tels que les niveaux de revenu, le recours à l'aide sociale et à l'assurance-emploi, qui sont essentiels pour évaluer l'incidence des parcours d'éducation et des programmes relatifs au marché du travail.

La plateforme soutient les objectifs des activités pancanadiennes de la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi* en comblant les lacunes identifiées dans les informations sur le marché du travail grâce à l'intégration de données permettant une analyse longitudinale des trajectoires éducatives et des résultats sur le marché du travail. Afin de respecter l'engagement du budget de 2018 de financer cette initiative à partir des ressources existantes, 5,3 millions de dollars de financement du programme pancanadien ont été convertis en fonds de fonctionnement pour l'exercice 2018-2019.

La PLEMT est composée de trois ensembles de données de base :
1) **Le Système d'information sur les étudiants postsecondaire (SIEP)** — Un fonds de données de toutes les inscriptions et tous les diplômés des collèges et universités publics selon le type de programme et de diplôme et le domaine d'études pour chaque année scolaire depuis 2009 pour tous les territoires et provinces et pour les années antérieures à 2009 pour certains territoires et provinces.

2) **Système d'information sur les apprentis inscrits (SIAI)** — Un ensemble de données administratives pancanadiennes (provinciales et territoriales), des données annuelles sur les apprentis inscrits et les travailleurs qualifiés depuis 2008.
3) **Fichier des familles T1** — Certains renseignements tirés des données des déclarations de revenus des particuliers de 1992 pour tous les enregistrements du SIEP et du SIAI.

Les résultats atteints en 2018-2019 se concentraient principalement sur la diffusion d'ensembles de données de base, notamment les données annuelles de 2016-2017 du Système d'information sur les étudiants postsecondaires (SIEP), les données de 2017 du Système d'information sur les apprentis inscrits (SIAI) et la publication d'indicateurs longitudinaux pour le SIAI et le SIEP pour les cohortes 2008 et les suivantes. En novembre 2018, EDSC, en collaboration avec le Réseau canadien des Centres de données de recherche (RCCDR), a organisé un webinaire sur la PLEMT comprenant des présentations conjointes impliquant EDSC, l'Initiative de recherche sur les politiques de l'éducation de l'Université d'Ottawa et Statistique Canada.

Les principaux contributeurs à la Plateforme sont EDSC, Statistique Canada, les ministères de l'Éducation provinciaux et territoriaux, le Conseil des ministres de l'Éducation (CMEC) et les autorités en matière d'apprentissage, qui collaborent par l'entremise du Conseil des statistiques canadiennes de l'éducation et du Conseil canadien des directeurs de l'apprentissage.

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. Le FH est une part importante d'une vaste stratégie horizontale du gouvernement du Canada pour la dualité linguistique, comme il est indiqué dans le Plan d'action fédéral pour les langues officielles — 2018-2023 : Investir dans notre avenir[42].

Les projets phares s'harmonisaient avec la mission d'EDSC, soit de « bâtir un Canada plus fort et plus concurrentiel, d'aider les Canadiens et les Canadiennes à faire les bons choix afin que leur vie soit productive et gratifiante, et d'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.

Ces projets visent à :

- améliorer l'information sur le marché du travail à l'échelle locale et la compréhension des marchés du travail du Canada et des besoins en matière de compétences;
- aider les entreprises à avoir accès aux compétences nécessaires pour répondre aux besoins changeants;
- soutenir l'intégration sur le marché du travail et améliorer l'adaptabilité de la main-d'œuvre;
- favoriser l'engagement, la collaboration et l'innovation.

[42] https://www.canada.ca/fr/patrimoine-canadien/services/langues-officielles-bilinguisme/plan-action-langues-officielles/2018-2023.html

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. Information sur le marché du travail). 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 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 les 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 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'exercice 2018-2019, 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'exercice 2018-2019 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 le Réseau de développement économique et d'employabilité du 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 à 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, plusieurs des projets à petite échelle qui avaient été mis à l'essai ont été reproduits dans diverses régions, et les leçons apprises sont appliquées.

Recherche sur les entreprises sociales d'insertion par le travail (ESIT)

EDSC a lancé le programme de recherche sur les ESIT en 2017. Il s'agit d'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 particulièrement : les personnes handicapées, les jeunes, les nouveaux arrivants, les personnes sans-abri ou les personnes à risque de le devenir, et les Autochtones. Le financement est uniquement à des fins de recherche et ne couvre pas les interventions ni les organisations des ESIT elles-mêmes. Avec une série de projets de recherche complémentaires comportant d'autres sources de financement, le programme de recherche sur les ESIT devrait fournir des réponses aux principales questions de recherche sur les politiques suivantes :

- Les projets ESIT sont-ils efficaces pour ce qui est de faire la promotion de l'intégration à la société et au marché du travail des personnes vulnérables?
- Quels sont les meilleurs modèles d'ESIT et types de programmes de formation?
- Qui visent-ils?
- Dans quelles circonstances?
- Quel est le rendement du capital investi pour le gouvernement?

Parmi ces six projets de recherche longitudinale, 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. Quatre des projets sont réalisés en Ontario, un au Québec et un en Colombie-Britannique. Ils sont axés sur différents groupes à risque, modèles d'ESIT pour l'intégration au marché du travail et programmes de formation. Certains de ces projets s'appuient sur d'anciennes recherches par étude de cas. Presque tous ces projets incluent une analyse coûts-bénéfices ou du rendement social de l'investissement pour mesurer le rendement du capital investi et les impacts sociaux des interventions des ESIT.

Les accords de contribution pour les six projets de recherche ont été signés au milieu de l'automne 2017 et leur mise en œuvre a commencé à la fin de 2017 et au début de 2018.

EDSC continue de surveiller 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*. Pour ce faire, des téléconférences périodiques ont été coordonnées avec les équipes de recherche pour suivre l'avancement de tous les projets et identifier tout problème émergent. Afin d'acquérir une compréhension plus approfondie des approches d'intervention des ESIT et de l'expérience des participants, EDSC a également commencé à visiter les sites (non financés par la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi*) pour discuter avec les chercheurs et communiquer directement avec les intervenants des ESIT et les chercheurs communautaires au printemps 2018. Ces visites des sites fournissent des informations clés pour la conception et la gestion du programme de recherche sur les ESIT et se poursuivront tout au long du projet.

Ce programme de recherche sur cinq ans devrait fournir des données probantes 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. Ces objectifs mettent 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 bien avec la stratégie d'innovation sociale et de finance sociale du gouvernement, et de façon plus générale, 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 ESIT sont de bons exemples d'organismes communautaires qui créent des solutions 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.

Les ESIT pourraient avoir la capacité d'intégrer ou de réintégrer les populations vulnérables aux marchés du travail existants, ou de créer de nouveaux emplois à long terme et, dans une plus large mesure, d'accroître l'employabilité des populations désavantagées. Cependant, comme il s'agit d'un secteur en évolution pour le gouvernement, il n'y a pas de cadre politique coordonné et ciblé, tandis que les programmes financés par le gouvernement pour les ESIT ont été fragmentés et possiblement sous-financés. Le manque de données empiriques concernant les incidences directes sur le marché du travail et les autres résultats sociaux pertinents des ESIT 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 (p. ex. l'invalidité et l'itinérance).

Pour compléter le programme de recherche longitudinale sur les ESIT, EDSC exécute un programme de recherche interne analysant 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 et le montant d'argent qui est investi dans ces organisations chaque année. EDSC étudie 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, ainsi que l'efficacité à plus long terme. Enfin, EDSC explorera également la possibilité d'utiliser les données administratives du programme pour quantifier les résultats de la Stratégie d'innovation sociale et de finance sociale.

Les projets de recherche sur les ESIT ont présenté les réalisations suivantes en 2018-2019 :

- 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 (souples) 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 pour la collecte de données.

- Tous les projets ont élaboré leurs stratégies de recrutement et ont recruté des participants. La plupart des équipes de recherche ont recueilli des données de base et plusieurs ont commencé à recueillir des données des participants qui ont terminé leur participation dans les interventions. Même si l'inscription des participants a nécessité plus de temps et d'efforts que prévu, le recrutement a dépassé les attentes et plus de 800 stagiaires ont accepté de participer, soit 100 de plus qu'estimé initialement.

- En février 2019, EDSC a organisé un atelier (non financé par la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi*) lors duquel des représentants des ESIT, des chercheurs et des principaux experts en matière de mesure ont fait des présentations sur leurs ESIT et leurs projets de recherche comprenant les résultats préliminaires et ont fourni des conseils sur la meilleure façon de mesurer la réussite des interventions des ESIT entre elles et avec les intervenants internes et externes.

- Les responsables des projets ont commencé à partager leurs rapports de recherche provisoires résumant les renseignements de base sur les participants et les résultats préliminaires à court terme.

Les responsables des projets de recherche sur les ESIT continuent de recruter d'autres participants à l'exercice 2019-2020, après quoi l'expérience desdits participants sera surveillée pendant trois années complètes. Les rapports de recherche provisoires seront déposés au cours de chaque exercice à venir. Les équipes de recherche soumettront les versions définitives des rapports de recherche avant le 31 mars 2022.

- Le budget théorique estimatif pour l'ensemble du programme de recherche sur cinq ans serait de 2 200 000 $, dépendant de l'allocation annuelle dans le cadre du Plan des dépenses de l'assurance-emploi pour les projets pancanadiens.

3.4.4. Ententes de soutien avec les provinces, les territoires et les organismes autochtones

À l'exercice 2018-2019, le ministère a continué son travail visant à améliorer et à moderniser les systèmes de données d'EDMT, y compris la mise en œuvre de l'outil de Repérage, référence et rétroaction (RRR) dans tous les territoires et provinces, les améliorations au Système d'information sur les prestations d'assurance-emploi (SIPAE), l'entreposage de données et la consolidation de l'accès externe aux systèmes d'échange de données.

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 prédéfinis. Les provinces et territoires communiquent ensuite avec ces demandeurs afin de leur offrir des services et du soutien pour les aider à réintégrer le marché du travail. Des suggestions faites par les trois provinces et territoires parmi les premiers à adopter l'outil de RRR ont mené à des travaux supplémentaires pour améliorer l'application.

Les provinces et territoires et les organisations autochtones continuent de faire 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*.

Lors de l'exercice 2018-2019, le ministère a lancé le projet d'entrepôt de données pour les programmes relatifs au marché du travail visant à étendre et à mettre à jour les solutions de stockage de données existantes pour soutenir la mise en œuvre de nouveaux cadres de mesure du rendement de l'EDMT et de la FCEA. L'architecture de la solution globale d'entrepôt de données est évolutive afin de s'adapter à l'évolution des programmes relatifs au marché du travail, tout en protégeant les renseignements personnels dans un environnement sécurisé. Des travaux de suivi fourniront un meilleur accès aux données agrégées entre les programmes pour guider l'élaboration de politiques.

Un projet de quatre ans visant à consolider l'accès des partenaires d'exécution du programme (les provinces et territoires, et les organisations autochtones) s'est achevé en février 2019. Les partenaires utilisent désormais un seul ensemble d'informations d'identification pour accéder à la série d'applications qui appuient les ententes relatives au marché du travail.

Également, au cours de l'exercice 2018-2019, le ministère a lancé un projet pilote pour harmoniser la méthodologie d'échange de données avec les lignes directrices énoncées dans le Plan stratégique du gouvernement du Canada pour la gestion de l'information et la technologie de l'information de 2017 à 2021. Le projet vise à améliorer l'efficacité des programmes en augmentant la vitesse de prestation des services et l'intégrité des données grâce à une solution de serveur à serveur d'interface de programmation d'applications. Cette solution remplace un processus manuel pour vérifier l'admissibilité

des clients au programme en réduisant les erreurs et l'exposition des données au personnel non autorisé, améliorant ainsi l'intégrité et la sécurité des données.

CHAPITRE IV
Administration du régime

4.0 Exécution du régime d'assurance-emploi

Le présent chapitre donne un aperçu de la prestation des services de l'assurance-emploi dont ont bénéficié les Canadiens durant l'EF1819. Il suit les étapes du processus de l'assurance-emploi du point de vue du client. Ce processus va de la collecte de renseignements généraux, au traitement, jusqu'à la fin de la période des 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 par l'entremise de la procédure de demande de révision et d'appels de l'assurance-emploi ainsi que le rôle d'Emploi et Développement social Canada (EDSC) à l'égard du Tribunal de la sécurité sociale (TSS). Ce chapitre 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'assurance-emploi.

Note 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'assurance-emploi (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'assurance-emploi, l'exercice financier s'étend du 1er avril au 31 mars d'une année donnée. Ce chapitre utilise « EF » avec les deux derniers chiffres de l'année spécifique pour indiquer l'exercice financier. Par exemple, « EF 1819 » désigne la période commençant le 1er avril 2018 et se terminant le 31 mars 2019.

Dans ce chapitre, lorsque l'on utilise le terme « budget », on désigne le budget fédéral canadien. Par exemple, le budget de 2018 se réfère à l'EF1819.

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'assurance-emploi. La CAEC a délégué les responsabilités liées à l'administration du régime d'assurance-emploi 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'assurance-emploi, notamment en examinant et en approuvant les politiques concernant l'administration et l'exécution du régime d'assurance-emploi. 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 la prestation des services de l'assurance-emploi

Les travailleurs admissibles comptent sur les prestations d'assurance-emploi lorsqu'ils n'ont plus de revenu. Service Canada offre les services de l'assurance-emploi pour le compte d'EDSC. Il existe différents types de prestations d'assurance-emploi.

- Les prestations régulières et les prestations de pêcheur soutiennent les travailleurs pendant qu'ils cherchent un nouvel emploi ou qu'ils perfectionnent leurs compétences.
- Les prestations de maladie, les prestations de maternité et les prestations parentales, ainsi que les prestations pour proches aidants soutiennent les travailleurs lorsqu'ils prennent des congés en raison d'événements de la vie.

- Les prestations de travail partagé soutiennent les travailleurs lorsqu'ils travaillent à temps partiel en raison d'une diminution par leur employeur du niveau d'activité de l'entreprise.

Les demandeurs et les employeurs peuvent recourir aux services offerts par Service Canada par l'entremise des trois modes de prestation suivants : 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.

Pour l'EF1819, aucun incident ou événement majeur n'a influé sur le contexte opérationnel de l'assurance-emploi. Comme pour l'exercice précédent, Service Canada s'est concentré sur l'amélioration des services aux Canadiens. Par la mise en œuvre de petites et de grandes mesures, Service Canada a commencé, poursuivi ou terminé des projets qui ont abouti à des améliorations tangibles pour les clients de l'assurance-emploi (voir les faits saillants).

La prestation de meilleurs services aux Canadiens ne s'est pas faite sans obstacle. La section qui suit décrit certains des défis auxquels Service Canada s'est heurté au cours de l'EF1819.

Normes de services

EDSC vise à fournir des services de haute qualité et en temps opportun aux clients de l'assurance-emploi. Pour atteindre cet objectif, le Ministère s'est engagé à respecter quatre normes de service. EDSC publie chaque année les résultats liés à l'atteinte de ses normes de service.

Versement des prestations d'assurance-emploi

- Notre norme : Envoyer les avis relatifs aux versements ou aux non versements des prestations d'assurance-emploi dans les 28 jours suivant le dépôt de la demande.
- Notre cible : EDSC vise à respecter cette norme dans 80 % des cas.
- Notre rendement au cours de l'EF1819 **:** EDSC a respecté cette norme dans 80.0 % des cas.

Exactitude des prestations d'assurance-emploi

- Notre norme : Assurer l'exactitude des prestations d'assurance-emploi.
- Notre cible : EDSC vise à respecter un taux d'exactitude annualisé de 95 %;
- Notre rendement au cours de l'EF1819 **:** EDSC a respecté cette norme dans 95,6 % des cas.

Accès à un agent d'un centre d'appels de l'assurance-emploi

- Notre norme : Veiller à ce qu'un agent réponde aux appels sur l'assurance-emploi dans les 10 minutes.
- Notre cible : EDSC vise à respecter cette norme dans 80 % des cas.
- Notre rendement au cours de l'EF1819 **:** EDSC a respecté cette norme dans 67 % des cas.

Demandes de révision des décisions relatives à l'assurance-emploi

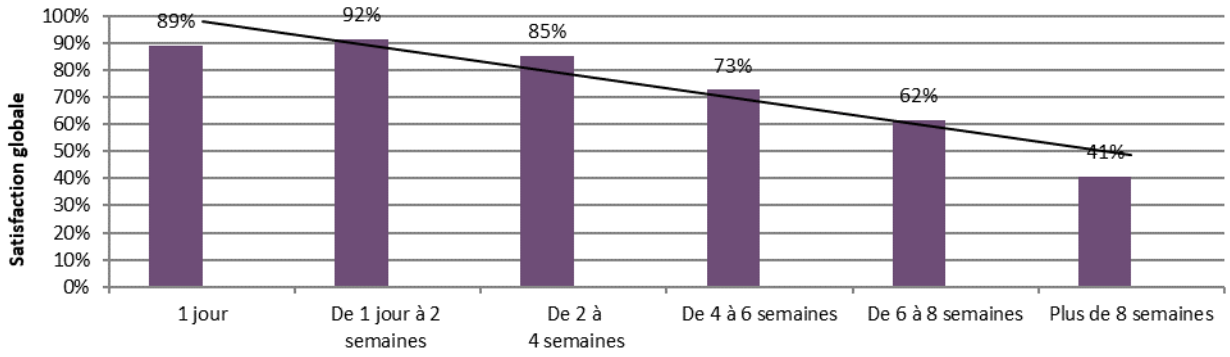
- Notre norme : Traiter toute demande de réexamen des décisions relatives à l'assurance-emploi dans les 30 jours suivant sa réception.
- Notre cible : EDSC vise à respecter cette norme dans 70 % des cas.
- Notre rendement au cours de l'EF1819 **:** EDSC a respecté cette norme dans 70,8 % des cas.

Le Ministère a respecté la plupart des normes de service. Cependant, la satisfaction des clients de l'assurance-emploi à l'égard de leur expérience de service a baissé pour passer de 83 % au cours de l'EF1718 à 80 % au cours de l'EF1819.

Le sondage sur l'expérience client de l'EF1819 (voir la section 4.7) a montré que plusieurs aspects ont une incidence sur la satisfaction globale des clients. Parmi ceux-ci, le temps qu'il a fallu avant d'obtenir une décision est celui qui a la plus forte incidence sur la satisfaction globale.

Le graphique ci-dessous montre l'association entre la durée du parcours des clients et la satisfaction globale des demandeurs d'assurance-emploi.

Graphique 1 : Satisfaction à l'égard de l'assurance-emploi par durée du parcours des clients



Source : Sondage annuel sur l'expérience client d'EDSC au cours de l'EF1819.

La baisse observée du taux de satisfaction souligne l'importance d'un traitement rapide des demandes, y compris lorsque le nombre de demandes en attente de traitement est élevé.

Les centres d'appels de l'assurance-emploi ont à la fois des contraintes en matière de technologie et de capacité qui les empêchent d'atteindre la cible consistant à répondre à 80 % des appels dans un délai de 10 minutes. Ils ont reçu un financement sur trois ans dans le cadre du budget de 2018, à partir de l'EF1819. Ce financement vise à permettre l'atteinte de la cible consistant à répondre à 70 % des appels dans un délai de 10 minutes, avec un taux d'accessibilité de 70 %. Au cours de l'EF1920, le Ministère se prépare à la migration des centres d'appels de l'assurance-emploi vers une nouvelle plateforme téléphonique. Cette migration devrait permettre de remédier à la contrainte

technologique. Les agents des centres d'appels de l'assurance-emploi ont répondu à 67 % des appels dans un délai de 10 minutes, avec un taux d'accessibilité de 66 %. Les facteurs ayant une incidence sur ce résultat sont notamment les pannes de systèmes attribuables à la technologie vieillissante et à l'augmentation du nombre d'appels téléphoniques.

Il est important de noter que les centres d'appels ont soutenu les centres de traitement des demandes d'assurance-emploi en y affectant un petit nombre d'agents. Cela a permis au Ministère d'atteindre son objectif au chapitre de la rapidité de paiement au cours de l'EF1819. Il s'agit d'une initiative qui n'a pas eu d'incidence négative sur les résultats relatifs au niveau de service des centres d'appel.

4.2. Information sur l'assurance-emploi et outils connexes

Les Canadiens ont accès à des renseignements sur les prestations d'assurance-emploi par divers modes de prestation : 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. Les Canadiens utilisent également ces modes de prestation pour effectuer des transactions concernant leur demande d'assurance-emploi ou pour communiquer avec Service Canada.

Cette section fournit une analyse approfondie de la gestion de ces modes de prestation de services. Le chapitre 2 du Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi décrit les divers types de prestations d'assurance-emploi.

4.2.1 En ligne

Information

Canada.ca

Des renseignements sur l'assurance-emploi sont accessibles à partir du site Web principal du gouvernement du Canada, soit Canada.ca. Les clients se rendent sur le site Canada.ca et ont recours aux applications sécurisées d'EDSC pour accéder à des renseignements et effectuer des transactions en ligne. Les transactions liées à l'assurance-emploi font partie des services auxquels les clients ont le plus recours sur le site Canada.ca. Cette année, les Canadiens ont consulté les pages de l'assurance-emploi 77 millions de fois.

Comme c'était le cas au cours des années précédentes, les pages sur l'assurance-emploi que les clients ont le plus consultées sont les suivantes :

- service de déclarations par Internet (pour les déclarations aux 2 semaines) – 24,0 %;
- page d'accueil des prestations d'assurance-emploi – 17,0 %;
- accès au Relevé d'emploi sur le Web (RE Web) (8,0 %);
- prestations régulières d'assurance-emploi – aperçu – 6,0 %;
- prestations régulières d'assurance-emploi – demande – 4,6 %;
- personnes-ressources pour les prestataires d'assurance-emploi – 3,8 %;
- prestations régulières d'assurance-emploi – admissibilité – 2,9 %;

- prestations régulières d'assurance-emploi – admissibilité – montant que vous pourriez recevoir – 1,9 %;
- prestations de maladie de l'assurance-emploi – aperçu – 2,1 %;
- demande de prestations d'assurance-emploi en ligne – 1,5 %.

Au cours de l'EF1819, l'objectif du Ministère était d'améliorer l'expérience globale du Web pour les clients de l'assurance-emploi. Le Ministère a simplifié le langage utilisé dans les pages sur l'assurance-emploi. Il a également réorganisé le contenu afin de faire en sorte que l'information soit plus facile à trouver, comme on le démontre dans les pages Web sur les prestations suivantes.

Prestations pour proches aidants

Les prestations d'assurance-emploi pour proches aidants soutiennent les prestataires qui s'occupent d'un membre de leur famille gravement malade, blessé ou nécessitant des soins de fin de vie.

Il existe trois types de prestations d'assurance-emploi pour proches aidants : les prestations pour proches aidants d'enfants, les prestations pour proches aidants d'adultes et les prestations pour soignants.

EDSC a mis à jour les pages Web sur les prestations d'assurance-emploi pour proches aidants en décembre 2017. Cependant, les essais ont révélé qu'il était encore difficile pour les clients de trouver et de comprendre l'information qui s'y trouve.

EDSC a donc publié une deuxième série d'améliorations en août 2018, dont les suivantes :

- le regroupement des renseignements liés aux trois types de prestations pour proches aidants sur une même page Web afin de faciliter la comparaison entre les différentes options;
- la simplification du contenu par la suppression des textes répétitifs et par l'utilisation d'un langage simple;
- la modification de la mise en page pour faciliter la navigation.

À la suite de ces changements, les essais ont révélé que 84 % des utilisateurs ont pu trouver l'information dont ils avaient besoin, comparativement à 59 % auparavant. Par ailleurs, 79 % des utilisateurs ont montré qu'ils étaient capables de comprendre l'information, comparativement à 51 % auparavant.

Prestations de maternité et prestations parentales

Au cours de l'EF1819, EDSC a également mis à jour les pages Web sur les prestations de maternité et les prestations parentales. Il a aussi simplifié le contenu et fait en sorte que l'information soit plus facile à trouver. Les nouvelles pages présentent également du contenu infographique et respectent les règles de normalisation des sites Web.

À la suite de ces changements, les essais ont révélé que 90 % des utilisateurs ont pu trouver l'information dont ils avaient besoin, comparativement à 48 % auparavant. De plus, 78 % des utilisateurs ont compris l'information présentée, comparativement à 28 % auparavant.

En outre, les pages comprennent un calculateur interactif (voir Estimateur de prestations de maternité et de prestations parentales) pour aider les prestataires à estimer le montant de leurs prestations.

EDSC travaille également à la mise à jour des pages Web pour les prestations de maladie de l'assurance-emploi et les prestations de l'assurance-emploi pour les travailleurs autonomes. Les pages seront publiées en 2020.

Ces changements continueront d'être orientés, au cours des prochaines années, par des essais auprès des utilisateurs, l'analyse Web et le sondage annuel d'EDSC sur l'expérience des clients.

Services

AppliWeb

AppliWeb est l'outil en ligne que les prestataires de l'assurance-emploi utilisent pour soumettre leur demande sur Internet. Les prestataires peuvent accéder à AppliWeb depuis n'importe quel endroit où il y a un accès à Internet, y compris dans les Centres Service Canada. AppliWeb est disponible 24 heures sur 24, 7 jours sur 7.

AppliWeb est la méthode privilégiée par les demandeurs pour présenter une demande de prestations d'assurance-emploi. Au cours de l'EF1819, 98,9 % des demandes d'assurance-emploi ont été soumises en ligne.

Selon les données du sondage sur l'expérience des clients de l'EF1819, 85 % des prestataires de l'assurance-emploi ont constaté que la présentation d'une demande en ligne facilitait le processus. En 2017-2018, ce taux s'élevait à 82 %. Plus de sept demandeurs d'assurance-emploi sur dix (72 %) ont présenté une demande en ligne sans se rendre dans un Centre Service Canada. La majorité d'entre eux (60 %) n'ont pas eu besoin d'aide par téléphone.

Mon dossier Service Canada

Mon dossier Service Canada (MDSC) est un service en ligne auquel les Canadiens peuvent accéder par l'entremise du site Canada.ca. Ce service permet aux Canadiens de communiquer avec Service Canada à partir de n'importe quel endroit où il y a un accès à Internet.

MDSC offre des caractéristiques et des fonctionnalités qui permettent aux demandeurs d'assurance-emploi de tirer parti des options libre-service. Ainsi, 24 heures sur 24, 7 jours sur 7, les demandeurs peuvent :

- gérer leurs comptes;
- vérifier l'état de leurs demandes et de leurs transactions;
- recevoir de l'information 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'assurance-emploi, comme les suivants :

- visualiser l'état de leur demande, les renseignements sur leurs paiements et leurs demandes de prestations actuelles et passées;
- s'inscrire pour recevoir des avis par courriel « Alertez-moi »;
- visualiser et imprimer leurs feuillets de renseignements fiscaux (T4E);
- consulter les relevés d'emploi (RE) que les employeurs ont soumis par voie électronique;
- s'inscrire au dépôt direct;
- visualiser et modifier leurs informations personnelles (adresse postale, dépôt direct ou numéro de téléphone);
- présenter une demande de prestations d'assurance-emploi pour travailleur automne ou annuler leur entente actuelle;
- visiter le portail de l'Agence du revenu du Canada (Mon dossier pour les particuliers) dans le cadre de la même session sécurisée.

On fait la promotion des services de l'assurance-emploi sur MDSC par l'entremise de Canada.ca, sur AppliWeb et dans les communications envoyées aux demandeurs. Au cours de l'EF1819, la grande majorité des demandeurs d'assurance-emploi (79 %) ont déclaré s'être inscrits à MDSC. En moyenne, 38 % des prestataires de l'assurance-emploi ont eu recours à MDSC, une augmentation de 2,8 % par rapport à l'EF1718. Les demandeurs ont utilisé MDSC principalement pour consulter les renseignements sur leurs paiements (58 %), pour consulter l'état de leur dernière demande (52 %) et pour accéder à leurs relevés d'emploi (31 %). Le Ministère essaie de trouver des façons d'améliorer la promotion de MDSC.

D'après le sondage sur l'expérience client, les demandeurs d'assurance-emploi ont généralement attribué de bonnes notes à MDSC.

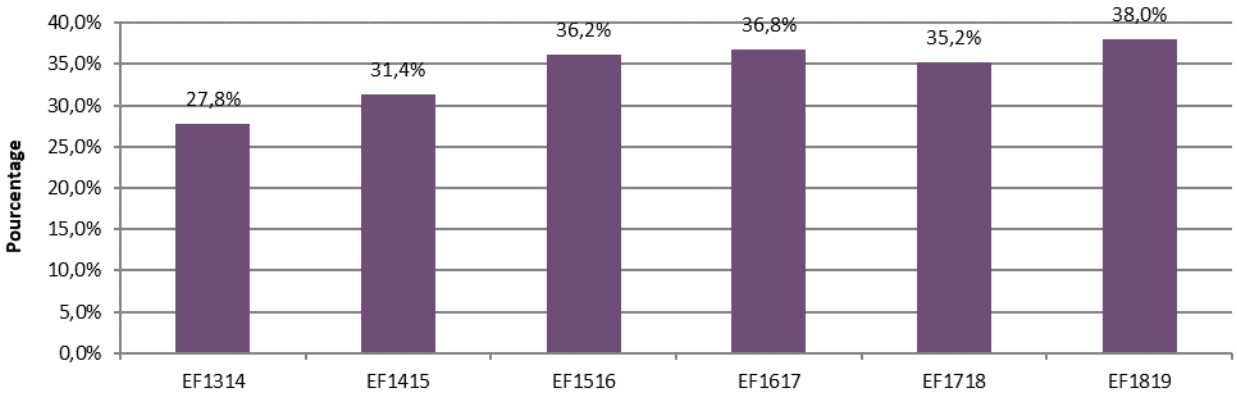
- Les trois quarts des répondants (76 %) l'ont trouvé simple et facile à utiliser.
- Plus de huit utilisateurs sur dix (82 %) ont utilisé MDSC pour vérifier l'état de leur demande.
- Les deux tiers des utilisateurs (65 %) ont reçu l'information dont ils avaient besoin à partir de MDSC sans avoir à appeler un centre d'appels spécialisé pour obtenir de plus amples renseignements.

Au cours de l'EF1819, 7 951 utilisateurs de MDSC interrogés ont indiqué qu'ils avaient tenté d'effectuer une transaction en ligne liée à l'assurance-emploi. Dans l'ensemble, 76 % des répondants ont indiqué être en mesure d'accomplir leur transaction pendant la session en ligne.

Service Canada continue de s'appuyer sur la rétroaction des clients pour améliorer l'expérience globale des clients qui effectuent des transactions en ligne.

Le graphique suivant indique le nombre de demandeurs d'assurance-emploi qui ont accédé à MDSC (en pourcentage) pour la période comprise entre l'EF1314 et l'EF1819.

Graphique 2 : Pourcentage de prestataires de l'assurance-emploi qui ont accédé à MDSC entre l'EF1314 et l'EF1819



Source : Données administratives sur Mon dossier Service Canada.

Production de déclarations électroniques

Pour recevoir leurs paiements, les prestataires de la plupart des types de prestations d'assurance-emploi doivent remplir et soumettre des déclarations toutes les deux semaines. Les prestataires répondent à une série de questions qui permettent de déterminer semaine après semaine s'ils sont toujours admissibles au type de prestations d'assurance-emploi demandées. Pour ce faire, ils peuvent utiliser le service de déclaration par téléphone ou par Internet. Ces deux services sont simples, rapides, pratiques et sûrs. Ils sont accessibles 24 heures sur 24, 7 jours sur 7.

Au cours de l'EF1819, le service de déclaration par Internet est resté la méthode de déclaration préférée des demandeurs. Son utilisation a augmenté, passant de 77,9 % pour l'EF1718 à 79,1 % pour l'EF1819.

Le service de déclaration par Internet permet aux prestataires de soumettre des renseignements détaillés sur leur disponibilité pour le travail. Une fois reçue, cette information est ensuite immédiatement transférée aux systèmes de l'assurance-emploi.

Estimateur de prestations de maternité et de prestations parentales

En mars 2019, EDSC a mis au point un estimateur en ligne pour mieux aider les clients à planifier leur congé de maternité et leur congé parental. L'estimateur est pratique, facile à utiliser et fournit au client des renseignements adaptés à sa situation.

Lorsque les demandeurs présentent une demande de prestations de maternité de l'assurance-emploi, ils doivent choisir entre deux options : les prestations parentales régulières ou prolongées. L'option qu'ils choisissent ne peut pas être modifiée une fois que les paiements

commencent. Il est donc très important que les demandeurs comprennent clairement les incidences financières de chaque option avant de présenter leur demande.

Selon les recherches menées, les demandeurs ne comprenaient pas l'impact que leur choix de prestations parentales aurait sur leurs paiements. Par exemple, lorsque les demandeurs choisissent l'option des prestations parentales prolongées, ils reçoivent un nombre plus élevé de semaines de prestations, mais ils touchent des montants hebdomadaires inférieurs à ceux des prestations parentales régulières. C'est pour plus de précisions qu'EDSC a créé l'estimateur. Cet outil permet aux demandeurs de comparer les scénarios afin de déterminer quelle option est la mieux adaptée à leur situation.

Applications mobiles

Guichet-Emplois est le site Web officiel du gouvernement du Canada pour la recherche d'emplois. En février 2018, EDSC a lancé l'application mobile Guichet-Emplois. Les prestataires de l'assurance-emploi peuvent rechercher un emploi à l'aide de leur appareil mobile, où qu'ils se trouvent.

Faits saillants relatifs au Guichet-Emplois en mars 2019

Application mobile Guichet-Emplois

L'application mobile Guichet-Emplois d'EDSC offre les éléments suivants :

- Notifications : les utilisateurs peuvent recevoir une alerte sur leur appareil concernant les recherches sauvegardées et les offres d'emploi favorites.
- Partage : les utilisateurs peuvent partager instantanément des emplois avec d'autres applications (p. ex. les médias sociaux, le courrier électronique).
- Localisation (GPS) : les utilisateurs peuvent rechercher des emplois à proximité en se basant sur la localisation GPS de leur appareil.

Alertes-Emplois

- Nombre de nouveaux abonnés : 441 529
- Nombre d'alertes-emplois envoyées : 217 687 945

Les prestataires de l'assurance-emploi peuvent télécharger l'application mobile, qui constitue l'un des différents outils de recherche d'emploi offerts par Guichet-Emplois. Des travaux préliminaires sont en cours pour que soient synchronisés le site Web et l'application mobile Guichet-Emplois. Cela ferait en sorte que les prestataires de l'assurance-emploi inscrits automatiquement pourraient éventuellement recevoir leurs alertes-emplois sur leurs appareils mobiles.

L'application a été téléchargée 168 000 fois depuis son lancement.

4.2.2 Par téléphone (appel)

Les clients de l'assurance-emploi communiquent fréquemment avec le service 1 800 O-Canada pour obtenir des renseignements généraux sur l'assurance-emploi. Pour les demandes de renseignements plus complexes et particulières, les clients de l'assurance-emploi ont le choix entre communiquer avec le centre d'appels spécialisé de l'assurance-emploi ou ouvrir une session sur MDSC.

Faits saillants

Entre avril 2018 et mars 2019

- Les agents du service 1 800 O-Canada ont répondu à environ 1,6 million d'appels, dont 382 818 appels liés à l'assurance-emploi.
- Les agents des centres d'appels de l'assurance-emploi ont répondu à plus de 4,6 millions d'appels.
- Les agents du Centre de services aux employeurs ont répondu à 411 666 appels.

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'assurance-emploi.

La ligne 1 800 O-Canada est disponible du lundi au vendredi dans plus de 60 pays, avec un 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 un délai de 18 secondes (ou dans le délai de trois sonneries), 80 % du temps. Au cours de l'EF1819, les agents de la ligne 1 800 O-Canada ont répondu à 78 % des appels en 18 secondes. En tout, 1,58 million de personnes ont appelé des agents de la ligne 1 800 O-Canada, soit une diminution de 4,8 % par rapport à l'année de déclaration précédente. Il y a eu 2,03 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 401 922 demandes de renseignements visant précisément l'assurance-emploi, soit une augmentation de 4,5 % par rapport à l'exercice précédent.

Les agents du service 1 800 O-Canada fournissent des renseignements généraux sur le régime d'assurance-emploi et sur la façon d'y avoir accès, y compris :

- un aperçu des prestations et des critères d'admissibilité;
- des renseignements sur le processus et les formulaires de demande;

- des renseignements généraux sur les dates des versements (ne s'applique pas aux prestations d'assurance-emploi, puisque les renseignements sur les paiements sont différents pour chaque demande);
- des renseignements sur le dépôt direct;
- des coordonnées d'aiguillage vers des programmes précis, notamment les pages Web pertinentes sur l'assurance-emploi et les liens nécessaires pour suivre les parcours de prestation de services.

Les agents du service 1 800 O-Canada conseillent aux clients qui ont des demandes de renseignements particulières d'utiliser le site Web MDSC ou de communiquer avec le centre d'appels spécialisé de l'assurance-emploi ou le Centre de services aux employeurs, au besoin.

La plupart des demandes de renseignements liées à l'assurance-emploi continuent de nécessiter un renvoi vers les centres d'appels spécialisés de l'assurance-emploi ou vers le site Web du régime pour des demandes plus détaillées, complexes et propres aux clients. Au cours de la période visée par le présent rapport, 79 % des clients qui ont posé des questions sur l'assurance-emploi ont été aiguillés vers les services du régime.

Centres d'appels spécialisés de l'assurance-emploi

Les clients ont parfois des questions ou exigent des mesures qui ne peuvent être résolues en se servant des renseignements généraux fournis sur le site Web ou en communiquant avec le service 1 800 O-Canada. Les agents des centres d'appels spécialisés de l'assurance-emploi sont disponibles pour répondre à des demandes de renseignements particulières. La présente section décrit les services fournis par ces centres d'appels spécialisés.

Le réseau des centres d'appels spécialisés de l'assurance-emploi se compose de dix centres d'appels. Il s'agit du premier point de contact pour les clients de l'assurance-emploi. Les appels sont distribués à travers le réseau, en fonction de la disponibilité des ressources, peu importe d'où ils proviennent au Canada. 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'assurance-emploi répondent aux demandes de renseignements sur le processus de demande d'assurance-emploi, l'admissibilité aux prestations d'assurance-emploi et les demandes de renseignements visant précisément les dossiers des demandeurs d'assurance-emploi. Ils répondent aux demandes de renseignements :

- en fournissant de l'information précise sur les demandes de prestations;
- en effectuant des transactions (p. ex. changement d'adresse ou modification aux renseignements au sujet du dépôt direct);
- en réglant un vaste éventail de questions litigieuses ou non litigieuses (p. ex. calcul de la période visée par la demande, motif de la cessation d'emploi).

Les centres d'appels sont équipés d'un système de réponse vocale interactive (RVI). Le système de RVI permet aux clients d'obtenir en libre-service des réponses pour la majorité des demandes de renseignements. Cela comprend la vérification de l'état de la demande, les détails relatifs au paiement et les déclarations bimensuelles. Le nombre total d'appels liés à l'assurance-emploi a atteint près de 24,7 millions au cours de l'EF1819, soit une réduction d'environ 0,8 million d'appels

par rapport à l'exercice précédent. Près de 64 % de ces appels pour l'année de référence à l'étude (15,9 millions) ont été réglés par l'entremise du système de RVI sans que le demandeur ait eu à parler à un agent, ce qui est comparable à l'exercice précédent (65 %).

Des agents spécialisés sont disponibles pour aider et guider les clients aux prises avec des problèmes qui ne peuvent pas être résolus par le libre-service. Pour l'année visée par ce rapport, voici les cinq principales raisons pour lesquelles les clients ont demandé des services d'aide à un 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 renouvelées);
2. demandes de renseignements sur les conditions d'admissibilité aux prestations d'assurance-emploi, non liées à une demande;
3. demandeurs qui signalent une condition qui influe sur leur disponibilité;
4. besoin d'aide quant à la manière de présenter leur demande;
5. prestataires demandant des renseignements sur l'état de leur paiement.

Les récents investissements annoncés dans le cadre des budgets de 2016 et de 2018 ont permis d'augmenter le nombre d'agents disponibles pour répondre aux appels des clients de plus de 40 % par rapport à la période prébudgétaire de 2016.

L'augmentation des effectifs des centres d'appels a à son tour augmenté le nombre d'appels traités. Au cours de l'exercice visé par le présent rapport, les agents des centres d'appels ont répondu à 40 552 appels de plus qu'au cours de l'exercice précédent, pour un total de 4,6 millions d'appels. Cela représente 1,2 million d'appels traités de plus qu'au cours de l'EF1516. Ainsi, beaucoup plus de Canadiens ont pu avoir accès à l'information et au soutien dont ils avaient besoin, comparé à trois ans plus tôt .

L'accessibilité des agents est un indicateur de rendement important pour les centres d'appels. Elle représente le pourcentage de tentatives d'appel[1] qui sont mis en attente afin de parler à un agent. Sur la base de l'investissement du budget de 2018, les centres d'appels de l'assurance-emploi ont fixé une cible de 70 % d'accessibilité pour l'EF1819. Bien que cette cible n'ait pas été atteinte, les clients ont constaté une amélioration considérable de leur capacité à accéder au centre d'appels par rapport à l'exercice précédent. En effet, l'accessibilité des agents est passée à 65,5 % cet exercice, par rapport à 61,4 % au cours de l'EF1718. Il est à noter que le système de RVI des centres d'appels de l'assurance-emploi était accessible à près de 100 %, ce qui correspond à la situation des dernières années.

Même si un nombre plus élevé de clients ont pu parler à un agent des centres d'appels de l'assurance-emploi, le système téléphonique actuel ne peut être modifié de sorte que soient traités tous les appels des clients souhaitant parler à un agent pendant les heures de pointe. Il limite le nombre de clients qui peuvent être mis dans la file d'attente afin de parler à un agent. Pour que tous les clients puissent être mis en attente afin de parler à un agent, le système téléphonique vieillissant doit être remplacé par un système téléphonique moderne. Les travaux ont déjà commencé pour que

[1]Il est à noter qu'un même client peut effectuer plusieurs tentatives pour joindre un agent des centres d'appels.

soit remplacée la plateforme des centres d'appels. Sa mise en place est prévue au cours de l'EF1920 et elle permettra de résoudre les limites technologiques[2]. De plus, compte tenu du niveau de financement, les centres d'appels de l'assurance-emploi doivent parfois limiter l'accès à un agent afin d'éviter des temps d'attente excessifs ou d'éventuelles interruptions d'appels en fin de journée.

Au cours de l'EF1819, davantage de clients ont pu parler à un agent des centres d'appels, poursuivant ainsi la tendance des exercices précédents : le nombre d'appels pour lesquels on limite l'accès à un agent a été réduit de 0,4 million par rapport à l'exercice précédent, passant ainsi à 3,2 millions d'appels au total.

Si les clients étaient mieux en mesure d'accéder à un agent des centres d'appels de l'assurance-emploi, ils devaient attendre en moyenne 1,3 minute de plus pour que l'on réponde à leur appel. Il est important de noter que, même en tenant compte de l'augmentation du temps d'attente au cours de l'exercice visé par ce rapport, les clients ont attendu en moyenne six minutes de moins pour parler à un agent qu'au cours de l'EF1516. Cela signifie qu'ils attendent presque deux fois moins longtemps pour parler à un agent qu'avant les investissements budgétaires.

Selon le niveau de service fixé pour les centres d'appels spécialisés de l'assurance-emploi, il faut répondre à 80 % des appels en dix minutes ou moins (une fois qu'un appelant est mis dans la file d'attente pour parler à un agent). Cependant, l'engagement pris dans le budget de 2018 était d'améliorer le niveau de service, le faisant passer à 70 % des appels traités en dix minutes. Bien que la cible n'ait pas été atteinte, les centres d'appels de l'assurance-emploi ont continué à dépasser la cible de l'exercice précédent (65 %) en atteignant un niveau de service de 67 %.

Il y a eu une augmentation du nombre d'appelants qui ont choisi de raccrocher plutôt que d'attendre pour parler à un agent (voir le tableau 1). Plus de 90 % de ces appelants ont choisi de raccrocher avant que la cible du niveau de service publié par Service Canada, à savoir 10 minutes, ne soit atteinte.

Tableau 1 : Tentatives des clients de joindre un agent des centres d'appels

Exercice	EF1617	EF1718	EF1819
Appels auxquels un agent a répondu	3 961 890	4 607 964	4 648 516
Appels pour lesquels un client n'a pas pu parler à un agent	6 870 008	3 597 707	3 189 609
Appels abandonnés	1 086 340	691 907	979 761

Source : Emploi et Développement social Canada.

La migration vers un système téléphonique modernisé est décrite dans la section Stratégie d'amélioration des centres d'appels (voir la section 4.5.2). Une fois cette migration terminée, Service Canada examinera et modifiera sa façon de gérer les appels entrants afin d'améliorer l'accès aux services des centres d'appels.

[2]Pour obtenir de plus amples renseignements, consultez la section 4.5.2 Stratégie d'amélioration des centres d'appels.

Une fois qu'un client réussit à joindre un agent des centres d'appels, la majorité de ses demandes de renseignements téléphoniques sont réglées. Les demandes qui ne se prêtent pas à un traitement efficace dans un centre d'appels sont envoyées au centre de traitement aux fins de suivi.

Les centres d'appels spécialisés font un suivi du nombre 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 s'agit pas d'une mesure du taux de satisfaction des clients, mais bien d'un indicateur de rendement organisationnel interne. Au cours de l'exercice visé par le présent rapport, le pourcentage d'appels qui ont été résolus par un agent des centres d'appels sans suivi supplémentaire a augmenté de 0,8 % pour passer à 81,5 %.

Les centres d'appels de l'assurance-emploi continuent à faire preuve d'une meilleure accessibilité. On veille ainsi à ce que les Canadiens qui demandent de l'aide soient en mesure d'y accéder plus facilement et de l'obtenir en temps opportun, et qu'ils reçoivent les prestations auxquelles ils ont droit.

Centre de services aux employeurs

Un autre élément essentiel du réseau des centres d'appels spécialisés est le Centre de services aux employeurs (CSE). Mis sur pied en juin 2011, le CSE fournit des services améliorés aux employeurs par l'entremise d'un seul point de contact accessible à l'échelle nationale. Le réseau du CSE se compose de trois centres d'appels.

Les employeurs communiquent avec le CSE pour obtenir de l'information et de l'aide concernant une variété de services offerts. Au cours de l'EF1819, voici les cinq principales raisons pour lesquelles les employeurs ont appelé le CSE afin de parler à un agent et obtenir de l'aide :

1. commander des formulaires de RE papier;
2. en savoir plus sur l'inscription au RE Web et l'ouverture d'une session;
3. se renseigner sur l'état d'une demande présentée au titre du Programme des travailleurs étrangers temporaires;
4. obtenir des précisions sur les renseignements à inscrire dans les cases des RE;
5. obtenir des conseils sur la façon et le moment d'émettre un RE.

Le nombre total d'appels effectués par les clients au CSE au cours de l'EF1819 était de 587 608 appels. Il s'agit d'une hausse par rapport aux 559 079 appels de l'exercice précédent. Ce nombre comprend :

- les appels auxquels les agents du CSE ont répondu;
- les appels dans le cadre desquels l'option libre-service a permis de répondre aux besoins des clients;
- les appels pour lesquels les clients ont choisi d'abandonner l'appel pendant qu'ils attendaient de parler à un agent;
- les appels pour lesquels on a limité l'accès à un agent.

Les agents du CSE ont répondu à 411 666 appels au cours de l'EF1819, comparativement à 479 070 appels au cours de l'EF1718.

Le 29 octobre 2018, certaines options libre-service d'information ont été mises en place avec la migration réussie vers une nouvelle plateforme de centres d'appels (voir la section 4.5.2 Stratégie d'amélioration des centres d'appels). Il s'agit d'un facteur qui a joué un rôle clé dans la réduction du nombre d'appels auxquels répond un agent.

Lors de la mise en œuvre de la nouvelle plateforme, le CSE a instauré un système de RVI qui permet aux clients de déterminer s'ils ont appelé le bon service. Ainsi, au cours de l'EF1819, le pourcentage total d'appels du CSE que les agents ont dû renvoyer à d'autres programmes ou ministères a considérablement baissé pour atteindre 11,4 %. Cela représente une baisse de 16,1 % par rapport à l'exercice précédent.

Au cours de la période visée par le présent rapport, 93,8 % des clients ont pu parler à un agent, soit 3,1 % de plus qu'à l'exercice précédent. Les appels pour lesquels un client ne pouvait pas accéder à un agent ont baissé pour atteindre 30 583 appels. Cela représente une réduction de plus de 21 430 appels par rapport à l'exercice précédent. Il convient de noter qu'à la suite de la mise en œuvre de la nouvelle plateforme technologique, le CSE a enregistré un taux d'accessibilité des agents de 100 %.

La capacité de la plateforme à permettre à un plus grand nombre d'appelants de parler à un agent a augmenté le temps nécessaire pour parler à un agent d'un peu moins de trois minutes. Le CSE a la même cible de niveau de service que celle fixée pour les centres d'appels spécialisés de l'assurance-emploi, qui est de répondre à 80 % des appels en dix minutes ou moins. Le CSE a largement dépassé sa cible, du fait qu'il a répondu à 86,8 % des appels dans un délai de dix minutes, affichant ainsi une réduction de 9,9 % par rapport à l'exercice précédent. Le nombre de clients qui ont choisi de raccrocher a également augmenté pour atteindre 51 747 appels. Cela représente une augmentation de 23 751 appels par rapport à l'exercice précédent.

Qualité des services offerts par les centres d'appel

Les centres d'appels spécialisés de l'assurance-emploi et les centres d'appels du CSE s'engagent à garantir que les clients reçoivent constamment un service d'excellente qualité. Les agents sont soutenus dans la réalisation de cet engagement dès leur embauche, en commençant par un vaste programme de formation.

La formation initiale des agents des centres d'appels varie selon les programmes. Les agents des centres d'appels de l'assurance-emploi reçoivent une formation d'intégration de dix semaines, tandis que les agents du CSE reçoivent un minimum de sept semaines de formation. La formation prend différentes formes, notamment l'apprentissage assisté par ordinateur, l'enseignement en classe, des exercices pratiques et de la documentation. S'ajoute à cela un programme de suivi post-formation pour s'assurer que les agents sont soutenus lorsqu'ils commencent à répondre aux appels. Même lorsque les agents commencent à travailler de manière plus indépendante, un soutien continu est offert grâce à une ligne téléphonique dédiée à l'assistance aux agents. En effet, par l'entremise de cette ligne téléphonique, les agents peuvent avoir accès à des conseils et à une orientation auprès d'experts.

Les agents des centres d'appels reçoivent une formation supplémentaire lorsque des modifications sont apportées aux programmes ou aux systèmes. Ils disposent également d'un temps hebdomadaire prévu pour revoir les procédures et examiner de nouvelles données qui ne nécessitent pas une formation en bonne et due forme. Cela leur permet de maintenir leurs compétences et leurs connaissances à jour. Les agents des centres d'appels tiennent également des réunions d'équipe régulières au cours desquelles font l'objet de discussion des renseignements techniques et des stratégies de traitement des appels.

En plus d'assurer le soutien des agents grâce à la formation, EDSC assure la prestation d'un service d'excellente qualité aux clients par l'entremise de son Programme national d'encadrement et de qualité destiné aux agents des centres d'appels.

Dans le cadre du Programme, les appels auxquels répondent les agents font régulièrement l'objet d'une surveillance et d'une rétroaction pour veiller à ce que les agents fournissent aux clients 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 de façon régulière pour s'assurer que les critères de surveillance sont appliqués uniformément dans tous les centres d'appels.

L'évaluation des centres d'appels spécialisés de l'assurance-emploi se fait en fonction d'éléments précis, dont l'accueil, l'authentification du client, la résolution du besoin du client et la clôture de l'appel, selon les cotes suivantes : satisfaisant, partiellement satisfaisant ou ne satisfaisant pas aux attentes en matière de qualité. Il convient de noter que lorsqu'un élément est classé comme partiellement satisfaisant aux attentes, cela signifie que l'agent a traité des critères essentiels visés par cet indicateur, mais qu'une légère amélioration est requise.

Au cours de l'EF1819, pour 84,4 % des appels examinés, l'agent avait obtenu une note globale confirmant qu'il avait satisfait partiellement aux attentes en matière de qualité. 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 pour 87,9 % des appels.

Pour le CSE, 85,6 % des appels ayant fait l'objet d'une surveillance ont obtenu une note globale qui a été jugée comme satisfaisant ou partiellement satisfaisant aux attentes. Pour 92,1 % des appels aux CSE ayant fait l'objet d'une surveillance, les agents ont satisfait ou ont partiellement satisfait aux attentes en matière de qualité pour ce qui est de « fournir des renseignements exacts et complets ».

Le Programme national d'encadrement et de qualité est complémentaire à l'examen de l'exactitude du traitement, qui évalue l'exactitude du traitement des transactions (voir la section 4.6.2). Au cours de l'EF1819, le taux d'exactitude de traitement des agents des centres d'appels de l'assurance-emploi était de 92,4 %, ce qui est largement supérieur à l'objectif de 80 %.

Les clients peuvent également formuler des commentaires sur le service reçu par l'entremise du réseau des centres d'appels spécialisés. Un numéro d'identification est attribué à chaque agent du centre d'appels. Les clients peuvent demander ce numéro lors de n'importe quel appel, et le mentionner dans leurs commentaires.

4.2.3 En personne (visite)

Les Canadiens peuvent également obtenir de l'information sur les services d'EDSC en personne dans les points de service.

Points de service

Au 31 mars 2019, grâce au réseau de prestation de services, les Canadiens ont pu accéder à des services et à de l'information dans 611 points de service en personne à travers le Canada, soit :

- 317 Centres Service Canada (CSC);
- 247 sites de services mobiles réguliers;
- 15 sites d'un partenaire de la prestation des services (PPS);
- 32 points de service de passeport des Centres Service Canada.

Les CSC sont ouverts 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 des 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 déterminé au préalable, habituellement dans des régions rurales ou éloignées, qui sont autrement mal desservies.

Les sites PPS sont gérés et dotés par un partenaire provincial ou territorial. Ils donnent des renseignements généraux et fournissent des services d'aiguillage pour les programmes et les services du gouvernement fédéral au nom de Service Canada.

Les employés de Service Canada dans les CSC et les services mobiles réguliers aident les demandeurs à présenter leur demande et à remplir les formulaires en ligne. Ils s'acquittent également d'autres fonctions de soutien du régime d'assurance-emploi, comme l'authentification de l'identité, la validation des documents à l'appui et la vérification de l'intégralité des renseignements. De plus, les CSC mettent actuellement à profit les capacités de clavardage vidéo existantes dans certains centres de services afin d'améliorer l'expérience de service des Canadiens. Ils permettent aux centres très achalandés de réduire les temps d'attente en dirigeant leurs clients vers le prochain « agent virtuel » disponible dans les petits centres désignés ayant la capacité d'aider par rapport à certains services. La prestation des services en vidéoclavardage est de plus en plus acceptée comme un moyen de répondre aux besoins des clients.

De plus, depuis l'automne 2017, les agents de service aux citoyens (ASC) dans les CSC effectuent deux activités transactionnelles liées à l'assurance-emploi qui auraient auparavant été transmises

aux centres de traitement de l'assurance-emploi ou aux centres d'appels pour intervention. L'une de ces activités transactionnelles consiste à prolonger les prestations de maladie des demandeurs d'assurance-emploi lorsqu'ils présentent un certificat médical d'un professionnel de la santé à l'appui. Au cours de l'EF1819, les ASC ont effectué plus de 36 000 de ces activités transactionnelles, assurant ainsi la résolution des problèmes au premier point de contact. De plus, au cours de l'EF1819, les ASC des Centres Service Canada ont réalisé plus de 1 000 mises à jour des taux de réduction d'impôt lié à l'assurance-emploi, permettant une mise à jour immédiate des dossiers des prestataires concernés.

Conformément à la *Loi sur les langues officielles*, Service Canada offre des services aux clients de l'assurance-emploi en français et en anglais. Par ailleurs, des services d'interprétation par téléphone en 81 langues sont disponibles dans tous les CSC et les sites de services mobiles.

Au cours de l'exercice visé par le présent rapport, le sondage sur l'expérience client a démontré que 22 % des demandeurs ayant présenté une demande d'assurance-emploi se sont rendus directement dans un Centre Service Canada sans essayer au préalable de remplir la demande en ligne (en dehors du CSC).

Les principales raisons pour lesquelles les demandeurs d'assurance-emploi ont choisi de présenter leur demande en personne plutôt qu'en ligne sont qu'ils étaient convaincus que les choses étaient bien gérées (30 %) et qu'ils pourraient obtenir de l'aide si nécessaire, ce qui faciliterait le processus (27 %).

Au cours de l'EF1819, le personnel des points de service en personne de Service Canada a traité plus de 2,4 millions de demandes de service liées à l'assurance-emploi, ce qui représente près de 31 % de toutes les demandes de service traitées. Dans les CSC, près de 1,4 million d'activités liées à l'assurance-emploi ont été enregistrées aux postes d'accès de service aux citoyens (PASC)[3], ce qui représente plus de 31 % de toutes les activités réalisées à l'aide des PASC.

Les types de services en personne offerts dans le cadre du régime d'assurance-emploi se répartissent comme suit :

- aide au suivi : 49,4 %;
- renseignements généraux : 47,8 %;
- aide aux demandes : 2,6 %;
- soutien au traitement : 0,1 %.

Services mobiles et de liaison aux communautés (SMLC)

Les Services mobiles et de liaison aux communautés (SMLC) assurent la prestation des services mobiles au nom de Service Canada. Le programme Services mobiles et de liaison aux communautés

[3]Les postes d'accès de service aux citoyens sont des ordinateurs accessibles au public situés dans la zone de libre-service de tous les CSC. Ils permettent aux clients d'obtenir des renseignements en libre-service et de présenter une demande pour divers services et prestations, ou de rechercher des prestations et des programmes fédéraux, provinciaux et territoriaux.

(SMLC) offre une portée élargie pour faciliter l'accès aux programmes, aux services et aux prestations, en mettant l'accent sur les populations se heurtant à des obstacles plus importants.

Les SMLC se concentrent sur l'établissement de relations avec les collectivités, les organismes et les partenaires afin de développer des réseaux avec Service Canada. L'objectif est de mettre ces services à la disposition de clients qui, autrement, pourraient ne pas y avoir accès.

Les SMLC permettent d'améliorer la connaissance et l'adoption des programmes et des services offerts par Service Canada en fournissant :

- de l'information sur l'assurance-emploi dans des lieux où ont eu lieu des licenciements collectifs;
- de l'aide pour les demandes d'assurance-emploi;
- de l'information pour les employeurs;
- des points de services 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.

Les SMLC constituent une solution issue des initiatives de transformation des services du Ministère (voir la section 4.5.1). Ils fournissent au personnel de Service Canada responsable de la prestation des services mobiles les outils dont il a besoin sur le terrain pour offrir un service complet aux clients dans les collectivités éloignées du pays. Lorsqu'il offre des services en dehors des CSC, le personnel a accès à une boîte à outils des SMLC accessible en ligne. La boîte à outils contient le matériel de soutien nécessaire pour fournir un service dans un environnement de services mobiles, notamment des formulaires, des guides pratiques, des documents à distribuer, des présentations et des outils de suivi.

En ces temps d'incertitude économique (p. ex. de différends commerciaux), Service Canada peut adapter les processus et créer des partenariats avec d'autres prestataires de services pour répondre plus efficacement aux besoins des clients. Service Canada établit proactivement la communication avec les employeurs qui risquent de procéder à un licenciement afin de promouvoir d'autres options pour atténuer le licenciement, si possible. Ces options incluent le partage du travail ou le programme de compression du personnel. Des séances d'information sur le travail partagé sont organisées à l'intention des travailleurs et des employeurs.

Des séances d'information sur l'assurance-emploi sont également offertes sur place par le personnel des SMLC lorsque le Ministère est informé d'un licenciement collectif.

Le personnel travaille avec l'employeur pour organiser des séances d'information à l'intention des employés, en partenariat avec les gouvernements provinciaux et territoriaux. L'objectif de ces séances conjointes est de contribuer à réduire le stress et l'inquiétude liés à une perte d'emploi possible. Ils fournissent aux participants des renseignements importants sur les sujets suivants :

- quand, comment et pourquoi ils doivent présenter une demande d'assurance-emploi;
- la façon dont les prestations peuvent affecter les autres sommes reçues à la suite de la cessation d'emploi (p. ex. indemnité de licenciement, indemnité tenant lieu de préavis);

- d’autres programmes et services fédéraux tels que le Régime de pensions du Canada, la Sécurité de la vieillesse, Guichet-Emplois et Mon dossier Service Canada.

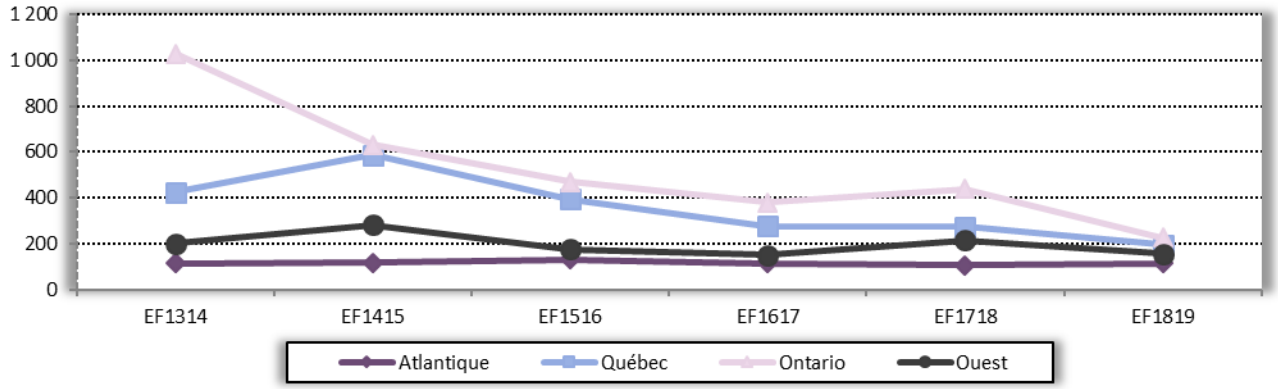
Le partenaire provincial ou territorial fournit des renseignements sur les programmes et les services disponibles pour les aider à trouver un emploi approprié. Cela comprend des renseignements sur le recyclage professionnel, la rédaction d’un CV, les techniques de recherche d’emploi et les techniques d’entrevue.

Au cours de l’EF1819, les séances d’information suivantes sur l’assurance-emploi ont été offertes :

- 364 séances d’information destinées à des travailleurs susceptibles d’être mis à pied, auxquelles ont assisté un total de 7 202 personnes;
- 70 séances d’information destinées à des travailleurs sur le travail partagé, auxquelles ont assisté un total de 1 748 personnes;
- 157 séances d’information destinées aux employeurs, auxquelles ont assisté 278 entreprises et organisations.

Au cours de la période visée par le présent rapport, le nombre de séances offertes a été de 33 % inférieur à celui de l’exercice précédent. Ces séances sont généralement liées à la santé de l’économie. Ainsi, la diminution du nombre de ces séances peut en partie s’expliquer par le fait que le taux de chômage est à son plus bas niveau historique à l’EF1819.

Graphique 3 : Séances d’information sur l’assurance-emploi à l’intention des citoyens par région de Service Canada



Source : Données administratives de l’outil de suivi des services mobiles.

4.2.4 Évolution des modes de prestation de services

Les Canadiens peuvent choisir d’accéder à l’information relative au régime d’assurance-emploi, de demander des prestations ou de communiquer avec Service Canada en utilisant leur mode de

prestation de services préféré : par téléphone, en ligne, en personne ou par courrier. Les attentes des Canadiens en ce qui concerne la prestation des services d'EDSC ont évolué au fil du temps. Le Ministère s'est efforcé de répondre à ces attentes en modernisant ses services de façon économique. Des stratégies d'amélioration des services telles que le Gouvernement en ligne (1999), la Modernisation des services offerts aux Canadiens (2004) et la Stratégie de service (2016) ont été mises en place avec pour objectif ultime ce qui suit :

- donner la priorité aux clients lors de la prestation des services;
- augmenter les services en ligne offerts aux clients;
- fournir aux clients une offre de services intégrée.

Les trois initiatives de transformation des services susénoncées mettent particulièrement l'accent sur l'élargissement des services en ligne pour répondre aux besoins des clients de l'assurance-emploi. Elles permettent également de rendre les services plus efficaces. Elles font en sorte que les prestataires de l'assurance-emploi reçoivent leurs prestations plus rapidement tout en réduisant les coûts de traitement. Les services en ligne sont connus pour permettre un traitement automatisé. Il en résulte des paiements plus rapides aux prestataires.

Les clients de l'assurance-emploi ont eu accès à plusieurs options de libre-service et à des services et outils en ligne au cours des deux dernières décennies.

- Le Service automatisé de déclaration par téléphone (1999) : Le Service automatisé de déclaration par téléphone permet aux prestataires de soumettre leurs déclarations du prestataire de l'assurance-emploi par téléphone.
- Le système de réponse vocale interactive (RVI) (1999) : Le système de RVI permet aux clients d'obtenir automatiquement de l'information en choisissant des options à partir d'un menu téléphonique, sans avoir besoin de parler à un agent.
- AppliWeb (2002) : AppliWeb permet aux demandeurs de présenter une demande de prestations d'assurance-emploi sur Internet.
- Chercheur de prestations (2002) : Le Chercheur de prestations aide les Canadiens, y compris les clients de l'assurance-emploi, à trouver les prestations et les services fédéraux, provinciaux et territoriaux dont ils peuvent tirer parti.
- Projets d'optimisation du Web (2002) : Ces projets permettent d'améliorer les sites Web afin que les clients de l'assurance-emploi puissent trouver de l'information en ligne plus rapidement et mieux la comprendre.
- Mon dossier Service Canada (2004) : Mon dossier Service Canada (MDSC) est un service sur le Web qui permet aux Canadiens de visualiser et de mettre à jour leurs renseignements liés à l'assurance-emploi, au Régime de pensions du Canada et à la Sécurité de la vieillesse.
- Relevé d'emploi sur le Web (2004) : Le RE Web est un outil Internet qui permet de transmettre des relevés d'emploi par voie électronique à Service Canada. Cet outil constitue une part importante du processus d'automatisation de l'assurance-emploi parce qu'il

permet le versement plus rapide des prestations aux personnes qui présentent une demande d'assurance-emploi.

- Service de déclaration par Internet (2004) : Le Service de déclaration par Internet permet aux prestataires de l'assurance-emploi de remplir leurs déclarations sur Internet. Il offre aux prestataires une expérience interactive et l'avantage de remplir les déclarations à leur propre rythme.
- Le service Alertez-moi (2017) : Alertez-moi est un service optionnel d'alerte qui génère l'envoi d'un courriel aux clients lorsque de nouveaux renseignements importants au sujet de leur demande d'assurance-emploi sont disponibles dans leur compte MDSC.
- Application mobile Guichet-Emplois (2018) : L'application aide les Canadiens à rechercher des emplois à l'aide de leur appareil mobile.
- L'estimateur des prestations de maternité et des prestations parentales de l'assurance-emploi (2019) : L'estimateur aide à mieux soutenir les clients dans la planification de leur congé de maternité et leur congé parental. Les demandeurs peuvent comparer les scénarios afin de déterminer quelle option est la mieux adaptée à leur situation.

Les services et les outils susmentionnés font l'objet d'améliorations continues pour qu'y soient intégrées des fonctionnalités supplémentaires. Ces fonctionnalités permettent aux clients de l'assurance-emploi d'effectuer davantage de transactions par l'entremise de systèmes automatisés au téléphone ou en ligne. Par exemple, au cours du présent exercice, pour la première fois, les employeurs de l'industrie de la pêche peuvent soumettre un relevé d'emploi électroniquement.

Il y a eu trois vagues importantes d'initiatives liées à l'amélioration des centres d'appels spécialisés de l'assurance-emploi et à l'évolution dans la prestation des services téléphoniques. Ces vagues suivent des cycles d'environ cinq ans.

La première vague a eu lieu de l'EF0405 à l'EF0910. À l'époque, l'accent était mis sur l'harmonisation de la prestation des services entre les centres d'appels de l'assurance-emploi. Avant cette époque, les centres d'appels des différentes régions étaient gérés séparément. En 2004, les centres d'appels de l'assurance-emploi ont été mis en réseau dans tout le pays. Cette mise en réseau permet à un client de parler à un agent disponible partout au Canada, quelle que soit la région à partir de laquelle il fait l'appel. Les principaux changements visant à soutenir cette évolution sont les suivants :

- le lancement de l'Outil de référence commun. Il s'agit d'un ensemble de procédures normalisées pour tous les agents des centres d'appels de l'assurance-emploi visant à assurer l'uniformité du traitement des appels des clients, quel que soit l'agent qui répond à l'appel (2005);
- la mise en place du Programme national d'assurance qualité dans les centres d'appels pour assurer un service de qualité constante aux clients (2008). Ce programme a ensuite été amélioré en 2010 à la suite des leçons apprises pendant la période allant de 2008 à 2010.

La deuxième vague de l'évolution des centres d'appels a eu lieu de l'EF1011 à l'EF1516. Elle s'est concentrée sur la modernisation des centres d'appels. Au cours de cette période, on a cherché à harmoniser les pratiques en place dans les centres d'appels avec les pratiques exemplaires du secteur privé. Parmi les étapes importantes durant cette période, mentionnons :

- l'élargissement de la résolution au premier point de contact pour inclure le calcul des cas de demandes particulières en temps réel lors d'un appel téléphonique (2010);
- le lancement du Centre de services aux employeurs (CSE) pour améliorer la prestation des services à ces derniers par l'entremise d'un seul point de contact accessible à l'échelle nationale (2011);
- l'indication du temps d'attente dans le message téléphonique afin que les appelants sachent combien de temps ils devront attendre avant de parler à un agent (2012);
- diverses améliorations opérationnelles internes permettant une formation, une planification et un soutien plus efficaces des agents (de 2013 à 2014).

Actuellement, le réseau des centres d'appels de l'assurance-emploi en est à la troisième vague de son évolution. Cette vague a commencé au cours de l'EF1617 avec le lancement de la Stratégie d'amélioration des centres d'appels. Pour de plus amples renseignements sur cette stratégie, veuillez consulter la section 4.5.2 Stratégie d'amélioration des centres d'appels, du présent rapport.

Le mandat du service 1 800 O-Canada est demeuré en grande partie inchangé au cours des dix dernières années. Ce service continue à fournir des renseignements généraux sur les programmes du gouvernement du Canada, notamment sur l'assurance-emploi. Les efforts continus ont permis d'y apporter certaines modifications aux fins de l'amélioration de la prestation des services. Parmi ces modifications, mentionnons la possibilité d'envoyer par courriel les coordonnées des personnes-ressources sur demande et de promouvoir de façon proactive les options de 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.

Le mode de prestation de services en personne a également fait l'objet de certains changements destinés à améliorer les services aux clients de l'assurance-emploi. La capacité des agents de service aux citoyens (ASC) à résoudre les problèmes au premier point de contact a augmenté. Depuis 2017, les clients de l'assurance-emploi peuvent être aidés par les ASC qui sont formés pour effectuer certaines transactions liées aux demandes de prestations dans les Centres Service Canada (voir la section 4.2.3). De plus, les clients de l'assurance-emploi vivant dans des collectivités rurales et éloignées où l'accès aux services du gouvernement du Canada peut être difficile peuvent maintenant profiter du même niveau de service que celui offert au reste de la population canadienne grâce aux Services mobiles et de liaison aux communautés (voir la section 4.2.3).

La promotion des services et outils en ligne a changé la façon dont les clients de l'assurance-emploi obtiennent des renseignements sur le régime, présentent une demande de prestations ou traitent avec Service Canada.

Dans l'ensemble, l'utilisation d'Internet est devenue de plus en plus populaire auprès des demandeurs d'assurance-emploi. En revanche, l'utilisation du mode de prestation par courrier a connu un déclin important, alors que l'utilisation du mode en ligne pour la présentation d'une demande d'assurance-emploi a considérablement augmenté. Suivant le lancement d'AppliWeb en 2002, seulement 17 % des demandeurs d'assurance-emploi l'ont utilisé. Au cours de l'EF1819, 98,9 % des demandeurs ont utilisé cette application. L'utilisation d'AppliWeb a dépassé 95 % ces dix dernières années.

En ce qui concerne les déclarations bimensuelles, le recours aux services par la poste a considérablement diminué. Au cours de l'EF1819, tous les prestataires admissibles ont eu recours au téléphone ou à Internet pour remplir et présenter leurs déclarations. Par ailleurs, au cours de l'EF1819, 79,1 % des déclarations ont été remplies à l'aide du service de déclaration par Internet.

Il convient toutefois de noter que tous les segments de la population canadienne (p. ex. les personnes âgées, les Autochtones, les habitants des collectivités rurales et isolées, etc.) n'ont pas accès au service Internet.

L'expansion du libre-service en ligne n'a pas réduit le nombre d'appels reçus dans les centres d'appels spécialisés de l'assurance-emploi. Toutefois, la nature des appels reçus a changé. Par exemple, les centres d'appels spécialisés de l'assurance-emploi répondent à des appels qu'ils ne recevaient pas auparavant, notamment au sujet de la façon d'accéder à MDSC ou de remplir une déclaration par voie électronique. En outre, lorsque les clients se renseignent sur un sujet, il est possible qu'ils aient déjà consulté un mode de prestation en libre-service. Il se peut donc qu'ils posent des questions sur certains des renseignements obtenus de cette manière.

4.3 Réception et traitement des demandes

4.3.1 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. Pour aider les employeurs, le Ministère offre des conseils par l'entremise du Centre de services aux employeurs et du site Web Canada.ca.

Pour ce qui est du traitement des demandes d'assurance-emploi, les employeurs jouent un rôle important du fait qu'ils produisent les relevés d'emploi (RE).

Relevé d'emploi (RE)

Le RE est un formulaire papier ou électronique émis par un employeur pour fournir des renseignements sur les antécédents professionnels d'un demandeur. Service Canada utilise les renseignements fournis dans le RE pour déterminer si une personne est admissible aux prestations d'assurance-emploi, le taux de prestations et la durée de la demande. Plus de 10,6 millions de RE ont été émis au cours de l'EF1819.

EDSC encourage activement les employeurs à utiliser les RE électroniques pour gagner du temps, réduire les formalités administratives et améliorer l'exactitude des renseignements. Les RE électroniques sont soumis électroniquement à Service Canada et sont instantanément rendus disponibles aux systèmes d'assurance-emploi. L'utilisation des RE électroniques réduit le temps nécessaire au Ministère pour obtenir des renseignements, ce qui permet de traiter plus rapidement les demandes.

En novembre 2018, l'application RE Web a été mise à jour pour inclure les RE électroniques de l'industrie de la pêche. Avant cette mise à jour, les employeurs de l'industrie de la pêche ne pouvaient émettre que des RE en format papier.

Le Ministère poursuit ses efforts pour sensibiliser les employeurs qui ont largement recours aux RE papier et pour inscrire les employeurs aux RE électroniques lorsqu'ils appellent pour commander des formulaires de RE papier. Ces efforts se sont traduits par une augmentation de 1,9 % du nombre de RE électroniques émis, passant ainsi de 90,4 % (EF1718) à 92,3 % (EF1819).

4.3.2 Demandes reçues des prestataires

Les demandeurs utilisent le formulaire en ligne accessible à partir d'AppliWeb pour présenter des demandes de prestations d'assurance-emploi par Internet. Il est disponible 24 heures sur 24, 7 jours sur 7. Les demandeurs peuvent accéder à AppliWeb dans les Centres Service Canada de partout au pays.

En août 2018, EDSC a mis à jour le formulaire de demande d'assurance-emploi pour respecter l'engagement qu'a pris le gouvernement de promouvoir et de protéger la diversité ainsi que les droits et les libertés de tous les Canadiens. Le formulaire de demande d'assurance-emploi offre désormais une option non binaire de désignation de genre « X ». Cette nouvelle option améliore l'auto-identification des clients qui ne s'identifient ni au genre masculin ni au genre féminin. Du 26 août 2018 au 31 mars 2019, Service Canada a reçu 1 087 formulaires de demande d'assurance-emploi utilisant l'option de désignation de genre « X ».

Nombre de demandes

Au cours de l'EF1819, 2 802 814 demandes initiales et de renouvellement ont été reçues. Au cours de la période visée par le présent rapport, il y a eu une augmentation de 0,6 % (15 985 demandes)

du nombre de demandes reçues par rapport à l'EF1718. La majeure partie de cette augmentation (8 336 demandes) a été enregistrée dans la région de l'Ouest et des territoires.

4.3.3 Traitement des demandes

Le traitement des demandes d'assurance-emploi est assuré par un réseau national d'agents chargés du triage et de l'évaluation des demandes d'assurance-emploi ainsi que de la prise des décisions à leur égard, avec l'aide des systèmes de traitement de l'assurance-emploi. Ces systèmes permettent d'assurer le traitement automatisé des demandes d'assurance-emploi et la gestion de la charge de travail. Au cours de l'EF1819, 72,6 % des demandes d'assurance-emploi ont été traitées en ayant recours à une automatisation partielle ou complète.

Rapidité du paiement

La rapidité du paiement est l'une des quatre normes de service de l'assurance-emploi. Elle fait référence à la rapidité avec laquelle un avis de paiement ou de non-paiement est délivré à un demandeur d'assurance-emploi.

La cible de Service Canada pour cette norme de services est de traiter 80 % des demandes d'assurance-emploi dans les 28 jours suivant leur réception. Au cours de l'EF1819, Service Canada a respecté cette norme pour 80.0% % des demandes. Au cours de l'EF1819, tout comme au cours de l'EF1718, le délai moyen avant que les demandeurs admissibles reçoivent un premier paiement était de 19 jours après le dépôt de la demande.

EDSC n'épargne aucun effort pour respecter cette norme de service pour chaque demande d'assurance-emploi. Toutefois, il y aura toujours des situations où cela ne sera pas possible. Par exemple, des facteurs ou des événements économiques, comme les licenciements collectifs et les catastrophes naturelles peuvent influer sur le nombre de demandes reçues et la disponibilité des ressources, ce qui a une incidence sur les délais de traitement des demandes d'assurance-emploi.

En outre, si la majorité des demandes d'assurance-emploi sont désormais traitées de manière partiellement ou totalement automatisée, certaines nécessitent encore une intervention manuelle de la part des agents. Ces interventions manuelles peuvent entraîner des retards dans le versement des prestations d'assurance-emploi.

Parmi les problèmes nécessitant une intervention manuelle, mentionnons les suivants :

- les problèmes liés aux décisions rendues qui nécessitent un jugement;
- l'obtention de relevés d'emploi (RE) manquants;
- l'obtention d'éclaircissements sur des renseignements auprès du demandeur;
- la recherche de faits auprès de l'employeur.

4.4 Recours

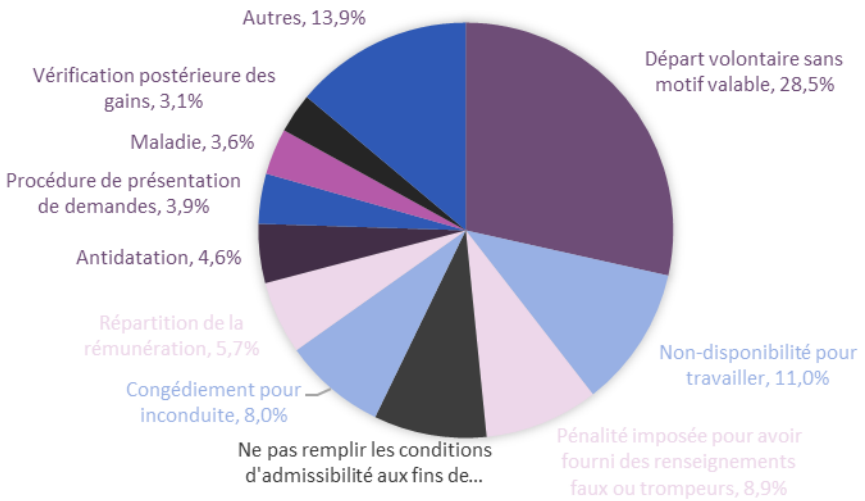
4.4.1 Demandes de révision des décisions relatives à l'assurance-emploi

Les demandeurs ou les employeurs qui ne sont pas d'accord avec une décision rendue à l'égard d'une demande de prestations d'assurance-emploi ont le droit de demander que cette décision soit révisée. Une demande de révision officielle d'une décision permet aux clients de faire examiner la décision et leur donne l'occasion de soumettre de nouveaux renseignements ou des renseignements supplémentaires.

Selon la norme de services relative à l'assurance-emploi, toute demande de révision d'une décision doit être traitée dans les 30 jours suivant sa réception. Service Canada vise à respecter cette norme dans 70 % des cas. Au cours de l'EF1819, Service Canada a respecté cette norme pour 70,8 % des demandes. Il s'agit d'une hausse de 3,5 points de pourcentage par rapport aux 67,3 % de l'EF1718.

Selon les dispositions de la *Loi sur l'assurance-emploi*, les clients peuvent exercer un recours sur presque toutes les décisions liées à une demande de prestations. Il existe plus de 50 types de décisions ou de questions pouvant faire l'objet d'un recours. Toutefois, les clients contestent le plus souvent la décision sur dix enjeux (voir le graphique 4).

Graphique 4 : Demandes de révision des décisions – Enjeux les plus fréquents

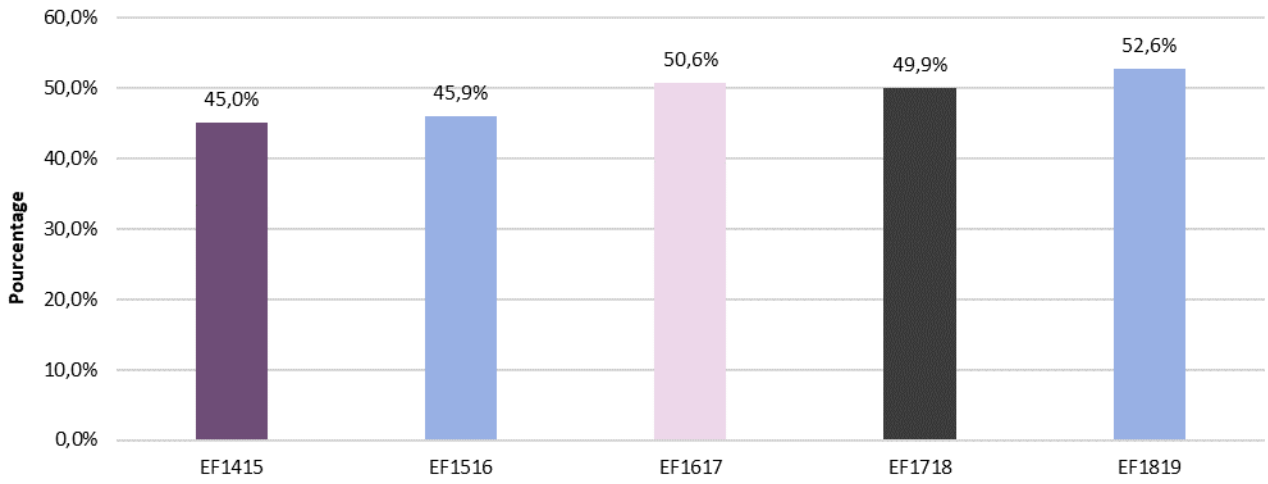


Source : Données administratives de l'assurance-emploi.

L'employé qui a rendu la décision initiale à l'égard d'une demande donnée ne procède jamais à la révision. Un autre employé examine tous les renseignements au dossier et passe en revue les lois et les politiques applicables. À l'issue de la révision, la décision initiale est soit maintenue, soit annulée, soit modifiée. Une fois la révision terminée, Service Canada informe le client du résultat.

Au cours de l'EF1819, 52,6 % des décisions initiales ont été annulées ou modifiées à la suite d'une demande de révision. Les raisons les plus courantes pour annuler ou modifier une décision comprennent la détection d'erreurs commises par Service Canada et la soumission de nouveaux renseignements ou de renseignements supplémentaires par le client.

Graphique 5 : Pourcentage des décisions initiales annulées ou modifiées à la suite d'une demande de révision



Source : Données administratives de l'assurance-emploi.

4.4.2 Recours collectif portant sur les prestations de maladie de l'assurance-emploi

Avant 2013, les prestataires ne pouvaient pas faire convertir leurs prestations parentales en prestations de maladie, sauf s'ils pouvaient prouver qu'ils étaient autrement disponibles pour travailler. Depuis le 24 mars 2013, les nouvelles règles prévues dans la *Loi sur l'assurance-emploi* permettent aux parents qui tombent malades ou qui sont blessés durant leur période de prestations parentales de toucher des prestations de maladie. Ces parents peuvent ensuite reprendre le recouvrement du solde de leurs prestations parentales, si nécessaire, après avoir reçu leurs prestations de maladie.

Mme Jennifer McCrea a poursuivi le gouvernement fédéral du Canada. Elle a affirmé que pendant la période allant du 3 mars 2002 au 23 mars 2013, les fonctionnaires de Service Canada et de la Commission de l'assurance-emploi du Canada ont fait preuve de négligence en refusant de verser des prestations de maladie aux personnes qui recevaient des prestations parentales et qui étaient malades, blessées ou mises en quarantaine pendant leur congé parental.

En janvier 2019, la Cour fédérale a approuvé une entente de règlement conclue pour régler un recours collectif entre le gouvernement fédéral et les parents qui, entre 2002 et 2013, ont présenté une

demande de prestations de maladie de l'assurance-emploi pendant qu'ils recevaient des prestations parentales de l'assurance-emploi et se sont vu refuser ces prestations.

En vertu du règlement, les personnes inscrites au recours collectif recevront un montant égal à ce qui leur aurait été payé si la Loi l'avait permis à l'époque. On estime que le montant total du règlement se situera entre 8,5 et 11 millions de dollars.

4.4.3 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 les appels interjetés en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*, du *Régime de pensions du Canada* et de la *Loi sur la sécurité de la vieillesse*. Le 1er avril 2013, le TSS a été créé pour qu'il examine les appels interjetés à l'encontre des décisions rendues par la Commission de l'assurance-emploi du Canada (CAEC) se rapportant au régime d'assurance-emploi et les décisions du ministère de l'Emploi et du Développement social (ci-après le « Ministère ») liées aux programmes du Régime de pensions du Canada (RPC) et de la Sécurité de la vieillesse (SV). Il agit indépendamment du Ministère et de la CAEC. Ses activités sont financées par le Compte des opérations de l'assurance-emploi, le Compte des opérations du RPC et le Trésor pour les cas liés à la SV.

Le mandat du TSS est d'offrir aux Canadiens le système d'appel axé sur le client auquel ils sont en droit de s'attendre, par l'entremise d'un processus d'appel rapide, simple et transparent. Le TSS compte trois divisions : la Division générale – section de l'assurance emploi entend les appels concernant des décisions de révision des demandes d'assurance-emploi; la Division générale – section de la sécurité du revenu entend les appels concernant des décisions de révision des demandes du RPC et de la SV; et la Division d'appel entend les appels liés à l'assurance-emploi et ceux liés à la sécurité du revenu, sur la base de motifs restreints, relatifs aux décisions rendues par la Division générale. Les membres nommés par le gouverneur en conseil entendent ces appels et prennent les décisions.

Aux fins du présent rapport, seuls les appels interjetés devant la Division générale et la Division d'appel de l'assurance-emploi sont examinés.

TSS – Division générale – section de l'assurance-emploi

Un client dispose de 30 jours civils pour faire appel auprès de la Division générale – section de l'assurance-emploi d'une décision rendue à l'issue d'une révision par la CAEC.

Au nom de la CAEC, Service Canada est chargé de fournir le dossier de réexamen à la Division générale – section de l'assurance-emploi. Le dossier de réexamen comprend tous les documents pertinents à la prise de la décision initiale et à la révision de cette dernière. 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 service et rendement

La CAEC, par l'entremise de Service Canada, est tenue de fournir à la Division générale – section de l'assurance-emploi 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, 87 % des dossiers de réexamen ont été envoyés à la Direction générale – assurance-emploi dans les sept jours, contrairement à 99% au cours de l'exercice précédent. Cette baisse est probablement attribuable à un appel collectif important qui comptait 400 appels. Bien que le TSS ait accordé à Service Canada une prolongation pour soumettre des documents, le système de production de rapports ne prend pas en considération les prolongations approuvées.

Aux fins de la mesure du rendement, le TSS gère les appels liés à l'assurance-emploi 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 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 sont en général plus complexes et nécessitent plus de temps.

Le TSS dispose d'une norme de service pour les cas renvoyés à la Division générale – section de l'assurance-emploi : une décision finale sera rendue dans les 90 jours suivant le moment où les parties sont prêtes à être entendues, dans 85 % des cas. Cette norme de service s'applique aux cas d'appel réguliers (non collectifs).

Au début de l'EF1819, la norme de service a été respectée dans 13 % des cas. Toutefois, en raison des diverses mesures mises en place, à la fin de l'EF1819, le TSS a respecté cette norme dans 83 % des cas. Le TSS s'est concentré sur l'amélioration de la méthode de traitement des appels, et le résultat a été que, dans l'ensemble, il travaille plus rapidement et il prend moins de temps pour traiter les appels. En mars 2019, il fallait 56 jours pour conclure un appel régulier lié à l'assurance-emploi, par rapport à une moyenne de 142 jours pour l'ensemble de l'EF1819, soit aussi une baisse par rapport aux 225 jours de l'EF1718.

De plus, le nombre de dossiers en attente d'une décision a également chuté.

Tableau 2 : Appels liés à l'assurance-emploi auprès de la Division générale du TSS

Renseignements sur l'appel	Nombre de dossiers
Appels en cours le 1er avril 2018 (incluant les 208 appels collectifs)	2 304
Appels reçus (incluant les 567 appels collectifs)	4 040
Appels conclus (incluant les 122 appels collectifs)	5 022
Appels en cours à la fin de l'année (incluant les 654 appels collectifs)	1 322

Source : Données administratives de l'assurance-emploi.

Le TSS a publié un rapport d'étape sur son rendement au cours de l'EF1819 intitulé « La clientèle à l'avant-plan ». Pour obtenir d'autres statistiques concernant le rendement et les normes de service du Tribunal, veuillez consulter le site https://www1.canada.ca/fr/tss/drl/2019-rapport-detape.html.

Examen du Tribunal de la sécurité sociale

Au cours de l'EF1718, le TSS a fait l'objet d'un examen ordonné par le ministre de la Famille, des Enfants et du Développement social. Cet 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'assurance-emploi. L'exercice avait pour but d'examiner l'ensemble du processus de recours entre 2013 et 2016, d'évaluer son efficacité, son équité et sa transparence et de relever d'éventuelles améliorations à y apporter.

Dans le rapport final de l'examen du TSS[4], publié en janvier 2018, plusieurs recommandations ont ont été formulées incitant le gouvernement 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.

Améliorations apportées depuis l'examen

Au cours de l'EF1819, le TSS a apporté une série d'améliorations opérationnelles pour permettre aux appelants de préparer plus facilement leur dossier en toute confiance, de participer de manière significative aux audiences et de mieux comprendre leurs décisions. Ces améliorations incluent les suivantes :

- simplifier les critères permettant d'entamer le processus d'appel;
- simplifier les formulaires;
- donner aux appelants le choix de la forme de leur audience;
- proposer une option de vidéoconférence virtuelle;

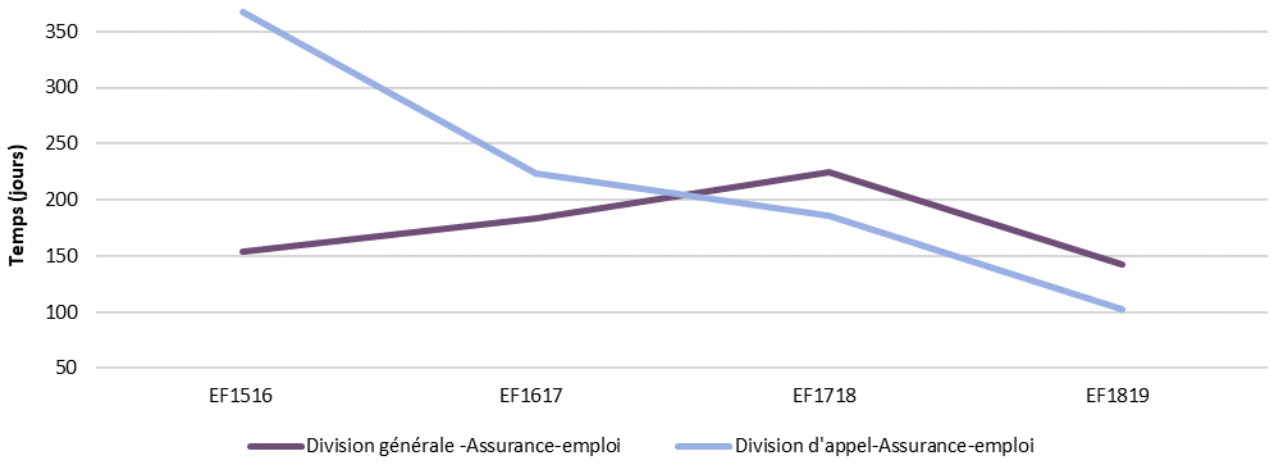
[4] Le rapport complet de l'examen du TSS est disponible à l'adresse suivante : https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/ministere/rapports/evaluations/revision-tribunal-securite-sociale.html.

- publier plus de décisions de la Division générale – section de l'assurance-emploi;
- assurer la compilation et la publication sur le site Web d'un répertoire des organismes qui peuvent aider gratuitement les appelants;
- amorcer l'examen de tous les documents écrits (lettres, formulaires et contenu Web) en langage clair.

Pour sa part, EDSC a modifié le processus de recrutement des membres du tribunal en mettant davantage l'accent sur l'orientation vers le client.

Toutes ces améliorations ont permis d'accélérer le processus pour la Division générale – section de l'assurance-emploi (à l'exclusion des appels collectifs) pour le faire passer de 227 jours (au moment de l'examen) à 56 jours (en mars 2019). En outre, le nombre de dossiers en attente d'une décision a également chuté, passant de 2 304 au 1er avril 2018 à 1 322 au 31 mars 2019.

Graphique 6 : Délais de traitement des appels portés devant la Division générale et la Division d'appel du TSS



Source: Données administratives de l'assurance-emploi.

Afin de rendre le processus de recours en matière d'assurance-emploi, du Régime de pensions du Canada et de la Sécurité de la vieillesse plus facile à suivre et plus réceptif aux besoins des Canadiens, en mars 2019, dans l'annonce du budget, le gouvernement a confirmé un investissement de 253,8 millions de dollars sur cinq ans, à compter de l'EF1920, et de 56,7 millions de dollars par année par la suite. En ce qui concerne l'assurance-emploi, ceci se traduit par le remplacement de la Division générale du TSS par le Conseil d'appel de l'assurance-emploi[5] qui sera composé des

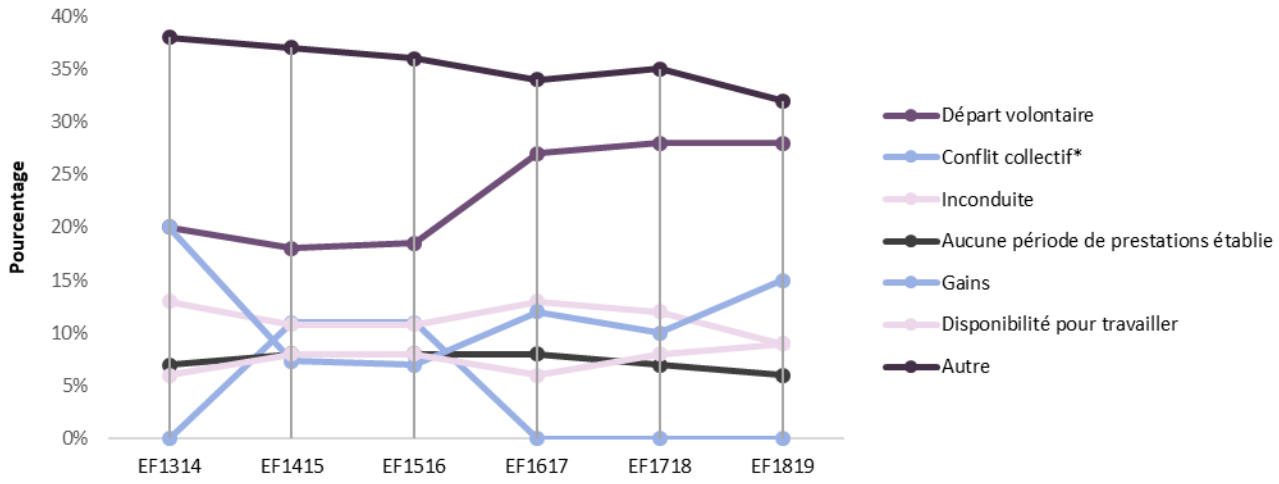
[5] Il est à noter que le nom français officiel du Conseil est encore en délibération.

membres de la communauté (y compris les employeurs et les représentants syndicaux). Ce changement sera effectif à compter du 1er avril 2021.

Au cours des prochaines années, EDSC et le TSS continueront à améliorer les processus de recours.

Les questions les plus fréquemment contestées dans le cadre d'un appel porté devant la Division générale – section de l'assurance-emploi demeurent constantes d'une année à l'autre (voir le graphique 7).

Graphique 7 : Les questions relatives à l'assurance-emploi les plus fréquemment portées en appel devant la Division générale du TSS



Source : Données administratives de l'assurance-emploi. * Le graphique illustre la question des conflits du travail que pour l'EF1415 et l'EF1516. Dans les années qui ont suivi, les conflits de travail ne figuraient plus parmi les questions les plus fréquemment portées en appel devant la Division générale – section de l'assurance-emploi du TSS.

Représentation des clients au TSS

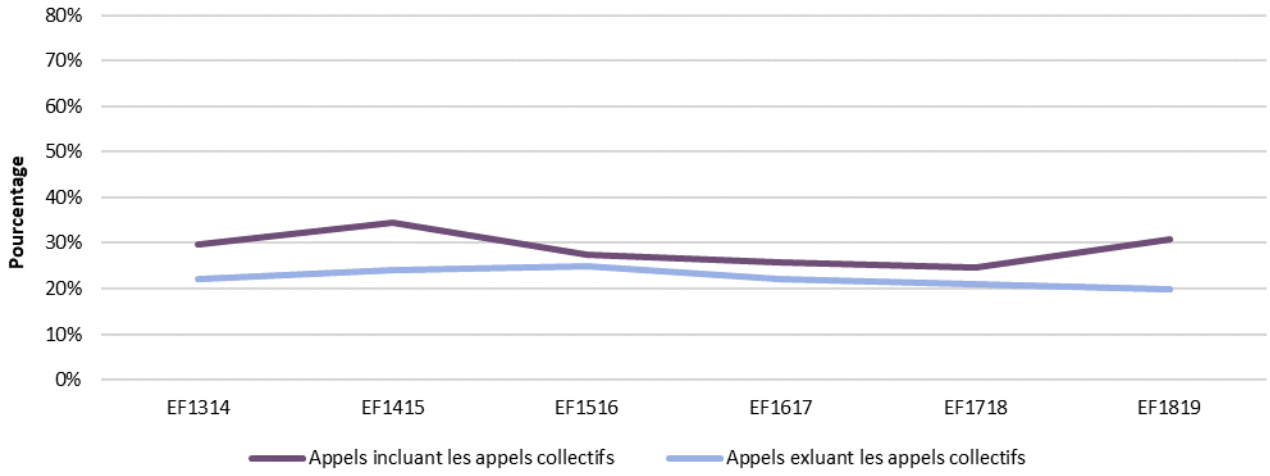
À chaque palier d'appel, les appelants peuvent choisir de se représenter eux-mêmes ou de faire appel aux services d'un représentant (formel ou informel, tel qu'un ami ou un membre de la famille) devant le Tribunal pour les aider pendant le processus d'appel.

Les graphiques 8 et 9 ci-dessous illustrent le pourcentage de clients qui étaient représentés devant le TSS à la Division générale ou à la Division d'appel respectivement. D'année en année, le pourcentage de clients représentés demeure relativement le même si les appels collectifs sont exclus.

Les graphiques 10 à 13 illustrent le pourcentage des appels accueillis en fonction des clients avec ou sans représentation pour la Division générale – section de l'assurance-emploi et la Division d'appel.

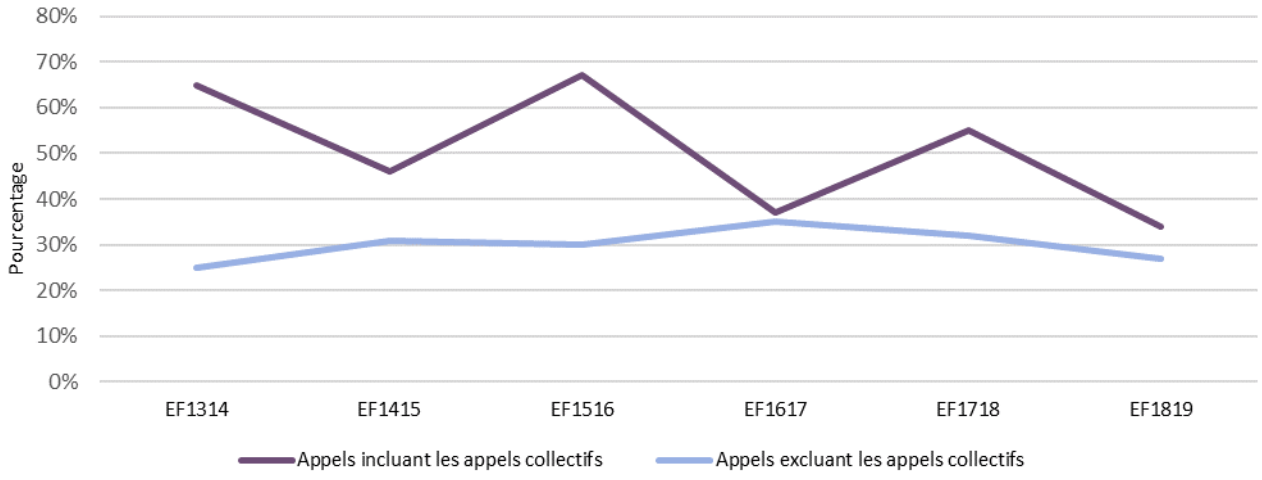
Remarque sur les graphiques : Le taux de pourcentage des appels accueillis est basé sur les décisions sur le fond uniquement. Au cours de l'EF1314, le nombre des décisions sur le fond du TSS pour les nouveaux appels a été minime en raison du démarrage de l'organisation et du travail effectué sur les appels hérités de l'ancien système. En conséquence, les taux des appels accueillis sont extrêmement proches ou identiques au cours des premières années d'activité.

Graphique 8 : Appels de la Division générale – section de l'assurance-emploi – appelants avec représentant



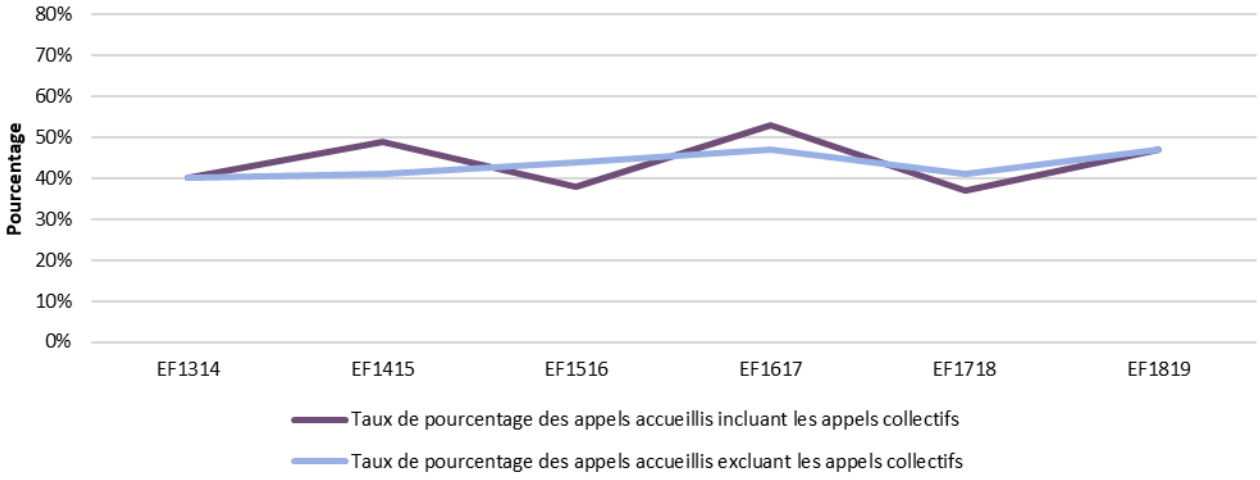
Source : Données administratives de l'assurance-emploi.

Graphique 9 : Appels de la Division d'appel – section de l'assurance-emploi – appelants avec représentant



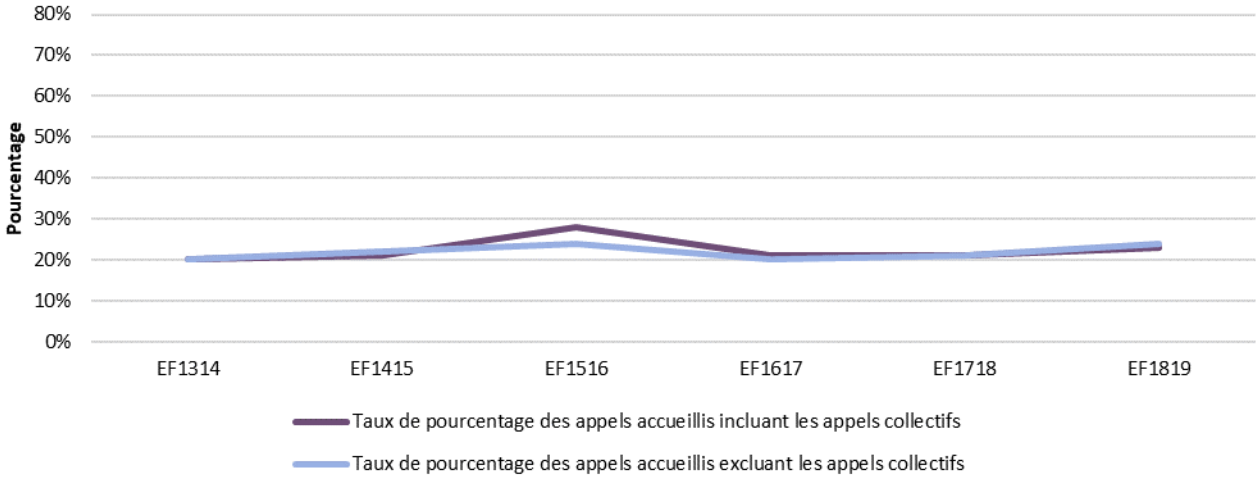
Source : Données administratives de l'assurance-emploi.

Graphique 10 : Taux de pourcentage des appels accueillis de la Division générale – section de l'assurance-emploi – appelants avec représentant



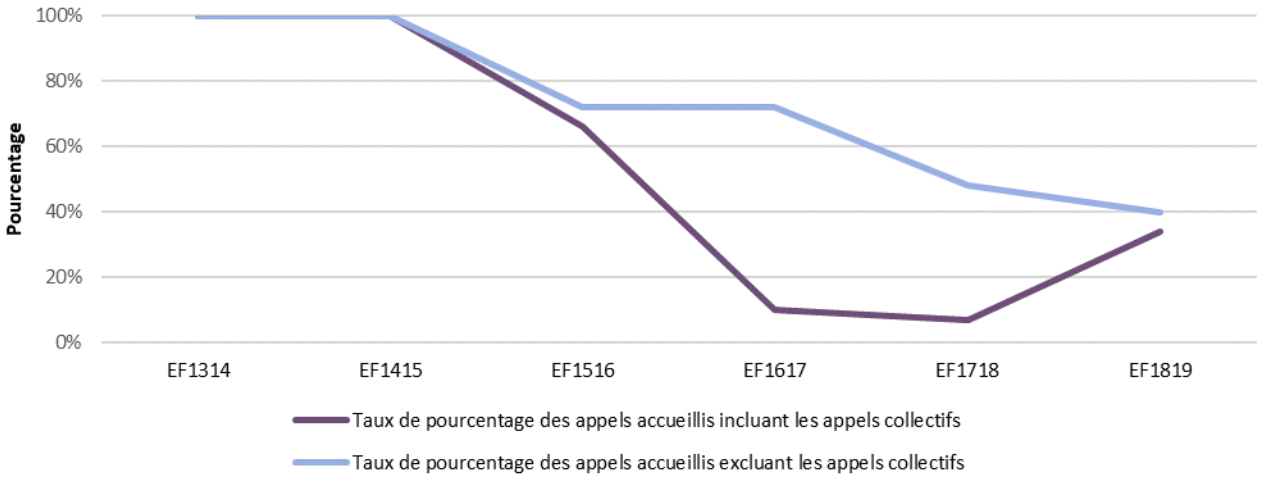
Source : Données administratives de l'assurance-emploi.

Graphique 11 : Taux de pourcentage des appels accueillis de la Division générale – section de l'assurance-emploi – appelants sans représentant



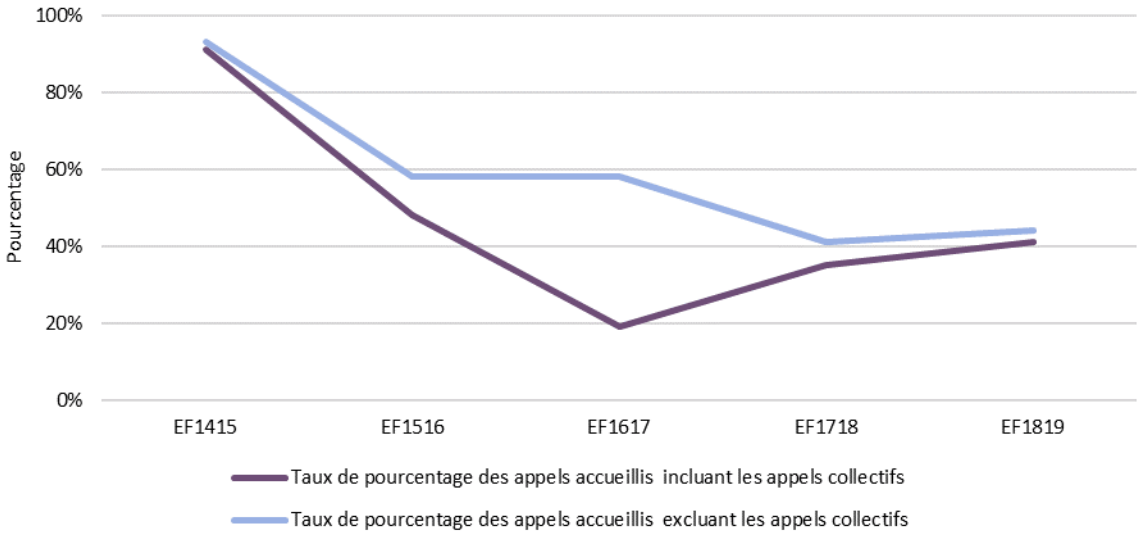
Source : Données administratives de l'assurance-emploi.

Graphique 12 : Taux de pourcentage des appels accueillis de la Division d'appel – section de l'assurance-emploi – appelants avec représentant



Source : Données administratives de l'assurance-emploi.

Graphique 13 : Taux de pourcentage des appels accueillis de la Division d'appel – section de l'assurance-emploi – appelants sans représentant



Source : Données administratives de l'assurance-emploi.

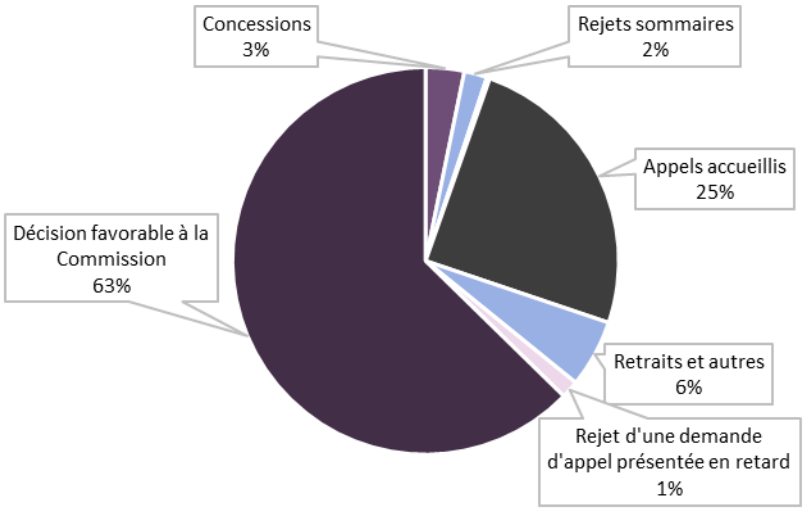
Résultats à la Division générale – section de l'assurance-emploi

Un appel porté devant la Division générale peut être conclu par un retrait ou une décision écrite.

Le graphique 14 ci-dessous montre le nombre de décisions du TSS selon les résultats possibles :

- concessions – Service Canada recommande que le Tribunal accueille l'appel;
- rejets d'une demande d'appel présentée en retard – le Tribunal rejette l'appel interjeté au-delà du délai de 30 jours;
- rejets sommaires – le Tribunal décide, d'après les renseignements au dossier, que l'appel n'a aucune chance raisonnable d'être accueilli;
- retraits et autre – le client retire ou abandonne son appel;
- appels accueillis – la décision est en faveur du client;
- appels refusés – la décision est favorable à la Commission /n'est pas en faveur du client.

Graphique 14 : Résultats des 5 022 appels réguliers relatifs à l'assurance-emploi portés devant la Division générale



Source : Données administratives de l'assurance-emploi.

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 – section de l'assurance-emploi, elle peut contester cette décision devant la Division d'appel du TSS.

Exception faite 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. La Division d'appel accordera l'autorisation, ou la permission, d'interjeter appel si la cause est défendable. Les motifs d'appel devant la Division d'appel sont limités à certaines erreurs de fait, de droit, de compétence et de manquement aux principes de justice naturelle.

Normes de service et rendement

La Division d'appel s'est engagée à respecter les normes de service suivantes pour les appels réguliers :

- les décisions sur l'autorisation d'interjeter appel seront rendues dans un délai de 60 jours, dans 85 % des cas;
- les décisions finales seront rendues dans les 210 jours suivant l'autorisation d'interjeter appel, dans 85 % des cas.

Les normes de service ont été dépassées au cours de l'EF1819, avec 86 % des décisions d'autorisation d'appel rendues dans un délai de 60 jours et 88 % des décisions finales rendues dans les 210 jours suivant l'autorisation accordée. En moyenne, au cours de l'EF1819, il s'est écoulé 27 jours entre la date à laquelle la demande a été présentée et la celle à laquelle la décision d'autorisation d'appel a été accordée, et 144 jours (soit environ 5 mois) entre la date à laquelle la décision d'autorisation d'appel a été accordée et la celle à laquelle la décision finale a été rendue.

À la fin de l'EF1819, le répertoire de la Division d'appel comprenait quatre appels collectifs (167 appelants) et 147 appels réguliers.

Tableau 3 : Décisions de la Division générale en matière d'assurance-emploi contestées à la Division d'appel

État des demandes et des appels	**Nombre**
Total des demandes d'autorisation d'appel et des appels reçus	519
Total des demandes d'autorisation d'appel et des appels terminés	466
Demandes d'autorisation d'appel refusées	249
Appels retirés, rejetés ou terminés pour d'autres raisons	139
Appels accueillis (décision favorable à l'appelant)	78

Source : Données administratives de l'assurance-emploi.

Renseignements supplémentaires sur le Tribunal de la sécurité sociale

Pour obtenir de plus amples renseignements au sujet du TSS, veuillez consulter le site https://www1.canada.ca/fr/tss/index.html.

Pour consulter les décisions du Tribunal, rendez-vous sur le site https://www1.canada.ca/fr/tss/da/index.html ou encore sur le site de l'Institut canadien d'information juridique (CanLII) à l'adresse : https://www.canlii.org/fr/.

Pour le rapport d'étape 2019 du Tribunal intitulé « La clientèle à l'avant-plan », veuillez consulter le site : https://www1.canada.ca/fr/tss/apn/profil-pres-msg-201908.html.

4.5 Transformation des services pour améliorer la prestation des services

4.5.1 Plan de transformation des services

En octobre 2016, EDSC a lancé une stratégie de services internes pour appuyer l'amélioration des services, conformément à l'engagement pris par le gouvernement du Canada à cet égard (voir la section 4.2.4).

Le Plan de transformation des services appuie la Stratégie de service et fournit une feuille de route pour améliorer les services offerts aux Canadiens. Le Plan a été conçu pour améliorer quatre dimensions de l'excellence du service à la clientèle.

- **Expérience :** Les clients tirent profit d'une expérience de classe mondiale en ce qui concerne le versement des prestations au moment où ils en ont besoin, l'accent étant mis sur le libre-service numérique.
- **Qualité** : Les clients reçoivent des services et des décisions de grande qualité et exacts, 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 la résolution des problèmes se fait au premier point de contact.
- **Accès** : Les services, offerts par un effectif bien outillé et bien informé, sont entièrement accessibles aux clients avec accès numérique aux services au choix du client, peu importe l'emplacement.

Au cours de l'EF1819, le Ministère a fait ce qui suit pour améliorer les services offerts aux clients de l'assurance-emploi :

- lancement de l'application Guichet-Emplois pour aider les Canadiens à chercher un emploi à l'aide de dispositifs mobiles (voir la section 4.2.1);
- mise à jour de l'outil Chercheur de prestations et de services avec les nouvelles fonctionnalités suivantes afin de permettre aux Canadiens (y compris aux demandeurs de l'assurance-emploi) de déterminer plus facilement quelles sont les prestations auxquelles ils ont droit :
    - la capacité de fournir de la rétroaction sur l'outil par courrier électronique;
    - la capacité d'envoyer par courrier électronique les résultats d'une recherche de prestations permettant aux utilisateurs de consulter leurs résultats ultérieurement ou de les partager avec d'autres;
    - l'amélioration de la visibilité de l'outil sur le site Web Canada.ca afin que plus de personnes puissent y accéder.
- poursuite de l'application de la solution des Services mobiles et de liaison aux communautés afin de fournir aux prestataires de l'assurance-emploi des régions rurales et éloignées un accès à des services comparables à ceux qu'ils recevraient dans les Centres Service Canada en milieu urbain (voir la section 4.2.3). Le Ministère a mis à l'essai de nouvelles méthodes de

prestation de services mobiles dans des lieux dépourvus de connexions fiables au téléphone portable ou à Internet. Il en est résulté une amélioration du service aux clients (p. ex. le temps nécessaire à l'attribution d'un numéro d'assurance sociale est passé de 20 à 7 minutes). La solution des services mobiles augmente la disponibilité des outils et des ressources en ligne et améliore la connectivité, permettant ainsi aux agents de Service Canada d'aider plus facilement les prestataires d'assurance-emploi lorsqu'ils se rendent dans les collectivités rurales et éloignées.

Le Ministère continue de travailler à un projet à long terme, le programme de Modernisation du versement des prestations (MVP), pour changer fondamentalement la façon dont le Ministère offre ses services aux Canadiens. Le programme de MVP comporte un volet opérationnel et un volet technologique, et vise à mettre en place un environnement de prestation de services plus adapté en essayant de simplifier les politiques opérationnelles et les processus opérationnels. Il remplace également une série de systèmes et d'outils conçus au cours des 40 à 50 dernières années par une solution technologique moderne, intégrée, rentable et agile. Le programme de MVP évoluera pour répondre aux attentes de l'avenir en matière de prestation de services.

Le programme de MVP en est à la phase de planification. On fera état des avantages pour les clients de l'assurance-emploi dans les futurs rapports de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi à mesure que ces avantages seront définis et développés.

4.5.2 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 opérationnelles et technologiques continues pour accroître l'accessibilité et améliorer les services aux clients. La stratégie comprend un certain nombre d'éléments clés tels que les suivants :

Plateforme des centres d'appels : EDSC planifie la mise en œuvre de la Solution pour les centres de contact hébergés (SCCH), technologie moderne et soutenue qui améliorera les fonctionnalités afin de répondre aux besoins opérationnels futurs du Ministère. Le 29 octobre 2018, la SCCH a été mise en œuvre pour le réseau du Centre de services aux employeurs (CSE).

Avec le nouveau système, les employeurs qui appellent le CSE saisissent simplement leur numéro d'entreprise et utilisent un menu d'options pour indiquer le type d'aide dont ils ont besoin. Les agents des centres d'appels sont maintenant en mesure de voir ces renseignements sur leur écran et sont prêts à offrir les services requis.

De plus, dans son nouveau menu du système de réponse vocale interactive (RVI), le CSE a intégré des options libre-service d'information sur la délivrance et la modification des RE. Comme le CSE

joue un rôle clé dans la promotion du RE Web auprès des employeurs, des messages promotionnels précis ont été intégrés au nouveau système de RVI. Service Canada continuera de surveiller les tendances relatives aux raisons des appels pour voir si la promotion des services électroniques réduit les appels liés à la commande de RE.

En outre, pour réduire les appels non liés au CSE, un nouveau message d'accueil informe désormais les appelants qu'ils ont joint le Centre de services aux employeurs de Service Canada. Les non-employeurs qui appellent pour demander des renseignements liés à l'assurance-emploi sont automatiquement redirigés vers le système de RVI de l'assurance-emploi. Par ailleurs, les non-employeurs qui appellent pour des demandes de renseignements concernant d'autres programmes ou ministères du gouvernement du Canada reçoivent les coordonnées appropriées. Le nombre d'appels qui sont aiguillés par les agents du CSE vers d'autres programmes ou ministères a donc considérablement diminué.

EDSC poursuit son travail de préparation en vue de déployer le SCCH dans d'autres centres d'appels, y compris le réseau des centres d'appels de l'assurance-emploi.

Cadre de responsabilisation : Le cadre de responsabilisation vise à améliorer les services offerts aux Canadiens par la surveillance des principaux indicateurs de rendement dans cinq domaines : gestion financière, productivité, satisfaction des clients, satisfaction des employés et qualité. Il permettra à Service Canada de déterminer à la fois les réussites et les améliorations à apporter, dans le but de prendre les mesures correctives nécessaires pour améliorer l'expérience du service à la clientèle.

Analyse des causes fondamentales des motifs d'appels : Service Canada examine chaque année les raisons pour lesquelles les clients communiquent avec un agent des centres d'appels et recommande des améliorations des services connexes. Les recommandations de cette année sont similaires à celles des années précédentes et portent sur la mise en œuvre d'une nouvelle plateforme de centres d'appels et l'augmentation des options de libre-service en ligne. Les travaux relatifs à la mise en œuvre de toutes les recommandations se poursuivent. En particulier, des progrès considérables ont été réalisés dans la préparation de la mise en œuvre de la nouvelle plateforme des centres d'appels, qui permettra d'améliorer la prestation de services à l'avenir.

Examen de la formation des nouveaux employés : En mars 2018, un groupe de travail a été créé pour qu'il examine le programme de formation destiné aux nouveaux employés des centres d'appels. Ce groupe a pour mandat de déterminer 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 après la formation. L'amélioration de la formation permettra aux nouveaux agents d'être mieux outillés pour répondre aux demandes de renseignements des clients. Au cours de la période visée par le présent rapport, ce groupe de travail a révisé et mis à jour le contenu de la formation, puis a mis sur pied un répertoire de documents de

formation supplémentaire (essais, documentation de travail, scénarios) que les animateurs pourraient utiliser pour répondre à différents besoins d'apprentissage. Au cours de l'EF1920, le groupe de travail favorisera la mise en œuvre de ces documents révisés et poursuivra son examen.

Stratégie de transition postérieure à la formation : Cette stratégie vise à faciliter la transition des nouveaux employés pour les faire passer d'apprenants en classe à agents de centres d'appels indépendants, en optimisant le soutien apporté à ces agents. L'amélioration de cette transition leur permettra de répondre aux questions des clients plus rapidement et avec plus de confiance. Cette stratégie a été mise à l'essai à deux reprises au cours de l'EF1819, ce qui a donné lieu à diverses recommandations, notamment la normalisation des rôles de soutien (p. ex. le chef d'équipe). Compte tenu de cette rétroaction, la stratégie fera l'objet d'une révision au cours de l'EF1920.

4.6 Qualité du service

Les Canadiens s'attendent à ce que le régime d'assurance-emploi fasse l'objet d'une gérance judicieuse et 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 et au bon montant. Ces efforts améliorent la qualité des services de l'assurance-emploi, renforcent l'intégrité des programmes d'EDSC et témoignent d'une gestion efficace et prudente des ressources publiques.

Les politiques, les processus et les systèmes de technologie de l'information de Service Canada sont conçus pour s'assurer que les cotisations à l'assurance-emploi 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'assurance-emploi pour éviter les erreurs et les retards inutiles. Le régime d'assurance-emploi 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 d'information à l'intention des prestataires d'assurance-emploi (voir la section 4.6.4) 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'assurance-emploi. De même, les systèmes de technologie de l'information de Service Canada aident à réduire les erreurs pouvant être commises par l'employeur, du fait que des messages s'affichent automatiquement lorsqu'un champ obligatoire est laissé vide sur un RE électronique. Le Ministère encourage activement le passage des RE sur papier aux RE électroniques afin de réduire les erreurs.

Le Ministère a également mis en place des mécanismes pour s'assurer que les montants calculés que les prestataires reçoivent sont exacts. Ces mécanismes comprennent :

- la vérification de l'exactitude du paiement de l'assurance-emploi;

- la vérification de l'exactitude du traitement de l'assurance-emploi;
- l'examen individuel de la rétroaction sur la qualité;
- le Programme national d'encadrement et de qualité pour les centres d'appels (voir Qualité des services offerts par les centres d'appels).

4.6.1 Vérification de l'exactitude du paiement de l'assurance-emploi

Dans le but de réduire les erreurs, EDSC valide les renseignements fournis par le prestataire au début du processus de demande. Il demeure également important d'examiner les demandes une fois les périodes de prestations établies; le programme de vérification de l'exactitude du paiement (VEP) de l'assurance-emploi permet d'assurer le versement du bon montant des prestations pendant la période visée par la demande.

À l'aide d'une méthode d'échantillonnage en unités monétaires, la VEP de l'assurance-emploi permet d'estimer l'exactitude des paiements de prestations d'assurance-emploi. Le Ministère examine chaque année un certain nombre de dossiers afin de déceler les erreurs non détectées qui donnent lieu à des paiements erronés.

EDSC s'est fixé comme cible un taux d'exactitude de 95 %[6] des prestations versées chaque année[7]. Ce taux comprend les erreurs du prestataire, de l'employeur et d'EDSC. Pour les prestataires, les employeurs et le Ministère, le taux d'exactitude moyen s'est maintenu à 95.0 % au cours des 15 dernières années. Au cours de la période visée par le présent rapport, le taux d'exactitude global a atteint 96.0 % (voir le tableau 4). 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 4 : VEP de l'assurance-emploi : Impact financier estimé des erreurs et taux d'erreur estimé, par source (sur la base de l'échantillon de la VEP)

Exercice financier	**EF1718**	**EF1819**
Montant total des prestations d'AE	18,3 milliards	17,5 milliards
Taux d'exactitude des paiements liés à l'AE	96,0 %	96,0 %

[6]La VEP de l'assurance-emploi a été lancée au cours de l'EF8384 à la suite d'une recommandation du Bureau du vérificateur général. Le taux d'exactitude a été fixé à 95 % d'après les résultats de deux vérifications de « l'exactitude du paiement » effectuées antérieurement : la première a été réalisée par le Bureau du vérificateur général 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 %.

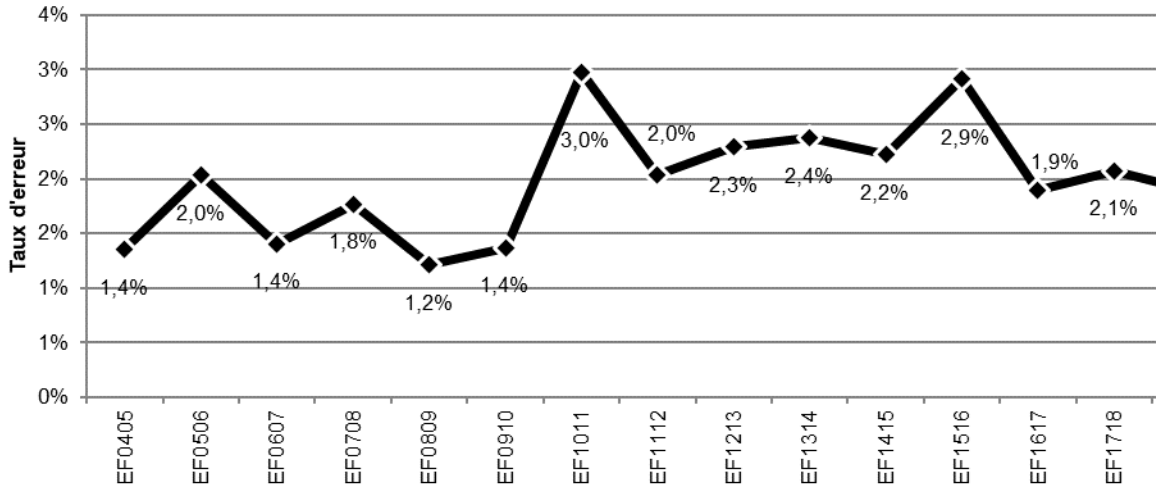
[7]Pour obtenir de plus amples renseignements sur les taux d'exactitude antérieurs à l'EF1314, consultez l'annexe 4.5.

Erreurs en fonction de la source :	Incidence financière approximative (M$)	Taux d'erreur approximatif	Incidence financière approximative (M$)	Taux d'erreur approximatif
	737,9$	4,0 %	693,9$	4,0 %
Employeur	379,1$	2,1 %	312,0 $	1,8 %
Prestataire	220,7 $	1,2 %	233,6 $	1,3 %
EDSC	138,1 $	0,8 %	148,4 $	0,9%

Remarque : Les répercussions financières approximatives représentent la somme des trop-payés et des moins-payés.
Source : Emploi et Développement social Canada.

Pour l'exercice visé par le présent rapport, le taux d'erreur attribuable aux prestataires est passé de 2,1 % à 1,9 % (voir le graphique 15). La plupart des erreurs des prestataires surviennent une fois la demande de prestations initiale établie. Par exemple, 41,8 % des erreurs des prestataires sont causées par le fait que ces derniers ont omis de signaler le refus d'un emploi, ont quitté leur emploi ou ont été congédiés pendant qu'ils touchaient des prestations, alors que 32,1 % de ce type d'erreurs est causé par le fait que les prestataires ont déclaré incorrectement les gains touchés pendant une période de 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.

Graphique 15 : Aperçu des erreurs commises par les prestataires sur une période de 15 ans (sur la base de l'échantillon de la VEP)



Remarque : Les résultats sont fournis avec un niveau de confiance de 95 %.
Source : Emploi et Développement social Canada.

Le taux d'erreur des employeurs a légèrement augmenté cette année, passant de 1,2 % à 1,3 %. L'erreur des employeurs la plus fréquente relevée cette année est causée par le fait que ces derniers ont déclaré incorrectement les indemnités de départ (46,7 % du taux d'erreur des employeurs).

Afin de déceler les erreurs des employeurs, le Ministère examine tous les RE utilisés dans l'échantillon de la VEP aux fins de l'établissement d'une période de prestations. Le pourcentage de RE électroniques (par rapport aux RE sur papier) examinés dans l'échantillon de la VEP continu d'augmenter chaque année, passant de 65,1 % pour l'EF1314 à 89,9 % pour l'EF1819 (voir le tableau 5). 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 la présentation des demandes et des renseignements connexes. EDSC continue d'analyser les erreurs des employeurs pour en comprendre la cause, la valeur financière et les moyens possibles de les éviter

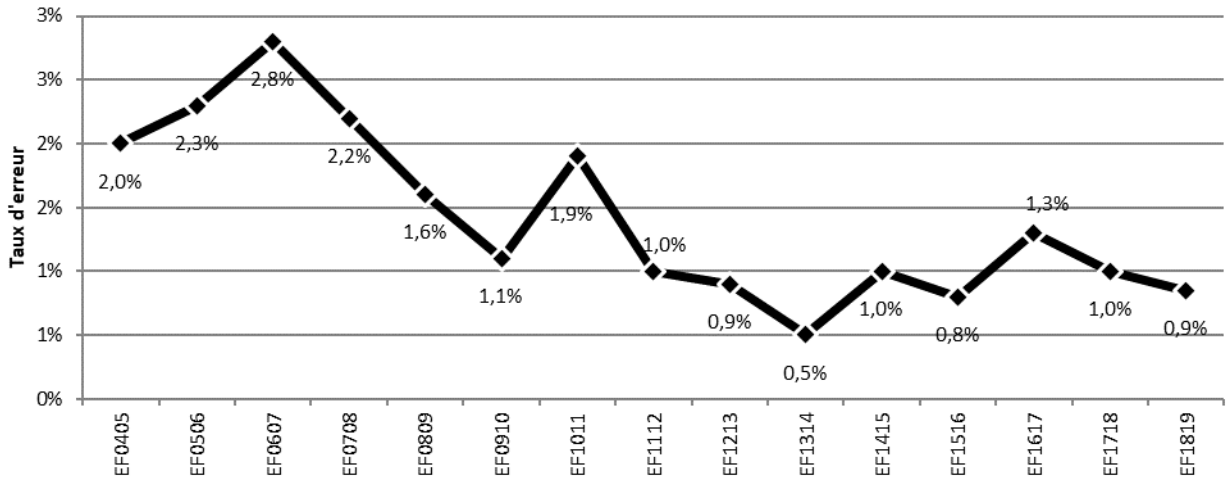
Tableau 5 – VEP de l'assurance-emploi : Validation des RE

Exercice financier	**EF1314**		**EF1415**		**EF1516**		**EF1617**		**EF1718**		**EF1819**	
RE validés	Nombre	% selon le type de RE	Nombre	% selon le type de RE	Nombre	% selon le type de RE	Nombre	% selon le type de RE	Nombre	% selon le type de RE	Nombre	% 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 %	701	89,9%

Nombre de RE papier validés	270	34.9 %	214	26,7 %	182	23,6 %	149	19,4 %	102	12,8 %	79	10,1%
Total de RE validés	773	100 %	803	100 %	771	100 %	770	100 %	796	100 %	780	100.0%
RE électroniques incorrects	37	7,4 %	30	5,1 %	61	10,4 %	46	7,4 %	57	8,2 %	65	9,3%
RE papier incorrects	38	14,1 %	21	9,8 %	38	20,9 %	26	17,4 %	19	18,6 %	8	10,1%

Source : Emploi et Développement social Canada.

Graphique 16 : Aperçu des erreurs de Service Canada sur 15 ans (sur la base de l'échantillon de la VEP)



Remarque : Les résultats sont fournis avec un niveau de confiance de 95 %.
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 16). Les erreurs de transcription et de saisie manuelle de même que celles liées à l'établissement des faits supplémentaires ont augmenté au cours de l'exercice visé par le présent rapport. Cependant, le taux d'erreur de Service Canada n'a que légèrement augmenté, passant de 0,8 % à 0,9 %. Le Ministère continue d'explorer les possibilités d'amélioration, y compris une automatisation accrue.

4.6.2 Vérification de l'exactitude du traitement de l'assurance-emploi

La vérification de l'exactitude du traitement (VET) de l'assurance-emploi est un programme national qui évalue la santé globale du traitement dans le cadre du régime d'assurance-emploi. La vérification des dossiers est effectuée par des conseillers régionaux en expertise opérationnelle.

D’après un échantillon aléatoire de 3 076 demandes par année (769 par région), les résultats de la VET de l’assurance-emploi mesurent le pourcentage de demandes initiales jugées recevables en évaluant le degré de conformité aux politiques et aux procédures opérationnelles nationales.

Par le passé, comme les demandes d’assurance-emploi étaient traitées dans la région de résidence des clients, la VET de l’assurance-emploi reflétait généralement le taux régional. Cependant, à la suite de la mise en place il y a quelques années de l’automatisation du traitement, les demandes d’assurance-emploi sont maintenant regroupées en plus petites composantes appelées « articles de travail », lesquels peuvent être transférés par le système aux fins de traitement là où il est possible de les traiter au sein du réseau. À cette époque, la méthode d’établissements de rapports de la VET n’avait pas été mise à jour et, de ce fait, les résultats ne reflétaient pas les taux régionaux d’exactitude du traitement.

Au cours de l’année dernière et en réponse aux commentaires reçus des régions, la méthode a été mise à jour. Bien qu’elle continue de faire état des taux d’exactitude du traitement liés au lieu de résidence des clients, elle fournit désormais également les taux d’exactitude du traitement régional, du fait qu’elle permet d’évaluer si les articles de travail individuels traités dans chaque région ont été exécutés conformément aux politiques et procédures opérationnelles nationales.

Par exemple, sur les 3 076 demandes examinées au cours de l’exercice, 2 581 (83,91 %) demandes ont été jugées recevables, alors que pour 495 demandes, une ou plusieurs erreurs ont été constatées au moment de l’examen du dossier. Sur ces 3 076 demandes, 8 838 articles de travail ont été examinés et 8 185 (92,61 %) ont été jugés recevables (voir le tableau 6).

Tableau 6 – VET de l’assurance-emploi : Résultats annualisés de l’exactitude du traitement des demandes d’assurance-emploi (sur la base de l’échantillon de la VET)

Région	**Taux d’exactitude du traitement des demandes reçues en fonction du lieu de résidence des clients Cible:80%**	**Taux d’exactitude du traitement des articles de travail examinés en fonction du lieu de traitement des articles de travail**
Atlantique	92,46%	95,56%
Québec	84,01%	92,35%
Ontario	79,71%	90,87%
Territoires de l’Ouest	79,45%	91,85%
Canada	83,91%	92,61%

Source : Emploi et Développement social Canada.

4.6.3 Rétroaction individuelle sur la qualité

Lancé en avril 2016 dans le but d'uniformiser les programmes régionaux disparates d'examen individuel de la qualité, le programme de rétroaction individuelle sur la qualité (RIQ) a été conçu pour servir de complément à la vérification de l'exactitude des paiements (VEP) et à la vérification de l'exactitude du traitement (VET). L'examen de la RIQ est une vérification interne de la qualité de Service Canada qui évalue l'exactitude du traitement au niveau individuel. Les résultats de ces examens aident à déterminer la formation ou l'encadrement supplémentaire requis, le cas échéant.

Dans le cadre des efforts d'amélioration continue du Ministère et pour répondre aux préoccupations soulevées par le personnel et la direction, le programme a été interrompu en juillet 2018 pour permettre une actualisation complète du programme. Depuis, les processus opérationnels ont été simplifiés, de nouveaux outils ont été créés et un système de TI moderne a été mis au point, l'objectif étant d'éliminer le processus manuel fastidieux et d'accroître l'efficacité des examens. La nouvelle plateforme de TI comprend maintenant un processus automatisé de téléchargement de fichiers et un outil de sélection aléatoire, des codes d'erreur et d'observation prédéfinis, ainsi qu'une capacité accrue d'établissement de rapports et d'analyse.

4.6.4 Examens administratifs et enquêtes

Les activités de la Direction générale des services d'intégrité d'EDSC sont principalement axées sur les activités de détection au moyen d'une variété d'outils et de processus destinés à repérer les erreurs, les fraudes et les abus ainsi qu'à y remédier. Les activités les plus importantes visent à mener des examens administratifs et des enquêtes.

Au cours de la période visée par le présent rapport, près de 324 000 examens administratifs et enquêtes ont été effectués sur des cas présumés d'erreur, de fraude et d'abus du régime d'assurance-emploi. Cela englobe les enquêtes sur les employeurs mettant en cause notamment l'absence de relevé d'emploi (RE), l'exactitude des RE, et la non-conformité ou la fausse déclaration de l'employeur. Ces efforts ont permis de constater que le type d'erreur involontaire le plus courant concernait la déclaration, par les prestataires, de leur période de travail et de leurs gains. Or, les types d'erreurs intentionnelles les plus courants concernaient les cas où les prestataires avaient omis de déclarer leurs revenus d'emploi, leurs gains ou un travail indépendant, les périodes où ils n'étaient pas disponibles pour travailler ou les absences du Canada.

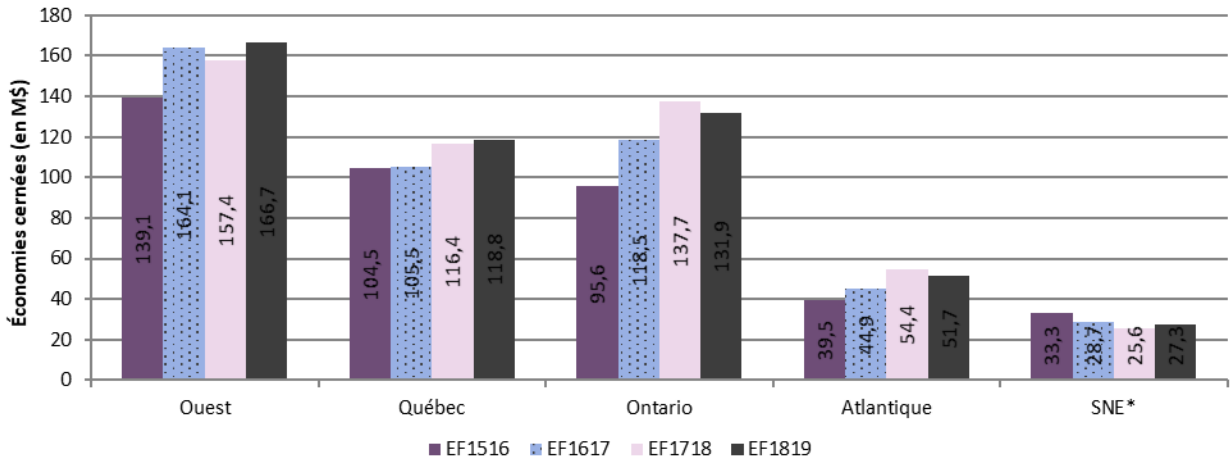
Par l'entremise de ces examens administratifs et enquêtes, EDSC a réalisé des économies de 496,4 millions de dollars au Compte des opérations de l'assurance-emploi (voir le graphique 17)[8]. Ces économies correspondent aux trop-payés recouvrés, aux pénalités imposées et à l'interruption des paiements de prestations non admissibles. Ces efforts profitent à la fois aux employés et aux employeurs qui paient des cotisations d'assurance-emploi, car les économies réalisées réduisent le coût global du régime d'assurance-emploi lorsque les trop-payés sont recouvrés. EDSC utilise plusieurs méthodes pour recouvrer les trop-payés auprès des prestataires de l'assurance-emploi,

[8]Les moins-payés ne sont pas compris dans ce calcul. Ils sont présentés séparément.

notamment le recouvrement automatique des sommes dues à partir des demandes de prestations d'assurance-emploi actives (soit le montant intégral ou une déduction partielle convenue), les paiements volontaires en espèces ou le recouvrement de la dette par l'Agence du revenu du Canada 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 à partir d'un remboursement d'impôt sur le revenu ou d'un renversement de l'impôt sur le revenu ou encore avoir recours à la saisie de salaires, d'autres revenus ou de dépôts bancaires. En dernier recours, EDSC peut demander une certification de la cour fédérale dans laquelle celle-ci convertit les sommes dues d'un trop-payé de l'assurance-emploi en dette de jugement civil pouvant être recouvrée par la saisie des biens.

Les efforts de transformation d'EDSC, comme la Modernisation du versement des prestations, représentent une occasion d'intégrer de nouvelles technologies au processus d'intégrité. Par la conception d'une approche proactive et l'utilisation d'outils analytiques, EDSC améliorera davantage l'exactitude des paiements et assurera une saine gestion.

Graphique 17 : Économies nettes totales cernées (en M$) attribuables aux activités d'intégrité



Source : Données administratives de l'assurance-emploi.

*Les cas d'absences non déclarées du Canada pendant une période de prestations d'assurance-emploi et le Programme d'avis d'embauche sont gérés de façon centralisée par un centre des Services nationaux d'enquête (SNE) de la Direction générale des services d'intégrité, situé à Miramichi, au Nouveau-Brunswick.

Remarque : Les chiffres (en M$) sont arrondis à la centaine de milliers de dollars près. Les montants nationaux ont été calculés à partir des données brutes.

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 à l'intention des prestataires. Ces séances ont deux objectifs : 1) fournir aux prestataires de l'information sur les programmes et les services mis à leur disposition pour les aider à trouver un emploi convenable; 2) les informer de leurs droits et de leurs obligations en ce qui concerne les exigences du régime d'assurance-emploi et les conséquences de l'abus du système (à savoir les pénalités ou les poursuites).

Le Ministère vise à organiser 10 000 séances d'information à l'intention des prestataires par an. Plus de 102 000 prestataires de l'assurance-emploi ont participé à près de 10 800 séances organisées par EDSC au cours de l'EF1819. Le nombre de prestataires et de séances tenues a baissé de 7,25 % et de 1,88 % respectivement par rapport à l'exercice précédent. Le Ministère a toutefois continué de dépasser son objectif. Les prestataires sont cernés et aiguillés vers une séance d'information en fonction de la demande d'emploi locale dans leur poste précédent et de la disponibilité du travail.

Tableau 7 – Nombre de séances d'information à l'intention des prestataires au cours des quatre derniers exercices

Séance d'information à l'intention des prestataires de l'EF1516 à l'EF1819	EF1516	EF1617	EF1718	EF1819
Nombre de séances d'information à l'intention des prestataires	10 800	11 012	10 978	10 772
Variation en pourcentage du nombre de séances d'information à l'intention des prestataires par rapport à l'exercice précédent	+6 %	+2 %	-0,31 %	-1,88 %

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, le versement de leurs prestations d'assurance-emploi pourrait cesser.

Initiatives visant la qualité des opérations d'intégrité

Le Ministère a mis en place un programme national de gestion de la qualité afin de garantir un niveau élevé de qualité et d'uniformité dans les activités d'enquête. Il s'agit notamment de mener des activités approfondies de contrôle de la qualité pour mesurer le rendement au travail en ce qui concerne le traitement des enquêtes. Les résultats de ces enquêtes déterminent le type de mesure corrective à mettre en œuvre, ce qui comprend : la modification du matériel de formation, des orientations nationales et l'amélioration des politiques et des systèmes. Les initiatives et les résultats en matière de qualité font l'objet d'un suivi et d'un rapport à l'échelle nationale et dans chaque région, et servent à déceler les tendances, les modèles d'erreurs et les pratiques exemplaires. Au cours de l'EF1819, le taux moyen de qualité des enquêtes sur l'assurance-emploi a été de 87,17 %, dépassant ainsi l'objectif national de qualité de 85 %.

Gestion de l'identité

L'exactitude du Registre d'assurance sociale (RAS) est fondamentale à l'exécution de tous les programmes et services dans le cadre desquels est utilisé le numéro d'assurance sociale (NAS) pour identifier correctement les clients, dont le régime d'assurance-emploi. Les demandes de prestations d'assurance-emploi présentées en ligne sont en partie facilitées par la validation électronique en temps réel de l'identité des demandeurs auprès du RAS et représentent environ 8 millions de validations par an. Ces efforts garantissent non seulement un processus de demande efficace, mais aussi que la personne qui demande les prestations est la véritable titulaire du NAS.

Le programme du NAS maintient l'exactitude du RAS par l'adoption de pratiques de gestion de l'identité et de la qualité rigoureuses conçues pour veiller à ce que soit authentifiée l'identité des clients qui demandent un NAS ou qui mettent à jour leur dossier de NAS et que les dossiers de NAS soient 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. Lorsque ces renseignements sont validés, le risque d'erreurs critiques lors du traitement des transactions du NAS est considérablement réduit.

Gestion des risques

Afin que les ressources soient affectées aux cas à risque élevé, EDSC utilise diverses stratégies axées sur le risque pour améliorer l'intégrité globale du régime d'assurance-emploi. 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 prestations 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.

En général, le nombre d'examens administratifs et d'enquêtes de l'assurance-emploi 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.

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 relevée.

4.6.5 Initiative de renforcement de l'assurance-emploi

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'assurance-emploi par la réduction d'erreurs, de fraude et d'abus. Ce financement a permis de mettre au point des modèles analytiques avancés pour mieux cibler les ressources vers les cas à risque élevé de paiements erronés. Il a également permis d'établir le fondement de la prévention afin que soient évalués les risques et la conformité au régime. Le financement a permis de mettre en œuvre des activités ayant donné lieu à 117 000 enquêtes et à

des économies de 101,5 millions de dollars, ce qui a dépassé l'objectif initial de 68,5 millions de dollars. De plus, il a permis de protéger le régime, du fait que sont assurées une vérification et une surveillance initiales de la conformité tout au long du processus d'exécution par la tenue d'une évaluation des risques de fraude et d'un examen de la conformité des programmes du régime d'assurance-emploi.

Dans la foulée du succès des trois dernières années, le Ministère s'est vu allouer de façon permanente un financement annuel de 7,4 millions de dollars provenant du budget de 2019 pour poursuivre les activités susénoncées à compter de l'EF1920. Cela lui permet de continuer à tirer parti de l'analyse des données, de maintenir les enquêtes administratives en cours, d'améliorer sa capacité d'application de la loi, de conserver un personnel expérimenté et de renforcer ses activités de prévention.

Ce nouveau financement contribuera à améliorer la qualité des services offerts aux Canadiens et l'exactitude des paiements versés à ces derniers, en veillant à ce que les prestations ne soient accordées qu'aux personnes qui y ont droit, pour permettre au Ministère de détecter plus tôt les paiements erronés et d'atténuer les conséquences pour les Canadiens vulnérables. Les investissements en cours préserveront la viabilité du régime d'assurance-emploi pour les générations futures et contribueront à maintenir la confiance du public à l'égard des institutions gouvernementales.

4.7 Réponse des clients

Sondage sur l'expérience client

Le sondage annuel sur l'expérience client d'EDSC porte sur des mesures clés de rendement de l'expérience client intégrale dans le cadre des six principaux programmes du Ministère, dont l'assurance-emploi.

Le sondage sur l'expérience client de l'EF1819 a également permis de recueillir des renseignements pour aider le Ministère à :

- mieux comprendre les besoins des clients;
- établir l'ordre de priorité des domaines d'intérêt particulier;
- soutenir la prise de décision en matière de transformation des services.

Un sondage téléphonique a été réalisé en mars 2019 auprès de 1 098 clients de l'assurance-emploi parmi les 4 401 clients de Service Canada interrogés.

Les clients de l'assurance-emploi interrogés avaient terminé leur parcours client et reçu une réponse relativement à leur demande au cours des mois d'août, septembre ou octobre 2018. Les résultats du sondage sur l'expérience client de l'assurance-emploi ont une marge d'erreur de +/-2,9 %.

Au cours de l'EF1819, quatre clients de l'assurance-emploi sur cinq (80 %) ont été satisfaits de l'expérience de service tout au long de leur parcours, comparativement à 83 % au cours de l'EF1718. Toutefois, cette différence n'est pas significative sur le plan statistique. Notez que l'échantillon du

sondage de l'EF1819 a été prélevé à un autre moment de l'année où le nombre de clients était plus élevé.

Les résultats du sondage sur l'expérience client de l'assurance-emploi de l'EF1819 montrent ce qui suit :

- 86 % des clients de l'assurance-emploi étaient d'avis qu'il était facile de présenter une demande;
- 85 % des clients de l'assurance-emploi ont attribué une cote de satisfaction élevée en ce qui a trait à l'aide reçue des agents de Service Canada, et cet aspect a une incidence directe et importante sur la satisfaction des clients;
- 88 % des clients de l'assurance-emploi sont confiants à l'égard de la protection de leurs renseignements personnels. Il s'agit également d'un aspect très important de la prestation des services de l'assurance-emploi, mais qui a une incidence moindre sur la satisfaction des clients.

Trois aspects de la prestation des services de l'assurance-emploi sont systématiquement moins bien cotés et ont une forte incidence sur la satisfaction globale des clients de l'assurance-emploi :

- 69 % des clients de l'assurance-emploi ont trouvé la durée de leur parcours client raisonnable;
- 72 % des clients de l'assurance-emploi étaient d'avis qu'il était facile d'obtenir de l'aide;
- 74 % des clients de l'assurance-emploi avaient confiance que les difficultés ou les problèmes rencontrés seraient facilement résolus.

Résultats du sondage sur l'expérience client en ce qui a trait aux difficultés ou problèmes rencontrés par les clients de l'assurance-emploi

Un client sur quatre (24 %) s'est heurté à un problème, et un client sur six s'est heurté à un problème qui n'a pas été facilement résolu (17 %). Voici les principaux problèmes/difficultés auxquels se sont heurtés les clients de l'assurance-emploi :

- le processus de demande était trop long ou trop compliqué (22 %);
- les renseignements en ligne prêtaient à confusion (17 %);
- il a fallu trop de temps avant d'obtenir une décision/des prestations (16 %).

Les trois quarts (77 %) des clients de l'assurance-emploi ont convenu qu'ils comprenaient clairement quoi faire en cas de problème ou de question.

4.8 Résumé

Les clients de l'assurance-emploi ont connu une série d'améliorations dans les services que le Ministère leur a fournis au cours de l'EF1819. Ces améliorations, qui ont été possibles grâce aux investissements du budget de 2018, se poursuivront au cours de l'année à venir afin :

- d'améliorer l'accessibilité des centres d'appels pour les clients de l'assurance-emploi;

- de rendre le processus d’appel mieux adapté à leurs besoins;
- de protéger l’intégrité du régime d’assurance-emploi.

Par ailleurs, le Ministère continuera de chercher des moyens novateurs et efficaces d’améliorer l’expérience générale des clients. La collecte des commentaires aux fins de l’élaboration d’initiatives de transformation qui répondent aux besoins des clients de l’assurance-emploi continuera de faire partie intégrante du processus.

ANNEXE 1

Statistiques clés du marché du travail

Annexe 1.1 Statistiques clés du marché du travail: Concepts et définitions 404

Annexe 1.2 Statistiques clés du marché du travail 406

Annexe 1.3 Produit intérieur brut (PIB) aux prix de base selon industrie 407

Annexe 1.4 Emploi selon la province ou le territoire, le sexe, l'âge, le niveau de scolarité atteint, l'industrie et la taille de la firme 408

Annexe 1.5 Taux d'activité selon la province ou le territoire, le sexe et l'âge 410

Annexe 1.6 Nombre et répartition des personnes ayant un emploi permanent à temps partiel, selon le sexe, l'âge et l'industrie 411

Annexe 1.7 Nombre et répartition des travailleurs autonomes selon la province, le sexe et l'industrie 413

Annexe 1.8 Nombre de travailleurs occupant un emploi temporaire et leur proportion dans l'emploi total selon la province, le sexe, l'âge, et l'industrie 415

Annexe 1.9 Taux de chômage selon la province ou le territoire, le sexe, l'âge, le niveau de scolarité atteint et l'industrie 417

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, le taux de chômage, les postes vacants et le taux de postes vacants. 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

Concept	Définition
	c) l'employeur cherche activement un travailleur à l'extérieur de l'organisation afin de pourvoir le poste. Les postes peuvent être à temps plein, à temps partiel, permanents, temporaires, occasionnels ou saisonniers. Sont exclus les postes réservés aux sous-traitants, aux consultants externes ou à tous autres travailleurs qui ne sont pas considérés comme des employés.
Taux de postes vacants	Le nombre de postes vacants exprimé en pourcentage de la demande de travail, c'est-à-dire l'ensemble des postes occupés et des postes vacants.
Emploi permanent	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; c'est-à-dire que la date de cessation de l'emploi n'est pas déterminée à l'avance.
Emploi temporaire	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. Des renseignements sont recueillis pour permettre la répartition des emplois temporaires entre quatre groupes : emplois saisonniers, emplois temporaires (c'est-à-dire pour une durée déterminée ou dans le cadre d'un contrat de travail, y compris le travail effectué par le biais d'une agence de placement), emplois occasionnels et autres emplois temporaires.
Emploi à temps plein	L'emploi à temps plein tient compte des personnes qui travaillent habituellement 30 heures ou plus par semaine à leur emploi principal ou à leur unique emploi.
Emploi à temps partiel	L'emploi à temps partiel tient compte des personnes qui travaillent habituellement moins de 30 heures par semaine à leur emploi principal ou à leur unique emploi. Ces données sont disponibles pour les personnes actuellement occupées ou qui ont travaillé pour la dernière fois il y a moins d'un an.

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: 9 au 15 février 2020 », Catalogue No 71-001-X, Ottawa: Statistique Canada, Division de la statistique du travail, 2020. Statistique Canada, « Guide de l'Enquête sur les postes vacants et les salaires, 18 juin 2019 », Catalogue No 75-514-G, Ottawa: Statistique Canada, Division de la statistique du travail, 2019.

Annexe 1.2 – Statistiques clés du marché du travail[1]

Caractéristiques du marché du travail (niveau en milliers)						
Statistiques	**EF1415**	**EF1516**	**EF1617**	**EF1718**	**EF1819**	**Écart (%) EF1718 à EF1819**
Population[2]	29 056,9	29 356,0	29 662,1	29 991,2	30 398,0	+1,4 %
Population active	19 142,3	19 336,4	19 491,9	19 692,5	19 904,9	+1,1 %
Emploi	17 829,6	17 979,1	18 153,4	18 487,7	18 747,1	+1,4 %
Chômage	1 312,7	1 357,3	1 338,5	1 204,8	1 157,8	-3,9 %
Caractéristiques du marché du travail (taux en %)						
Statistiques	**EF1415**	**EF1516**	**EF1617**	**EF1718**	**EF1819**	**Écart (pts de %) EF1718 à EF1819**
Taux de chômage	6,9	7,0	6,9	6,1	5,8	-0,3
Taux d'activité	65,9	65,9	65,7	65,7	65,5	-0,3
Taux d'emploi	61,4	61,3	61,2	61,6	61,7	+0,1

Remarque: Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué. Les variations en pourcentage et en points de pourcentage sont basées sur des chiffres non arrondis. Les données annuelles pour les exercices financiers présentées dans cette annexe correspondent à la moyenne annuelle des estimations mensuelles non désaisonnalisées produites par Statistique Canada.

[1] Les statistiques excluent les territoires.

[2] 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 – Produit intérieur brut (PIB) aux prix de base[1,2] selon industrie, Canada, EF1415 à EF1819 (milliards de $)

Industrie	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718	EF1819	Écart (%) EF1718 à EF1819
Industries productrices de biens	**553,8**	**545,5**	**544,2**	**569,7**	**575,9**	**+1,1 %**
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	36,1	38,3	39,6	39,8	40,2	+1,1 %
Exploitation minière et extraction de pétrole et de gaz	141,9	137,2	138,8	148,7	152,8	+2,7 %
Services publics	40,7	40,2	41,7	42,6	43,5	+2,1 %
Construction	144,9	139,5	134,4	142,3	140,6	-1,2 %
Fabrication	189,2	189,2	189,7	197,7	201,4	+1,8 %
Industries productrices de services	**1 259,5**	**1 277,4**	**1 303,3**	**1 339,5**	**1 368,9**	**+2,2 %**
Commerce de gros	97,3	94,1	95,2	99,5	99,9	+0,4 %
Commerce de détail	90,9	92,2	95,7	100,6	101,9	+1,3 %
Transport et entreposage	77,7	79,7	81,8	85,9	88,1	+2,6 %
Finance et assurances	113,6	118,0	122,1	125,9	128,3	+1,9 %
Services immobiliers et services de location et de location à bail	223,7	230,4	235,7	241,1	245,7	+1,9 %
Services professionnels, scientifiques et techniques	105,2	104,4	107,3	110,3	114,2	+3,5 %
Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien[3]	61,9	62,6	60,8	60,5	61,2	+1,1 %
Services d'enseignement	96,9	97,6	98,5	100,1	102,7	+2,6 %
Soins de santé et assistance sociale	124,6	126,7	129,5	132,2	136,6	+3,3 %
Information, culture et loisirs[4]	70,2	71,9	74,4	76,4	77,9	+2,0 %
Hébergement et services de restauration	39,3	40,3	41,3	42,8	43,9	+2,4 %
Autres services (sauf les administrations publiques)	37,3	37,1	36,6	37,1	37,5	+1,0 %
Administrations publiques	121,3	122,5	124,7	127,5	131,4	+3,1 %
Canada	**1 813,3**	**1 823,7**	**1 849,3**	**1 910,3**	**1 946,2**	**+1,9 %**

Remarque: Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué. Les données annuelles pour les exercices financiers présentées dans cette annexe correspondent à la moyenne annuelle des estimations mensuelles non désaisonnalisées produites par Statistique Canada.

[1] Les données sont présentées pour l'année de référence 2012.

[2] La mesure aux prix de base inclut les taxes à la production et exclut les subventions à la production applicables aux produits de base.

[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.

Source: Statistique Canada, Produit intérieur brut par industrie - National (mensuel), tableau 36-10-0434-01.

Annexe 1.4 – Emploi[1] selon la province ou le territoire, le sexe, l'âge, le niveau de scolarité atteint, l'industrie et la taille de la firme, Canada, EF1415 à EF1819 (en milliers)

Caractéristiques[2]	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718	EF1819	Écart (%) EF1718 à EF1819
Province ou territoire						
Terre-Neuve-et-Labrador	237,1	234,8	231,3	223,6	227,3	+1,7 %
Île-du-Prince-Édouard	73,9	72,7	71,9	74,3	76,1	+2,4 %
Nouvelle-Écosse	447,9	447,4	447,1	450,6	459,0	+1,9 %
Nouveau-Brunswick	352,9	350,2	352,8	353,1	354,8	+0,5 %
Québec	4 065,5	4 101,7	4 156,8	4 242,5	4 273,0	+0,7 %
Ontario	6 886,0	6 945,4	7 024,5	7 155,6	7 288,8	+1,9 %
Manitoba	630,0	634,8	635,2	645,0	650,9	+0,9 %
Saskatchewan	571,4	573,4	569,0	567,2	572,2	+0,9 %
Alberta	2 286,0	2 295,9	2 263,3	2 298,4	2 333,0	+1,5 %
Colombie-Britannique	2 279,0	2 322,9	2 401,5	2 477,6	2 512,1	+1,4 %
Yukon	19,8	19,4	20,4[r]	21,2	21,2	+0,1 %
Territoires-du-Nord-Ouest	22,1	22,0	22,5[r]	21,3[r]	21,4	+0,5 %
Nunavut	12,4	12,7	13,6[r]	13,3[r]	13,6	+2,2 %
Sexe						
Hommes	9 344,7	9 434,7	9 496,2	9 676,0	9 804,4	+1,3 %
Femmes	8 485,0	8 544,4	8 657,1	8 811,7	8 942,7	+1,5 %
Catégorie d'âge						
15 à 24 ans	2 488,6	2 458,9	2 430,8	2 463,8	2 457,4	-0,3 %
25 à 54 ans	11 832,7	11 876,6	11 946,0	12 091,7	12 250,6	+1,3 %
55 ans et plus	3 508,3	3 643,7	3 776,7	3 932,1	4 039,0	+2,7 %
Niveau de scolarité atteint						
Études secondaires partielles ou moins[3]	1 676,2	1 647,5	1 592,4	1 571,9	1 534,4	-2,4 %
Diplôme d'études secondaires[4]	4 809,5	4 599,2	4 631,2	4 713,4	4 653,2	-1,3 %
Certificat ou diplôme d'études postsecondaires[5]	6 396,7	6 479,0	6 488,2	6 538,9	6 714,1	+2,7 %
Grade universitaire[6]	4 947,2	5 253,4	5 441,5	5 663,5	5 845,4	+3,2 %
Industrie						
Industries productrices de biens	**3 888,8**	**3 870,7**	**3 823,1**	**3 904,0**	**3 930,6**	**+0,7 %**
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	368,4	357,5	350,2	344,4	346,2	+0,5 %
Exploitation minière et extraction de pétrole et de gaz	302,3	287,2	260,1	266,2	274,2	+3,0 %
Services publics	136,2	137,1	137,0	132,4	146,3	+10,5 %
Construction	1 376,1	1 371,2	1 389,9	1 420,0	1 438,5	+1,3 %
Fabrication	1 705,9	1 717,9	1 685,9	1 741,0	1 725,4	-0,9 %
Industries productrices de services	**13 940,9**	**14 108,3**	**14 330,3**	**14 583,6**	**14 816,5**	**+1,6 %**
Commerce de gros et de détail	2 729,1	2 736,0	2 756,2	2 819,2	2 796,3	-0,8 %
Transport et entreposage	899,2	914,8	913,1	955,6	1 006,4	+5,3 %
Finance et assurances	785,4	792,6	821,2	823,8	833,8	+1,2 %
Services immobiliers et services de location et de location à bail	299,1	315,5	320,2	348,3	342,5	-1,6 %
Services professionnels, scientifiques et techniques	1 337,2	1 376,4	1 398,8	1 454,6	1 490,0	+2,4 %

(suite à la page suivante)

Annexe 1.4 (suite)

Industrie	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718	EF1819	Écart (%) EF1718 à EF1819
Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien [7]	740,1	765,1	767,0	756,2	788,6	+4,3 %
Services d'enseignement	1 253,7	1 270,0	1 274,8	1 289,9	1 338,4	+3,8 %
Soins de santé et assistance sociale	2 235,3	2 311,3	2 346,7	2 389,2	2 423,8	+1,4 %
Information, culture et loisirs [8]	754,3	753,8	788,6	789,8	779,8	-1,3 %
Hébergement et services de restauration	1 212,7	1 201,9	1 218,5	1 212,2	1 232,7	+1,7 %
Autres services (sauf les administrations publiques)	784,4	762,5	781,7	786,0	806,4	+2,6 %
Administrations publiques	910,3	908,6	943,4	958,9	977,9	+2,0 %
Taille de la firme[9,10]						
Les petites entreprises	5 017,7	4 981,2	5 082,0	5 041,2	5 124,3	+1,6 %
Les entreprises de petite à moyenne taille	5 178,6	5 186,5	5 168,5	5 310,4	5 412,1	+1,9 %
Les entreprises de moyenne à grande taille	3 014,5	3 096,8	3 114,8	3 216,1	3 186,4	-0,9 %
Les grandes entreprises	1 880,8	1 945,8	2 027,7	2 085,4	2 163,6	+3,7 %
Canada	**17 829,6**	**17 979,1**	**18 153,4**	**18 487,7**	**18 747,1**	**+1,4 %**

Remarque: Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué. Les données annuelles pour les exercices financiers présentées dans cette annexe correspondent à la moyenne annuelle des estimations mensuelles non désaisonnalisées produites par Statistique Canada.

[r] Données révisées.

[1] Nombre de personnes qui, au cours de la semaine de référence, ont fait un travail quelconque contre rémunération ou en vue d'un bénéfice (comprend également le travail familial non rémunéré), ou 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, par suite d'un conflit de travail ou du fait de tout autre facteur. Les personnes mises à pied et celles qui avaient un emploi devant commencer à une date ultérieure ne sont pas considérées comme étant occupées.

[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, et la taille de l'entreprise) 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] 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.

[8] Cette industrie regroupe les codes 51 (industrie de l'information et industrie culturelle) et 71 (arts, spectacles et loisirs) du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord.

[9] Innovation, Sciences et Développement économique Canada définit la taille des entreprises selon le nombre de personnes qu'elles emploient : les petites entreprises comptent de 1 à 19 employés, les entreprises de petite à moyenne taille emploient de 20 à 99 personnes, les entreprises de moyenne à grande taille comptent de 100 à 499 employés, et les grandes entreprises emploient 500 personnes ou plus.

[10] L'emploi par taille d'entreprise exclut les travailleurs indépendants.

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), 14-10-0067-01 (pour les données selon taille d'établissement), 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 1.5 – Taux d'activité[1] selon la province ou le territoire, le sexe et l'âge, Canada, EF1415 à EF1819 (%)

Caractéristiques[2]	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718	EF1819	Écart (pts de %) EF1718 à EF1819
Province ou territoire						
Terre-Neuve-et-Labrador	60,8	61,1	60,2	58,8	59,0	+0,2
Île-du-Prince-Édouard	68,4	67,0	65,7	66,4	66,4	0,0
Nouvelle-Écosse	62,7	62,2	61,6	61,9	61,8	-0,1
Nouveau-Brunswick	63,1	62,4	62,3	61,4	61,4	-0,0
Québec	64,6	64,8	64,6	64,9	64,5	-0,3
Ontario	65,7	65,2	65,0	64,7	64,6	-0,1
Manitoba	68,0	68,0	67,5	67,1	67,2	+0,1
Saskatchewan	69,6	70,2	69,8	68,7	68,7	-0,0
Alberta	72,8	73,0	72,5	72,2	71,8	-0,4
Colombie-Britannique	63,1	63,7	64,6	65,3	65,1	-0,2
Yukon	74,4	73,6	76,4	76,0	74,4	-1,6
Territoires-du-Nord-Ouest	74,2	75,3	74,0	70,7	71,2	+0,4
Nunavut	61,3	63,9	65,3	63,9	62,8	-1,1
Sexe						
Hommes	70,5	70,6	70,3	70,0	69,7	-0,3
Femmes	61,4	61,2	61,3	61,4	61,4	-0,1
Catégorie d'âge						
15 à 24 ans	64,3	64,1	63,9	63,8	63,4	-0,4
25 à 54 ans	86,2	86,5	86,6	86,9	87,2	+0,3
55 ans et plus	37,1	37,5	37,7	37,9	37,8	-0,1
Canada	**65,9**	**65,9**	**65,7**	**65,7**	**65,5**	**-0,2**

Remarque: Les données annuelles pour les exercices financiers présentées dans cette annexe correspondent à la moyenne annuelle des estimations mensuelles non désaisonnalisées produites par Statistique Canada.

[1] Le taux d'activité est le nombre de personnes faisant partie de la population active exprimé en pourcentage de la population âgée de 15 ans et plus. Le taux d'activité pour un groupe donné (âge, sexe, état matrimonial, etc.) correspond à la population active dans ce groupe exprimée en pourcentage de la population de ce groupe.

[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 et l'âge) excluent également les données se rapportant aux territoires.

Source: Statistique Canada, Enquête sur la population active, Tableau 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 1.6 – Nombre (en milliers) et répartition (%) des personnes ayant un emploi permanent à temps partiel[1], selon le sexe, l'âge et l'industrie, Canada

Caractéristiques[2]	EF0809	EF1314	EF1819
Sexe			
Hommes	531,8 (28,1 %)	568,3 (29,1 %)	603,8 (30,7 %)
Femmes	1,358,9 (71,9 %)	1,385,1 (70,9 %)	1,365,5 (69,3 %)
Catégorie d'âge			
15 à 24 ans	767,9 (40,6 %)	733,8 (37,6 %)	727,8 (37,0 %)
25 à 54 ans	827,5 (43,8 %)	837,5 (42,9 %)	824,6 (41,9 %)
55 ans et plus	767,9 (15,6 %)	733,8 (19,6 %)	727,8 (21,2 %)
Industrie			
Industries productrices de biens	**14,9 (5,2 %)**	**13,5 (5,2 %)**	**11,3 (4,9 %)**
Agriculture	4,8 (0,8 %)	5,2 (0,7 %)	6,2 (0,6 %)
Foresterie, pêche, mines et extraction de pétrole et de gaz	2,4 (0,3 %)	1,2 (0,3 %)	1,5 (0,3 %)
Services publics	29,4 (0,1 %)	32,2 (0,1 %)	33,5 (0,1 %)
Construction	47,0 (1,6 %)	48,6 (1,6 %)	44,3 (1,7 %)
Fabrication	14,9 (2,5 %)	13,5 (2,5 %)	11,3 (2,2 %)
Industries productrices de services	**1 792,1 (94,8 %)**	**1 852,8 (94,8 %)**	**1 872,7 (95,1 %)**
Commerce de gros et de détail	544,8 (28,8 %)	562,5 (28,8 %)	554,6 (28,2 %)
Transport et entreposage	68,4 (3,6 %)	73,9 (3,8 %)	85,5 (4,3 %)
Finance, assurances, services immobiliers et de location	78,7 (4,2 %)	69,2 (3,5 %)	65,8 (3,3 %)
Services professionnels, scientifiques et techniques	49,5 (2,6 %)	56,3 (2,9 %)	57,4 (2,9 %)
Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien[3]	62,2 (3,3 %)	69,5 (3,6 %)	67,2 (3,4 %)
Services d'enseignement	126,8 (6,7 %)	127,6 (6,5 %)	126,0 (6,4 %)
Soins de santé et assistance sociale	324,5 (17,2 %)	342,1 (17,5 %)	346,1 (17,6 %)
Information, culture et loisirs[4]	86,5 (4,6 %)	93,7 (4,8 %)	101,1 (5,1 %)
Hébergement et services de restauration	333,6 (17,6 %)	348,0 (17,8 %)	356,4 (18,1 %)
Autres services (sauf les administrations publiques)	79,1 (4,2 %)	76,0 (3,9 %)	81,6 (4,1 %)

(suite à la page suivante)

Annexe 1.6 (suite)

Industrie	EF0809	EF1314	EF1819
Administrations publiques	38,0 (2,0 %)	34,1 (1,7 %)	31,0 (1,6 %)
Canada	**1 890,7** **(100,0 %)**	**1 953,4** **(100,0 %)**	**1 969,4** **(100,0 %)**

Remarque: Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué. Les données annuelles pour les exercices financiers présentées dans cette annexe correspondent à la moyenne annuelle des estimations mensuelles non désaisonnalisées produites par Statistique Canada.

[1] Un emploi permanent à temps partiel est un emploi dont la date de cessation n'est pas prédéterminée et qui compte des personnes qui travaillent habituellement moins de 30 heures par semaine à leur emploi principal ou à leur unique emploi.

[2] Les statistiques excluent les territoires.

[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.

Source: Statistique Canada, Enquête sur la population active, fichiers de microdonnées à grande diffusion, avril 2008 à mars 2019.

Annexe 1.7 – Nombre (en milliers) et répartition (%) des travailleurs autonomes selon la province, le sexe et l'industrie, Canada, EF1415 à EF1819

Caractéristiques[2]	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718	EF1819	Écart (%) EF1718 à EF1819
Province						
Terre-Neuve-et-Labrador	22,8 (0,8 %)	22,7 (0,8 %)	22,6 (0,8 %)	21,2 (0,7 %)	19,0 (0,7 %)	-10,5 %
Île-du-Prince-Édouard	11,4 (0,4 %)	10,4 (0,4 %)	10,2 (0,4 %)	10,8 (0,4 %)	11,8 (0,4 %)	+9,2 %
Nouvelle-Écosse	60,0 (2,2 %)	58,5 (2,1 %)	58,6 (2,1 %)	59,5 (2,1 %)	60,4 (2,1 %)	+1,5 %
Nouveau-Brunswick	43,3 (1,6 %)	42,1 (1,5 %)	42,7 (1,5 %)	40,3 (1,4 %)	39,4 (1,4 %)	-2,3 %
Québec	559,3 (20,4 %)	556,5 (20,1 %)	551,4 (20,0 %)	562,3 (19,8 %)	566,1 (19,8 %)	+0,7 %
Ontario	1 065,0 (38,9 %)	1 093,5 (39,5 %)	1 091,5 (39,5 %)	1 116,4 (39,4 %)	1 134,6 (39,7 %)	+1,6 %
Manitoba	83,4 (3,0 %)	85,4 (3,1 %)	86,2 (3,1 %)	89,3 (3,2 %)	91,5 (3,2 %)	+2,5 %
Saskatchewan	110,0 (4,0 %)	105,6 (3,8 %)	103,3 (3,7 %)	101,7 (3,6 %)	97,8 (3,4 %)	-3,8 %
Alberta	383,3 (14,0 %)	376,5 (13,6 %)	374,3 (13,6 %)	388,3 (13,7 %)	390,9 (13,7 %)	+0,7 %
Colombie-Britannique	399,6 (14,6 %)	417,6 (15,1 %)	419,5 (15,2 %)	444,9 (15,7 %)	449,5 (15,7 %)	+1,0 %
Sexe						
Hommes	1 737,7 (63,5 %)	1 745,0 (63,0 %)	1 756,8 (63,6 %)	1 773,3 (62,6 %)	1 784,0 (62,4 %)	+0,6 %
Femmes	1 000,3 (36,5 %)	1 023,8 (37,0 %)	1 003,5 (36,4 %)	1 061,3 (37,4 %)	1 076,8 (37,6 %)	+1,5 %
Industrie						
Industries productrices de biens	696,1 (25,4 %)	686,4 (24,8 %)	688,3 (24,9 %)	680,0 (24,0 %)	657,1 (23,0 %)	-3,4 %
Agriculture	182,1 (6,6 %)	173,7 (6,3 %)	172,7 (6,3 %)	167,4 (5,9 %)	154,4 (5,4 %)	-7,7 %
Foresterie, pêche, mines et extraction de pétrole et de gaz	37,6 (1,4 %)	39,1 (1,4 %)	37,8 (1,4 %)	37,3 (1,3 %)	38,6 (1,3 %)	+3,6 %
Services publics	s.o.[3]	s.o.[3]	s.o.[3]	s.o.[3]	s.o.[3]	s.o.[3]
Construction	398,3 (14,5 %)	398,5 (14,4 %)	395,9 (14,3 %)	392,6 (13,9 %)	389,4 (13,6 %)	-0,8 %
Fabrication	77,9 (2,8 %)	75,0 (2,7 %)	81,8 (3,0 %)	82,6 (2,9 %)	74,4 (2,6 %)	-9,9 %
Industries productrices de services	**2 041,9** (74,6 %)	**2 082,4** (75,2 %)	**2 072,1** (75,1 %)	**2 154,6** (76,0 %)	**2 203,7** (77,0 %)	**+2,3 %**
Commerce de gros et de détail	264,5 (9,7 %)	272,5 (9,8 %)	258,5 (9,4 %)	265,6 (9,4 %)	253,9 (8,9 %)	-4,4 %
Transport et entreposage	159,3 (5,8 %)	166,7 (6,0 %)	166,8 (6,0 %)	174,8 (6,2 %)	186,7 (6,5 %)	+6,8 %
Finance, assurances, services immobiliers et de location	196,0 (7,2 %)	203,3 (7,3 %)	203,2 (7,4 %)	220,0 (7,8 %)	218,7 (7,6 %)	-0,6 %
Services professionnels, scientifiques et techniques	450,3 (16,4 %)	449,4 (16,2 %)	436,5 (15,8 %)	462,9 (16,3 %)	472,2 (16,5 %)	+2,0 %
Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien[4]	181,1 (6,6 %)	184,9 (6,7 %)	182,9 (6,6 %)	183,1 (6,5 %)	202,8 (7,1 %)	+10,8 %
Services d'enseignement	69,5 (2,5 %)	62,0 (2,2 %)	67,7 (2,5 %)	79,4 (2,8 %)	83,0 (2,9 %)	+4,5 %
Soins de santé et assistance sociale	271,9 (9,9 %)	292,3 (10,6 %)	302,6 (11,0 %)	313,8 (11,1 %)	317,5 (11,1 %)	+1,2 %

(suite à la page suivante)

Annexe 1.7 (suite)

Industrie	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718	EF1819	Écart (%) EF1718 à EF1819
Information, culture et loisirs[5]	128,3 (4,7 %)	125,0 (4,5 %)	132,0 (4,8 %)	137,1 (4,8 %)	134,5 (4,7 %)	-1,9 %
Hébergement et services de restauration	92,4 (3,4 %)	99,9 (3,6 %)	99,3 (3,6 %)	89,9 (3,2 %)	102,3 (3,6 %)	+13,8 %
Autres services (sauf les administrations publiques)	228,4 (8,3 %)	226,3 (8,2 %)	222,6 (8,1 %)	228,0 (8,0 %)	232,2 (8,1 %)	+1,8 %
Administrations publiques	s.o.[3]	s.o.[3]	s.o.[3]	s.o.[3]	s.o.[3]	s.o.[3]
Canada	**2 738,0 (100,0 %)**	**2 768,8 (100,0 %)**	**2 760,3 (100,0 %)**	**2 834,6 (100,0 %)**	**2 860,8 (100,0 %)**	**+0,9 %**

Remarque: Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué. Les données annuelles pour les exercices financiers présentées dans cette annexe correspondent à la moyenne annuelle des estimations mensuelles non désaisonnalisées produites par Statistique Canada.

[1] Le travail autonome renvoie aux propriétaires exploitants d'une entreprise, d'une exploitation agricole ou d'un cabinet de pratique professionnelle, soit employeurs (constitué en société) ou à leur compte (non constitué en société). Il inclut aussi les travailleurs familiaux non rémunérés qui travaillent sans toucher de salaire dans une entreprise, une exploitation agricole ou un cabinet de pratique professionnelle qui appartient à un autre membre de la famille vivant dans le même logement et qui est exploitée par cette personne.

[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 et l'industrie) excluent également les données se rapportant aux territoires.

[3] Les données ont été supprimées pour des raisons de confidentialité en vertu des dispositions de la *Loi sur la statistique*.

[4] 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.

[5] Cette industrie regroupe les codes 51 (industrie de l'information et industrie culturelle) et 71 (arts, spectacles et loisirs) du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord.

Sources: Statistique Canada, Enquête sur la population active, Tableau 14-10-0026-01.

Annexe 1.8 – Nombre de travailleurs occupant un emploi temporaire[1] (en milliers) et leur proportion (%) dans l'emploi total selon la province, le sexe, l'âge, et l'industrie, Canada, EF1819

Caractéristiques[2]	Emploi à durée déterminée ou contractuelle	Emploi occasionnel[3]	Emploi saisonnier	Emploi temporaire
Province				
Terre-Neuve-et-Labrador	21,1 (9,3 %)	11,2 (4,9 %)	15,2 (6,7 %)	47,7 (21,0 %)
Île-du-Prince-Édouard	4,3 (5,7 %)	2,7 (3,5 %)	6,7 (8,9 %)	13,6 (17,9 %)
Nouvelle-Écosse	24,1 (5,3 %)	20,2 (4,4 %)	17,9 (3,9 %)	61,9 (13,5 %)
Nouveau-Brunswick	18,5 (5,2 %)	16,1 (4,5 %)	16,7 (4,7 %)	50,9 (14,3 %)
Québec	281,4 (6,6 %)	105,0 (2,5 %)	105,3 (2,5 %)	491,7 (11,5 %)
Ontario	446,7 (6,1 %)	195,9 (2,7 %)	142,9 (2,0 %)	785,4 (10,8 %)
Manitoba	32,3 (5,0 %)	19,2 (3,0 %)	16,7 (2,6 %)	67,8 (10,4 %)
Saskatchewan	28,0 (4,9 %)	17,7 (3,1 %)	14,9 (2,6 %)	60,0 (10,5 %)
Alberta	128,6 (5,5 %)	72,0 (3,1 %)	46,5 (2,0 %)	246,8 (10,6 %)
Colombie-Britannique	121,6 (4,8 %)	103,6 (4,1 %)	44,2 (1,8 %)	268,7 (10,7 %)
Sexe				
Hommes	510,1 (5,2 %)	219,5 (2,2 %)	272,3 (2,8 %)	1 001,9 (10,2 %)
Femmes	596,5 (6,7 %)	341,6 (3,8 %)	154,6 (1,7 %)	1 092,7 (12,2 %)
Catégorie d'âge				
15 à 24 ans	318,4 (13,0 %)	257,2 (10,5 %)	173,7 (7,1 %)	749,2 (30,5 %)
25 à 54 ans	648,9 (5,3 %)	202,3 (1,7 %)	167,1 (1,4 %)	1 018,3 (8,3 %)
55 ans et plus	139,3 (3,4 %)	101,7 (2,5 %)	86,1 (2,1 %)	327,1 (8,1 %)
Industrie				
Industries productrices de biens	**158,1 (4,0 %)**	**40,0 (1,0 %)**	**152,3 (3,9 %)**	**350,5 (8,9 %)**
Agriculture	4,3 (1,6 %)	3,7 (1,3 %)	24,1 (8,7 %)	32,2 (11,6 %)
Foresterie, pêche, mines et extraction de pétrole et de gaz	15,4 (4,5 %)	1,5 (0,4 %)	20,4 (6,0 %)	38,1 (11,1 %)
Services publics	10,7 (7,3 %)	0,5 (0,3 %)	2,3 (1,6 %)	13,0 (8,9 %)
Construction	67,6 (4,7 %)	15,0 (1,0 %)	84,1 (5,8 %)	167,0 (11,6 %)
Fabrication	60,0 (3,5 %)	17,1 (1,0 %)	22,8 (1,3 %)	100,1 (5,8 %)
Industries productrices de services	**948,6 (6,4 %)**	**520,9 (3,5 %)**	**274,6 (1,9 %)**	**1 744,0 (11,8 %)**
Commerce de gros et de détail	91,1 (3,3 %)	118,9 (4,3 %)	39,8 (1,4 %)	250,0 (8,9 %)
Transport et entreposage	35,0 (3,5 %)	18,3 (1,8 %)	25,6 (2,5 %)	79,3 (7,9 %)
Finance, assurances, services immobiliers et de location	38,7 (3,3 %)	13,2 (1,1 %)	4,8 (0,4 %)	56,6 (4,8 %)

(suite à la page suivante)

Annexe 1.8 (suite)

Caractéristiques[2]	Emploi à durée déterminée ou contractuelle	Emploi occasionnel[3]	Emploi saisonnier	Emploi temporaire
Services professionnels, scientifiques et techniques	67,4 (4,5 %)	10,5 (0,7 %)	8,8 (0,6 %)	87,3 (5,9 %)
Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien[4]	59,6 (7,6 %)	23,8 (3,0 %)	31,8 (4,0 %)	115,6 (14,7 %)
Services d'enseignement	248,5 (18,6 %)	62,5 (4,7 %)	20,5 (1,5 %)	331,5 (24,8 %)
Soins de santé et assistance sociale	143,8 (5,9 %)	118,0 (4,9 %)	8,5 (0,4 %)	270,4 (11,2 %)
Information, culture et loisirs[5]	65,8 (8,4 %)	28,2 (3,6 %)	77,0 (9,9 %)	171,2 (22,0 %)
Hébergement et services de restauration	60,2 (4,9 %)	94,6 (7,7 %)	37,3 (3,0 %)	192,3 (15,6 %)
Autres services (sauf les administrations publiques)	38,0 (4,7 %)	15,1 (1,9 %)	7,5 (0,9 %)	60,9 (7,5 %)
Administrations publiques	100,5 (10,3 %)	14,7 (1,5 %)	13,4 (1,4 %)	129,1 (13,2 %)
Canada	**1,106,6 (5,9 %)**	**561,1 (3,0 %)**	**426,8 (2,3 %)**	**2 094,5 (11,2 %)**

Remarque: Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué. Les données annuelles pour les exercices financiers présentées dans cette annexe correspondent à la moyenne annuelle des estimations mensuelles non désaisonnalisées produites par Statistique Canada.

[1] 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. Comprend les emplois saisonniers, les emplois temporaires (c'est-à-dire pour une durée déterminée ou dans le cadre d'un contrat de travail, y compris le travail effectué par le biais d'une agence de placement), les emplois occasionnels et les autres emplois temporaires.

[2] Les statistiques excluent les territoires.

[3] Comprend les autres emplois temporaires qui ne sont pas saisonniers, à durée déterminée ou à contrat.

[4] 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.

[5] Cette industrie regroupe les codes 51 (industrie de l'information et industrie culturelle) et 71 (arts, spectacles et loisirs) du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord.

Source: Statistique Canada, Enquête sur la population active, Tableau 14-10-0071-01.

Annexe 1.9 – Taux de chômage[1] selon la province ou le territoire, le sexe, l'âge, le niveau de scolarité atteint et l'industrie (%)

Caractéristiques[2]	EF8889	EF9899	EF0809	EF1718	EF1819	Écart (pts de %) EF1718 à EF1819
Province ou territoire						
Terre-Neuve-et-Labrador	15,7	17,5	14,1	14,7	13,0	-1,7
Île-du-Prince-Édouard	12,2	14,6	11,6	9,9	9,3	-0,6
Nouvelle-Écosse	9,7	10,4	7,9	8,3	7,2	-1,1
Nouveau-Brunswick	11,6	11,8	8,6	8,0	7,9	-0,1
Québec	9,6	10,1	7,6	5,9	5,4	-0,4
Ontario	5,0	6,9	7,1	5,8	5,7	-0,1
Manitoba	7,8	5,5	4,4	5,5	5,8	+0,3
Saskatchewan	7,3	6,1	4,2	6,1	6,0	-0,1
Alberta	7,8	5,7	4,1	7,4	6,7	-0,7
Colombie-Britannique	10,1	8,5	5,3	5,0	4,7	-0,3
Yukon	s/o	13,2	5,5	3,4[r]	3,2	-0,2
Territoires-du-Nord-Ouest	s/o	s/o	5,5	6,9[r]	7,3	+0,3
Nunavut	s/o	s/o	12,3	14,5[r]	14,2	-0,3
Sexe						
Hommes	7,4	8,4	7,3	6,5	6,1	-0,4
Femmes	8,1	7,7	5,9	5,7	5,5	-0,2
Catégorie d'âge						
15 à 24 ans	11,4	14,8	12,4	11,2	11,0	-0,2
25 à 54 ans	6,9	6,9	5,5	5,2	4,9	-0,3
55 ans et plus	5,7	6,2	5,4	5,5	5,2	-0,2
Niveau de scolarité atteint						
Études secondaires partielles ou moins[3]	s/o	14,0	13,1	11,5[r]	11,1	-0,3
Diplôme d'études secondaires[4]	s/o	8,6	7,4	7,6[r]	7,2	-0,4
Certificat ou diplôme d'études postsecondaires[5]	s/o	6,4	5,3	5,3	4,9	-0,5
Grade universitaire[6]	s/o	4,3	4,3	4,3	4,4	+0,1
Industrie						
Industries productrices de biens	**7,5**	**7,4**	**7,4**	**5,3**	**5,0**	**-0,3**
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	7,7	8,7	7,9	6,5[r]	6,9	+0,4
Exploitation minière et extraction de pétrole et de gaz	6,8	8,1	5,8	5,0	4,8	-0,2
Services publics[7]	2,7	2,6	1,8	2,4	1,7	-0,7
Construction	11,7	11,5	8,1	7,4	6,6	-0,9
Fabrication	6,2	5,8	7,4	3,5	3,5	0,0
Industries productrices de services	**5,5**	**4,7**	**4,0**	**3,3**	**3,2**	**-0,1**
Commerce de gros	5,2	4,6	3,7	3,2	2,6	-0,6
Commerce de détail	6,1	5,1	4,9	4,0	4,1	+0,1
Transport et entreposage	5,4	4,5	3,9	3,0	3,4	+0,4
Finance et assurances	3,0	1,9	1,6	2,2	1,5	-0,7
Services immobiliers et services de location et de location à bail	4,4	3,4	3,2	2,0	2,1	+0,1
Services professionnels, scientifiques et techniques	3,9	3,6	3,0	2,6	2,7	+0,1
Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien[8]	10,5	9,4	9,1	6,5	5,6	-0,8
Services d'enseignement	3,6	3,6	3,5	3,7	3,6	-0,1
Soins de santé et assistance sociale	3,8	2,7	1,8	1,6	1,6	0,0
Information, culture et loisirs[9]	6,6	5,7	5,8	5,4	4,9	-0,5
Hébergement et services de restauration	10,0	8,0	7,3	5,6	5,3	-0,3
Autres services (sauf les administrations publiques)	6,2	5,7	4,0	3,2	2,9	-0,3

(suite à la page suivante)

Annexe 1.9 (suite)

Caractéristiques[2]	EF8889	EF9899	EF0809	EF1718	EF1819	Écart (pts de %) EF1718 à EF1819
Administrations publiques	5,1	3,8	2,0	1,8	2,1	+0,3
Canada	**7,7**	**8,1**	**6,6**	**6,1**	**5,8**	**-0,3**

Remarque: Les données annuelles pour les exercices financiers présentées 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'EF1819 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 2

Tableaux des données sur les prestations d'assurance-emploi

Annexe 2.1 Prestations d'assurance-emploi – Concepts et définitions 421
Annexe 2.2 L'assurance-emploi - Tableau du montant maximal des semaines de prestations 425
Annexe 2.3 Prestations d'assurance-emploi 426
Annexe 2.4 Prestations d'assurance-emploi (selon la région économique de l'assurance-emploi) 429
Annexe 2.5 Prestations régulières 435
Annexe 2.6 Prestations régulières (selon l'industrie) 439
Annexe 2.7 Prestations régulières (selon le taux de chômage régional et les heures d'emploi assurable de l'emploi précédent) 443
Annexe 2.8 Prestations régulières (selon la région économique de l'assurance-emploi) 447
Annexe 2.9 Prestataires réguliers saisonniers 455
Annexe 2.10 Prestations pour pêcheurs 459
Annexe 2.11 Prestations spéciales 463
Annexe 2.12 Prestations spéciales (selon la région économique de l'assurance-emploi) 466
Annexe 2.13 Les entreprises et les prestations régulières et spéciales de l'assurance-emploi (par industrie) 472
Annexe 2.14 Prestations de maternité 473
Annexe 2.15 Prestations parentales (biologiques et adoptifs) 477
Annexe 2.16 Prestations de maladie 481
Annexe 2.17 Prestations de maladie (selon l'industrie) 485
Annexe 2.18 Prestations de compassion 488
Annexe 2.19 Prestations de l'assurance-emploi pour proches aidants d'adultes 492
Annexe 2.20 Prestations de l'assurance-emploi pour proches aidants d'enfants 496
Annexe 2.21 Prestations pour travail partagé 500
Annexe 2.22 Prestations pour travail partagé (selon l'industrie) 504
Annexe 2.23 Supplément familial 508
Annexe 2.24 Travail pendant une période de prestations 513

Annexe 2.25 Demandes de prestations pures et combinées étant complétées, par type de prestations 517
Annexe 2.26 Remboursement des prestations d'assurance-emploi 518
Annexe 2.27 Cotisants au régime d'assurance-emploi 520
Annexe 2.28 Ratios prestations-cotisations 524
Annexe 2.29 Taux de chômage utilisé pour les fins du régime d'assurance-emploi (selon la région économique de l'assurance-emploi) 526
Annexe 2.30 Carte des régions économiques de l’assurance-emploi – EF1819 529

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 2017 (soit pendant l'EF1718) et dont les prestations versées à un prestataire d'assurance-emploi ont débuté en décembre 2017 (soit pendant l'EF1718) et se sont terminées en juin 2018 (soit pendant l'EF1819) est comprise dans les statistiques de l'EF1718, mais n'est pas prise en compte dans les statistiques de l'EF1819. 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 et pour les proches aidants d'adultes et 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 2.2.7 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 établi une demande de prestations d'assurance-emploi. 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 2017 (soit pendant l'EF1718) et dont les versements ont débuté en décembre 2017 (soit pendant l'EF1718) et se sont terminés en juin 2018 (soit pendant l'EF1819) sont compris dans les statistiques de l'EF1718 et celles de l'EF1819. Si ce prestataire a reçu 200 $ par semaine pendant 17 semaines entre décembre 2017 et mars 2018, et 200 $ par semaine pendant 12 semaines entre avril et juin 2018, alors un montant de 3 400 $ sera attribué à l'EF1718 et un montant de 2 400 $ sera attribué à l'EF1819.
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 pour pêcheurs pendant 35 semaines ou moins 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 pour pêcheurs, 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 d'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**. 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 d'assurance-emploi.
Demandes de prestations complétées	**Les demandes de prestations complétées** incluent celles qui sont terminées et celles qui sont en dormance.
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	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718	EF1819	Écart (%) EF1718 à EF1819
Terre-Neuve et Labrador	81 230	85 910	74 000	81 090	86 070	+6,1
Île-du-Prince-Édouard	21 950	22 140	22 540	22 720	22 480	-1,1
Nouvelle-Écosse	79 550	82 410	82 710	85 300	84 570	-0,9
Nouveau-Brunswick	85 020	88 670	88 910	91 130	89 820	-1,4
Québec	491 160	496 680	483 700	482 990	473 060	-2,1
Ontario	561 200	569 620	552 030	562 570	556 900	-1,0
Manitoba	57 000	64 660	59 250	61 440	64 020	+4,2
Saskatchewan	47 840	57 110	49 850	51 250	54 210	+5,8
Alberta	169 840	235 470	201 610	170 270	188 870	+10,9
Colombie-Britannique	208 320	216 790	197 770	200 820	198 240	-1,3
Yukon	2 450	2 410	2 300	2 200	2 310	+5,0
Territoires du Nord-Ouest	2 250	2 320	2 380	2 420	2 310	-4,5
Nunavut	990	1 230	1 290	1 340	1 470	+9,7
Sexe						
Hommes	994 200	1 075 810	984 150	974 660	988 250	+1,4
Femmes	814 600	849 610	834 190	840 880	836 080	-0,6
Âge						
24 ans et moins	181 910	194 270	178 010	172 810	170 480	-1,3
25 à 44 ans	871 570	933 430	883 950	876 270	882 780	+0,7
45 à 54 ans	391 140	402 020	370 360	363 410	352 640	-3,0
55 ans et plus	364 180	395 700	386 020	403 050	418 430	+3,8
Canada	**1 808 800**	**1 925 420**	**1 818 340**	**1 815 540**	**1 824 330**	**+0,5**

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

[1] Excluent 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 2.3.2 – Prestations d'assurance-emploi : Taux de prestations hebdomadaires moyen[1,2] (en dollars)

Province ou territoire	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718[r1]	EF1819	Écart (%) EF1718 à EF1819
Terre-Neuve et Labrador	435	448	445	456	464	+1,7
Île-du-Prince-Édouard	416	428	432	436	437	+0,1
Nouvelle-Écosse	419	425	426	431	437	+1,5
Nouveau-Brunswick	412	424	426	431	440	+1,9
Québec	420	428	433	443	454	+2,5
Ontario	431	441	451	459[r1]	473	+3,1
Manitoba	422	435	440	444	453	+1,8
Saskatchewan	452	466	465	468[r1]	477	+1,8
Alberta	472	486	485	488[r1]	499	+2,2
Colombie-Britannique	429	442	447	455[r1]	468	+2,9
Yukon	474	490	498	502	517	+2,9
Territoires du Nord-Ouest	495	505	510	519	520	+0,2
Nunavut	469	472	485	504[r1]	500	-0,9
Sexe						
Hommes	457	469	473	480	492	+2,3
Femmes	398	409	416	423[r1]	433	+2,6
Âge						
24 ans et moins	394	407	400	403	421	+4,4
25 à 44 ans	442	455	460	468[r1]	478	+2,2
45 à 54 ans	434	446	452	460	472	+2,6
55 ans et plus	417	428	433	440	452	+2,8
Canada	**431**	**443**	**447**	**454[r1]**	**465**	**+2,6**

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

[1] Excluent 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 payées à un taux de prestations plus faibles (33 % de la rémunération hebdomadaire assurable moyenne) que les autres types de prestations.

[2] Tiennent compte du montant du supplément familial versé aux personnes ayant touché des prestations d'assurance-emploi.

[r1] Données révisées pour tenir compte de l'exclusion des prestations parentales prolongées qui sont disponibles à un taux de prestations plus faible depuis le 3 décembre 2017.

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

Annexe 2.3.3 – Prestations d'assurance-emploi : Montants versés[1] (en millions de dollars)

Province ou territoire	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718	EF1819	Écart (%) EF1718 à EF1819
Terre-Neuve et Labrador	862,8	958,6	1 040,2	1 185,2	1 022,9	-13,7
Île-du-Prince-Édouard	211,4	228,1	230,7	248,1	231,1	-6,9
Nouvelle-Écosse	748,1	833,0	841,3	892,2	845,1	-5,3
Nouveau-Brunswick	824,0	904,0	919,0	954,0	869,6	-8,9
Québec	3 507,1	3 649,7	3 430,7	3 558,2	3 106,0	-12,7
Ontario	5 270,5	5 478,3	5 443,2	5 657,7	5 240,4	-7,4
Manitoba	498,2	573,4	587,3	631,3	619,2	-1,9
Saskatchewan	437,4	572,7	671,5	700,9	624,7	-10,9
Alberta	1 507,0	2 362,3	3 158,3	2 655,3	2 171,0	-18,2
Colombie-Britannique	1 862,8	2 031,1	2 064,2	2 089,5	1 878,1	-10,1
Yukon	30,4	25,9	27,3	27,8	25,0	-9,8
Territoires du Nord-Ouest	29,3	28,8	29,9	30,9	31,1	+0,9
Nunavut	15,1	16,2	17,6	23,6	21,0	-11,1
Sexe						
Hommes	8 088,4	9 411,7	9 868,8	9 678,0	8 416,6	-13,0
Femmes	7 715,7	8 250,3	8 592,2	8 976,6	8 268,7	-7,9
Âge						
24 ans et moins	1 316,1	1 523,7	1 522,2	1 443,0	1 284,6	-11,0
25 à 44 ans	8 525,3	9 497,1	9 869,4	9 908,0	9 038,7	-8,8
45 à 54 ans	3 069,2	3 341,4	3 450,0	3 431,5	2 883,7	-16,0
55 ans et plus	2 893,5	3 299,8	3 619,4	3 872,1	3 478,3	-10,2
Canada	**15 804,1**	**17 662,0**	**18 461,0**	**18 654,7**	**16 685,3**	**-10,6**

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 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 2.4.1 – Prestations d'assurance-emploi selon la région économique de l'assurance-emploi: Nouvelles demandes établies[1]

Région économique de l'assurance-emploi	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718	EF1819	Écart (%) EF1718 à EF1819
Terre-Neuve et Labrador						
St. John's	14 810	16 190	16 210	16 620	15 260	-8,2
Terre-Neuve et Labrador	66 420	69 720	57 790	64 470	70 810	+9,8
Île-du-Prince-Édouard						
Île-du-Prince-Édouard[2]	9 530	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Charlottetown[2]	2 960	5 470	5 860	5 570	5 680	+2,0
Île-du-Prince-Édouard (excluant Charlottetown)[2]	9 460	16 670	16 680	17 150	16 800	-2,0
Nouvelle-Écosse						
Est de la Nouvelle-Écosse	27 660	28 370	28 580	30 060	30 890	+2,8
Ouest de la Nouvelle-Écosse	33 860	35 120	34 740	35 660	33 640	-5,7
Halifax	18 030	18 920	19 390	19 580	20 040	+2,3
Nouveau-Brunswick						
Fredericton-Moncton-Saint-John	26 280	28 070	27 670	28 250	28 170	-0,3
Madawaska-Charlotte	14 250	14 270	13 880	14 380	14 410	+0,2
Restigouche-Albert	44 490	46 330	47 360	48 500	47 240	-2,6
Québec						
Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine	26 520	27 320	27 780	27 900	27 020	-3,2
Québec	40 290	40 400	38 730	40 490	39 530	-2,4
Trois-Rivières	9 900	10 060	9 550	9 650	9 310	-3,5
Centre-sud du Québec	9 760	9 190	9 950	8 780	8 870	+1,0
Sherbrooke	10 850	10 060	9 870	10 150	9 960	-1,9
Montérégie	30 970	33 220	32 400	31 710	30 950	-2,4
Montréal	176 270	179 760	174 100	174 490	170 940	-2,0
Centre du Québec	87 010	87 800	86 170	86 950	85 820	-1,3
Nord-ouest du Québec	23 260	22 520	21 010	21 210	20 750	-2,2
Bas-Saint-Laurent-Côte-Nord	49 550	50 290	49 020	47 100	46 140	-2,0
Hull	13 420	13 320	12 980	12 630	12 700	+0,6
Chicoutimi-Jonquière	13 360	12 740	12 140	11 930	11 070	-7,2
Ontario						
Ottawa	33 180	34 370	33 210	32 610	32 410	-0,6
Est de l'Ontario	26 590	27 780	26 630	26 410	25 490	-3,5
Kingston	5 730	5 110	5 520	5 140	5 570	+8,4
Centre de l'Ontario	58 200	61 340	60 350	59 150	58 130	-1,7
Oshawa	17 890	17 760	17 770	18 760	16 100	-14,2
Toronto	207 290	211 410	205 510	204 230	204 030	-0,1
Hamilton	29 230	29 400	29 650	29 240	29 040	-0,7
St. Catharines	19 580	20 760	20 330	20 380	20 090	-1,4
London	19 400	18 920	19 270	20 780	19 090	-8,1
Niagara	17 520	18 080	17 240	17 280	17 390	+0,6
Windsor	19 480	13 630	12 200	19 440	21 290	+9,5
Kitchener	20 450	20 340	20 980	21 820	21 540	-1,3
Huron	17 570	17 710	20 100	19 450	17 880	-8,1
Centre-sud de l'Ontario	18 560	19 210	19 310	21 680	20 780	-4,2
Sudbury	7 870	8 760	7 290	7 430	7 860	+5,8
Thunder Bay	6 510	6 540	6 000	6 370	5 900	-7,4
Nord de l'Ontario	36 150	38 500	30 670	32 400	34 310	+5,9

(suite à la page suivante)

Annexe 2.4.1 (suite)

Région économique de l'assurance-emploi	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718	EF1819	Écart (%) EF1718 à EF1819
Manitoba						
Winnipeg	31 990	36 060	32 910	34 580	34 910	+1,0
Sud du Manitoba	15 120	18 200	17 150	17 180	17 750	+3,3
Nord du Manitoba	9 890	10 400	9 190	9 680	11 360	+17,4
Saskatchewan						
Regina	8 510	9 830	10 260	10 470	10 310	-1,5
Saskatoon	12 220	14 780	13 940	13 430	13 990	+4,2
Sud de la Saskatchewan	13 080	15 310	12 210	12 750	13 820	+8,4
Nord de la Saskatchewan	14 030	17 190	13 440	14 600	16 090	+10,2
Alberta						
Calgary	54 040	74 310	63 390	55 710	57 720	+3,6
Edmonton	57 710	81 150	67 740	61 260	68 520	+11,9
Nord de l'Alberta	14 890	20 620	22 770	13 900	16 540	+19,0
Sud de l'Alberta	43 200	59 390	47 710	39 400	46 090	+17,0
Colombie-Britannique						
Sud intérieur de la Colombie-Britannique	38 600	43 030	36 590	36 700	40 710	+10,9
Abbotsford	10 690	10 790	11 090	10 750	9 760	-9,2
Vancouver	90 310	90 370	84 900	87 510	82 480	-5,7
Victoria	12 660	12 990	12 090	12 870	12 360	-4,0
Sud côtier de la Colombie-Britannique	30 380	32 410	31 280	30 000	30 350	+1,2
Nord de la Colombie-Britannique	25 680	27 200	21 820	22 990	22 580	-1,8
Territoires						
Yukon[2]	1 120	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Whitehorse[2]	740	1 560	1 420	1 340	1 480	+10,4
Yukon (excluant Whitehorse)[2]	590	850	880	860	830	-3,5
Territoires du Nord-Ouest[2]	1 330	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Yellowknife[2]	310	810	870	840	830	-1,2
Territoires du Nord-Ouest (excluant Yellowknife)[2]	610	1 510	1 510	1 580	1 480	-6,3
Nunavut[2]	510	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Iqualuit[2]	100	300	230	320	290	-9,4
Nunavut (excluant Iqaluit)[2]	380	930	1 060	1 020	1 180	+15,7
Canada	**1 808 800**	**1 925 420**	**1 818 340**	**1 815 540**	**1 824 330**	**+0,5**

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

[1] Excluent 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 2.4.2 – Prestations d'assurance-emploi selon la région économique de l'assurance-emploi: Taux de prestations hebdomadaires moyen[1,2] (en dollars)

Région économique de l'assurance-emploi	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718[r1]	EF1819	Écart (%) EF1718 à EF1819
Terre-Neuve et Labrador						
St. John's	441	456	464	463	468	+1,0
Terre-Neuve et Labrador	434	447	440	454	463	+1,9
Île-du-Prince-Édouard						
Île-du-Prince-Édouard[3]	409	s,o,	s,o,	s,o,	s,o,	s,o,
Charlottetown[3]	402	413	406	405	408	+0,6
Île-du-Prince-Édouard (excluant Charlottetown)[3]	428	433	441	446	447	+01
Nouvelle-Écosse						
Est de la Nouvelle-Écosse	435	439	440	446	449	+0,7
Ouest de la Nouvelle-Écosse	407	413	416	418	426	+1,8
Halifax	415	426	425	431	439	+1,8
Nouveau-Brunswick						
Fredericton-Moncton-Saint-John	403	414	416	424	432	+2,0
Madawaska-Charlotte	398	411	411	420	425	+1,2
Restigouche-Albert	421	434	436	439	449	+2,2
Québec						
Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine	432	437	443	451	460	+2,1
Québec	427	435	441	454	467	+2,7
Trois-Rivières	409	415	419	436	441	+1,2
Centre-sud du Québec	419	429	437	443	451	+1,9
Sherbrooke	412	418	430	435	452	+3,9
Montérégie	415	424	432	439	452	+3,1
Montréal	419	427	433	442	452	+2,3
Centre du Québec	412	420	426	436	447	+2,3
Nord-ouest du Québec	428	433	438	446	464	+4,0
Bas-Saint-Laurent-Côte-Nord	425	433	435	445	456	+2,3
Hull	431	439	452	458	470	+2,6
Chicoutimi-Jonquière	422	423	427	437	448	+2,5
Ontario						
Ottawa	448	455	465	469[r1]	480	+2,4
Est de l'Ontario	424	431	441	441[r1]	460	+4,4
Kingston	425	421	437	441	466	+5,5
Centre de l'Ontario	419	432	444	448	461	+2,8
Oshawa	449	452	466	476[r1]	486	+2,0
Toronto	433	445	455	465[r1]	478	+2,8
Hamilton	433	444	455	464	479	+3,2
St. Catharines	409	413	428	435[r1]	450	+3,3
London	426	427	439	451[r1]	463	+2,8
Niagara	425	438	444	456[r1]	468	+2,7
Windsor	448	437	433	468[r1]	485	+3,7
Kitchener	438	444	458	460[r1]	480	+4,3
Huron	421	435	441	450[r1]	467	+3,8
Centre-sud de l'Ontario	429	440	455	461	474	+2,9
Sudbury	434	453	453	456[r1]	481	+5,6
Thunder Bay	439	459	467	475[r1]	483	+1,7
Nord de l'Ontario	432	445	442	451	469	+3,9

(suite à la page suivante)

Annexe 2.4.2 (suite)

Région économique de l'assurance-emploi	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718[r1]	EF1819	Écart (%) EF1718 à EF1819
Manitoba						
Winnipeg	425	436	448	448[r1]	456	+1,8
Southern Manitoba	416	434	432	441	449	+1,7
Northern Manitoba	417	435	428	438	448	+2,3
Saskatchewan						
Regina	457	466	480	477[r1]	490	+2,7
Saskatoon	459	466	469	473[r1]	482	+2,1
Southern Saskatchewan	444	464	459	468	472	+0,8
Northern Saskatchewan	450	467	455	458[r1]	468	+2,3
Alberta						
Calgary	473	485	484	486[r1]	496	+1,9
Edmonton	474	489	492	496[r1]	505	+1,9
Northern Alberta	484	494	498	495[r1]	508	+2,5
Southern Alberta	465	479	472	476[r1]	490	+3,1
British Columbia						
Southern Interior British Columbia	434	450	443	455	464	+1,8
Abbotsford	383	391	407	409	423	+3,3
Vancouver	424	435	451	456	471	+3,3
Victoria	436	450	453	463	478	+3,3
Southern Coastal British Columbia	433	444	443	452[r1]	465	+2,8
Northern British Columbia	454	467	459	467	482	+3,1
Territories						
Yukon[3]	471	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Whitehorse[3]	478	485	504	503	517	+2,7
Yukon (excluding Whitehorse)[3]	474	498	487	501	517	+3,2
Northwest Territories[3]	488	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Yellowknife[3]	499	505	511	523	528	+1,0
Northwest Territories (excluding Yellowknife)[3]	507	506	509	517	516	-0,3
Nunavut[3]	464	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Iqaluit[3]	497	499	524	517	541	+4,7
Nunavut (excluding Iqaluit)[3]	470	463	477	500[r1]	489	-2,2
Canada	**431**	**443**	**447**	**454[r1]**	**465**	**+2,6**

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

[1] Excluent 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 payées à un taux de prestations plus faibles (33 % de la rémunération hebdomadaire assurable moyenne) que les autres types de prestations.

[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.

[r1] Données révisées pour tenir compte de l'exclusion des prestations parentales prolongées qui sont disponibles à un taux de prestations plus faible depuis le 3 décembre 2017.

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

Annexe 2.4.3 – Prestations d'assurance-emploi selon la région économique de l'assurance-emploi : Montants versés[1] (en millions de dollars)

Région économique de l'assurance-emploi	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718	EF1819	Écart (%) EF1718 à EF1819
Terre-Neuve et Labrador						
St. John's	130,5	146,2	167,4	191,6	163,2	-14,8
Terre-Neuve et Labrador	732,4	812,4	872,7	993,6	859,7	-13,5
Île-du-Prince-Édouard						
Île-du-Prince-Édouard[2]	153,1	13,1	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Charlottetown[2]	11,1	46,9	52,3	50,1	47,0	-6,1
Île-du-Prince-Édouard (excluant Charlottetown)[2]	47,1	168,1	178,4	198,0	184,0	-7,0
Nouvelle-Écosse						
Est de la Nouvelle-Écosse	286,4	328,9	335,5	362,0	356,5	-1,5
Ouest de la Nouvelle-Écosse	298,5	321,4	322,3	337,6	307,3	-9,0
Halifax	163,1	182,6	183,5	192,5	181,3	-5,8
Nouveau-Brunswick						
Fredericton-Moncton-Saint-John	225,5	257,6	263,4	259,3	246,4	-5,0
Madawaska-Charlotte	120,5	125,2	117,1	124,6	121,4	-2,6
Restigouche-Albert	478,0	521,2	538,5	570,1	501,8	-12,0
Québec						
Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine	273,8	291,4	290,4	322,5	280,2	-13,1
Québec	240,7	259,0	237,7	254,8	231,5	-9,1
Trois-Rivières	65,3	66,6	58,2	63,4	58,0	-8,6
Centre-sud du Québec	57,6	57,0	53,5	51,9	46,7	-10,0
Sherbrooke	67,2	66,7	61,9	62,1	59,0	-4,9
Montérégie	195,7	218,8	207,6	210,1	184,1	-12,4
Montréal	1 289,1	1 331,2	1 273,9	1 288,5	1 114,3	-13,5
Centre du Québec	569,7	585,3	533,1	596,1	519,9	-12,8
Nord-ouest du Québec	176,4	180,1	164,2	163,6	149,0	-8,9
Bas-Saint-Laurent-Côte-Nord	390,9	397,4	372,8	370,3	311,7	-15,8
Hull	89,7	95,1	91,9	91,4	80,4	-12,1
Chicoutimi-Jonquière	91,0	101,0	85,6	83,6	71,2	-14,8
Ontario						
Ottawa	333,4	352,9	341,9	344,7	328,2	-4,8
Est de l'Ontario	217,3	238,4	229,5	231,2	222,2	-3,9
Kingston	51,4	46,0	48,1	47,7	47,2	-1,0
Centre de l'Ontario	487,6	503,2	505,7	541,4	495,8	-8,4
Oshawa	162,7	167,4	167,5	181,8	153,1	-15,8
Toronto	2 161,6	2 224,3	2 178,7	2 244,7	2 087,5	-7,0
Hamilton	258,6	275,6	275,9	289,9	270,8	-6,6
St. Catharines	164,1	163,1	168,8	174,3	154,1	-11,6
London	179,3	174,5	169,7	193,3	177,1	-8,4
Niagara	142,2	166,7	154,9	159,5	156,6	-1,8
Windsor	129,6	147,5	108,2	125,7	135,6	+7,9
Kitchener	202,2	194,7	199,1	210,4	206,8	-1,7
Huron	142,4	148,1	162,2	166,0	147,8	-10,9
Centre-sud de l'Ontario	165,2	169,4	177,3	189,2	189,7	+0,3
Sudbury	69,2	75,4	94,2	84,0	70,5	-16,1
Thunder Bay	54.5	55.9	55.3	57.3	51.6	-10.0
Nord de l'Ontario	349.1	375.2	406.2	416.7	345.7	-17.0

(suite à la page suivante)

Annexe 2.4.3 (suite)

Région économique de l'assurance-emploi	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718	EF1819	Écart (%) EF1718 à EF1819
Manitoba						
Winnipeg	272,4	321,0	312,1	332,4	326,0	-1,9
Sud du Manitoba	122,1	143,0	152,5	155,0	156,5	+1,0
Nord du Manitoba	103,6	109,3	122,6	144,0	136,7	-5,0
Saskatchewan						
Regina	76,8	93,7	106,6	118,0	109,0	-7,6
Saskatoon	111,3	144,1	177,0	187,0	160,2	-14,3
Sud de la Saskatchewan	106,2	142,8	169,9	170,9	147,2	-13,9
Nord de la Saskatchewan	143,0	192,2	217,9	225,0	208,2	-7,5
Alberta						
Calgary	510,1	786,2	1 057,4	917,0	716,3	-21,9
Edmonton	515,4	781,3	1 037,9	922,1	785,2	-14,8
Nord de l'Alberta	139,3	225,5	323,4	236,9	199,2	-15,9
Sud de l'Alberta	342,3	569,3	739,5	579,3	470,3	-18,8
Colombie-Britannique						
Sud intérieur de la Colombie-Britannique	321,9	386,2	439,6	433,6	380,8	-12,2
Abbotsford	86,7	88,6	93,0	93,3	82,7	-11,3
Vancouver	852,0	866,0	830,6	867,7	810,7	-6,6
Victoria	115,5	124,0	119,8	119,5	112,9	-5,5
Sud côtier de la Colombie-Britannique	258,9	297,7	279,6	281,9	258,3	-8,4
Nord de la Colombie-Britannique	227,9	268,6	301,6	293,4	232,7	-20,7
Territoires						
Yukon[2]	24,0	2,7	s.o.	s.o.	s.o.	
Whitehorse[2]	3,2	14,3	18,4	19,0	15,9	-16,0
Yukon (excluant Whitehorse)[2]	3,2	9,0	8,9	8,8	9,1	+3,5
Territoires du Nord-Ouest[2]	24,8	3,6	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Yellowknife[2]	1,2	7,7	10,1	9,3	10,1	+7,8
Territoires du Nord-Ouest (excluant Yellowknife)[2]	3,3	17,5	19,8	21,5	21,1	-2,1
Nunavut[2]	12,8	1,3	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Iqualuit[2]	0,6	2,7	3,0	4,1	3,9	-5,1
Nunavut (excluant Iqaluit)[2]	1,7	12,1	14,6	19,5	17,1	-12,4
Canada	**15 804,1**	**17 662,0**	**18 461,0**	**18 654,7**	**16 685,3**	**-10,6**

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 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. 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 2.5.1 – Prestations régulières: Nouvelles demandes établies

Province ou territoire	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718	EF1819	Écart (%) EF1718 à EF1819
Terre-Neuve et Labrador	63 410	67 880	55 590	62 170	66 680	+7,3
Île-du-Prince-Édouard	16 560	16 790	16 910	16 430	15 540	-5,4
Nouvelle-Écosse	60 730	62 020	62 610	63 880	61 800	-3,3
Nouveau-Brunswick	68 930	72 030	70 120	70 610	68 320	-3,2
Québec	423 840	422 200	405 460	399 080	384 500	-3,7
Ontario	391 380	390 830	366 810	373 130	363 620	-2,5
Manitoba	37 280	41 810	39 310	40 230	42 610	+5,9
Saskatchewan	31 500	39 580	34 090	35 190	37 570	+6,8
Alberta	105 780	167 800	141 140	112 400	127 090	+13,1
Colombie-Britannique	139 040	146 080	124 830	122 410	120 860	-1,3
Yukon	1 880	1 840	1 750	1 610	1 640	+1,9
Territoires du Nord-Ouest	1 680	1 550	1 740	1 760	1 580	-10,2
Nunavut	600	680	770	810	810	+11,1
Sexe						
Hommes	826 410	896 610	806 660	788 880	791 220	+0,3
Femmes	516 200	534 480	514 470	510 830	501 490	-1,8
Âge						
24 ans et moins	129 700	140 640	126 880	118 750	113 780	-4,2
25 à 44 ans	592 390	639 540	588 420	571 930	568 800	-0,5
45 à 54 ans	323 840	329 800	298 500	289 420	278 900	-3,6
55 ans et plus	296 680	321 110	307 330	319 610	331 230	+3,6
Catégorie de prestataires[1]						
Travailleurs de longue date	261 760	380 460	329 290	310 270	294 820	-5,0
Prestataires occasionnels	776 150	742 840	706 150	699 370	700 580	+0,2
Prestataires fréquents	304 700	307 790	285 690	290 070	297 310	+2,5
Canada	**1 342 610**	**1 431 090**	**1 321 130**	**1 299 710**	**1 292 710**	**-0,5**

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[1] (nombre de semaines)

Province ou territoire	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718	EF1819[p]	Écart (%) EF1718 à EF1819
Terre-Neuve et Labrador	25,8	26,0	31,8	32,7[r]	28,4	-12,9
Île-du-Prince-Édouard	22,8	23,3	23,3	23,1[r]	22,2	-3,9
Nouvelle-Écosse	23,1	23,7	23,3	22,7[r]	21,8	-3,8
Nouveau-Brunswick	23,8	24,0	23,6	22,4[r]	20,4	-9,2
Québec	18,7	18,6	18,2	16,8[r]	15,4	-8,7
Ontario	19,0	18,3	18,9	17,6[r]	16,7	-5,2
Manitoba	17,2	17,9	19,3	19,3[r]	18,4	-4,7
Saskatchewan	18,2	18,3	24,8	26,0[r]	22,5	-13,5
Alberta	16,4	17,4	24,5	28,5[r]	21,3	-25,2
Colombie-Britannique	18,5	18,4	20,3	19,9[r]	17,6	-11,1
Yukon	24,2	21,6	21,0	21,7[r]	19,4	-10,8
Territoires du Nord-Ouest	24,2	26,6	21,6	22,3	22,5	+1,2
Nunavut	31,4	27,0	31,2	32,8[r]	28,2	-14,1
Sexe						
Hommes	19,6	19,6	20,9	20,5[r]	18,4	-10,2
Femmes	19,2	18,9	20,3	19,8[r]	17,9	-9,6
Âge						
24 ans et moins	17,6	17,6	18,7	17,7[r]	16,3	-8,3
25 à 44 ans	18,6	18,5	19,6	19,3[r]	17,2	-10,7
45 à 54 ans	19,9	19,8	21,4	20,9[r]	18,8	-9,9
55 ans et plus	21,3	21,1	22,9	22,5[r]	20,3	-9,7
Catégorie de prestataires[2]						
Travailleurs de longue date	18,0	17,4	20,0	21,1[r]	17,7	-15,8
Prestataires occasionnels	18,9	19,0	20,1	19,1[r]	17,6	-8,1
Prestataires fréquents	22,0	22,1	23,1	22,1[r]	20,5	-7,4
Canada	**19,4**	**19,3**	**20,7**	**20,3[r]**	**18,2**	**-9,9**

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.

[1] Les estimations de la durée sont basées sur des 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.

[2] 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	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718	EF1819	Écart (%) EF1718 à EF1819
Terre-Neuve et Labrador	430	444	434	447	456	+1,9
Île-du-Prince-Édouard	407	419	419	426	433	+1,5
Nouvelle-Écosse	417	423	422	427	433	+1,5
Nouveau-Brunswick	413	426	430	437	447	+2,2
Québec	426	434	440	450	462	+2,6
Ontario	435	445	454	462	477	+3,2
Manitoba	424	438	441	449	456	+1,5
Saskatchewan	458	472	468	471	481	+2,0
Alberta	484	495	493	496	507	+2,1
Colombie-Britannique	434	449	451	459	472	+2,9
Yukon	478	494	501	500	519	+3,8
Territoires du Nord-Ouest	498	507	511	527	523	-0,7
Nunavut	472	469	486	514	502	-2,5
Sexe						
Hommes	458	470	474	481	493	+2,4
Femmes	395	406	412	419	432	+3,1
Âge						
24 ans et moins	405	419	412	416	433	+4,1
25 à 44 ans	445	458	462	470	481	+2,3
45 à 54 ans	437	449	454	463	475	+2,7
55 ans et plus	420	431	435	442	455	+3,0
Catégorie de prestataires[2]						
Travailleurs de longue date	472	482	489	495	503	+1,6
Prestataires occasionnels	420	428	429	437	452	+3,4
Prestataires fréquents	436	446	453	464	477	+2,7
Canada	**433**	**446**	**449**	**457**	**469**	**+2,7**

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

[1] Tiennent compte du montant du supplément familial versé aux personnes ayant touché des prestations régulières.

[2] Voir l'Annexe 2.1 pour les définitions des catégories des prestataires.

Source: Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi (a.-e.). Les données 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	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718	EF1819	Écart (%) EF1718 à EF1819
Terre-Neuve et Labrador	666,5	749,5	822,2	953,6	799,2	-16,2
Île-du-Prince-Édouard	147,5	162,6	161,2	175,5	160,3	-8,6
Nouvelle-Écosse	534,1	603,0	595,5	642,5	595,2	-7,4
Nouveau-Brunswick	640,9	712,5	703,0	729,6	632,2	-13,3
Québec	3 115,2	3 227,0	2 974,1	3 043,3	2 577,5	-15,3
Ontario	3 093,1	3 200,8	3 069,9	3 183,3	2 775,9	-12,8
Manitoba	277,2	338,3	352,1	386,2	371,1	-3,9
Saskatchewan	246,3	361,3	450,8	473,3	393,0	-17,0
Alberta	746,9	1 499,9	2 274,7	1 804,8	1 331,3	-26,2
Colombie-Britannique	1 081,5	1 219,0	1 217,0	1 193,0	988,5	-17,1
Yukon	22,7	18,7	18,8	18,9	16,5	-12,9
Territoires du Nord-Ouest	20,5	20,2	19,3	20,8	21,4	+3,0
Nunavut	9,5	9,4	11,5	15,8	11,7	-25,7
Sexe						
Hommes	7 032,7	8 253,4	8 612,3	8 359,3	7 072,5	-15,4
Femmes	3 569,3	3 868,8	4 057,8	4 281,2	3 601,3	-15,9
Âge						
24 ans et moins	966,1	1 153,7	1 158,1	1 076,1	922,7	-14,3
25 à 44 ans	4 603,5	5 345,2	5 548,9	5 449,7	4 585,2	-15,9
45 à 54 ans	2 604,6	2 844,6	2 921,7	2 876,7	2 335,9	-18,8
55 ans et plus	2 427,9	2 778,8	3 041,3	3 238,0	2 830,0	-12,6
Catégorie de prestataires[2]						
Travailleurs de longue date	2 136,9	3 141,1	3 681,5	3 343,6	2 467,4	-26,2
Prestataires occasionnels	5 735,6	6 118,7	6 220,2	6 272,5	5 505,2	-12,2
Prestataires fréquents	2 729,5	2 862,3	2 768,4	3 024,4	2 701,2	-10,7
Canada	**10 602,0**	**12 122,2**	**12670,1**	**12 640,5**	**10 673,8**	**-15,6**

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.

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	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718	EF1819	Écart (%) EF1718 à EF1819
Industries productrices de biens	**511 030**	**565 610**	**484 720**	**502 080**	**505 200**	**+0,6**
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	56 880	57 360	51 910	53 760	52 440	-2,5
Exploitation minière et extraction de pétrole et de gaz	28 900	38 250	24 430	21 340	24 980	+17,1
Services publics	4 420	4 230	3 980	4 150	4 150	0,0
Construction	274 140	316 290	273 380	288 870	292 720	+1,3
Fabrication	146 690	149 480	131 020	133 960	130 910	-2,3
Industries productrices de services	**748 370**	**821 740**	**762 630**	**764 150**	**764 220**	**0,0**
Commerce de gros	44 050	48 240	43 600	39 790	38 920	-2,2
Commerce de détail	72 850	83 500	76 300	79 090	69 330	-12,3
Transport et entreposage	56 270	67 950	59 470	60 190	62 640	+4,1
Finance et assurances	13 820	15 500	14 080	15 020	12 630	-15,9
Services immobiliers et services de location et de location à bail	18 030	20 220	18 640	17 720	18 270	+3,1
Services professionnels, scientifiques et techniques	54 690	61 630	54 190	52 690	50 950	-3,3
Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien[1]	93 310	100 250	88 740	86 380	88 130	+2,0
Services d'enseignement	146 040	156 100	153 460	157 110	163 030	+3,8
Soins de santé et assistance sociale	47 160	47 610	45 740	46 590	45 870	-1,5
Information, culture et loisirs[2]	39 470	41 320	38 030	39 080	40 250	+3,0
Hébergement et services de restauration	58 550	63 840	60 630	63 840	63 280	-0,9
Autres services (sauf les administrations publiques)	40 730	45 900	42 020	40 340	42 010	+4,1
Administrations publiques	63 400	69 680	67 730	66 310	68 910	+3,9
Non classées[3]	**83 210**	**43 740**	**73 780**	**33 480**	**23 290**	**-30,4**
Canada	**1 342 610**	**1 431 090**	**1 321 130**	**1 299 710**	**1 292 710**	**-0,5**

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.

[3] Pour certaines demandes de prestations, cette information n'était pas disponible dans les données.

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[1] (nombre de semaines)

Industrie	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718[r]	EF1819[p]	Écart (%) EF1718 à EF1819
Industries productrices de biens	**19,1**	**19,3**	**20,7**	**20,1**	**17,9**	**-10,9**
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	21,4	21,6	22,0	22,0	20,4	-7,2
Exploitation minière et extraction de pétrole et de gaz	20,7	20,8	23,9	26,9	21,0	-21,8
Services publics	18,5	17,6	18,4	19,3	16,4	-14,6
Construction	18,1	18,4	19,6	19,3	17,3	-10,4
Fabrication	20,0	20,0	21,9	19,8	17,8	-10,4
Industries productrices de services	**19,5**	**19,3**	**20,5**	**20,2**	**18,4**	**-9,3**
Commerce de gros	23,1	22,7	23,7	23,9	21,7	-9,2
Commerce de détail	22,2	21,9	22,8	22,8	21,1	-7,2
Transport et entreposage	19,1	18,9	20,9	20,1	18,3	-9,1
Finance et assurances	24,4	23,3	24,3	24,3	23,7	-2,2
Services immobiliers et services de location et de location à bail	22,3	22,0	22,9	24,0	21,0	-12,6
Services professionnels, scientifiques et techniques	21,2	20,9	22,7	22,4	19,5	-12,8
Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien[2]	21,3	21,2	22,0	21,4	19,6	-8,1
Services d'enseignement	11,7	11,9	12,4	12,5	11,8	-6,2
Soins de santé et assistance sociale	21,2	21,0	22,3	21,4	19,7	-7,7
Information, culture et loisirs[3]	20,4	20,0	20,7	20,9	18,9	-9,4
Hébergement et services de restauration	22,0	22,1	22,7	22,6	20,8	-8,2
Autres services (sauf les administrations publiques)	21,1	20,9	22,4	22,4	20,0	-11,0
Administrations publiques	20,4	20,1	21,7	22,0	20,0	-9,1
Non classées[4]	**22,4**	**19,7**	**22,8**	**22,9**	**20,8**	**-9,2**
Canada	**19,4**	**19,3**	**20,7**	**20,3**	**18,2**	**-9,9**

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.

[1] Les estimations de la durée sont basées sur des 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.

[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.

[4] Pour certaines demandes de prestations, cette information n'était pas disponible dans les données.

[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	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718	EF1819	Écart (%) EF1718 à EF1819
Industries productrices de biens	**467**	**480**	**485**	**493**	**503**	**+2,1**
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	416	429	431	441	459	+4,0
Exploitation minière et extraction de pétrole et de gaz	510	522	528	531	541	+1,8
Services publics	501	516	524	532	538	+1,3
Construction	487	498	505	512	521	+1,6
Fabrication	439	448	453	464	474	+2,2
Industries productrices de services	**413**	**425**	**430**	**434**	**447**	**+3,0**
Commerce de gros	424	440	447	449	462	+2,9
Commerce de détail	368	374	386	386	405	+4,9
Transport et entreposage	403	425	417	420	431	+2,7
Finance et assurances	445	462	463	481	493	+2,5
Services immobiliers et services de location et de location à bail	421	432	440	449	469	+4,3
Services professionnels, scientifiques et techniques	463	479	482	488	497	+1,7
Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien[2]	409	419	422	429	447	+4,2
Services d'enseignement	449	457	466	473	479	+1,3
Soins de santé et assistance sociale	394	402	408	414	423	+2,1
Information, culture et loisirs[3]	401	413	414	418	435	+4,1
Hébergement et services de restauration	341	352	355	359	374	+4,3
Autres services (sauf les administrations publiques)	394	416	418	422	439	+4,0
Administrations publiques	437	446	451	460	468	+1,7
Non classées[4]	**412**	**419**	**423**	**427**	**440**	**+3,1**
Canada	**433**	**446**	**449**	**457**	**469**	**+2,7**

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

[1] Tiennent compte du montant du supplément familial versé aux personnes ayant touché des prestations régulières.

[2] Cette industrie regroupe les codes 55 (gestion de sociétés et d'entreprises) et 56 (services administratifs services de soutien services de gestion des déchets et services d'assainissement) du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord.

[3] Cette industrie regroupe les codes 51 (industrie de l'information et industrie culturelle) et 71 (arts spectacles et loisirs) du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord.

[4] Pour certaines demandes de prestations, cette information n'était pas disponible dans les données.

[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	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718	EF1819	Écart (%) EF1718 à EF1819
Industries productrices de biens	**4 379,8**	**5 337,1**	**5 397,7**	**5 343,6**	**4 473,4**	**-16,3**
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	500,7	520,4	515,6	578,2	496,8	-14,1
Exploitation minière et extraction de pétrole et de gaz	238,9	445,0	448,8	310,0	274,2	-11,5
Services publics	41,1	39,1	42,2	48,2	36,4	-24,6
Construction	2 376,7	2 934,7	3 001,5	3 113,4	2 640,3	-15,2
Fabrication	1 222,4	1 397,9	1 389,6	1 293,7	1 025,7	-20,7
Industries productrices de services	**5 656,9**	**6 487,5**	**6 687,7**	**6 998,6**	**5 995,6**	**-14,3**
Commerce de gros	421,0	497,1	515,1	492,3	402,6	-18,2
Commerce de détail	607,0	685,4	712,3	763,4	620,9	-18,7
Transport et entreposage	400,3	520,5	556,8	533,3	466,0	-12,6
Finance et assurances	155,9	166,5	177,9	193,9	155,0	-20,0
Services immobiliers et services de location et de location à bail	163,7	191,8	208,1	207,3	175,4	-15,4
Services professionnels, scientifiques et techniques	505,4	630,5	666,4	601,1	479,4	-20,2
Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien[2]	787,0	881,9	876,9	871,4	768,8	-11,8
Services d'enseignement	634,6	711,6	695,1	850,0	774,6	-8,9
Soins de santé et assistance sociale	362,2	371,2	389,6	424,0	349,6	-17,5
Information, culture et loisirs[3]	318,3	336,2	337,1	377,7	324,7	-14,0
Hébergement et services de restauration	427,2	498,2	496,3	559,9	487,2	-13,0
Autres services (sauf les administrations publiques)	334,4	399,4	424,4	421,5	371,7	-11,8
Administrations publiques	539,9	597,3	631,5	702,7	619,7	-11,8
Non classées[4]	**565,3**	**297,6**	**584,7**	**298,4**	**204,8**	**-31,4**
Canada	**10 602,0**	**12 122,2**	**12 670,1**	**12 640,5**	**10 673,8**	**-15,6**

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.

[4] Pour certaines demandes de prestations, cette information n'était pas disponible dans les données.

[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]	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718	EF1819	Écart (%) EF1718 à EF1819
6.0% et moins	273 380	218 020	171 350	384 230	411 230	+7,0
6,1% ~ 7,0%	158 060	363 660	363 170	425 580	479 030	+12,6
7,1% ~ 8,0%	329 870	279 030	299 000	134 750	129 350	-4,0
8,1% ~ 9,0%	236 460	216 290	169 290	110 860	40 770	-63,2
9,1% ~ 10,0%	78 450	75 660	65 480	31 660	13 870	-56,2
10,1% ~ 11,0%	55 950	50 430	35 420	7 990	36 950	+362,5
11,1% ~ 12,0%	44 380	16 740	21 420	60 140	49 040	-18,5
12,1% ~ 13,0%	7 660	43 880	35 300	13 420	4 070	-69,7
13,1% ~ 14,0%	470	16 910	11 350	28 240	6 980	-75,3
14,1% ~ 15,0%	25 870	23 650	38 190	24 020	17 860	-25,6
15,1% ~ 16,0%	25 100	31 980	25 370	10 270	24 980	+143,2
16,1% et plus	106 960	94 840	85 790	68 550	78 580	+14,6
Heures d'emploi assurable accumulées dans le cadre de l'emploi précédent						
420 à 559	15 540	16 070	20 010	18 660	18 220	-2,4
560 à 699	48 850	51 100	56 330	47 490	41 930	-11,7
700 à 839	88 530	91 000	102 770	104 810	102 040	-2,6
840 à 979	115 160	116 610	113 880	110 790	110 600	-0,2
980 à 1 119	127 920	132 800	119 850	114 140	117 460	+2,9
1 120 à 1 259	128 290	131 700	122 760	120 710	122 190	+1,2
1 260 à 1 399	117 920	126 290	113 860	114 510	114 270	-0,2
1 400 à 1 539	127 610	134 580	125 170	125 090	129 220	+3,3
1 540 à 1 679	109 360	115 230	103 540	105 730	106 130	+0,4
1 680 à 1 819	109 480	119 890	103 900	106 150	107 350	+1,1
1 820 ou plus	353 950	395 820	339 060	331 630	323 300	-2,5
Canada	**1 342 610**	**1 431 090**	**1 321 130**	**1 299 710**	**1 292 710**	**-0,5**

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 régime d'assurance-emploi sont une moyenne mobile des taux de chômage mensuels corrigés des variations saisonnières produites par Statistique Canada conformément à l'article 17 du Règlement sur l'assurance-emploi.

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

Annexe 2.7.2 – Prestations régulières (selon le taux de chômage régional et les heures d'emploi assurable de l'emploi précédent): Durée effective moyenne[1] (nombre de semaines)

Taux de chômage régional [2]	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718	EF1819[p]	Écart (%) EF1718 à EF1819
6.0% et moins	15,7	17,2	19,0	14,8[r]	15,3	+3,8
6,1% ~ 7,0%	18,0	15,9	18,9	17,5[r]	15,5	-11,0
7,1% ~ 8,0%	18,2	19,2	18,9	19,9[r]	19,1	-3,9
8,1% ~ 9,0%	19,5	19,4	19,7	23,4	22,3	-4,8
9,1% ~ 10,0%	19,7	19,2	21,0	22,7[r]	23,1	+2,1
10,1% ~ 11,0%	21,4	21,3	22,9	22,5	20,4	-9,6
11,1% ~ 12,0%	21,2	23,8	24,9	25,8[r]	23,2	-10,2
12,1% ~ 13,0%	23,6	19,8	24,2	30,2[r]	28,3	-6,3
13,1% ~ 14,0%	25,1	19,7	24,0	22,5[r]	23,6	+5,0
14,1% ~ 15,0%	26,7	27,9	26,1	25,9[r]	25,9	-0,1
15,1% ~ 16,0%	28,0	26,6	28,6	26,8[r]	25,1	-6,5
16,1% et plus	25,2	26,4	32,0	33,1[r]	29,5	-10,8
Heures d'emploi assurable accumulées dans le cadre de l'emploi précédent						
420 à 559	25,9	26,6	28,3	28,6	26,1	-8,7
560 à 699	20,6	20,8	21,6	22,2[r]	20,6	-7,1
700 à 839	18,8	18,5	19,2	18,7[r]	16,7	-10,5
840 à 979	19,4	19,2	20,4	19,7[r]	17,8	-9,3
980 à 1 119	19,4	19,0	20,2	19,7[r]	18,1	-7,9
1 120 à 1 259	18,5	18,4	19,6	19,3[r]	17,6	-8,6
1 260 à 1 399	18,2	17,8	19,2	18,5[r]	17,3	-6,2
1 400 à 1 539	16,7	16,8	17,8	17,2[r]	15,8	-7,6
1 540 à 1 679	18,4	18,3	19,4	18,9[r]	17,2	-9,4
1 680 à 1 819	19,8	19,6	21,2	20,4[r]	18,0	-11,5
1 820 ou plus	21,2	21,1	22,8	22,7[r]	20,0	-11,6
Canada	**19,4**	**19,3**	**20,7**	**20,3[r]**	**18,2**	**-9,9**

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.

[1] Les estimations de la durée sont basées sur des 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.

[2] Les taux de chômage utilisés pour le régime 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]	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718	EF1819	Écart (%) EF1718 à EF1819
6.0% et moins	452	452	454	459	471	+2,8
6,1% ~ 7,0%	433	456	453	454	472	+3,9
7,1% ~ 8,0%	428	439	446	468	466	-0,5
8,1% ~ 9,0%	426	443	451	460	476	+3,4
9,1% ~ 10,0%	436	427	443	462	491	+6,1
10,1% ~ 11,0%	430	447	466	462	474	+2,5
11,1% ~ 12,0%	419	481	449	456	459	+0,8
12,1% ~ 13,0%	434	448	478	461	472	+2,3
13,1% ~ 14,0%	506	442	432	448	457	+2,2
14,1% ~ 15,0%	422	431	429	436	443	+1,4
15,1% ~ 16,0%	431	433	443	442	456	+3,2
16,1% et plus	429	444	433	445	455	+2,3
Heures d'emploi assurable accumulées dans le cadre de l'emploi précédent						
420 à 559	328	340	334	333	342	+2,8
560 à 699	353	369	365	370	382	+3,3
700 à 839	367	379	380	377	388	+2,9
840 à 979	387	397	402	405	421	+4,0
980 à 1 119	402	411	417	424	441	+3,8
1 120 à 1 259	417	427	436	445	457	+2,6
1 260 à 1 399	434	446	451	462	473	+2,4
1 400 à 1 539	452	462	472	481	493	+2,5
1 540 à 1 679	452	463	472	482	493	+2,3
1 680 à 1 819	457	471	478	488	498	+2,2
1 820 ou plus	478	491	499	505	516	+2,2
Canada	**433**	**446**	**449**	**457**	**469**	**+2,7**

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

[1] Tiennent compte du montant du supplément familial versé aux personnes ayant touché des prestations régulières.

[2] Les taux de chômage utilisés pour le régime d'assurance-emploi sont une moyenne mobile des taux de chômage mensuels corrigés des variations saisonnières produites par Statistique Canada conformément à l'article 17 du Règlement sur l'assurance-emploi.

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

Annexe 2.7.4 – Prestations régulières (selon le taux de chômage régional et les heures d'emploi assurable de l'emploi précédent): Montants versés[1] (en millions de dollars)

Taux de chômage régional [2]	EF1314	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718	Écart (%) EF1718 à EF1819
6.0% et moins	2 848,1	4 089,6	1 381,8	2 329,3	2 931,4	+25,9
6,1% ~ 7,0%	1 855,8	2 836,0	3 092,1	3 453,9	3 341,8	-3,2
7,1% ~ 8,0%	2 661,5	1 572,8	2 511,9	1 751,9	1 135,3	-35,2
8,1% ~ 9,0%	461,9	727,7	2 022,7	1 367,9	599,1	-56,2
9,1% ~ 10,0%	534,0	526,8	539,5	527,8	186,0	-64,7
10,1% ~ 11,0%	444,9	194,9	337,2	275,9	287,9	+4,3
11,1% ~ 12,0%	112,5	294,4	282,4	522,9	590,9	+13,0
12,1% ~ 13,0%	24,8	60,8	460,1	350,0	54,3	-84,5
13,1% ~ 14,0%	227,4	235,3	165,6	275,9	118,5	-57,0
14,1% ~ 15,0%	379,2	378,3	345,7	364,1	232,6	-36,1
15,1% ~ 16,0%	604,6	459,2	295,1	205,9	207,4	+0,7
16,1% et plus	447,4	746,2	1 235,9	1 215,2	988,7	-18,6
Heures d'emploi assurable accumulées dans le cadre de l'emploi précédent						
420 à 559	127,2	144,0	175,8	207,5	169,7	-18,2
560 à 699	361,1	380,7	437,8	460,8	351,5	-23,7
700 à 839	592,5	625,3	720,0	812,3	679,4	-16,4
840 à 979	829,4	879,3	917,6	946,5	823,6	-13,0
980 à 1 119	931,0	1 001,5	1 002,1	1 015,7	900,8	-11,3
1 120 à 1 259	903,0	985,0	1 001,8	1 065,4	927,8	-12,9
1 260 à 1 399	851,0	931,2	950,8	999,5	875,9	-12,4
1 400 à 1 539	872,5	976,4	996,0	1 037,2	932,5	-10,1
1 540 à 1 679	836,3	932,8	958,5	973,3	830,0	-14,7
1 680 à 1 819	924,4	1 075,4	1 107,4	1 076,9	915,2	-15,0
1 820 ou plus	3 373,4	4 190,5	4 401,8	4 045,4	3 267,2	-19,2
Canada	**10 602,0**	**12 122,2**	**12 670,1**	**12 640,5**	**10 673,8**	**-15,6**

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 des données sur les heures d'emploi assurable 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 régime 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.

Annex 2.8.1 – Prestations régulières (selon la région économique de l'assurance-emploi): Nouvelles demandes établies

Selon la région économique de l'a.-e.	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718	EF1819	Écart (%) EF1718 à EF1819
Terre-Neuve et Labrador						
St. John's	10 550	12 290	12 510	12 900	11 510	-10,8
Terre-Neuve et Labrador	52 860	55 590	43 080	49 270	55 170	+12,0
Île-du-Prince-Édouard						
Île-du-Prince-Édouard[1]	6 940	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Charlottetown[1]	2 320	4 070	4 420	3 820	3 730	-2,4
Île-du-Prince-Édouard (excluant Charlottetown)[1]	7 300	12 720	12 490	12 610	11 810	-6,3
Nouvelle-Écosse						
Est de la Nouvelle-Écosse	22 110	22 420	22 580	23 760	24 190	+1,8
Ouest de la Nouvelle-Écosse	26 450	27 000	26 950	27 020	24 810	-8,2
Halifax	12 170	12 600	13 080	13 100	12 800	-2,3
Nouveau-Brunswick						
Fredericton-Moncton-Saint-John	19 230	20 920	19 800	20 180	19 270	-4,5
Madawaska-Charlotte	11 370	11 240	10 700	10 940	10 840	-0,9
Restigouche- Albert	38 330	39 870	39 620	39 490	38 210	-3,2
Québec						
Gaspésie-Île-de-la Madeleine	23 830	24 740	24 990	25 180	24 030	-4,6
Québec	34 200	33 750	31 470	32 950	30 760	-6,6
Trois-Rivières	8 620	8 430	7 930	7 820	7 550	-3,5
Centre-sud du Québec	8 160	7 480	7 900	6 820	6 820	0,0
Sherbrooke	9 210	8 230	7 990	8 000	7 690	-3,9
Montérégie	25 750	27 030	26 160	24 880	24 240	-2,6
Montréal	152 310	152 860	146 390	144 110	138 980	-3,6
Centre du Québec	74 540	73 830	70 970	71 440	68 910	-3,5
Nord-ouest du Québec	20 300	19 850	17 960	17 730	17 610	-0,7
Bas-Saint-Laurent-Côte-nord	44 590	44 610	43 010	40 660	39 620	-2,6
Hull	10 750	10 660	10 430	9 890	9 420	-4,8
Chicoutimi-Jonquière	11 580	10 730	10 260	9 600	8 870	-7,6
Ontario						
Ottawa	20 180	21 210	19 470	19 340	19 130	-1,1
Est de l'Ontario	19 820	20 220	18 910	18 670	17 530	-6,1
Kingston	3 770	3 120	3 530	3 110	3 530	+13,5
Centre de l'Ontario	42 610	44 200	42 800	41 030	39 720	-3,2
Oshawa	12 350	12 280	12 270	12 690	10 470	-17,5
Toronto	141 040	141 370	132 690	131 950	129 050	-2,2
Hamilton	19 540	19 400	19 210	18 630	18 330	-1,6
St. Catharines	14 660	15 240	14 710	14 310	14 030	-2,0
London	13 430	12 300	12 710	13 770	11 870	-13,8
Niagara	12 330	12 760	12 160	11 600	11 150	-3,9
Windsor	15 520	9 340	8 360	14 490	16 180	+11,7
Kitchener	13 340	13 340	13 360	13 570	13 240	-2,4
Huron	13 040	12 940	13 970	13 360	12 560	-6,0
Centre-sud de l'Ontario	11 590	11 890	11 480	13 110	12 130	-7,5
Sudbury	5 540	6 550	4 560	4 990	5 180	+3,8
Thunder Bay	4 580	4 990	4 250	4 460	4 130	-7,4
Nord de l'Ontario	28 040	29 680	22 370	24 050	25 390	+5,6

(suite à la page suivante)

Annex 2.8.1 (suite)

Selon la région économique de l'a.-e.	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718	EF1819	Écart (%) EF1718 à EF1819
Manitoba						
Winnipeg	20 080	22 270	21 380	21 920	22 750	+3,8
Sud du Manitoba	9 750	11 550	10 960	11 180	11 140	-0,4
Nord du Manitoba	7 450	7 990	6 970	7 130	8 720	+22,3
Saskatchewan						
Regina	4 470	5 700	6 270	6 330	6 460	+2,1
Saskatoon	7 510	9 730	9 210	8 640	9 080	+5,1
Sud de la Saskatchewan	8 550	10 590	8 320	8 710	9 380	+7,7
Nord de la Saskatchewan	10 970	13 560	10 290	11 510	12 650	+9,9
Alberta						
Calgary	32 730	52 480	43 150	35 620	37 950	+6,5
Edmonton	36 310	57 060	47 150	42 230	47 140	+11,6
Nord de l'Alberta	10 290	16 090	18 750	9 880	12 220	+23,7
Sud de l'Alberta	26 450	42 170	32 090	24 670	29 780	+20,7
Colombie-Britannique						
Sud intérieur de la Colombie-Britannique	28 630	32 740	25 790	25 520	29 410	+15,2
Abbotsford	7 380	7 390	7 160	6 690	5 830	-12,9
Vancouver	55 620	54 580	49 110	47 730	43 640	-8,6
Victoria	7 520	7 920	6 650	6 710	6 480	-3,4
Sud côtier de la Colombie-Britannique	20 740	22 350	20 390	19 220	19 010	-1,1
Nord de la Colombie-Britannique	19 150	21 100	15 730	16 540	16 490	-0,3
Territoires						
Yukon[1]	780	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Whitehorse[1]	560	1 070	950	820	920	+12,2
Yukon (excluant Whitehorse)[1]	540	770	800	790	720	-8,9
Territoires du Nord-Ouest[1]	990	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Yellowknife[1]	170	410	510	520	430	-17,3
Territoires du Nord-Ouest (excluant Yellowknife)[1]	520	1 140	1 230	1 240	1 150	-7,3
Nunavut[1]	280	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Iqualuit[1]	40	110	110	170	130	-23,5
Nunavut (excluant Iqaluit)[1]	280	570	660	640	770	+20,3
Canada	**1 342 610**	**1 431 090**	**1 321 130**	**1 299 710**	**1292 710**	**-0,5**

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.

Annex 2.8.2 – Prestations régulières (selon la région économique de l'assurance-emploi): Durée effective moyenne[1] (nombre de semaines)

Selon la région économique de l'a.-e.	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718	EF1819[p]	Écart (%) EF1718 à EF1819
Terre-Neuve et Labrador						
St. John's	17,6	18,7	19,2	20,9[r]	20,5	-1,8
Terre-Neuve et Labrador	27,3	27,6	35,4	35,7[r]	30,2	-15,5
Île-du-Prince-Édouard						
Île-du-Prince-Édouard[2]	23,2	25,3	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Charlottetown[2]	s.o.	19,6	19,4	19,1[r]	17,3	-9,1
Île-du-Prince-Édouard (excluant Charlottetown)[2]	s.o.	23,9	24,7	24,5[r]	23,6	-3,6
Nouvelle-Écosse						
Est de la Nouvelle-Écosse	26,0	27,4	26,8	26,4[r]	25,9	-1,7
Ouest de la Nouvelle-Écosse	22,6	23,0	22,0	21,4[r]	20,0	-6,8
Halifax	19,4	18,9	19,8	19,0[r]	18,4	-3,3
Nouveau-Brunswick						
Fredericton-Moncton-Saint-John	19,5	20,4	19,9	18,7[r]	17,4	-7,3
Madawaska-Charlotte	21,6	21,4	20,6	19,1[r]	18,6	-3,0
Restigouche- Albert	26,6	26,5	26,4	25,1[r]	22,4	-10,8
Québec						
Gaspésie-Île-de-la Madeleine	26,2	26,0	25,4	25,2[r]	23,5	-6,7
Québec	15,3	15,9	15,3	14,2[r]	13,2	-6,8
Trois-Rivières	18,0	17,4	16,2	15,4[r]	14,8	-3,6
Centre-sud du Québec	14,3	14,8	13,8	13,0[r]	12,7	-2,4
Sherbrooke	17,2	17,1	16,2	14,4[r]	14,1	-2,5
Montérégie	16,9	16,9	16,4	15,4[r]	13,9	-9,5
Montréal	19,2	19,0	18,9	17,0[r]	15,5	-9,0
Centre du Québec	17,7	17,4	16,5	15,7[r]	14,4	-7,8
Nord-ouest du Québec	19,3	20,1	18,8	17,4[r]	16,4	-5,7
Bas-Saint-Laurent-Côte-nord	19,6	19,3	19,1	17,3[r]	15,2	-12,2
Hull	17,3	18,0	17,4	16,2[r]	14,2	-12,7
Chicoutimi-Jonquière	18,0	19,2	18,1	16,8[r]	14,6	-13,0
Ontario						
Ottawa	17,4	17,1	17,4	16,3[r]	15,6	-4,4
Est de l'Ontario	18,1	17,8	18,4	16,9[r]	16,2	-4,1
Kingston	17,9	18,1	17,2	15,8[r]	15,6	-1,4
Centre de l'Ontario	17,5	16,9	17,5	16,7[r]	16,0	-4,4
Oshawa	16,7	15,5	17,6	15,6[r]	15,2	-2,2
Toronto	20,3	19,6	19,1	18,1[r]	17,1	-5,6
Hamilton	16,5	16,9	16,4	16,3[r]	15,4	-5,5
St. Catharines	19,0	17,5	17,4	16,7[r]	15,5	-7,1
London	19,3	18,2	16,5	16,6[r]	15,7	-5,4
Niagara	18,4	18,2	18,3	16,9[r]	15,9	-5,9
Windsor	19,0	16,6	19,2	11,1[r]	14,1	+26,9
Kitchener	18,4	17,0	16,7	15,8[r]	15,7	-0,6
Huron	18,3	17,1	17,1	15,6[r]	15,3	-1,5
Centre-sud de l'Ontario	16,7	16,2	16,4	14,2[r]	14,8	+3,7
Sudbury	18,2	17,3	25,0	24,6[r]	17,6	-28,5
Thunder Bay	17,4	16,0	15,9	15,6[r]	15,9	+1,9
Nord de l'Ontario	22,4	21,7	28,7	28,1[r]	23,1	-17,6

(suite à la page suivante)

Annex 2.8.2 (suite)

Selon la région économique de l'a.-e.	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718	EF1819[p]	Écart (%) EF1718 à EF1819
Manitoba						
Winnipeg	15,7	16,9	17,0	16,6[r]	15,9	-4,3
Sud du Manitoba	14,8	15,8	16,7	16,4[r]	15,9	-2,5
Nord du Manitoba	24,5	24,4	30,5	31,7[r]	27,7	-12,6
Saskatchewan						
Regina	14,0	14,9	16,4	16,8[r]	15,7	-6,2
Saskatoon	15,6	16,0	22,6	24,5[r]	20,2	-17,4
Sud de la Saskatchewan	16,7	16,4	24,0	25,9[r]	20,9	-19,3
Nord de la Saskatchewan	22,7	23,2	31,6	33,2[r]	28,2	-14,9
Alberta						
Calgary	16,8	17,5	26,4	29,8	22,7	-23,8
Edmonton	15,7	16,8	24,0	26,3[r]	20,2	-23,0
Nord de l'Alberta	18,3	19,8	21,7	31,7[r]	23,9	-24,4
Sud de l'Alberta	16,1	17,3	24,4	28,6	20,2	-29,5
Colombie-Britannique						
Sud intérieur de la Colombie-Britannique	18,3	18,4	24,2	24,8[r]	19,9	-20,0
Abbotsford	18,4	17,3	16,9	16,9[r]	15,5	-8,1
Vancouver	18,3	17,7	17,4	16,9[r]	16,0	-4,8
Victoria	17,2	17,3	18,1	15,9[r]	15,0	-5,6
Sud côtier de la Colombie-Britannique	18,9	19,1	18,9	17,6[r]	15,9	-9,3
Nord de la Colombie-Britannique	19,7	20,6	26,3	24,7[r]	21,5	-13,1
Territoires						
Yukon[2]	26,5	29,6	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Whitehorse[2]	11,9	16,7	21,9	23,2[r]	18,9	-18,4
Yukon (excluant Whitehorse)[2]	s.o.	20,4	19,9	19,8[r]	20,0	+1,3
Territoires du Nord-Ouest[2]	25,4	35,0	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Yellowknife[2]	s.o.	17,6	14,7	16,2[r]	18,0	+10,9
Territoires du Nord-Ouest (excluant Yellowknife)[2]	s.o.	25,0	24,6	24,5[r]	24,5	+0,1
Nunavut[2]	32,0	34,7	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Iqualuit[2]	s.o.	17,6	16,8	22,6	20,2	-10,6
Nunavut (excluant Iqaluit)[2]	s.o.	25,5	34,3	34,9[r]	29,8	-14,6
Canada	**19,4**	**19,3**	**20,7**	**20,3[r]**	**18,2**	**-9,9**

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.

[1] Les estimations de la durée sont basées sur des 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.

[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.

[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.

Annex 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.	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718	EF1819	Écart (%) EF1718 à EF1819
Terre-Neuve et Labrador						
St. John's	447	460	468	466	470	+1,0
Terre-Neuve et Labrador	426	440	424	442	453	+2,4
Île-du-Prince-Édouard						
Île-du-Prince-Édouard[2]	399	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Charlottetown[2]	401	416	399	406	418	+3,0
Île-du-Prince-Édouard (excluant Charlottetown)[2]	417	421	426	432	438	+1,2
Nouvelle-Écosse						
Est de la Nouvelle-Écosse	432	434	433	440	443	+0,7
Ouest de la Nouvelle-Écosse	404	411	411	414	423	+2,3
Halifax	417	428	424	429	432	+0,7
Nouveau-Brunswick						
Fredericton-Moncton-Saint-John	406	418	422	432	442	+2,5
Madawaska-Charlotte	399	413	413	424	430	+1,6
Restigouche- Albert	421	433	438	443	453	+2,2
Québec						
Gaspésie-Île-de-la Madeleine	430	437	442	451	460	+2,1
Québec	438	445	452	467	481	+3,0
Trois-Rivières	418	424	429	446	454	+1,8
Centre-sud du Québec	425	441	444	458	465	+1,5
Sherbrooke	419	426	440	447	463	+3,5
Montérégie	420	430	439	448	464	+3,5
Montréal	424	432	438	448	459	+2,6
Centre du Québec	418	427	434	445	456	+2,4
Nord-ouest du Québec	437	440	447	453	470	+3,6
Bas-Saint-Laurent-Côte-nord	429	439	441	452	462	+2,2
Hull	436	445	457	463	477	+3,1
Chicoutimi-Jonquière	427	432	434	446	458	+2,7
Ontario						
Ottawa	443	453	460	464	476	+2,6
Est de l'Ontario	428	435	443	440	462	+5,1
Kingston	429	429	438	443	466	+5,2
Centre de l'Ontario	425	437	449	452	465	+2,9
Oshawa	453	456	472	483	493	+2,1
Toronto	435	447	458	467	482	+3,0
Hamilton	437	452	460	468	483	+3,2
St. Catharines	412	417	434	440	456	+3,7
London	423	427	441	455	464	+2,1
Niagara	433	439	447	457	473	+3,6
Windsor	456	440	440	481	496	+3,1
Kitchener	443	452	463	464	483	+4,1
Huron	431	445	451	458	474	+3,6
Centre-sud de l'Ontario	431	445	460	468	481	+2,9
Sudbury	444	457	458	466	489	+5,0
Thunder Bay	455	463	476	485	494	+1,7
Nord de l'Ontario	439	452	444	455	472	+3,7

(suite à la page suivante)

Annex 2.8.3 (suite)

Selon la région économique de l'a.-e.	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718	EF1819	Écart (%) EF1718 à EF1819
Manitoba						
Winnipeg	429	441	451	456	461	+1,0
Sud du Manitoba	419	438	435	443	451	+1,9
Nord du Manitoba	417	431	421	435	448	+2,8
Saskatchewan						
Regina	468	473	490	487	501	+2,9
Saskatoon	469	474	476	478	491	+2,8
Sud de la Saskatchewan	450	469	461	472	474	+0,6
Nord de la Saskatchewan	453	472	453	457	468	+2,3
Alberta						
Calgary	484	493	490	493	502	+2,0
Edmonton	487	499	500	505	514	+1,8
Nord de l'Alberta	489	499	500	498	511	+2,5
Sud de l'Alberta	477	490	481	485	499	+2,9
Colombie-Britannique						
Sud intérieur de la Colombie-Britannique	442	459	448	463	471	+1,6
Abbotsford	373	383	398	395	416	+5,4
Vancouver	424	438	453	460	473	+2,9
Victoria	438	454	459	461	486	+5,3
Sud côtier de la Colombie-Britannique	443	457	456	459	470	+2,5
Nord de la Colombie-Britannique	462	474	461	474	487	+2,7
Territoires						
Yukon[2]	476	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Whitehorse[2]	485	491	510	496	521	+4,9
Yukon (excluant Whitehorse)[2]	473	499	491	504	516	+2,6
Territoires du Nord-Ouest[2]	492	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Yellowknife[2]	511	506	508	533	537	+0,9
Territoires du Nord-Ouest (excluant Yellowknife)[2]	507	507	513	525	518	-1,2
Nunavut[2]	464	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Iqualuit[2]	494	496	526	523	546	+4,4
Nunavut (excluant Iqaluit)[2]	477	464	480	512	494	-3,5
Canada	**433**	**446**	**449**	**457**	**469**	**+2,7**

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

[1] Tiennent compte du montant du supplément familial versé aux personnes ayant touché des prestations régulières.

[2] 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.

Annex 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.	EF1415[2]	EF1516[2]	EF1617	EF1718	EF1819	Écart (%) EF1718 à EF1819
Terre-Neuve et Labrador						
St. John's	82,0	98,6	116,3	139,1	112,8	-18,9
Terre-Neuve et Labrador	584,5	650,9	705,9	814,5	686,4	-15,7
Île-du-Prince-Édouard						
Île-du-Prince-Édouard[2]	105,7	8,5	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Charlottetown[2]	8,3	33,4	34,1	32,3	29,2	-9,6
Île-du-Prince-Édouard (excluant Charlottetown)[2]	33,5	120,6	127,1	143,2	131,2	-8,4
Nouvelle-Écosse						
Est de la Nouvelle-Écosse	222,4	256,1	257,9	283,4	276,5	-2,4
Ouest de la Nouvelle-Écosse	219,8	241,1	231,8	244,9	212,1	-13,4
Halifax	91,9	105,8	105,8	114,2	106,5	-6,7
Nouveau-Brunswick						
Fredericton-Moncton-Saint-John	146,2	176,3	170,1	172,9	151,5	-12,4
Madawaska-Charlotte	92,1	96,5	87,9	93,0	88,5	-4,9
Restigouche- Albert	402,7	439,7	445,0	463,6	392,1	-15,4
Québec						
Gaspésie-Île-de-la Madeleine	249,1	266,8	264,2	295,6	252,0	-14,7
Québec	209,8	222,0	198,3	211,6	183,7	-13,2
Trois-Rivières	57,1	57,5	48,6	53,3	47,0	-11,8
Centre-sud du Québec	47,5	47,0	42,7	40,7	35,4	-13,1
Sherbrooke	58,5	57,4	50,6	50,5	46,3	-8,3
Montérégie	168,6	186,3	174,3	173,2	146,6	-15,3
Montréal	1 166,0	1 195,6	1 124,4	1 116,9	939,7	-15,9
Centre du Québec	496,5	508,2	449,4	499,2	420,7	-15,7
Nord-ouest du Québec	159,5	164,2	146,7	141,6	126,7	-10,5
Bas-Saint-Laurent-Côte-nord	349,5	354,2	327,0	318,4	262,6	-17,5
Hull	74,9	81,2	76,5	74,7	60,8	-18,6
Chicoutimi-Jonquière	78,1	86,5	71,4	67,6	56,0	-17,1
Ontario						
Ottawa	151,3	165,8	151,8	152,4	140,9	-7,6
Est de l'Ontario	144,8	160,2	146,6	145,7	130,1	-10,7
Kingston	27,9	24,1	23,9	24,2	23,6	-2,7
Centre de l'Ontario	310,7	320,9	313,5	333,7	292,5	-12,4
Oshawa	89,9	93,6	91,1	101,9	78,4	-23,0
Toronto	1 215,2	1 230,7	1 148,5	1 177,8	1 035,5	-12,1
Hamilton	137,5	145,9	143,5	150,2	137,9	-8,2
St. Catharines	109,2	106,7	106,7	108,2	92,2	-14,8
London	104,9	92,6	88,3	107,3	89,3	-16,8
Niagara	88,9	103,8	93,9	94,4	85,4	-9,5
Windsor	83,8	98,6	62,5	77,6	78,2	+0,7
Kitchener	108,9	104,5	101,6	108,2	97,4	-10,0
Huron	95,3	98,6	101,2	99,3	85,1	-14,3
Centre-sud de l'Ontario	82,8	86,7	84,1	91,6	85,8	-6,2
Sudbury	43,0	50,9	64,6	55,2	41,4	-25,0
Thunder Bay	33,9	36,0	33,4	35,1	32,3	-8,0
Nord de l'Ontario	265,1	281,4	314,4	320,6	250,0	-22,0

(suite à la page suivante)

Annex 2.8.4 (suite)

Selon la région économique de l'a.-e.	EF1415[2]	EF1516[2]	EF1617	EF1718	EF1819	Écart (%) EF1718 à EF1819
Manitoba						
Winnipeg	138,4	171,9	169,3	182,0	177,9	-2,2
Sud du Manitoba	64,1	82,9	88,6	91,2	88,1	-3,5
Nord du Manitoba	74,7	83,6	94,2	113,0	105,1	-7,0
Saskatchewan						
Regina	31,3	43,8	52,3	61,8	52,0	-15,9
Saskatoon	52,1	82,1	109,4	117,1	89,0	-24,0
Sud de la Saskatchewan	60,3	87,9	115,4	115,4	88,0	-23,7
Nord de la Saskatchewan	102,6	147,5	173,7	179,1	164,0	-8,5
Alberta						
Calgary	237,3	486,3	747,9	613,1	415,8	-32,2
Edmonton	260,7	489,2	730,6	632,7	495,0	-21,8
Nord de l'Alberta	79,3	157,5	253,3	176,4	139,9	-20,7
Sud de l'Alberta	169,6	366,9	542,9	382,6	280,6	-26,7
Colombie-Britannique						
Sud intérieur de la Colombie-Britannique	221,2	273,0	318,5	310,0	258,7	-16,6
Abbotsford	48,9	49,3	48,7	48,9	39,4	-19,4
Vancouver	435,8	436,5	391,0	403,4	342,3	-15,2
Victoria	57,4	64,6	56,4	53,8	49,9	-7,2
Sud côtier de la Colombie-Britannique	161,5	193,8	173,2	165,0	140,6	-14,7
Nord de la Colombie-Britannique	156,8	201,8	229,2	211,9	157,6	-25,6
Territoires						
Yukon[2]	17,0	1,8	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Whitehorse[2]	2,6	9,2	10,8	10,9	8,9	-18,9
Yukon (excluant Whitehorse)[2]	3,1	7,7	8,0	8,0	7,6	-4,6
Territoires du Nord-Ouest[2]	17,2	2,6	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Yellowknife[2]	0,7	3,8	4,3	4,3	5,2	+18,7
Territoires du Nord-Ouest (excluant Yellowknife)[2]	2,7	13,8	15,0	16,4	16,2	-1,2
Nunavut[2]	7,9	0,7	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Iqualuit[2]	0,2	0,7	1,3	2,0	1,3	-33,1
Nunavut (excluant Iqaluit)[2]	1,4	8,0	10,2	13,8	10,4	-24,6
Canada	**10 602,0**	**12 122,2**	**12 670,1**	**12 640,5**	**10 673,8**	**-15,6**

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

Province ou territoire	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718	EF1819	Écart (%) EF1718 à EF1819
Terre-Neuve et Labrador	30 720	32 470	17 130	14 630	21 170	+44,7
Île-du-Prince-Édouard	8 580	8 590	8 430	8 340	8 120	-2,6
Nouvelle-Écosse	25 560	24 970	24 630	25 340	24 640	-2,8
Nouveau-Brunswick	34 090	34 910	33 620	33 890	33 650	-0,7
Québec	159 240	159 380	156 020	157 360	153 030	-2,8
Ontario	97 110	98 420	92 340	96 070	99 060	+3,1
Manitoba	10 820	11 090	9 970	10 320	11 720	+13,6
Saskatchewan	7 770	8 240	4 800	3 790	6 010	+58,6
Alberta	13 700	15 280	8 650	7 690	11 980	+55,8
Colombie-Britannique	31 370	31 500	24 410	22 960	25 220	+9,8
Yukon	520	560	420	430	400	-7,0
Territoires du Nord-Ouest	210	230	220	260	250	-3,8
Nunavut	30	50	40	30	30	0,0
Sexe						
Hommes	261 810	266 130	232 770	235 580	245 400	+4,2
Femmes	157 910	159 560	147 910	145 530	149 880	+3,0
Âge						
24 ans et moins	10 540	10 470	8 130	7 930	7 630	-3,8
25 à 44 ans	154 680	156 900	142 730	144 000	149 160	+3,6
45 à 54 ans	120 920	119 340	103 330	98 730	99 610	+0,9
55 ans et plus	133 580	138 980	126 490	130 450	138 880	+6,5
Canada	**419 720**	**425 690**	**380 680**	**381 110**	**395 280**	**+3,7**

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 ayant présenté au moins trois demandes de prestations régulières ou pour pêcheurs 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.

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[2] (nombre de semaines)

Province ou territoire	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718	EF1819[p]	Écart (%) EF1718 à EF1819
Terre-Neuve et Labrador	26,6	26,7	34,5	33,1[r]	27,1	-18,1
Île-du-Prince-Édouard	23,1	23,5[r]	23,9	23,8[r]	23,2	-2,3
Nouvelle-Écosse	22,7	23,6	22,9	22,6[r]	22,2	-1,5
Nouveau-Brunswick	24,6	24,6	24,1[r]	23,3[r]	20,9	-10,3
Québec	17,1	17,1	16,6[r]	15,7[r]	14,2	-9,5
Ontario	14,6	14,0	14,8	14,0[r]	13,2	-5,6
Manitoba	13,8	15,2[r]	16,1	15,8[r]	14,4	-8,9
Saskatchewan	16,2	16,6	24,7	22,7	18,8	-17,3
Alberta	12,9	14,2	21,8	22,7[r]	17,7	-21,9
Colombie-Britannique	15,0	15,0	17,3[r]	17,1[r]	14,6	-14,2
Yukon	21,3	19,9	19,4	20,5[r]	19,8	-3,8
Territoires du Nord-Ouest	23,7	24,1	24,5	21,4[r]	23,4	+9,3
Nunavut	37,3	26,7	38,0	30,3[r]	37,8	+24,8
Sexe						
Hommes	18,9	19,0	19,9	18,7[r]	16,7	-10,8
Femmes	16,3	16,1	17,2	16,5	14,7	-10,8
Âge						
24 ans et moins	17,7	18,1[r]	18,7	18,1[r]	16,4	-9,5
25 à 44 ans	16,9	17,0	17,5	16,7[r]	14,9	-10,7
45 à 54 ans	17,7	17,7	18,7	17,8[r]	15,8	-10,8
55 ans et plus	19,2	19,1	20,7	19,3[r]	17,2	-10,7
Canada	**17,9**	**17,9**	**18,9**	**17,9[r]**	**16,0**	**-10,7**

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

[1] Les prestataires réguliers saisonniers sont des prestataires ayant présenté au moins trois demandes de prestations régulières ou pour pêcheurs 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] Les estimations de la durée sont basées sur des 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 2.9.3 – Prestataires réguliers saisonniers[1]: Taux de prestations hebdomadaires moyen[2] (en dollars)

Province ou territoire	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718	EF1819	Écart (%) EF1718 à EF1819
Terre-Neuve et Labrador	439	452	428	439	466	+6,3
Île-du-Prince-Édouard	413	431	443	452	454	+0,4
Nouvelle-Écosse	427	433	440	450	455	+1,0
Nouveau-Brunswick	426	440	453	465	474	+1,8
Québec	447	456	466	475	486	+2,2
Ontario	456	466	478	486	498	+2,4
Manitoba	435	442	452	465	474	+2,0
Saskatchewan	451	465	457	487	490	+0,8
Alberta	478	488	485	505	515	+2,0
Colombie-Britannique	431	445	444	451	470	+4,0
Yukon	497	514	517	524	544	+3,7
Territoires du Nord-Ouest	513	517	515	536	539	+0,6
Nunavut	431	507	484	466	494	+5,9
Sexe						
Hommes	470	481	487	495	506	+2,1
Femmes	403	413	423	436	448	+2,7
Âge						
24 ans et moins	462	478	479	490	502	+2,5
25 à 44 ans	464	475	484	495	504	+1,9
45 à 54 ans	443	454	462	473	486	+2,7
55 ans et plus	423	432	437	447	460	+2,8
Canada	**445**	**455**	**462**	**473**	**484**	**+2,4**

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

[1] Les prestataires réguliers saisonniers sont des prestataires ayant présenté au moins trois demandes de prestations régulières ou pour pêcheurs 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] Tiennent compte du montant du supplément familial versé aux prestataires réguliers saisonniers.

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

Annexe 2.9.4 – Prestataires réguliers saisonniers[1]: Montants versés[2] (en millions de dollars)

Province ou territoire	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718	EF1819	Écart (%) EF1718 à EF1819
Terre-Neuve et Labrador	342,1	365,8	359,0	240,3	206,0	-14,3
Île-du-Prince-Édouard	75,8	82,6	80,4	92,9	83,5	-10,1
Nouvelle-Écosse	222,4	238,1	230,3	259,4	238,8	-8,0
Nouveau-Brunswick	330,4	352,2	343,6	363,1	319,8	-11,9
Québec	1 082,2	1 126,7	1 041,2	1 128,0	963,9	-14,5
Ontario	571,9[r]	606,0	585,9	638,4	599,3	-6,1
Manitoba	63,3	70,9[r]	68,6[r]	76,5	78,0	+1,9
Saskatchewan	53,5	63,9	59,9	49,2	49,2	0,0
Alberta	78,4	99,9	111,7	97,8	96,6	-1,2
Colombie-Britannique	188,9	191,4	188,5	175,0	156,2	-10,8
Yukon	6,0	4,8	4,7	4,6	4,3	-7,6
Territoires du Nord-Ouest	2,6	2,8	2,6	2,9	3,4	+15,5
Nunavut	0,5	0,5	0,8	0,6	0,6	-1,4
Sexe						
Hommes	2 162,0[r]	2 311,1	2 214,8	2 176,0	1 964,5	-9,7
Femmes	856,0	894,5	862,4	952,9	834,9	-12,4
Âge						
24 ans et moins	80,4	87,3	76,4	71,9	61,5	-14,4
25 à 44 ans	1 089,1	1 157,1	1 108,0	1 147,8	1 030,4	-10,2
45 à 54 ans	859,2	884,9	826,8	808,3	696,3	-13,9
55 ans et plus	989,3	1 076,3	1 066,0	1 100,9	1 011,2	-8,1
Canada	**3 018,0[r]**	**3 205,6**	**3 077,2**	**3 128,9**	**2 799,4**	**-10,5**

Remarque : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre aux totaux indiqués. Les variations en pourcentage sont basées sur des 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 ayant présenté au moins trois demandes de prestations régulières ou pour pêcheurs 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] Tiennent compte du montant du supplément familial versé aux prestataires réguliers saisonniers.

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

Annexe 2.10.1 – Prestations pour pêcheurs: Nouvelles demandes établies

Province ou territoire	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718	EF1819	Écart (%) EF1718 à EF1819
Terre-Neuve et Labrador	11 160	11 469	11 819	12 278	12 682	+3,3
Île-du-Prince-Édouard	2 844	2 981	3 108	3 258	3 278	+0,6
Nouvelle-Écosse	5 185	5 327	5 448	5 633	5 701	+1,2
Nouveau-Brunswick	2 791	2 977	3 066	3 310	3 203	-3,2
Québec	1 390	1 409	1 425	1 412	1 408	-0,3
Colombie-Britannique	3 124	2 940	2 919	2 942	2 843	-3,4
Autres provinces et territoires	1 093	1 168	1 149	1 222	1 252	+2,5
Sexe						
Hommes	22 590	23 121	23 502	24 015	24 319	+1,3
Femmes	4 997	5 150	5 432	6 040	6 048	+0,1
Âge						
24 ans et moins	1 218	1 380	1 460	1 564	1 535	-1,9
25 à 44 ans	8 214	8 327	8 335	8 683	8 556	-1,5
45 à 54 ans	8 228	8 184	8 171	8 217	8 095	-1,5
55 ans et plus	9 927	10 380	10 968	11 591	12 181	+5,1
Canada	**27 587**	**28 271**	**28 934**	**30 055**	**30 367**	**+1,0**

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	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718	EF1819	Écart (%) EF1718 à EF1819
Terre-Neuve et Labrador	20,7	20,7	21,2	19,5	19,1	-1,9
Île-du-Prince-Édouard	20,3	19,7	19,7	19,1	18,8	-1,4
Nouvelle-Écosse	19,9	19,8	20,0	19,8	19,8	-0,1
Nouveau-Brunswick	19,8	19,4	19,8	19,6	19,1	-2,5
Québec	19,5	18,6	20,0	17,1	17,1	0,0
Colombie-Britannique	23,2	22,9	23,0	23,1	23,3	+0,9
Autres provinces et territoires	22,8	22,3	22,5	23,2	23,0	-0,6
Sexe						
Hommes	20,4	20,1	20,5	19,5	19,3	-1,2
Femmes	22,3	22,0	22,3	21,5	21,2	-1,3
Âge						
24 ans et moins	20,2	20,3	20,3	20,4	20,1	-1,6
25 à 44 ans	20,4	20,2	20,5	20,2	20,1	-0,6
45 à 54 ans	20,5	20,2	20,5	19,3	19,0	-1,9
55 ans et plus	21,3	21,0	21,3	20,0	19,8	-1,2
Canada	**20,7**	**20,5**	**20,8**	**19,9**	**19,7**	**-1,2**

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. Les estimations de la durée effective moynne sont basées sur les demandes de prestations établies.

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	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718	EF1819	Écart (%) EF1718 à EF1819
Terre-Neuve et Labrador	484	497	506	515	517	+0,4
Île-du-Prince-Édouard	493	511	527	532	528	-0,7
Nouvelle-Écosse	498	506	519	521	521	+0,1
Nouveau-Brunswick	499	511	519	521	529	+1,6
Québec	504	513	525	532	538	+1,1
Colombie-Britannique	459	444	457	449	475	+5,8
Autres provinces et territoires	414	431	426	430[r]	444	+3,3
Sexe						
Hommes	489	497[r]	508[r]	513[r]	518	+0,9
Femmes	465	480	489	494	499	+1,2
Âge						
24 ans et moins	464	475	481	483	493	+2,2
25 à 44 ans	484	494	503	507	512	+1,0
45 à 54 ans	490	500	511	517	522	+1,0
55 ans et plus	484	493	504	510	514	+0,8
Canada	**484[r]**	**494**	**505**	**510**	**514**	**+1,0**

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

[1] Tiennent compte du montant du supplément familial versé aux personnes ayant touché des prestations pour pêcheurs.

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	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718	EF1819	Écart (%) EF1718 à EF1819
Terre-Neuve et Labrador	98,6	108,1	111,4	121,4	118,4	-2,5
Île-du-Prince-Édouard	24,1	26,2	28,4	29,5	29,1	-1,3
Nouvelle-Écosse	49,9	53,0	57,2	59,8	59,9	+0,2
Nouveau-Brunswick	26,6	29,3	31,1	34,7	34,1	-1,6
Québec	12,8	12,5	12,0	11,2	12,0	+7,2
Colombie-Britannique	31,7	31,3	29,9	30,4	29,8	-2,1
Autres provinces et territoires	12,0	11,8	12,9	13,3	14,5	+8,9
Sexe						
Hommes	210,9	223,9	229,5	241,0	238,9	-0,9
Femmes	44,7	48,4	53,4	59,2	58,8	-0,6
Âge						
24 ans et moins	10,4	11,6	14,0	14,8	16,4	+10,8
25 à 44 ans	74,3	78,6	82,1	90,1	89,9	-0,2
45 à 54 ans	78,7	81,4	79,9	82,0	78,4	-4,4
55 ans et plus	92,2	100,7	106,9	113,3	113,0	-0,2
Canada	**255,6**	**272,3**	**282,9**	**300,2**	**297,7**	**-0,8**

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 pour pêcheurs de l'a.-e. a été versé.

[1] Tiennent compte du montant du supplément familial versé aux personnes ayant touché des prestations pour pêcheurs.

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	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718	EF1819	Écart (%) EF1718 à EF1819
Terre-Neuve et Labrador	11 940	12 490	12 080	13 040	13 230	+1,5
Île-du-Prince-Édouard	6 340	6 610	6 850	6 860	6 680	-2,6
Nouvelle-Écosse	21 600	23 830	24 110	25 890	26 430	+2,1
Nouveau-Brunswick	24 850	26 980	28 480	33 000	33 590	+1,8
Québec	107 060	112 690	120 900	133 050	136 230	+2,4
Ontario	183 350	192 110	198 760	204 730	207 380	+1,3
Manitoba	18 910	20 230	19 100	20 910	20 680	-1,1
Saskatchewan	14 740	16 230	15 380	16 420	17 310	+5,4
Alberta	58 090	62 330	58 820	58 960	62 920	+6,7
Colombie-Britannique	75 040	75 380	77 130	82 320	80 150	-2,6
Yukon	670	740	710	710	670	-5,6
Territoires du Nord-Ouest	600	720	640	710	750	+5,6
Nunavut	350	470	420	490	520	+6,1
Sexe						
Hommes	177 350	188 700	195 280	212 700	220 000	+3,4
Femmes	346 190	362 110	368 100	384 390	386 540	+0,6
Âge						
24 ans et moins	39 730	41 940	41 340	42 020	42 050	+0,1
25 à 44 ans	301 340	317 170	321 680	337 320	342 800	+1,6
45 à 54 ans	90 650	93 420	94 840	100 990	99 400	-1,6
55 ans et plus	91 820	98 280	105 520	116 760	122 290	+4,7
Situation d'emploi						
Employés	522 810	550 250	562 660	596 310	605 930	+1,6
Travailleurs autonomes	730	560	720	780	610	-21,8
Canada	**523 540**	**550 810**	**563 380**	**597 090**	**606 540**	**+1,6**

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	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718	EF1819	Écart (%) EF1718 à EF1819
Terre-Neuve et Labrador	408	422	436	437	450	+3,1
Île-du-Prince-Édouard	397	407	424	429	438	+2,1
Nouvelle-Écosse	400	409	416	425	431	+1,5
Nouveau-Brunswick	405	419	421	433	438	+1,0
Québec	390	398	406	416	427	+2,6
Ontario	420	430	441	449	462	+2,7
Manitoba	413	424	432	432	443	+2,4
Saskatchewan	430	442	453	456	461	+1,1
Alberta	445	454	460	467	477	+2,0
Colombie-Britannique	411	422	434	443	454	+2,5
Yukon	463	475	494	503	511	+1,6
Territoires du Nord-Ouest	478	503	508	508	513	+0,9
Nunavut	458	472	482	487	499	+2,6
Sexe						
Hommes	444	454	462	470	481	+2,3
Femmes	398	408	416	423	432	+2,0
Âge						
24 ans et moins	330	343	346	353	375	+6,2
25 à 44 ans	431	441	450	457	466	+1,9
45 à 54 ans	409	423	430	441	452	+2,5
55 ans et plus	396	403	414	423	434	+2,7
Situation d'emploi						
Employés	414	424	432	440	450	+2,3
Travailleurs autonomes	315	329	337	331	329	-0,5
Canada	**414**	**423**	**432**	**440**	**450**	**+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 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	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718	EF1819	Écart (%) EF1718 à EF1819
Terre-Neuve et Labrador	98,0	101,3	106,6	110,8	106,5	-3,8
Île-du-Prince-Édouard	39,7	39,5	41,2	43,3	42,3	-2,2
Nouvelle-Écosse	164,2	177,1	188,0	190,3	192,2	+1,0
Nouveau-Brunswick	156,8	162,7	185,1	190,8	205,2	+7,6
Québec	373,9	407,8	442,0	506,0[r]	528,1	+4,4
Ontario	2 179,2	2 281,4	2 379,7	2 486,9	2 500,2	+0,5
Manitoba	212,5	224,5	224,4	237,2	240,0	+1,2
Saskatchewan	188,2	208,4	218,8	226,7[r]	233,8	+3,1
Alberta	762,3	849,0	863,2	852,1[r]	847,8	-0,5
Colombie-Britannique	751,2	779,7	817,8	869,8	869,8	0,0
Yukon	7,6	7,2	8,5	8,9	8,8	-1,1
Territoires du Nord-Ouest	8,5	8,1	10,1	9,7	9,5	-1,8
Nunavut	5,0	5,7	4,8	7,2	8,0	+11,1
Indéterminé*	0,5	0,1	0,1	0,2	0,4	+126,7
Sexe						
Hommes	834,0	909,2	1 001,3	1 077,6[r]	1 126,5	+4,5
Femmes	4 113,4	4 343,4	4 489,1	4 662,1[r]	4 666,0	+0,1
Âge						
24 ans et moins	339,6	357,1	348,5	353,0	347,1	-1,7
25 à 44 ans	3 854,9	4 076,6	4 240,3	4 391,2	4 404,7	+0,3
45 à 54 ans	383,0	405,4	438,5	475,1	485,3	+2,1
55 ans et plus	370,0	413,5	463,2	520,3[r]	555,4	+6,8
Situation d'emploi						
Employés	4 939,8	5 244,7	5 482,8	5 729,8	5 783,3	+0,9
Travailleurs autonomes	7,7	7,9	7,7	9,9	9,2	-6,4
Canada	**4 947,5**	**5 252,5**	**5 490,5**	**5 739,7[r]**	**5 792,5**	**+0,9**

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, 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.

[r] Données révisées.

*Pour certaines demandes de prestations, cette information n'était pas disponible dans les données.

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 proches aidants d'adultes et d'enfants 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.	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718	EF1819	Écart (%) EF1718 à EF1819
Terre-Neuve et Labrador						
St, John's	4 590	4 440	4 570	5 080	4 660	-8,3
Terre-Neuve et Labrador	7 350	8 050	7 510	7 960	8 570	+7,7
Île-du-Prince-Édouard						
Île-du-Prince-Édouard[2]	3 310	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Charlottetown[2]	760	1 830	2 130	1 990	1 940	-2,5
Île-du-Prince-Édouard (excluant Charlottetown)[2]	2 270	4 780	4 720	4 870	4 740	-2,7
Nouvelle-Écosse						
Est de la Nouvelle-Écosse	6 800	7 290	7 600	8 500	8 180	-3,8
Ouest de la Nouvelle-Écosse	7 970	9 200	8 950	9 920	10 220	+3,0
Halifax	6 830	7 340	7 560	7 470	8 030	+7,5
Nouveau-Brunswick						
Fredericton-Moncton-Saint-John	9 050	9 980	10 180	11 010	11 540	+4,8
Madawaska-Charlotte	4 000	4 120	4 130	4 680	4 780	+2,1
Restigouche- Albert	11 800	12 880	14 170	17 310	17 270	-0,2
Québec						
Gaspésie-Îles-de-la Madeleine	3 530	3 480	3 980	4 750	4 240	-10,7
Québec	9 270	10 330	10 800	11 730	13 060	+11,3
Trois-Rivières	2 640	2 830	2 910	3 210	3 290	+2,5
Centre-sud du Québec	2 690	2 700	2 990	3 190	3 210	+0,6
Sherbrooke	2 610	2 550	3 150	3 250	3 480	+7,1
Montérégie	7 350	8 420	8 650	9 470	9 700	+2,4
Montréal	33 100	35 590	38 450	42 850	44 090	+2,9
Centre du Québec	21 040	21 830	24 180	25 780	26 910	+4,4
Nord-ouest du Québec	4 600	4 330	4 560	5 420	5 220	-3,7
Bas-Saint-Laurent-Côte-nord	12 770	12 930	13 600	14 860	14 420	-3,0
Hull	3 380	3 280	3 380	3 640	4 150	+14,0
Chicoutimi-Jonquière	4 080	4 420	4 250	4 900	4 460	-9,0
Ontario						
Ottawa	13 270	13 860	14 310	14 140	13 850	-2,1
Est de l'Ontario	7 520	8 250	8 210	8 750	9 030	+3,2
Kingston	2 120	2 110	2 130	2 130	2 220	+4,2
Centre de l'Ontario	16 790	18 820	18 920	19 350	19 780	+2,2
Oshawa	5 970	5 980	6 020	6 660	5 990	-10,1
Toronto	71 370	74 040	77 080	77 040	79 030	+2,6
Hamilton	10 300	10 620	11 100	11 320	11 570	+2,2
St, Catharines	5 530	6 410	6 470	6 650	7 020	+5,6
London	6 360	6 930	7 110	7 770	7 320	-5,8
Niagara	5 690	5 750	5 610	6 170	6 670	+8,1
Windsor	4 560	4 640	4 520	5 680	6 090	+7,2
Kitchener	7 430	7 280	7 900	8 470	8 590	+1,4
Huron	5 260	5 550	7 100	7 200	6 260	-13,1
Centre-sud de l'Ontario	6 880	7 370	7 800	8 690	8 640	-0,6
Sudbury	2 790	2 560	3 040	2 840	3 120	+9,9
Thunder Bay	2 100	1 950	1 980	2 080	2 180	+4,8
Nord de l'Ontario	9 410	9 990	9 460	9 790	10 020	+2,3

(suite à la page suivante)

Annexe 2.12.1 (suite)

Selon la région économique de l'a.-e.	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718	EF1819	Écart (%) EF1718 à EF1819
Manitoba						
Winnipeg	12 180	12 870	11 630	13 180	12 770	-3,1
Sud du Manitoba	5 040	5 630	5 680	5 880	6 060	+3,1
Nord du Manitoba	1 690	1 730	1 790	1 850	1 850	+0,0
Saskatchewan						
Regina	3 570	3 890	3 910	4 200	4 180	-0,5
Saskatoon	4 120	4 500	4 450	4 660	4 980	+6,9
Sud de la Saskatchewan	4 010	4 150	3 830	4 170	4 540	+8,9
Nord de la Saskatchewan	3 040	3 690	3 190	3 390	3 610	+6,5
Alberta						
Calgary	19 550	20 220	19 240	20 700	20 270	-2,1
Edmonton	19 690	21 670	20 310	19 920	22 170	+11,3
Nord de l'Alberta	4 080	4 950	4 710	4 120	4 680	+13,6
Sud de l'Alberta	14 770	15 490	14 560	14 220	15 800	+11,1
Colombie-Britannique						
Sud intérieur de la Colombie-Britannique	11 680	12 160	12 250	12 700	12 840	+1,1
Abbotsford	4 730	4 360	5 240	5 370	4 980	-7,3
Vancouver	36 700	36 830	36 380	39 940	38 770	-2,9
Victoria	5 390	5 190	5 510	6 090	5 640	-7,4
Sud côtier de la Colombie-Britannique	10 110	10 480	11 570	11 280	11 570	+2,6
Nord de la Colombie-Britannique	6 430	6 360	6 180	6 940	6 350	-8,5
Territoires						
Yukon[2]	440	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Whitehorse[2]	180	590	570	590	550	-6,8
Yukon (excluant Whitehorse)[2]	50	150	140	120	120	0,0
Territoires du Nord-Ouest[2]	380	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Yellowknife[2]	120	390	370	360	410	+13,9
Territoires du Nord-Ouest (excluant Yellowknife)[2]	100	330	270	350	340	-2,9
Nunavut[2]	210	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Iqualuit[2]	60	170	110	170	160	-5,9
Nunavut (excluant Iqaluit)[2]	80	300	310	320	360	+12,5
Canada	**523 540**	**550 810**	**563 380**	**597 090**	**606 540**	**+1,6**

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.	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718	EF1819	Écart (%) EF1718 à EF1819
Terre-Neuve et Labrador						
St, John's	415	430	445	440	455	+3,5
Terre-Neuve et Labrador	403	417	430	435	448	+3,0
Île-du-Prince-Édouard						
Île-du-Prince-Édouard[3]	397	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Charlottetown[3]	389	383	405	402	407	+1,3
Île-du-Prince-Édouard (excluant Charlottetown)[3]	399	416	432	440	450	+2,3
Nouvelle-Écosse						
Est de la Nouvelle-Écosse	419	426	436	449	457	+1,7
Ouest de la Nouvelle-Écosse	381	391	395	402	405	+0,9
Halifax	401	414	421	429	439	+2,5
Nouveau-Brunswick						
Fredericton-Moncton-Saint-John	403	415	414	422	429	+1,7
Madawaska-Charlotte	394	399	401	408	417	+2,1
Restigouche- Albert	410	428	433	448	450	+0,5
Québec						
Gaspésie-Îles-de-la Madeleine	407	403	414	422	428	+1,3
Québec	385	397	408	419	433	+3,3
Trois-Rivières	382	385	389	408	414	+1,3
Centre-sud du Québec	389	391	410	406	419	+3,3
Sherbrooke	390	381	400	404	426	+5,4
Montérégie	386	400	402	410	422	+2,9
Montréal	389	402	407	421	427	+1,4
Centre du Québec	382	391	397	406	419	+3,2
Nord-ouest du Québec	388	392	401	413	436	+5,7
Bas-Saint-Laurent-Côte-nord	402	404	410	417	435	+4,2
Hull	409	412	433	441	450	+2,2
Chicoutimi-Jonquière	404	405	414	423	425	+0,7
Ontario						
Ottawa	453	455	470	473	483	+2,1
Est de l'Ontario	410	417	432	437	451	+3,3
Kingston	414	408	434	439	463	+5,5
Centre de l'Ontario	399	414	427	435	446	+2,5
Oshawa	435	440	449	463	469	+1,4
Toronto	426	438	446	456	467	+2,3
Hamilton	424	425	443	457	469	+2,4
St, Catharines	397	400	409	420	432	+3,0
London	422	421	432	442	460	+4,1
Niagara	404	428	431	446	452	+1,2
Windsor	418	430	419	434	459	+5,5
Kitchener	422	426	444	449	469	+4,6
Huron	394	412	422	435	449	+3,1
Centre-sud de l'Ontario	420	423	444	445	462	+3,8
Sudbury	407	432	437	433	462	+6,7
Thunder Bay	400	445	451	452	463	+2,4
Nord de l'Ontario	406	420	431	441	456	+3,4

(suite à la page suivante)

Annexe 2.12.2 (suite)

Selon la région économique de l'a.-e.	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718	EF1819	Écart (%) EF1718 à EF1819
Manitoba						
Winnipeg	416	427	437	432	443	+2,5
Sud du Manitoba	407	412	419	432	440	+1,8
Nord du Manitoba	409	445	439	437	453	+3,7
Saskatchewan						
Regina	436	451	461	459	471	+2,7
Saskatoon	431	441	449	457	460	+0,5
Sud de la Saskatchewan	417	438	447	458	458	0,0
Nord de la Saskatchewan	437	437	454	451	456	+1,1
Alberta						
Calgary	449	459	465	472	477	+1,1
Edmonton	443	456	466	474	483	+1,9
Nord de l'Alberta	464	472	484	478	494	+3,4
Sud de l'Alberta	435	439	438	449	462	+3,0
Colombie-Britannique						
Sud intérieur de la Colombie-Britannique	403	422	430	438	443	+1,2
Abbotsford	374	378	394	398	411	+3,0
Vancouver	417	425	443	448	462	+3,1
Victoria	428	437	440	463	465	+0,3
Sud côtier de la Colombie-Britannique	402	416	415	439	449	+2,2
Nord de la Colombie-Britannique	418	438	447	450	468	+4,1
Territoires						
Yukon[3]	465	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Whitehorse[3]	453	474	496	507	508	+0,3
Yukon (excluant Whitehorse)[3]	478	476	485	486	524	+7,9
Territoires du Nord-Ouest[3]	475	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Yellowknife[3]	482	506	516	509	517	+1,6
Territoires du Nord-Ouest (excluant Yellowknife)[3]	485	499	497	507	507	+0,1
Nunavut[3]	450	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Iqualuit[3]	499	528	530	514	536	+4,3
Nunavut (excluant Iqaluit)[3]	451	441	465	470	482	+2,4
Canada	**414**	**423**	**432**	**440**	**450**	**+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 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.	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718	EF1819	Écart (%) EF1718 à EF1819
Terre-Neuve et Labrador						
St, John's	44,6	43,3	47,2	48,8	46,5	-4,6
Terre-Neuve et Labrador	53,1	57,7	59,2	61,3	58,8	-4,1
Île-du-Prince-Édouard						
Île-du-Prince-Édouard[3]	33,4	4,3	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Charlottetown[3]	2,3	12,1	16,4	15,6	16,0	+2,4
Île-du-Prince-Édouard (excluant Charlottetown)[3]	3,9	22,9	24,7	27,5	25,7	-6,6
Nouvelle-Écosse						
Est de la Nouvelle-Écosse	37,9	43,6	47,2	47,6	48,0	+0,7
Ouest de la Nouvelle-Écosse	56,6	58,7	66,2	66,6	70,3	+5,5
Halifax	69,4	74,4	74,5	75,3	71,8	-4,6
Nouveau-Brunswick						
Fredericton-Moncton-Saint-John	77,9	79,7	91,7	84,8	93,3	+9,9
Madawaska-Charlotte	23,6	23,2	24,1	26,0	27,8	+6,8
Restigouche- Albert	54,9	59,2	68,9	78,9	82,2	+4,1
Québec						
Gaspésie-Îles-de-la Madeleine	11,7	12,4	14,5	16,3	16,6	+1,7
Québec	30,4	36,8	38,8	43,0	47,8	+11,3
Trois-Rivières	8,0	8,9	9,5	10,1	10,9	+8,5
Centre-sud du Québec	9,9	9,9	10,4	11,1	11,3	+1,9
Sherbrooke	8,4	9,0	11,1	11,2	12,5	+11,6
Montérégie	26,2	31,4	32,5	36,5	37,2	+1,9
Montréal	120,0	133,3	146,7	170,2	173,9	+2,2
Centre du Québec	71,7	75,6	82,1	96,0	98,8	+2,9
Nord-ouest du Québec	16,7	15,9	17,4	22,0	22,3	+1,6
Bas-Saint-Laurent-Côte-nord	40,8	42,6	45,4	51,4	48,7	-5,3
Hull	14,8	13,8	15,4	16,8	19,6	+16,8
Chicoutimi-Jonquière	12,6	14,5	14,2	15,9	15,1	-4,9
Ontario						
Ottawa	182,1	187,2	190,0	192,2	187,3	-2,5
Est de l'Ontario	72,3	78,0	82,4	85,4	92,1	+7,8
Kingston	23,4	21,9	24,2	23,4	23,6	+0,8
Centre de l'Ontario	175,7	181,9	191,5	207,3	203,1	-2,0
Oshawa	72,7	73,7	76,4	79,9	74,7	-6,6
Toronto	944,5	990,5	1028,4	1064,9	1051,2	-1,3
Hamilton	120,8	129,6	132,2	139,5	132,9	-4,7
St, Catharines	54,8	56,0	62,0	66,0	61,8	-6,3
London	74,0	81,6	81,1	85,9	87,8	+2,2
Niagara	53,1	62,7	60,7	64,9	71,0	+9,2
Windsor	45,8	48,7	45,6	48,1	57,5	+19,4
Kitchener	93,0	90,1	97,2	101,7	109,2	+7,4
Huron	47,0	49,1	60,6	66,6	62,7	-5,9
Centre-sud de l'Ontario	82,1	82,7	93,0	97,5	103,8	+6,4
Sudbury	26,1	24,5	29,5	28,8	29,1	+0,9
Thunder Bay	20,6	20,0	22,0	22,3	19,3	-13,2
Nord de l'Ontario	82,9	92,8	90,5	95,2	95,0	-0,2

(suite à la page suivante)

Annexe 2.12.3 (suite)

Selon la région économique de l'a.-e.	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718	EF1819	Écart (%) EF1718 à EF1819
Manitoba						
Winnipeg	133,3	147,1	141,3	150,2	147,8	-1,6
Sud du Manitoba	57,4	57,9	61,5	62,9	67,6	+7,4
Nord du Manitoba	21,3	18,9	20,6	22,3	21,7	-2,6
Saskatchewan						
Regina	45,4	49,8	54,3	56,2	57,0	+1,5
Saskatoon	57,5	60,6	66,5	69,2	71,2	+2,9
Sud de la Saskatchewan	45,8	53,8	54,2	55,5	59,0	+6,4
Nord de la Saskatchewan	39,0	43,3	42,4	44,6	43,4	-2,6
Alberta						
Calgary	272,5	294,0	301,6	302,5	299,7	-0,9
Edmonton	254,5	284,5	297,3	288,0	289,9	+0,7
Nord de l'Alberta	59,8	67,6	69,5	60,4	59,2	-2,0
Sud de l'Alberta	172,5	198,9	191,4	195,2	189,6	-2,9
Colombie-Britannique						
Sud intérieur de la Colombie-Britannique	100,4	111,0	120,4	123,5	122,0	-1,2
Abbotsford	37,4	38,8	43,8	44,1	42,8	-2,9
Vancouver	406,3	418,7	430,5	455,7	459,8	+0,9
Victoria	56,4	57,7	61,4	63,9	61,0	-4,5
Sud côtier de la Colombie-Britannique	86,5	92,4	95,8	106,8	106,9	0,0
Nord de la Colombie-Britannique	61,9	58,4	63,1	71,6	67,2	-6,2
Territoires						
Yukon[3]	7,0	0,9	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Whitehorse[3]	0,6	5,1	7,6	8,0	7,1	-12,0
Yukon (excluant Whitehorse)[3]	0,1	1,3	0,9	0,8	1,4	+88,2
Territoires du Nord-Ouest[3]	7,6	1,0	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Yellowknife[3]	0,5	3,9	5,7	5,0	4,9	-1,6
Territoires du Nord-Ouest (excluant Yellowknife)[3]	0,4	3,1	4,3	4,6	4,4	-5,2
Nunavut[3]	4,4	0,5	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Iqualuit[3]	0,3	1,8	1,5	2,1	2,5	+20,1
Nunavut (excluant Iqaluit)[3]	0,2	3,4	3,5	5,0	5,7	+13,0
Canada	**4 928,7**	**5 228,8**	**5 464,6**	**5 700,8**	**5 709,0**	**+0,1**

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 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]	
	(#) 2017	(%) 2017	(#) 2017	(%) 2017	(#) 2017	(%) 2017	(#) 2017	(%) 2017
Industries productrices de biens	**266 720**	**22,0**	**3 749 920**	**19,5**	**671 220**	**38,9**	**163 360**	**19,9**
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	52 800	4,4	334 400	1,7	66 580	3,9	17 160	2,1
Exploitation minière et extraction de pétrole et de gaz	8 810	0,7	220 320	1,1	34 000	2,0	6 990	0,9
Services publics	850	0,1	117 730	0,6	5 990	0,3	2 720	0,3
Construction	154 830	12,8	1 308 790	6,8	380 890	22,1	58 120	7,1
Fabrication	49 430	4,1	1 768 680	9,2	183 760	10,6	78 380	9,6
Industries productrices de services	**879 190**	**72,6**	**15 299 750**	**79,6**	**1 042 040**	**60,4**	**650 570**	**79,4**
Commerce de gros	47 410	3,9	845 320	4,4	59 750	3,5	30 410	3,7
Commerce de détail	104 660	8,6	2 184 030	11,4	108 270	6,3	90 310	11,0
Transport et entreposage	75 240	6,2	827 790	4,3	80 630	4,7	34 890	4,3
Finance et assurances	33 310	2,7	748 580	3,9	21 420	1,2	28 380	3,5
Services immobiliers et services de location et de location à bail	156 760	12,9	1 101 140	5,7	76 500	4,4	34 210	4,2
Services professionnels, scientifiques et techniques	54 010	4,5	343 040	1,8	26 540	1,5	13 360	1,6
Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien[3]	59 350	4,9	1 292 750	6,7	129 530	7,5	56 790	6,9
Services d'enseignement	14 580	1,2	1 403 940	7,3	178 600	10,3	51 030	6,2
Soins de santé et assistance sociale	109 650	9,0	1 676 160	8,7	69 430	4,0	113 130	13,8
Information, culture et loisirs[4]	32 540	2,7	688 430	3,6	54 750	3,2	20 260	2,5
Hébergement et services de restauration	77 170	6,4	1 545 300	8,0	88 980	5,2	62 120	7,6
Autres services (sauf les administrations publiques)	109 320	9,0	748 360	3,9	57 320	3,3	33 100	4,0
Administrations publiques	5 210	0,4	1 894 920	9,9	90 340	5,2	82 600	10,1
Non classées*	**65 920**	**5,4**	**180 980**	**0,9**	**13 340**	**0,8**	**5 210**	**0,6**
Canada	**12 11 830**	**100,0**	**19 230 660**	**100,0**	**1 726 610**	**100,0**	**819 150**	**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.

*Pour certaines demandes de prestations, cette information n'était pas disponible dans les données.

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 %.

Annexe 2.14.1 – Prestations de maternité[1]: Nouvelles demandes établies

Province ou territoire	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718	EF1819	Écart (%) EF1718 à EF1819
Terre-Neuve et Labrador	2 730	2 970	2 750	2 730	2 550	-6,6
Île-du-Prince-Édouard	1 060	1 050	1 030	900	890	-1,1
Nouvelle-Écosse	5 430	5 680	5 000	5 060	5 410	+6,9
Nouveau-Brunswick	4 230	4 410	4 130	4 180	4 350	+4,1
Québec[2]	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Ontario	82 350	84 190	83 770	83 920	83 500	-0,5
Manitoba	8 090	8 870	8 150	8 610	8 580	-0,3
Saskatchewan	7 780	8 330	7 760	8 330	8 340	+0,1
Alberta	31 070	31 860	30 580	29 470	29 360	-0,4
Colombie-Britannique	25 690	26 300	26 340	27 430	26 110	-4,8
Yukon	250	290	280	240	280	+16,7
Territoires du Nord-Ouest	260	360	320	300	380	+26,7
Nunavut	140	200	220	300	260	-13,3
Âge						
24 ans et moins	17 520	16 990	15 470	15 080	14 120	-6,4
25 à 29 ans	49 300	49 060	47 800	46 170	45 120	-2,3
30 à 34 ans	66 320	70 100	68 500	68 610	68 240	-0,5
35 à 39 ans	30 270	32 470	32 420	34 660	35 600	+2,7
40 ans et plus	5 670	5 890	6 140	6 950	6 930	-0,3
Canada	**169 080**	**174 510**	**170 330**	**171 470**	**170 010**	**-0,9**

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	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718	EF1819[p]	Écart (%) EF1718 à EF1819
Terre-Neuve et Labrador	14,2	14,1	14,3	14,3	14,2	-1,0
Île-du-Prince-Édouard	14,2	14,2	14,6	14,5	14,1	-2,6
Nouvelle-Écosse	14,6	14,5	14,7	14,7	14,6	-1,2
Nouveau-Brunswick	14,6	14,7	14,7	14,6	14,5	-1,0
Québec[1]	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Ontario	14,6[r]	14,6[r]	14,6	14,7	14,6	-0,2
Manitoba	14,8	14,6	14,7	14,6	14,7	+0,8
Saskatchewan	14,7	14,7	14,7	14,7	14,7	+0,1
Alberta	14,6	14,6	14,6	14,7	14,6	-0,2
Colombie-Britannique	14,7	14,7	14,6	14,7	14,7	0,0
Yukon	14,4	14,5	14,4	15,0	14,3	-4,8
Territoires du Nord-Ouest	14,6	14,8	14,2	14,3	13,1	-8,3
Nunavut	14,8	14,0	14,5	14,3	14,8	+3,4
Âge						
24 ans et moins	14,6	14,7	14,6	14,6	14,6	-0,4
25 à 29 ans	14,7	14,7	14,6	14,6[r]	14,6	-0,2
30 à 34 ans	14,6	14,6	14,7	14,7	14,7	-0,2
35 à 39 ans	14,6	14,7	14,6	14,6	14,6	0,0
40 ans et plus	14,5	14,5	14,6	14,6[r]	14,6	-0,6
Canada	**14,6**	**14,6**	**14,6**	**14,7**	**14,6**	**-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	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718	EF1819	Écart (%) EF1718 à EF1819
Terre-Neuve et Labrador	430	424	450	438	470	+7,1
Île-du-Prince-Édouard	421	432	436	446	441	-1,0
Nouvelle-Écosse	394	409	411	425	436	+2,5
Nouveau-Brunswick	403	414	424	431	433	+0,4
Québec[2]	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Ontario	429	439	447[r]	457	470	+2,9
Manitoba	407	416	432	422	438	+3,8
Saskatchewan	427	439	455	452	461	+2,1
Alberta	441	449	462	467	475	+1,7
Colombie-Britannique	421	428	437	449	462	+2,8
Yukon	438	474	493	518	506	-2,3
Territoires du Nord-Ouest	492	495	499	499	503	+0,9
Nunavut	434	453	480	469	466	-0,6
Âge						
24 ans et moins	315	325	326	335	355	+5,9
25 à 29 ans	411	419	430	435	447	+2,6
30 à 34 ans	451	459	469	475	486	+2,3
35 à 39 ans	460	468	476	482	491	+1,8
40 ans et plus	459	462	475	480	482	+0,5
Canada	**427**	**436**	**447**	**454**	**465**	**+2,6**

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.

[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 2.14.4 – Prestations de maternité: Montants versés[1] (en millions de dollars)

Province ou territoire	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718	EF1819	Écart (%) EF1718 à EF1819
Terre-Neuve et Labrador	17,6	17,7	18,5	17,8	17,5	-1,4
Île-du-Prince-Édouard	6,9	6,5	6,2	6,5	5,9	-10,3
Nouvelle-Écosse	32,1	33,1	32,0	31,4	33,3	+6,0
Nouveau-Brunswick	25,6	25,6	27,9	25,1	27,7	+10,7
Québec[2]	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Ontario	522,4	542,6	556,9	566,4	576,3	+1,7
Manitoba	49,5	53,1	51,5	55,4	55,5	+0,3
Saskatchewan	48,2	52,3	53,0	55,4	58,1	+5,0
Alberta	198,1	209,5	212,9	206,2	203,9	-1,1
Colombie-Britannique	159,7	165,2	172,6	179,9	179,5	-0,2
Yukon	1,5	1,9	2,0	1,9	2,1	+11,2
Territoires du Nord-Ouest	2,0	2,1	2,5	2,3	2,5	+10,4
Nunavut	0,8	1,3	1,3	2,1	1,8	-14,8
Âge						
24 ans et moins	80,3	81,9	77,4	76,1	75,6	-0,8
25 à 29 ans	297,2	302,6	308,1	297,1	299,1	+0,7
30 à 34 ans	440,9	466,0	480,6	484,5	485,2	+0,1
35 à 39 ans	207,4	219,7	229,3	245,5	255,2	+4,0
40 ans et plus	38,6	40,6	41,9	47,1	49,0	+4,2
Canada	**1 064,3**	**1 110,9**	**1 137,3**	**1 150,3**	**1 164,1**	**+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 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	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718			EF1819			Écart (%) EF1718 à EF1819 (Total)
				Standards[1]	Prolongées[2]	Total	Standards[1]	Prolongées[2]	Total	
Terre-Neuve et Labrador	2 820	2 960	2 930	2 720	70	2 790	2 440	280	2 720	-2,5
Île-du-Prince-Édouard	1 150	1 140	1 130	950	50	1 000	930	30	960	-4,0
Nouvelle-Écosse	6 110	6 470	5 970	5 620	210	5 830	5 430	760	6 190	+6,2
Nouveau-Brunswick	4 720	4 940	4 580	4 550	160	4 710	4 500	460	4 960	+5,3
Québec[3]	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s,o,	s,o,	s,o,	s,o,
Ontario	94 920	96 390	98 370	92 770	5 110	97 880	80 900	18 720	99 620	+1,8
Manitoba	9 380	9 970	9 440	9 780	270	10 050	8 970	1 250	10 220	+1,7
Saskatchewan	8 470	9 140	8 720	9 030	260	9 290	8 610	870	9 480	+2,0
Alberta	33 640	34 830	33 480	31 760	1 370	33 130	29 370	4 470	33 840	+2,1
Colombie-Britannique	29 210	29 670	30 340	31 090	1 160	32 250	25 840	4 950	30 790	-4,5
Yukon	340	340	330			310			400	+29,0
Territoires du Nord-Ouest	350	480	390	1 080[c]	40[c]	430	1 130[c]	120[c]	490	+14,0
Nunavut	210	330	280			380			360	-5,3
Sexe										
Hommes	26 540	26 690	29 490	30 390	460	30 850	30 030	3 570	33 600	+8,9
Femmes	164 780	169 970	166 470	158 960	8 240	167 200	138 090	28 340	166 430	-0,5
Âge										
24 ans et moins	17 500	17 030	15 840	14 700	720	15 420	12 640	2 020	14 660	-4,9
25 à 29 ans	52 010	51 830	51 080	47 450	1 930	49 380	42 080	6 890	48 970	-0,8
30 à 34 ans	74 080	77 880	77 230	74 620	3 400	78 020	66 110	12 660	78 770	+1,0
35 à 39 ans	36 980	39 010	40 360	40 670	2 100	42 770	36 850	8 100	44 950	+5,1
40 ans et plus	10 750	10 910	11 450	11 910	550	12 460	10 440	2 240	12 680	+1,8
Canada	**191 320**	**196 660**	**195 960**	**189 350**	**8 700**	**198 050**	**168 120**	**31 910**	**200 030**	**+1,0**

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	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718 Seulement standards[1]	EF1819[p] Seulement standards[1]	Écart (%) EF1718 à EF1819
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[r]	30,2[r]	29,9[r]	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 et l'EF1819, 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	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718		EF1819		Écart (%) EF1718 à EF1819 (Standards)	Écart (%) EF1718 à EF1819 (Prolongées)
				Standards[2]	Prolongées[3]	Standards[2]	Prolongées[3]		
Terre-Neuve et Labrador	433	441	460	448	289	478	311	+6,8	+7,8
Île-du-Prince-Édouard	428	438	440	449	281	453	279	+0,8	-0,5
Nouvelle-Écosse	411	427	432	446	277	452	281	+1,4	+1,5
Nouveau-Brunswick	418	425	434	442	261	442	280	+0,1	+7,0
Québec[4]	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Ontario	438	448	458	466	289	478	300	+2,6	+3,8
Manitoba	419	427	444	435	286	452	277	+4,0	-3,2
Saskatchewan	433	448	463	464	242	474	287	+2,3	+19,0
Alberta	448	457	468	475	291	483	296	+1,9	+1,8
Colombie-Britannique	434	440	450	462	280	473	294	+2,5	+5,0
Yukon	469	483	498	520		523		+0,6	
Territoires du Nord-Ouest	498	503	513	502	328[c]	512	298[c]	+1,8	-8,9
Nunavut	451	464	491	478		493		+3,2	
Sexe									
Hommes	480	491	503	507	310	517	321	+2,0	+3,5
Femmes	430	439	449	455	285	466	294	+2,3	+3,2
Âge									
24 ans et moins	327	336	336	346	243	372	254	+7,3	+4,2
25 à 29 ans	417	426	438	443	267	454	285	+2,4	+6,7
30 à 34 ans	457	465	476	481	294	491	302	+2,2	+2,8
35 à 39 ans	468	475	484	490	298	499	306	+1,7	+2,7
40 ans et plus	466	477	489	493	315	499	309	+1,1	-1,9
Canada	**437**	**446**	**457**	**464**	**286**	**475**	**297**	**+2,4**	**+3,7**

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	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718			EF1819			Écart (%) EF1718 à EF1819 (Total)
				Standards[2]	Prolongées[3]	Total	Standards[2]	Prolongées[3]	Total	
Terre-Neuve et Labrador	41,3	39,9	42,0	42,6	0,0	42,6	36,7	1,7	38,4	-10,0
Île-du-Prince-Édouard	15,7	15,4	14,4	15,0	0,0	15,1	13,8	0,5	14,3	-5,2
Nouvelle-Écosse	72,4	77,0	79,4	77,1	0,0	77,1	69,6	4,5	74,0	-4,0
Nouveau-Brunswick	59,0	61,8	62,5	59,8	0,0	59,8	60,2	3,1	63,3	+5,8
Québec[4]	s,o,	s,o,	s,o,	s,o,	s,o,	s,o,	s,o,	s,o,	s,o,	s,o,
Ontario	1 258,4	1 297,7	1 328,0	1 374,9	0,5	1 375,4	1 215,7	131,3	1 347,0	-2,1
Manitoba	120,3	125,0	126,1	130,9	0,0	131,0	124,6	6,9	131,6	+0,4
Saskatchewan	110,3	121,1	127,8	133,6	0,0	133,6	129,4	5,6	135,0	+1,0
Alberta	446,7	497,7	501,7	495,1	0,2	495,3	445,3	32,3	477,6	-3,6
Colombie-Britannique	382,3	395,9	409,5	433,3	0,1	433,4	401,3	30,2	431,5	-0,5
Yukon	4,9	3,4	4,2	5,0		5,0	4,5		4,7	-6,6
Territoires du Nord-Ouest	5,3	4,6	6,6	5,7	0,0[c]	5,7	5,3	0,7[c]	5,4	-6,0
Nunavut	3,4	3,9	2,8	4,1		4,1	5,1		5,5	+34,5
Sexe										
Hommes	205,1	213,5	233,7	251,8	0,6	252,4	242,4	15,1	257,4	+2,0
Femmes	2 314,9	2 430,0	2 471,4	2 525,4	0,4	2 525,7	2 269,1	201,5	2 470,6	-2,2
Âge										
24 ans et moins	183,0	191,9	177,8	176,0	0,1	176,1	157,9	11,8	169,7	-3,6
25 à 29 ans	683,1	705,8	707,4	698,4	0,2	698,6	640,1	44,7	684,9	-2,0
30 à 34 ans	1 010,3	1 080,1	1 116,0	1 154,2	0,4	1 154,6	1 027,4	89,3	1 116,7	-3,3
35 à 39 ans	514,1	530,6	565,6	595,2	0,2	595,4	547,9	55,5	603,3	+1,3
40 ans et plus	129,5	135,1	138,3	153,4	0,1	153,5	138,2	15,3	153,4	0,0
Canada	**2 520,1**	**2 643,5**	**2 705,1**	**2 777,1**	**1,0**	**2 778,1**	**2 511,5**	**216,6**	**2 728,0**	**-1,8**

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 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	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718	EF1819	Écart (%) EF1718 à EF1819
Terre-Neuve et Labrador	9 930	10 170	10 140	11 070	11 500	+3,9
Île-du-Prince-Édouard	5 520	5 780	6 000	6 100	5 960	-2,3
Nouvelle-Écosse	16 570	18 500	19 070	21 060	21 130	+0,3
Nouveau-Brunswick	21 080	22 800	24 830	29 440	30 080	+2,2
Québec	105 880	111 420	119 210	131 510	134 600	+2,3
Ontario	93 470	99 060	105 010	111 480	112 990	+1,4
Manitoba	9 990	10 590	9 970	11 250	11 030	-2,0
Saskatchewan	6 910	7 640	7 060	7 670	8 200	+6,9
Alberta	25 430	29 240	26 520	27 750	31 430	+13,3
Colombie-Britannique	49 580	49 490	50 170	53 710	53 190	-1,0
Yukon	330	430	420	450	300	-33,3
Territoires du Nord-Ouest	250	250	200	250	280	+12,0
Nunavut	130	110	100	130	150	+15,4
Sexe						
Hommes	149 630	160 580	163 870	179 810	184 820	+2,8
Femmes	195 440	204 900	214 830	232 060	236 020	+1,7
Âge						
24 ans et moins	25 410	27 730	28 710	29 990	30 250	+0,9
25 à 34 ans	72 060	77 030	80 220	88 670	90 000	+1,5
35 à 44 ans	69 800	74 860	76 310	83 000	85 520	+3,0
45 à 54 ans	87 430	89 420	90 600	96 350	94 980	-1,4
55 à 64 ans	76 270	80 310	84 940	93 830	98 340	+4,8
65 ans et plus	14 100	16 130	17 920	20 030	21 750	+8,6
Canada	**345 070**	**365 480**	**378 700**	**411 870**	**420 840**	**+2,2**

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	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718	EF1819	Écart (%) EF1718 à EF1819
Terre-Neuve et Labrador	9,9	9,6	9,8	9,7	9,4	-2,6
Île-du-Prince-Édouard	7,9	7,8	7,8	8,2	8,1	-1,7
Nouvelle-Écosse	9,5	9,0	9,3	9,0[r]	9,1	+0,6
Nouveau-Brunswick	8,5	8,3	8,5	8,3	8,5	+2,4
Québec	9,1	9,0	9,1	9,0	9,0	+0,3
Ontario	10,5	10,6	10,7	10,7	10,5	-1,5
Manitoba	10,5	10,2	10,6	10,1	10,1	-0,4
Saskatchewan	10,1	10,4	10,8	10,2[r]	10,1	-0,8
Alberta	10,8	10,7	10,8	10,5	10,5	-0,2
Colombie-Britannique	10,6	10,7	10,7	10,6	10,6	-0,3
Yukon	9,1	10,0	8,9	10,2	10,9	+7,6
Territoires du Nord-Ouest	10,5	9,9	10,3	11,1[r]	10,8	-2,1
Nunavut	11,2	13,3	10,1	14,7	11,6	-20,7
Sexe						
Hommes	9,5	9,5	9,6	9,5	9,4	-0,9
Femmes	10,1	10,1	10,2	10,1	10,1	-0,1
Âge						
24 ans et moins	9,1	8,8	8,9	9,0	8,8	-2,3
25 à 34 ans	9,2	9,1	9,1	9,1	9,2	+0,9
35 à 44 ans	9,8	9,7	9,9	9,7	9,7	+0,1
45 à 54 ans	10,1	10,0	10,2	10,1	10,0	-0,5
55 à 64 ans	10,4	10,4	10,5	10,3	10,1	-1,5
65 ans et plus	11,0	10,9	10,8	10,8	10,8	-0,5
Canada	**9,9**	**9,8**	**9,9**	**9,8**	**9,8**	**-0,5**

Remarque : Les variations en pourcentage sont basées sur des chiffres non arrondis. Comprend toutes les demandes pour lesquelles au moins 1 $ en prestations de 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	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718	EF1819	Écart (%) EF1718 à EF1819
Terre-Neuve et Labrador	399	415	429	431	444	+3,2
Île-du-Prince-Édouard	389	400	418	425	433	+2,0
Nouvelle-Écosse	391	400	408	417	424	+1,6
Nouveau-Brunswick	400	416	417	430	435	+1,3
Québec	390	398	405	416	427	+2,6
Ontario	397	408	420	430	446	+3,7
Manitoba	405	419	417	425	431	+1,5
Saskatchewan	417	428	438	442	445	+0,5
Alberta	436	448	446	454	464	+2,3
Colombie-Britannique	394	408	419	428	441	+3,1
Yukon	453	470	490	488	501	+2,5
Territoires du Nord-Ouest	449	502	517	497	518	+4,1
Nunavut	467	455	430	520	519	-0,2
Sexe						
Hommes	438	448	455	464	475	+2,4
Femmes	368	379	388	397	409	+3,0
Âge						
24 ans et moins	331	346	351	355	377	+6,2
25 à 34 ans	398	410	417	427	439	+2,7
35 à 44 ans	415	426	433	442	453	+2,4
45 à 54 ans	407	421	428	439	450	+2,5
55 à 64 ans	400	407	418	427	438	+2,5
65 ans et plus	368	381	391	398	413	+3,8
Canada	**398**	**409**	**417**	**426**	**438**	**+2,8**

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

[1] Tiennent compte du montant du supplément familial versé aux personnes ayant touché des prestations de maladie.

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

Annexe 2.16.4 – Prestations de maladie: Montants versés[1] (en millions de dollars)

Province ou territoire	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718	EF1819	Écart (%) EF1718 à EF1819
Terre-Neuve et Labrador	38,7	43,0	45,1	49,0	48,7	-0,7
Île-du-Prince-Édouard	17,0	17,3	20,2	21,1	21,4	+1,5
Nouvelle-Écosse	58,9	65,8	74,0	79,0	81,4	+3,1
Nouveau-Brunswick	71,6	74,3	92,7	103,7	111,2	+7,3
Québec	367,9	400,0	428,8	490,2	507,0	+3,4
Ontario	386,1	424,3	461,8	502,3	519,7	+3,5
Manitoba	41,6	44,9	43,7	47,3	48,2	+1,9
Saskatchewan	28,9	33,6	35,4	34,6	36,4	+5,1
Alberta	113,0	136,1	138,2	138,3	150,3	+8,7
Colombie-Britannique	204,7	212,9	223,9	242,3	241,5	-0,3
Yukon	1,3	1,8	2,1	1,9	1,8	-6,3
Territoires du Nord-Ouest	1,1	1,3	0,9	1,5	1,4	-6,8
Nunavut	0,7	0,5	0,7	0,9	0,6	-33,0
Sexe						
Hommes	621,1	684,5	745,5	797,0	830,0	+4,1
Femmes	710,6	771,5	821,9	915,0	939,6	+2,7
Âge						
24 ans et moins	75,2	81,9	91,5	98,6	99,5	+0,9
25 à 34 ans	256,4	283,9	307,8	340,3	356,4	+4,7
35 à 44 ans	278,2	308,2	327,3	353,2	368,8	+4,4
45 à 54 ans	357,4	375,7	396,9	425,7	426,4	+0,2
55 à 64 ans	308,5	341,5	370,0	407,1	426,4	+4,7
65 ans et plus	55,9	64,8	74,0	87,2	92,1	+5,6
Canada	**1 331,7**	**1 456,0**	**1 567,4**	**1 712,0**	**1 769,6**	**+3,4**

Remarque : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre aux totaux indiqués. Les variations en pourcentage sont basées sur des chiffres non arrondis. Comprend toutes les demandes pour lesquelles au moins 1 $ en prestations de 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	EF1415 Emploi (en milliers)	EF1415 Proportion (%)	EF1819 Emploi (en milliers)	EF1819 Proportion (%)
Industries productrices de biens	**3 888,8**	**21,8**	**3 930,6**	**21,0**
Agriculture, foresterie, pêche, chasse, exploitation minière et extraction de pétrole et de gaz	670,6	3,8	620,4	3,3
Services publics	136,2	0,8	146,3	0,8
Construction	1 376,1	7,7	1 438,5	7,7
Fabrication	1 705,9	9,6	1 725,4	9,2
Industries productrices de services	**13 940,9**	**78,2**	**14 816,5**	**79,0**
Commerce de gros et détail	2 729,1	15,3	2 796,3	14,9
Transport et entreposage	899,2	5,0	1 006,4	5,4
Finance, assurances, services immobiliers, services de location et de location à bail	1 084,5	6,1	1 176,3	6,3
Services professionnels, scientifiques et techniques	1 337,2	7,5	1 490,0	7,9
Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien[1]	740,1	4,2	788,6	4,2
Services d'enseignement	1 253,7	7,0	1 338,4	7,1
Soins de santé et assistance sociale	2 235,3	12,5	2 423,8	12,9
Information, culture et loisirs[2]	754,3	4,2	779,8	4,2
Hébergement et services de restauration	1 212,7	6,8	1 232,7	6,6
Autres services (sauf les administrations publiques)	784,4	4,4	806,4	4,3
Administrations publiques	910,3	5,1	977,9	5,2
Non classées*	**s.o.**	**s.o.**	**s.o.**	**s.o.**
Canada	**17 829,6**	**100,0**	**18 747,1**	**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.

*Pour certaines demandes de prestations, cette information n'était pas disponible dans les données.

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	EF1415 Nouvelles demandes (en milliers)	EF1415 Proportion (%)	EF1819 Nouvelles demandes (en milliers)	EF1819 Proportion (%)
Industries productrices de biens	**88 630**	**25,7**	**113 690**	**27,0**
Agriculture, foresterie, pêche, chasse, exploitation minière et extraction de pétrole et de gaz	16 110	4,7	17 780	4,2
Services publics	490	0,1	560	0,1
Construction	33 820	9,8	42 290	10,0
Fabrication	38 210	11,1	53 060	12,6
Industries productrices de services	**237 470**	**68,8**	**300 660**	**71,4**
Commerce de gros et détail	54 770	15,9	68 730	16,3
Transport et entreposage	17 470	5,1	22 750	5,4
Finance, assurances, services immobiliers, services de location et de location à bail	10 420	3,0	13 120	3,1
Services professionnels, scientifiques et techniques	9 520	2,8	11 960	2,8
Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien[1]	26 820	7,8	30 700	7,3
Services d'enseignement	9 320	2,7	12 930	3,1
Soins de santé et assistance sociale	40 870	11,8	54 430	12,9
Information, culture et loisirs[2]	7 030	2,0	8 450	2,0
Hébergement et services de restauration	25 140	7,3	31 560	7,5
Autres services (sauf les administrations publiques)	14 070	4,1	18 130	4,3
Administrations publiques	22 040	6,4	27 900	6,6
Non classées*	**18 970**	**5,5**	**6 490**	**1,5**
Canada	**345 070**	**100,0**	**420 840**	**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.

*Pour certaines demandes de prestations, cette information n'était pas disponible dans les données.

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	EF1415 Montants versés	EF1415 Proportion (%)	EF1819 Montants versés	EF1819 Proportion (%)
Industries productrices de biens	**362,0**	**27,2**	**503,7**	**28,5**
Agriculture, foresterie, pêche, chasse, exploitation minière et extraction de pétrole et de gaz	57,0	4,3	79,6	4,5
Services publics	2,7	0,2	3,1	0,2
Construction	146,2	11,0	199,2	11,3
Fabrication	156,1	11,7	221,8	12,5
Industries productrices de services	**911,5**	**68,4**	**1 238,4**	**70,0**
Commerce de gros et détail	189,3	14,2	258,3	14,6
Transport et entreposage	77,9	5,9	107,7	6,1
Finance, assurances, services immobiliers, services de location et de location à bail	42,9	3,2	59,6	3,4
Services professionnels, scientifiques et techniques	37,3	2.8	54,0	3,1
Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien[1]	105,1	7,9	127,6	7,2
Services d'enseignement	34,1	2,6	47,8	2,7
Soins de santé et assistance sociale	164,2	12,3	234,3	13,2
Information, culture et loisirs[2]	25,7	1,9	34,9	2,0
Hébergement et services de restauration	80,9	6,1	107,0	6,0
Autres services (sauf les administrations publiques)	52,1	3,9	72,3	4,1
Administrations publiques	101,5	7,6	134,8	7,6
Non classées*	**58,2**	**4,4**	**27,5**	**1,6**
Canada	**1 331,7**	**100,0**	**1 769,6**	**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.

*Pour certaines demandes de prestations, cette information n'était pas disponible dans les données.

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	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718	EF1819	Écart (%) EF1718 à EF1819
Terre-Neuve et Labrador	76	92	106	129	92	-28,7
Île-du-Prince-Édouard	33	51	55	66	40	-39,4
Nouvelle-Écosse	170	243	367	351	281	-19,9
Nouveau-Brunswick	143	205	245	283	193	-31,8
Québec	1 046	1 319	1 759	1 808	1 497	-17,2
Ontario	2 738	3 465	4 452	4 966	3 574	-28,0
Manitoba	229	297	391	397	346	-12,8
Saskatchewan	157	200	258	284	219	-22,9
Alberta	675	741	1 002	1 032	866	-16,1
Colombie-Britannique	948	1 238	1 523	1 658	1 243	-25,0
Yukon Territoires du Nord-Ouest Nunavut	29[c]	20[c]	35[c]	36[c]	34[c]	-5,6
Sexe						
Hommes	1 833	2 260	2 812	3 120	2 436	-21,9
Femmes	4 411	5 611	7 381	7 890	5 949	-24,6
Âge						
24 ans et moins	118	138	176	167	116	-30,5
25 à 44 ans	2 099	2 450	3 259	3 494	2 723	-22,1
45 à 54 ans	2 172	2 758	3 461	3 641	2 681	-26,4
55 ans et plus	1 855	2 525	3 297	3 708	2 865	-22,7
Canada	**6 244**	**7 871**	**10 193**	**11 010**	**8 385**	**-23,8**

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	EF1415	EF1516[1]	EF1617	EF1718	EF1819[p]	Écart (%) EF1718 à EF1819
Terre-Neuve et Labrador	4,6	5,0	9,7	13,4	13,3	-0,7
Île-du-Prince-Édouard	4,6	5,1	11,0	13,2[r]	12,1	-8,3
Nouvelle-Écosse	4,9	5,0	10,8	13,3[r]	11,4	-14,5
Nouveau-Brunswick	4,6	4,5	10,3	13,3[r]	12,2	-8,3
Québec	4,4	4,4	8,6	10,8	9,8	-9,3
Ontario	4,7	4,6	9,8	11,8	11,7	-1,3
Manitoba	4,7	4,8	10,2	11,9	11,4	-4,2
Saskatchewan	5,1	5,0	11,7	12,5	12,0	-4,2
Alberta	5,0	5,0	10,0	12,9	12,5	-2,9
Colombie-Britannique	4,8	4,7	10,3	12,4	11,7	-6,2
Yukon	4,8[c]	4,3[c]	11,1[c]	14,3[c]	10,8[c]	-24,7
Territoires du Nord-Ouest						
Nunavut						
Sexe						
Hommes	4,8	4,7	9,7	12,1	11,8	-3,0
Femmes	4,7	4,6	9,9	11,9	11,3	-5,1
Âge						
24 ans et moins	4,8	4,8	9,8	11,0	10,3	-6,2
25 à 44 ans	4,6	4,6	9,5	11,3	11,0	-3,3
45 à 54 ans	4,6	4,6	9,5	11,9	11,2	-5,8
55 ans et plus	4,9	4,8	10,5	12,8	12,2	-4,3
Canada	**4,7**	**4,6**	**9,8**	**12,0**	**11,5**	**-4,5**

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

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	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718	EF1819	Écart (%) EF1718 à EF1819
Terre-Neuve et Labrador	410	421	433	448	458	+2,3
Île-du-Prince-Édouard	405	411	417	450	440	-2,2
Nouvelle-Écosse	395	399	411	418	429	+2,8
Nouveau-Brunswick	397	392	403	417	430	+3,0
Québec	411	412	414	429	443	+3,3
Ontario	431	438	450	461	477	+3,4
Manitoba	415	425	448	454	459	+1,0
Saskatchewan	445	465	463	459	484	+5,3
Alberta	457	464	470	477	490	+2,6
Colombie-Britannique	427	439	453	459	474	+3,4
Yukon Territoires du Nord-Ouest Nunavut	493[c]	460[c]	498[c]	521[c]	496[c]	-4,8
Sexe						
Hommes	461	468	478	488	498	+1,9
Femmes	414	420	431	441	456	+3,5
Âge						
24 ans et moins	361	364	380	386	414	+7,1
25 à 44 ans	440	448	457	466	478	+2,6
45 à 54 ans	432	439	454	464	477	+2,8
55 ans et plus	412	417	423	436	453	+3,7
Canada	**428**	**434**	**444**	**454**	**468**	**+3,1**

Remarque : Les variations en pourcentage sont basées sur des chiffres non arrondis. Comprend toutes les demandes pour lesquelles au moins 1 $ en prestations de 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	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718	EF1819	Écart (%) EF1718 à EF1819
Terre-Neuve et Labrador	0,2	0,2	0,6	0,8	0,5	-34,6
Île-du-Prince-Édouard	0,1	0,1	0,3	0,4	0,2	-36,9
Nouvelle-Écosse	0,3	0,6	2,1	2,0	1,4	-32,4
Nouveau-Brunswick	0,3	0,5	1,4	1,5	1,1	-28,4
Québec	1,9	2,8	7,7	8,5	6,5	-24,3
Ontario	5,5	8,0	23,0	27,3	20,0	-26,9
Manitoba	0,5	0,7	2,2	2,2	1,8	-16,7
Saskatchewan	0,4	0,5	1,7	1,8	1,4	-19,2
Alberta	1,5	2,0	6,1	6,7	5,7	-15,3
Colombie-Britannique	1,9	2,9	8,8	9,5	7,0	-26,4
Yukon Territoires du Nord-Ouest Nunavut	0,1[c]	0,1[c]	0,2[c]	0,3[c]	0,2[c]	-19,8
Sexe						
Hommes	4,1	5,9	16,8	19,1	15,0	-21,8
Femmes	8,5	12,4	37,3	42,0	30,9	-26,4
Âge						
24 ans et moins	0,2	0,3	0,7	0,8	0,5	-38,8
25 à 44 ans	4,2	5,8	17,0	18,9	14,4	-23,5
45 à 54 ans	4,4	6,4	18,5	20,5	15,1	-26,4
55 ans et plus	3,8	5,9	17,9	21,0	15,9	-24,3
Canada	**12,5**	**18,3**	**54,1**	**61,1**	**45,8**	**-25,0**

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 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 2.19.1 – Prestations de l'assurance-emploi pour proches aidants d'adultes[1] : Nouvelles demandes établies

Province ou territoire	**EF1718[r]**	**EF1819**
Terre-Neuve et Labrador	54	195
Île-du-Prince-Édouard	17	65
Nouvelle-Écosse	67	290
Nouveau-Brunswick	65	277
Québec	508	1 772
Ontario	1 207	4 658
Manitoba	85	332
Saskatchewan	63	232
Alberta	229	899
Colombie-Britannique	344[c]	1 234
Territoires		27
Indéterminé[*]	28	125
Sexe		
Hommes	829	3 117
Femmes	1 842	6 989
Âge		
24 ans et moins	37	170
25 à 34 ans	260	1 066
35 à 44 ans	466	1 887
45 à 54 ans	837	3 201
55 à 64 ans	905	3 206
65 ans et plus	166	576
Canada	**2 671**	**10 106**

Remarque : Comprend toutes les demandes pour lesquelles au moins 1 $ en prestations de l'a.-e. pour proches aidants d'adultes a été versé. Compte tenu de la courte période au cours duquel les prestations pour proches aidants d'adultes ont été offertes pour l'EF1718, peu de demandes de prestations ont été établies. Par conséquent, les résultats pour l'EF1819 ne peuvent pas être comparés à ceux de l'exercice précédent.

[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.

[*] Pour certaines demandes de prestations, cette information n'était pas disponible dans les données.

Source: Emploi et Développement social Canada données administratives de l'assurance-emploi (a.-e.). Les données se fondent sur un échantillon de 100 % des données administratives de l'a.-e. du Système de paye manuel de Service Canada.

Annexe 2.19.2 – Prestations de l'assurance-emploi pour proches aidants d'adultes[1] : Durée effective moyenne[2] (nombre de semaines)

Province ou territoire	EF1718[r]	EF1819
Terre-Neuve et Labrador	11,4	11,0
Île-du-Prince-Édouard	s.o.	10,9
Nouvelle-Écosse	9,3	11,1
Nouveau-Brunswick	10,1	11,2
Québec	9,0	11,4
Ontario	7,6	10,6
Manitoba	7,9	10,1
Saskatchewan	7,6	10,9
Alberta	8,1	11,0
Colombie-Britannique et Territoires	8,4[C]	11,1[C]
Indéterminé[*]	3,7	5,0
Sexe		
Hommes	7,9	10,6
Femmes	8,0	10,8
Âge		
24 ans et moins	9,8	9,8
25 à 34 ans	7,5	10,2
35 à 44 ans	7,6	10,2
45 à 54 ans	7,7	10,7
55 à 64 ans	8,4	11,1
65 ans et plus	8,9	12,0
Canada	**8,0**	**10,7**

Remarque : Comprend toutes les demandes pour lesquelles au moins 1 $ en prestations de l'a.-e. pour proches aidants d'adultes a été versé. Compte tenu de la courte période au cours duquel les prestations pour proches aidants d'adultes ont été offertes pour l'EF1718, peu de demandes de prestations ont été établies. Par conséquent, les résultats pour l'EF1819 ne peuvent pas être comparés à ceux de l'exercice précédent.

[1] Les prestations pour proches aidants d'adultes sont disponibles depuis le 3 décembre 2017.

[2] Les statistiques sur la durée effective des prestations de l'a.-e. pour proches aidants d'adultes 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 avec celles de la Colombie-Britannique.

[*] Pour certaines demandes de prestations, cette information n'était pas disponible dans les données.

Source: Emploi et Développement social Canada données administratives de l'assurance-emploi (a.-e.). Les données se fondent sur un échantillon de 100 % des données administratives de l'a.-e. du Système de paye manuel de Service Canada.

Annexe 2.19.3 – Prestations de l'assurance-emploi pour proches aidants d'adultes[1] : Taux de prestations hebdomadaires moyen[2] (en dollars)

Province ou territoire	EF1718[r]	EF1819
Terre-Neuve et Labrador	415	430
Île-du-Prince-Édouard	s.o.	455
Nouvelle-Écosse	376	419
Nouveau-Brunswick	401	414
Québec	416	424
Ontario	455	459
Manitoba	443	443
Saskatchewan	487	467
Alberta	480	473
Colombie-Britannique et Territoires	445[c]	452[c]
Sexe		
Hommes	491	490
Femmes	428	435
Âge		
24 ans et moins	428	395
25 à 34 ans	471	463
35 à 44 ans	470	463
45 à 54 ans	459	460
55 à 64 ans	418	444
65 ans et plus	419	398
Canada	**446**	**451**

Remarque : Comprend toutes les demandes pour lesquelles au moins 1 $ en prestations de l'a.-e. pour proches aidants d'adultes a été versé. Compte tenu de la courte période au cours duquel les prestations pour proches aidants d'adultes ont été offertes pour l'EF1718, peu de demandes de prestations ont été établies. Par conséquent, les résultats pour l'EF1819 ne peuvent pas être comparés à ceux de l'exercice précédent.

[1] Les prestations pour proches aidants d'adultes sont disponibles depuis le 3 décembre 2017.

[2] Tiennent compte du montant du supplément familial versé aux personnes ayant touché des prestations pour proches aidants d'adultes.

[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 2.19.4 – Prestations de l'assurance-emploi pour proches aidants d'adultes[1]: Montants versés[2] (en milliers de dollars)

Province ou territoire	EF1718[r]	EF1819
Terre-Neuve et Labrador	146,9	966,6
Île-du-Prince-Édouard	40,9	330,8
Nouvelle-Écosse	179,2	1 337,9
Nouveau-Brunswick	206,5	1 230,1
Québec	1 481,4	8 192,8
Ontario	3 521,0	22 423,6
Manitoba	244,2	1 513,7
Saskatchewan	186,5	1 190,2
Alberta	728,5	4 617,8
Colombie-Britannique et Territoires	1 011,7[c]	6 214,3[c]
Indéterminé[*]	40,7	326,8
Sexe		
Hommes	2 711,7	16 047,8
Femmes	5 094,0	32 296,9
Âge		
24 ans et moins	76,2	630,3
25 à 34 ans	784,4	4 938,7
35 à 44 ans	1 387,9	8 803,9
45 à 54 ans	2 459,9	15 657,8
55 à 64 ans	2 588,5	15 549,2
65 ans et plus	508,9	2 764,8
Canada	**7 805,8**	**48 344,6**

Remarque : Comprend toutes les demandes pour lesquelles au moins 1 $ en prestations de l'a.-e. pour proches aidants d'adultes a été versé. Compte tenu de la courte période au cours duquel les prestations pour proches aidants d'adultes ont été offertes pour l'EF1718, peu de demandes de prestations ont été établies. Par conséquent, les résultats pour l'EF1819 ne peuvent pas être comparés à ceux de l'exercice précédent.

[1] Les prestations pour proches aidants d'adultes sont disponibles depuis le 3 décembre 2017.

[2] Tiennent compte du montant du supplément familial versé aux personnes ayant touché des prestations pour proches aidants d'adultes.

[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.

[*] Pour certaines demandes de prestations, cette information n'était pas disponible dans les données.

[r] Données révisées.

Source: Emploi et Développement social Canada données administratives de l'assurance-emploi (a.-e.). Les données se fondent sur un échantillon de 100 % des données administratives de l'a.-e. du Système de paye manuel de Service Canada.

Annexe 2.20.1 – Prestations de l'assurance-emploi pour proches aidants d'enfants [1]: Nouvelles demandes établies

Province ou territoire	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718	EF1819	Écart (%) EF1718 à EF1819
Terre-Neuve et Labrador	32	58	44	70[r]	55	-20,3
Île-du-Prince-Édouard	10	26	22	18	30	+66,7
Nouvelle-Écosse	64	73	86	92[r]	104	+13,0
Nouveau-Brunswick	77	74	92	94[r]	101	+6,3
Québec	642	822	889	884[r]	1 050	+18,8
Ontario	1 010	1 329	1 570	1 941[r]	2 089	+7,6
Manitoba	92	129	158	182[r]	208	+13,7
Saskatchewan	77	142	153	195[r]	222	+12,1
Alberta	408	558	613	765[r]	852	+12,1
Colombie-Britannique	349	466	553	628[r]	708	+12,6
Yukon Territoires du Nord-Ouest Nunavut	5[c]	13[c]	16[c]	12[c]	18[c]	+50,0
Indéterminé*	80	50	42	40	38	-5,0
Sexe						
Hommes	567	751	818	1 008[r]	1 151	+14,2
Femmes	2 279	2 989	3 420	3 913[r]	4 324	+10,5
Âge						
24 ans et moins	180	216	225	257[r]	242	-5,8
25 à 44 ans	2 454	3 276	3 766	4 281[r]	4 683	+9,4
45 à 54 ans	194	226	227	341[r]	478	+40,2
55 ans et plus	18	22	20	41[r]	71	+73,2
Canada	**2 846**	**3 740**	**4 238**	**4 921[r]**	**5 475**	**+11,3**

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.

*Pour certaines demandes de prestations, cette information n'était pas disponible dans les données.

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	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718	EF1819[p]	Écart (%) EF1718 à EF1819
Terre-Neuve et Labrador	21,4	17,8	17,1	20,6[r]	22,8	+10,4
Île-du-Prince-Édouard	10,8	11,0	24,7	20,2	19,1	-5,3
Nouvelle-Écosse	19,6	20,6	20,5	20,0[r]	22,0	+10,0
Nouveau-Brunswick	16,2	21,0	19,3	20,3	15,3	-24,6
Québec	15,2	14,6	14,6	15,3	13,8	-9,7
Ontario	16,6	20,9	20,4	17,9[r]	19,1	+6,5
Manitoba	16,0	19,9	19,6	16,3[r]	17,1	+4,8
Saskatchewan	15,1	21,4	18,7	17,1[r]	20,6	+20,6
Alberta	16,5	21,1	20,9	19,4	19,8	+1,8
Colombie-Britannique	16,3	20,2	17,8	18,4[r]	17,8	-3,7
Yukon Territoires du Nord-Ouest Nunavut	19,6[c]	10,5[c]	25,0[c]	11,1[c]	16,8[c]	+50,8[c]
Indéterminé*	13,0	7,4	6,1	5,9	5,6	-4,9
Sexe						
Hommes	14,9	16,0	14,3	13,8	14,4	+4,2
Femmes	16,5	18,3	18,7	18,4	18,3	-0,7
Âge						
24 ans et moins	15,0	15,8	16,2	15,3[r]	16,4	+7,4
25 à 44 ans	15,8	17,2	16,8	16,3	16,6	+1,4
45 à 54 ans	22,1	21,5	21,7	20,1[r]	18,7	-7,0
55 ans et plus	11,9	12,7	21,9	18,5[r]	20,5	+10,9
Canada	**16,2**	**17,5**	**17,3**	**16,7**	**17,0**	**+1,3**

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.

*Pour certaines demandes de prestations, cette information n'était pas disponible dans les données.

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	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718	EF1819	Écart (%) EF1718 à EF1819
Terre-Neuve et Labrador	431	422	447	424	486	+14,6
Île-du-Prince-Édouard	376	467	437	447	462	+3,3
Nouvelle-Écosse	396	403	441	416[r]	425	+2,1
Nouveau-Brunswick	415	435	385	432	447	+3,6
Québec	423	435	442	447	461	+3,2
Ontario	435	443	455	467	468	+0,3
Manitoba	432	431	435	479[r]	455	-4,9
Saskatchewan	452	477	442	439[r]	473	+7,7
Alberta	452	457	461	471[r]	479	+1,7
Colombie-Britannique	434	447	444	469	457	-2,6
Yukon Territoires du Nord-Ouest Nunavut	501[c]	442[c]	454[c]	532[c]	489[c]	-8,1
Sexe						
Hommes	457	474	481	494	500	+1,2
Femmes	428	424	429	436[r]	446	+2,3
Âge						
24 ans et moins	346	376	370	381	392	+2,9
25 à 44 ans	441	445	451	461	468	+1,6
45 à 54 ans	431	435	440	466	461	-1,1
55 ans et plus	409	418	458	423	462	+9,3
Canada	**433**	**440**	**446**	**457**	**464**	**+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 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	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718	EF1819	Écart (%) EF1718 à EF1819
Terre-Neuve et Labrador	280,5	330,8	352,9	450,2	542,9	+20,6
Île-du-Prince-Édouard	34,3	179,4	138,1	133,1	171,1	+28,5
Nouvelle-Écosse	501,4	492,8	550,1	522,9	757,5	+44,9
Nouveau-Brunswick	427,6	525,2	519,6	520,0	654,7	+25,9
Québec	4 069,5	4 945,1	5 515,1	5 761,5	6 480,2	+12,5
Ontario	6 792,5	8 895,9	10 004,5	12 006,6	14 828,9	+23,5
Manitoba	575,8	775,9	962,9	1 090,7	1 310,1	+20,1
Saskatchewan	456,9	878,6	926,0	1 142,3[r]	1 707,8	+49,5
Alberta	2 942,2	3 818,3	4 308,4	4 893,3[r]	5 691,4	+16,3
Colombie-Britannique	2 378,6	2 808,5	3 055,5	3 707,1	4 360,7	+17,6
Yukon Territoires du Nord-Ouest Nunavut	44,7[c]	62,7[c]	110,9[c]	63,8[c]	154,4[c]	+142,0
Indéterminé*	363,9	84,5	111,5	113,8	96,9	-14,9
Sexe						
Hommes	3 739,8	5 231,0	5 265,7	6 332,8	8 090,5	+27,8
Femmes	15 128,1	18 566,7	21 289,6	24 072,4[r]	28 666,0	+19,1
Âge						
24 ans et moins	923,5	1 087,6	1 060,3	1 312,1	1 240,3	-5,5
25 à 44 ans	16 087,6	20 549,8	23 335,0	25 978,2	30 846,9	+18,8
45 à 54 ans	1 767,9	2 012,5	2 031,9	2 796,3	4 025,2	+43,9
55 ans et plus	89,0	147,8	128,2	318,5	644,1	+102,2
Canada	**18 867,9**	**23 797,7**	**26 555,4**	**30 405,2[r]**	**36 756,5**	**+20,9**

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

*Pour certaines demandes de prestations, cette information n'était pas disponible dans les données.

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[1]	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718	EF1819	Écart (%) EF1718 à EF1819
Terre-Neuve et Labrador	14	43	41	28[c]	0[c]	-100,0
Île-du-Prince-Édouard	82	12	10			
Nouvelle-Écosse	20[c]	205	145	181	15	-91,7
Nouveau-Brunswick		42	16	22	11	-50,0
Québec	3 580	4 451	2 737	941	1 001	+6,4
Ontario	2 255	2 849	2 017	1 737	1 339	-22,9
Manitoba	262	2 482	915	111	539	+385,6
Saskatchewan	742	1 035	577	85	212	+149,4
Alberta	631	7 939	4 872	403	600	+48,9
Colombie-Britannique	438	1 463	606	200	98	-51,0
Sexe						
Hommes	5 952	15 933	8 883	2 487	2 721	+9,4
Femmes	2 072	4 588	3 053	1 221	1 094	-10,4
Âge						
24 ans et moins	497	1 425	718	151	235	+55,6
25 à 44 ans	3 475	9 463	5 547	1 403	1 409	+0,4
45 à 54 ans	2 403	5 539	3 144	1 075	1 080	+0,5
55 ans et plus	1 649	4 094	2 527	1 079	1 091	+1,1
Canada	**8 024**	**20 521**	**11 936**	**3 708**	**3 815**	**+2,9**

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

[1] Pour les années présentées dans ce tableau, il n'y a eu aucune demande de prestations d'assurance-emploi établie dans les territoires.

[c] Pour des raisons de confidentialité, les données pour certaines provinces 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 (nombre de semaines)

Province ou territoire	EF1415	EF1516[r]	EF1617[r]	EF1718[r]	EF1819[p]	Écart (%) EF1718 à EF1819
Terre-Neuve et Labrador	11,3[c,r]	19,3	17,8	19,0[c]	24,5[c]	+29,1
Île-du-Prince-Édouard		7,7	14,5			
Nouvelle-Écosse	18,9[c,r]	14,0	15,4	19,9	15,2	-23,5
Nouveau-Brunswick		9,3	13,8	16,2	17,0	+5,1
Québec	15,1[r]	13,0	13,2	21,1	15,7	-25,5
Ontario	16,9[r]	15,5	14,4	15,9	13,2	-16,5
Manitoba	14,7[r]	11,6	17,0	23,5	14,5	-38,3
Saskatchewan	11,4[r]	18,9	17,3	24,5	20,6	-16,1
Alberta	10,5[r]	14,9	20,6	31,6	18,5	-41,7
Colombie-Britannique	12,9[c,r]	13,3	17,5	22,2	15,4	-30,7
Yukon		s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Sexe						
Hommes	15,3[r]	14,1	16,9	23,2	14,9	-35,7
Femmes	16,1[r]	15,3	19,4	25,4	16,9	-33,6
Âge						
24 ans et moins	13,1	12,0	16,3	22,1	12,8	-42,3
25 à 44 ans	15,1[r]	14,1	17,2	24,0	15,0	-37,3
45 à 54 ans	16,1[r]	14,9	17,6	24,6	15,6	-36,7
55 ans et plus	16,4[r]	15,0	17,9	22,9	16,4	-28,6
Canada	**15,6[r]**	**14,4**	**17,4**	**23,8**	**15,5**	**-35,1**

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.

[p] Données préliminaires.

[r] Données révisées.

[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[2]	FY1415	FY1516	FY1617	FY1718	FY1819	Change (%) FY1718 to FY1819
Terre-Neuve et Labrador	135	168	187	148[c]	0[c]	-100,0
Île-du-Prince-Édouard	160	186	211			
Nouvelle-Écosse	196[c]	136	137	113	183	+61,8
Nouveau-Brunswick		128	176	71	109	+54,3
Québec	120	116	113	109	127	+15,8
Ontario	118	117	118	102	105	+3,2
Manitoba	135	119	101	113	110	-2,7
Saskatchewan	196	142	142	160	151	-5,4
Alberta	146	142	137	124	135	+9,0
Colombie-Britannique	121	150	114	118	167	+42,1
Sexe						
Hommes	135	136	131	115	129	+12,8
Femmes	112	115	107	99	99	+0,5
Âge						
24 ans et moins	122	133	120	102	120	+17,8
25 à 44 ans	132	133	125	113	124	+9,6
45 à 54 ans	130	128	126	106	119	+11,6
55 ans et plus	125	129	124	108	118	+9,2
Canada	**129**	**131**	**125**	**109**	**121**	**+10,4**

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] Pour les années présentées dans ce tableau, il n'y a eu aucune demande de prestations d'assurance-emploi établie dans les territoires.

[c] Pour des raisons de confidentialité, les données pour certaines provinces 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[1,2] (en millions de dollars)

Province[3]	FY1415	FY1516	FY1617	FY1718[r]	FY1819	Change (%) FY1718 to FY1819
Terre-Neuve et Labrador	0,0	0,1	0,2	0,2[c]	0,0[c]	-97,8
Île-du-Prince-Édouard	0,0[r]	0,1	0,0			
Nouvelle-Écosse	0,3[c]	0,3	0,7	0,4	0,0	-91,2
Nouveau-Brunswick		0,0	0,1	0,0	0,0	-68,6
Québec	7,7[r]	6,3[r]	6,7[r]	3,2	1,8	-41,6
Ontario	5,5[r]	5,4[r]	4,5[r]	2,8	1,5	-47,4
Manitoba	0,6[r]	3,0[r]	3,7[r]	0,6	0,5	-12,5
Saskatchewan	2,1[r]	2,4[r]	1,8[r]	0,9	0,5	-43,6
Alberta	0,3[r]	18,3[r]	25,3[r]	4,1	1,1	-73,2
Colombie-Britannique	0,9[r]	3,7[r]	2,3[r]	0,4	0,3	-23,2
Sexe						
Hommes	13,1[r]	31,2[r]	34,4[r]	9,2	4,3	-53,7
Femmes	4,3[r]	8,3	10,8[r]	3,3	1,5	-54,7
Âge						
24 ans et moins	0,7[r]	2,5[r]	2,7[r]	0,6	0,3	-54,7
25 à 44 ans	7,4[r]	18,3[r]	20,9[r]	5,1	2,1	-58,9
45 à 54 ans	5,5[r]	10,8[r]	12,3[r]	3,7	1,7	-55,6
55 ans et plus	3,7[r]	8,0[r]	9,3[r]	3,1	1,7	-43,8
Canada	**17,4[r]**	**39,6[r]**	**45,3[r]**	**12,5**	**5,7**	**-53,9**

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

[1] Tiennent compte du montant du supplément familial versé aux personnes ayant touché des prestations pour travail partagé.

[2] Dans les rapports de contrôle et d'évaluation de l'a.-e. précédents, les montants versés en prestations de Travail partagé étaient basés sur un échantillon de 10 % des données administrative de l'a.-e. Depuis l'EF1819, les montants versés sont basés sur un échantillon de 100 %. Par conséquent, les statistiques pour les années antérieures ont été révisées.

[3] Pour les années présentées dans ce tableau, il n'y a eu aucune demande de prestations d'assurance-emploi établie dans les territoires.

[r] Données révisées.

[c] Pour des raisons de confidentialité, les données pour certaines provinces 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 100 % des données administratives de l'a.-e.

Annexe 2.22.1 – Prestations pour travail partagé (selon l'industrie): Nouvelles demandes établies

Industrie	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718	EF1819	Écart (%) EF1718 à EF1819
Industries productrices de biens	**5 365**	**15 612**	**9 315**	**3 031**	**3 461**	**+14,2**
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	75	40	10	18[c]	13[c]	-27,8
Exploitation minière et extraction de pétrole et de gaz	67	514[c]	281			
Services publics	0		0	0	0	s.o.
Construction	208	627	550	158	190	+20,3
Fabrication	5 015	14 431	8 474	2 855	3 258	+14,1
Industries productrices de services	**2 462**	**4 869**	**2 439**	**633[r]**	**352**	**-44,4**
Commerce de gros	849	2 026	1 017	180	63	-65,0
Commerce de détail	171	521	167	44	30	-31,8
Transport et entreposage	71[c]	220[c]	78[c]	14[c]	20[c]	+42,9
Finance et assurances						
Services immobiliers et services de location et de location à bail	25	131	203	283[c]	67[c]	-76,3
Services professionnels, scientifiques et techniques	889	1 069	543			
Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien[1]	114	170	175	39	73	+87,2
Services d'enseignement	49	14	32[c]	24[c]	23[c]	-4,2
Soins de santé et assistance sociale	66	31				
Information, culture et loisirs[2]	60	105	23	31	45	+45,2
Hébergement et services de restauration	26	216	29	14[c]	28[c]	+100,0
Autres services (sauf les administrations publiques)	141	352	169			
Administrations publiques	198[c]	54[c]	185[c]	48[c]	s.o.[3]	s.o.[3]
Non classées[4]					s.o.[3]	s.o.[3]
Canada	**8 024**	**20 521**	**11 936**	**3 708**	**3 815**	**-89,6**

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.

[3] Les données ont été supprimées pour des raisons de confidentialité.

[4] Pour certaines demandes de prestations, cette information n'était pas disponible dans les données.

[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 (nombre de semaines)

Industrie	EF1415[r]	EF1516[r]	EF1617[r]	EF1718[r]	EF1819[p]	Écart (%) EF1718 à EF1819
Industries productrices de biens	**15,1**	**13,4**	**16,5**	**21,5**	**14,6**	**-32,2**
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	10,5	9,8	8,1	37,6[c]	27,5[c]	-26,8
Exploitation minière et extraction de pétrole et de gaz	16,5	17,2[c]	17,6			
Services publics	0,0		14,0	0,0	0,0	s.o.
Construction	13,0	13,6	13,2	23,5	13,2	-43,9
Fabrication	15,3	13,3	16,6	21,0	14,6	-30,4
Industries productrices de services	**17,0**	**16,8**	**20,8**	**31,6**	**21,2**	**-33,0**
Commerce de gros	17,9	16,4	20,3	34,0	18,7	-45,1
Commerce de détail	18,8	14,2	21,4	25,4	16,3	-35,9
Transport et entreposage	19,8[c]	24,0[c]	19,6[c]	32,2[c]	31,2[c]	-3,2
Finance et assurances						
Services immobiliers et services de location et de location à bail	16,0[c]	14,4	19,2	28,1[c]	25,1[c]	-10,5
Services professionnels, scientifiques et techniques		19,3	19,9			
Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien[1]	16,3	13,4	22,9	24,5	12,2	-50,3
Services d'enseignement	15,8	18,3[c]	24,9[c]	25,4[c]	24,6[c]	-3,0
Soins de santé et assistance sociale	22,8					
Information, culture et loisirs[2]	20,8	18,3	26,9	55,2	24,2	-56,2
Hébergement et services de restauration	15,3	14,0	25,6	36,7[c]	27,7[c]	-24,7
Autres services (sauf les administrations publiques)	13,8	12,7	22,9			
Administrations publiques	12,5[c]	12,8[c]	15,1[c]	14,9[c]	s.o.[3]	s.o.[3]
Non classées[4]					s.o.[3]	s.o.[3]
Canada	**15,6**	**14,4**	**17,4**	**23,8**	**15,5**	**-35,1**

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] 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.

[3] Les données ont été supprimées pour des raisons de confidentialité.

[4] Pour certaines demandes de prestations, cette information n'était pas disponible dans les données.

[c] Pour des raisons de confidentialité, les données pour certaines industries au cours de différentes années 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.

Annexe 2.22.3 – Prestations pour travail partagé (selon l'industrie): Taux de prestations hebdomadaires moyen[1] (en dollars)

Industrie	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718	EF1819	Écart (%) EF1718 à EF1819
Industries productrices de biens	**125**	**132**	**124**	**106**	**119**	**+12,4**
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	153	142	116	110[c]	180[c]	+63,5
Exploitation minière et extraction de pétrole et de gaz	198	152[c]	126			
Services publics	0		0	0	0	s.o.
Construction	113	153	148	112	130	+16,1
Fabrication	124	130	122	106	119	+11,9
Industries productrices de services	**138**	**129**	**129**	**123**	**133**	**+8,4**
Commerce de gros	169	109	111	113	145	+28,1
Commerce de détail	126	115	130	119	106	-10,6
Transport et entreposage	155[c]	136[c,r]	158[c]	157[c]	91[c]	-41,9
Finance et assurances						
Services immobiliers et services de location et de location à bail	116	125	132	131[c]	140[c]	+7,0
Services professionnels, scientifiques et techniques	122	138	145			
Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien[2]	111	140	139	100	156	+57,0
Services d'enseignement	144	126[c]	124[c]	128[c]	145[c]	+13,5
Soins de santé et assistance sociale	100					
Information, culture et loisirs[3]	124	179	152	136	118	-13,2
Hébergement et services de restauration	103	211	125	108[c]	111[c]	+2,7
Autres services (sauf les administrations publiques)	114	158	151			
Administrations publiques	128[c]	148[c]	130[c]	125[c]	s.o.[4]	s.o.[4]
Non classées[5]					s.o.[4]	s.o.[4]
Canada	**129**	**131**	**125**	**109**	**121**	**+10,4**

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.

[4] Les données ont été supprimées pour des raisons de confidentialité.

[5] Pour certaines demandes de prestations, cette information n'était pas disponible dans les données.

[c] Pour des raisons de confidentialité, les données pour certaines industries au cours de différentes années 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.

Annexe 2.22.4 – Prestations pour travail partagé (selon l'industrie): Montants versés[1,2] (en millions de dollars)

Industrie	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718	EF1819	Écart (%) EF1718 à EF1819
Industries productrices de biens	**11,5[r]**	**28,1[r]**	**32,2[r]**	**9,1[r]**	**4,9**	**-45,9**
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	0,1	0,1	0,0	0,2[c,r]	0,0[c]	-95,5
Exploitation minière et extraction de pétrole et de gaz	0,2[r]	1,4[c,r]	1,3			
Services publics	0,0		0,0	0,0	0,0	s.o.
Construction	0,3	1,0[r]	2,0[r]	0,8[r]	0,3	-66,7
Fabrication	10,9[r]	25,7[r]	28,9[r]	8,0[r]	4,6	-42,5
Industries productrices de services	**5,8**	**12,3[r]**	**13,9[r]**	**3,4**	**0,8**	**-74,9**
Commerce de gros	2,5[r]	4,1[r]	4,2[r]	1,1	0,2	-81,4
Commerce de détail	0,2	0,8	1,3[r]	0,2[r]	0,1	-66,5
Transport et entreposage	0,1[c]	0,5[c,r]	0,6[c,r]	0,1[c,r]	0,0[c]	-66,7
Finance et assurances						
Services immobiliers et services de location et de location à bail	0,0[r]	0,2[r]	0,8[r]	1,3[c,r]	0,2[c]	-82,7
Services professionnels, scientifiques et techniques	2,3	2,9[r]	2,7[r]			
Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien[3]	0,2	0,4[r]	0,8	0,2[r]	0,1	-48,3
Services d'enseignement	0,1	0,1[c]	0,1[c]	0,1[c]	0,0[c]	-53,0
Soins de santé et assistance sociale	0,1					
Information, culture et loisirs[4]	0,1[r]	0,5	0,4	0,2[r]	0,1	-33,9
Hébergement et services de restauration	0,0	1,1[r]	0,5[r]	0,3[c,r]	0,1[c]	-74,0
Autres services (sauf les administrations publiques)	0,1	0,9[r]	1,4			
Administrations publiques	0,1[c,r]	0,0[c]	0,4[c,r]	0,1[c]	s.o.[5]	s.o.[5]
Non classées[6]					s.o.[5]	s.o.[5]
Canada	**17,4[r]**	**39,6[r]**	**45,3[r]**	**12,5[r]**	**5,7**	**-53,9**

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

[1] Tiennent compte du montant du supplément familial versé aux personnes ayant touché des prestations pour travail partagé.

[2] Dans les rapports de contrôle et d'évaluation de l'a.-e. précédents, les montants versés en prestations de Travail partagé étaient basés sur un échantillon de 10 % des données administrative de l'a.-e. Depuis l'EF1819, les montants versés sont basés sur un échantillon de 100 %. Par conséquent, les statistiques pour les années antérieures ont été révisées.

[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.

[5] Les données ont été supprimées pour des raisons de confidentialité.

[6] Pour certaines demandes de prestations, cette information n'était pas disponible dans les données.

[c] Pour des raisons de confidentialité, les données pour certaines industries au cours de différentes années ont été combinées.

[r] Données révisées.

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

Annexe 2.23.1 – Supplément familial : Nouvelles demandes établies[1]

Province ou territoire	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718	EF1819	Écart (%) EF1718 à EF1819
Terre-Neuve et Labrador	2 390	2 490	2 500	2 530	2 320	-8,3
Île-du-Prince-Édouard	930	990	1 020	930	780	-16,1
Nouvelle-Écosse	4 210	4 600	4 440	4 170	4 400	+5,5
Nouveau-Brunswick	4 460	4 100	4 100	3 960	3 890	-1,8
Québec	17 610	17 470	18 200	17 580	16 900	-3,9
Ontario	28 330	27 680	26 330	25 740	23 470	-8,8
Manitoba	4 260	4 390	4 070	4 010	3 880	-3,2
Saskatchewan	2 680	2 660	3 050	3 110	3 270	+5,1
Alberta	5 950	6 380	6 700	5 790	6 110	+5,5
Colombie-Britannique	9 930	9 030	8 780	7 980	7 710	-3,4
Yukon	40	20	40	50	20	-60,0
Territoires du Nord-Ouest	60	20	90	50	60	+20,0
Nunavut	60	80	90	50	90	+80,0
Sexe						
Hommes	16 850	16 540	16 480	15 900	14 930	-6,1
Femmes	64 060	63 370	62 930	60 050	57 970	-3,5
Âge						
24 ans et moins	10 640	10 420	9 820	9 580	9 010	-5,9
25 à 44 ans	56 930	57 080	57 040	54 100	52 600	-2,8
45 à 54 ans	11 760	10 840	10 980	10 580	9 880	-6,6
55 ans et plus	1 580	1 570	1 570	1 690	1 410	-16,6
Canada	**80 910**	**79 910**	**79 410**	**75 950**	**72 900**	**-4,0**

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

[1] Excluent 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 2.23.2 – Supplément familial : Pourcentage des nouvelles demandes établies comprenant un supplément familial[1] (%)

Province ou territoire	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718	EF1819
Terre-Neuve et Labrador	2,9	2,9	3,4	3,1	2,7
Île-du-Prince-Édouard	4,2	4,5	4,5	4,1	3,5
Nouvelle-Écosse	5,3	5,6	5,4	4,9	5,2
Nouveau-Brunswick	5,2	4,6	4,6	4,3	4,3
Québec	3,6	3,5	3,8	3,6	3,6
Ontario	5,0	4,9	4,8	4,6	4,2
Manitoba	7,5	6,8	6,9	6,5	6,1
Saskatchewan	5,6	4,7	6,1	6,1	6,0
Alberta	3,5	2,7	3,3	3,4	3,2
Colombie-Britannique	4,8	4,2	4,4	4,0	3,9
Yukon	1,6	0,8	1,7	2,3	0,9
Territoires du Nord-Ouest	2,7	0,9	3,8	2,1	2,6
Nunavut	6,1	6,5	7,0	3,7	6,1
Sexe					
Hommes	1,7	1,5	1,7	1,6	1,5
Femmes	7,9	7,5	7,5	7,1	6,9
Âge					
24 ans et moins	5,8	5,4	5,5	5,5	5,3
25 à 44 ans	6,5	6,1	6,5	6,2	6,0
45 à 54 ans	3,0	2,7	3,0	2,9	2,8
55 ans et plus	0,4	0,4	0,4	0,4	0,3
Canada	**4,5**	**4,2**	**4,4**	**4,2**	**4,0**

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

[1] Excluent 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 2.23.3 – Supplément familial : Supplément familial hebdomadaire moyen[1] (en dollars)

Province ou territoire	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718	EF1819	Écart (%) EF1718 à EF1819
Terre-Neuve et Labrador	40	42	39	44	43	-1,5
Île-du-Prince-Édouard	41	43	41	45[r]	40	-11,1
Nouvelle-Écosse	41	43	45	42	44	+3,7
Nouveau-Brunswick	36	39	41	40	43	+5,7
Québec	43	43	42	42	43	+0,7
Ontario	39[r]	40	43	45	43	-3,8
Manitoba	46	49	55	55	54	-2,1
Saskatchewan	47	43[r]	49	55[r]	51	-6,4
Alberta	43	41	45[r]	43[r]	44	+1,6
Colombie-Britannique	38	39	43	40	42	+3,6
Yukon	44	60	30	25	35	+40,8
Territoires du Nord-Ouest	43	15	35	52	43	-17,1
Nunavut	35	61	44	39	46	+16,1
Sexe						
Hommes	46	47	47	48	49	+3,1
Femmes	39[r]	40	43	44	43	-1,9
Âge						
24 ans et moins	35	34[r]	38	37	38	+3,0
25 à 44 ans	43	44	47	47	47	-1,4
45 à 54 ans	36	37	36	38	37	-2,0
55 ans et plus	36	36	34	36	33	-9,9
Canada	**41**	**41**	**44**	**44**	**44**	**-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 de supplément familial de l'a.-e. a été versé.

[1] Excluent les prestations pour proches aidants d'adultes et d'enfants en raison de l'incompatibilité des sources de données administratives.

[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 2.23.4 – Supplément familial : Taux de prestations hebdomadaires moyen[1,2] (en dollars)

Province ou territoire	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718	EF1819	Écart (%) EF1718 à EF1819
Terre-Neuve et Labrador	330	332	341	347	339	-2,1
Île-du-Prince-Édouard	327	340	343	350	357	+2,0
Nouvelle-Écosse	328	329	324	331	342	+3,2
Nouveau-Brunswick	330	338	340	353	353	0,0
Québec	347	353	360	363	376	+3,5
Ontario	326	336	341	350	368	+5,0
Manitoba	347	349	369	358	374	+4,5
Saskatchewan	356	359	359	361	378	+4,5
Alberta	348	357	366	374	383	+2,5
Colombie-Britannique	333	338	349	354	369	+4,4
Yukon	326	461	480	418	308	-26,2
Territoires du Nord-Ouest	343	500	432	359	405	+12,8
Nunavut	314	385	344	431	352	-18,4
Sexe						
Hommes	384	393	397	404	416	+3,0
Femmes	323	330	337	343	356	+4,0
Âge						
24 ans et moins	292	297	299	312	324	+4,0
25 à 44 ans	343	350	358	363	375	+3,3
45 à 54 ans	341	345	349	353	373	+5,7
55 ans et plus	350	363	355	377	376	-0,2
Canada	**336**	**343**	**350**	**355**	**369**	**+3,7**

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] Excluent les prestations pour proches aidants d'adultes et d'enfants en raison de l'incompatibilité des sources de données administratives.

[2] 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.

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[1] (en millions de dollars)

Province ou territoire	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718	EF1819	Écart (%) EF1718 à EF1819
Terre-Neuve et Labrador	3,6	3,4[r]	3,1[r]	4,0	3,5	-11,9
Île-du-Prince-Édouard	1,3	1,2	1,3	1,2	1,0	-20,3
Nouvelle-Écosse	5,1	6,2	5,7[r]	5,6	5,3	-5,6
Nouveau-Brunswick	5,0	4,9[r]	4,6	4,9[r]	4,5	-7,1
Québec	15,2[r]	15,3	15,5	15,2	13,3	-12,3
Ontario	32,7[r]	32,8	30,0[r]	30,8[r]	25,3	-17,9
Manitoba	5,4	5,5	6,1	6,1	5,4	-12,5
Saskatchewan	3,9[r]	3,3[r]	4,2[r]	4,7[r]	4,8	+0,8
Alberta	7,3[r]	7,4[r]	8,1[r]	8,1[r]	6,4	-20,9
Colombie-Britannique	10,3	10,3	9,8	8,9	7,3	-18,1
Yukon	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	+11,7
Territoires du Nord-Ouest	0,1	0,0	0,1	0,1	0,1	+29,9
Nunavut	0,0	0,1	0,1	0,1	0,1	+92,0
Sexe						
Hommes	16,4	17,0	17,0	17,0	14,7	-13,4
Femmes	73,6	73,6	71,6	72,7	62,3	-14,3
Âge						
24 ans et moins	13,6	13,5	12,1	12,1	10,0	-17,4
25 à 44 ans	66,8	67,5	67,0	67,4	58,3	-13,5
45 à 54 ans	8,4	8,3	8,5	8,8	7,7	-12,4
55 ans et plus	1,2	1,3	1,1	1,3	0,9	-28,8
Canada	**90,0**	**90,6**	**88,7**	**89,7**	**77,0**	**-14,2**

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] Excluent les prestations pour proches aidants d'adultes et d'enfants en raison de l'incompatibilité des sources de données administratives.

[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 2.24.1 – Travail pendant une période de prestations: Nombre de demandes de prestations régulières complétées qui ont travaillé pendant une période de prestations

Province ou territoire	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718[r]	EF1819[p]	Écart (%) EF1718 à EF1819
Terre-Neuve et Labrador	38 000	36 560	34 480	39 010	44 280	+13,5
Île-du-Prince-Édouard	9 100	8 950	9 020	9 220	8 610	-6,6
Nouvelle-Écosse	33 780	34 730	34 120	36 420	35 410	-2,8
Nouveau-Brunswick	44 010	43 590	44 660	45 350	40 240	-11,3
Québec	257 360	249 000	245 130	249 350	230 800	-7,4
Ontario	180 650	182 430	163 780	174 130	157 030	-9,8
Manitoba	17 750	15 790	17 920	18 560	19 310	+4,0
Saskatchewan	12 590	14 650	15 180	17 850	18 960	+6,2
Alberta	35 170	43 880	72 540	71 460	65 300	-8,6
Colombie-Britannique	70 660	66 910	65 710	66 110	61 740	-6,6
Yukon	920	870	760	690	700	+1,4
Territoires du Nord-Ouest	720	750	760	730	790	+8,2
Nunavut	270	230	240	330	430	+30,3
Sexe						
Hommes	418 680	418 140	433 580	432 850	407 900	-5,8
Femmes	282 300	280 200	270 720	296 360	275 700	-7,0
Âge						
24 ans et moins	67 960	67 700	72 600	69 190	62 060	-10,3
25 à 44 ans	319 090	325 920	334 080	343 220	325 620	-5,1
45 à 54 ans	198 710	188 990	182 110	191 010	171 470	-10,2
55 ans et plus	115 220	115 730	115 510	125 790	124 450	-1,1
Canada	**700 980**	**698 340**	**704 300**	**729 210**	**683 600**	**-6,3**

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.

[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 2.24.2 – Travail pendant une période de prestations : Nombre moyen de semaines travaillées pendant une période de prestations (nombre de semaines)

Province ou territoire	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718[r]	EF1819[p]	Écart (%) EF1718 à EF1819
Terre-Neuve et Labrador	15,6	15,6	15,2	17,7	16,9	-4,5
Île-du-Prince-Édouard	13,8	13,3	13,9	13,7	13,1	-4,4
Nouvelle-Écosse	14,5	14,3	14,0	13,8	13,3	-3,6
Nouveau-Brunswick	16,9	16,6	16,4	16,5	15,9	-3,6
Québec	13,5	13,4	13,5	13,1	12,7	-3,1
Ontario	9,1	8,3	8,4	8,0	7,7	-3,8
Manitoba	5,7	6,0	5,8	6,1	6,1	0,0
Saskatchewan	6,3	6,2	7,0	8,7	7,7	-11,5
Alberta	5,9	6,0	7,0	9,8	7,7	-21,4
Colombie-Britannique	8,9	8,9	9,0	9,4	8,6	-8,5
Yukon	8,8	7,7	7,0	8,1	8,0	-1,2
Territoires du Nord-Ouest	5,7	7,1	7,1	6,0	5,0	-16,7
Nunavut	5,8	7,3	8,6	7,2	7,1	-1,4
Sexe						
Hommes	11,6	11,2	11,0	11,5	11,1	-3,5
Femmes	11,5	11,1	11,3	11,3	10,5	-7,1
Âge						
24 ans et moins	9,3	9,1	8,8	8,8	8,7	-1,1
25 à 44 ans	10,7	10,4	10,4	10,7	10,1	-5,6
45 à 54 ans	13,1	12,8	12,7	12,9	12,3	-4,7
55 ans et plus	12,4	12,0	12,4	12,7	12,2	-3,9
Canada	**11,5**	**11,2**	**11,2**	**11,4**	**10,9**	**-4,4**

Remarque : Les variations en pourcentage sont basées sur des chiffres non arrondis. Comprend 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. 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.

[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 : Revenu d'emploi hebdomadaire moyen gagné pendant une période de prestations (en dollars)

Province ou territoire	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718[r]	EF1819[p]	Écart (%) EF1718 à EF1819
Terre-Neuve et Labrador	965	1 014	993	1 021	1 070	+4,8
Île-du-Prince-Édouard	664	743	724	687	724	+5,4
Nouvelle-Écosse	803	848	851	821	831	+1,3
Nouveau-Brunswick	764	793	794	793	818	+3,0
Québec	731	750	760	778	809	+3,9
Ontario	638	631	640	654	676	+3,3
Manitoba	569	574	615	608	616	+1,4
Saskatchewan	699	769	728	753	815	+8,2
Alberta	841	891	825	858	901	+5,0
Colombie-Britannique	673	735	725	726	751	+3,5
Yukon	651	663	658	607	722	+18,9
Territoires du Nord-Ouest	819	899	805	898	873	-2,8
Nunavut	682	819	628	856	816	-4,6
Sexe						
Hommes	878	907	903	930	969	+4,2
Femmes	485	502	501	515	535	+3,9
Âge						
24 ans et moins	591	603	611	589	620	+5,2
25 à 44 ans	725	750	762	771	803	+4,1
45 à 54 ans	761	793	788	808	847	+4,8
55 ans et plus	707	733	734	760	785	+3,3
Canada	**719**	**744**	**749**	**762**	**794**	**+4,3**

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 incluses dans le calcul. 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.

[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 : Pourcentage des demandes de prestations régulières complétées avec un revenu d'emploi provenant d'un travail pendant une période de prestations (%)

Province ou territoire	**EF1415**	**EF1516**	**EF1617**	**EF1718[r]**	**EF1819[p]**	**Écart (%) EF1718 à EF1819**
Terre-Neuve et Labrador	59,5	60,1	60,2	61,0	60,8	-0,2
Île-du-Prince-Édouard	55,0	55,6	53,2	53,4	51,2	-2,3
Nouvelle-Écosse	56,7	55,4	54,7	55,3	54,5	-0,8
Nouveau-Brunswick	62,6	61,5	60,6	60,3	57,1	-3,3
Québec	58,5	57,7	58,0	57,5	56,4	-1,1
Ontario	43,6	44,8	43,1	43,9	41,5	-2,4
Manitoba	45,8	42,8	44,3	45,7	43,7	-2,0
Saskatchewan	43,7	47,2	44,0	47,1	45,4	-1,7
Alberta	41,4	42,5	44,6	48,5	46,2	-2,3
Colombie-Britannique	48,2	48,0	47,9	49,0	47,9	-1,1
Yukon	42,4	48,3	41,3	38,5	40,2	+1,7
Territoires du Nord-Ouest	43,1	43,6	45,0	43,5	45,1	+1,7
Nunavut	36,5	41,8	32,9	40,2	42,2	+1,9
Sexe						
Hommes	50,4	49,7	49,5	49,9	48,5	-1,4
Femmes	52,6	53,5	52,5	53,8	51,8	-2,0
Âge						
24 ans et moins	51,2	50,8	51,4	51,8	49,4	-2,3
25 à 44 ans	53,5	53,6	53,5	54,9	53,9	-1,0
45 à 54 ans	58,6	58,5	57,6	59,4	57,1	-2,3
55 ans et plus	38,5	38,6	37,2	37,3	36,2	-1,1
Canada	**51,3**	**51,2**	**50,6**	**51,4**	**49,8**	**-1,7**

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.

[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 selon le type de prestations[1], Canada

Types de prestations	EF1617		EF1718		EF1819	
	Nombre de demandes	Demandes combinées (%)	Nombre de demandes	Demandes combinées (%)	Nombre de demandes	Demandes combinées (%)
Régulières	1 467 260	11,9	1 498 290	12,4	1 423 840	12,8
Pêcheur	27 280	13,2	30 570	13,1	30 190	13,5
Maladie	398 040	47,4	435 640	46,6	439 560	46,1
Maternité	175 170	98,4	173 960	98,5	166 180	98,5
Parentales[2]	202 880	86,0	204 310	85,0	196 260	84,2
Compassion	9 690	41,6	12 300	41,1	9 970	41,5
Travail partagé	17 950	22,1	11 310	25,1	3 310	31,1
Toutes les demandes[3]	**1 922 010**	**18,0**	**1 976 800**	**18,0**	**1 891 250**	**18,2**

Remarque : Comprend les demandes pour lesquelles au moins 1 $ en prestations de l'a.-e. a été versé. 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 proches aidants d'adultes et d'enfants en raison de l'incompatibilité des sources de données administratives.

[2] Les prestations parentales pour les parents biologiques et les prestations parentales pour les parents adoptifs sont groupées ensemble.

[3] La somme des demandes de prestations par type de prestations ne correspond pas au total puisque plus d'un type de prestations peut faire partie d'une même demande 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.

Annexe 2.26.1 – Remboursement des prestations d'assurance-emploi[1]: Personnes qui ont remboursé des prestations

Province ou territoire	2013	2014	2015	2016	2017	Écart (%) 2016 à 2017
Terre-Neuve et Labrador	12 787	14 168	14 766	14 812	14 412	-2,7
Île-du-Prince-Édouard	1 048	1 275	1 422	1 573	1 737	+10,4
Nouvelle-Écosse	7 722	8 738	8 625	7 952	8 645	+8,7
Nouveau-Brunswick	6 499	7 220	6 869	6 038	6 135	+1,6
Québec	40 948	40 567	37 645	39 941	43 401	+8,7
Ontario	38 373	43 716	45 100	36 921	44 092	+19,4
Manitoba	2 918	3 084	3 162	3 074	3 882	+26,3
Saskatchewan	4 585	4 690	4 982	5 230	6 225	+19,0
Alberta	22 813	23 415	28 296	33 926	38 651	+13,9
Colombie-Britannique	18 676	19 215	20 590	19 088	21 186	+11,0
Yukon	288	273	299	274	344	+25,5
Territoires du Nord-Ouest	275	259	264	310	299	-3,5
Nunavut	108	96	108	107	120	+12,1
Non-résidents du Canada	69	61	97	83	99	+19,3
Sexe						
Hommes	140 103	148 848	153 159	150 835	167 644	+11,1
Femmes	17 006	17 929	19 066	18 494	21 584	+16,7
Âge						
24 ans et moins	6 098	6 328	5 408	4 879	5 394	+10,6
25 à 44 ans	68 297	72 948	77 047	78 828	85 933	+9,0
45 à 54 ans	41 376	43 660	44 369	41 292	45 790	+10,9
55 ans et plus	41 338	43 841	45 401	44 330	52 111	+17,6
Canada	**157 109**	**166 777**	**172 225**	**169 329**	**189 228**	**+11,8**

[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 2017.

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	2013	2014	2015	2016	2017	Écart (%) 2016 à 2017
Terre-Neuve et Labrador	21,0	26,9	28,7	31,6	32,1	+1,5
Île-du-Prince-Édouard	1,9	2,7	3,8	4,7	5,7	+22,4
Nouvelle-Écosse	14,5	17,5	20,0	18,8	21,4	+13,8
Nouveau-Brunswick	11,6	13,5	14,7	13,3	14,2	+6,9
Québec	45,3	46,1	44,3	45,9	52,2	+13,8
Ontario	44,5	49,8	54,8	46,2	53,6	+16,1
Manitoba	3,7	4,2	4,4	4,2	5,3	+27,2
Saskatchewan	5,7	6,4	7,1	7,7	9,9	+29,2
Alberta	29,1	31,2	40,0	51,4	60,8	+18,3
Colombie-Britannique	23,3	24,9	28,6	25,9	29,0	+11,9
Yukon	0,4	0,4	0,4	0,4	0,5	+28,8
Territoires du Nord-Ouest	0,4	0,4	0,4	0,4	0,5	+8,7
Nunavut	0,1	0,1	0,2	0,2	0,2	+7,9
Non-résidents du Canada	0,1	0,1	0,2	0,1	0,2	+41,0
Sexe						
Hommes	182,9	203,8	224,4	227,7	257,4	+13,1
Femmes	18,8	20,2	23,1	23,0	28,1	+22,2
Âge						
24 ans et moins	7,2	8,0	7,4	6,7	7,4	+10,6
25 à 44 ans	79,8	89,8	100,9	104,8	116,3	+11,0
45 à 54 ans	52,0	57,1	63,0	61,6	69,1	+12,1
55 ans et plus	62,6	69,1	76,1	77,6	92,7	+19,5
Canada	**201,7**	**224,0**	**247,5**	**250,6**	**285,5**	**+13,9**

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.

[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 2017.

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 2.27.1 – 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
	2016	2017	2017	2017	2017
Terre-Neuve et Labrador	370,3	315,6	1,5	183,0	136,5
Île-du-Prince-Édouard	94,7	86,1	0,4	49,6	37,0
Nouvelle-Écosse	614,7	545,8	2,6	311,5	238,0
Nouveau-Brunswick	497,8	443,6	2,1	253,8	192,2
Québec	4 375,5	3 763,8	17,7	2 123,7	1 669,1
Ontario	9 621,7	8 617,6	40,6	4 929,2	3 768,2
Manitoba	892,4	795,7	3,7	454,4	347,8
Saskatchewan	786,1	681,2	3,2	388,1	300,7
Alberta	3 399,7	2 969,2	14,0	1 707,0	1 311,6
Colombie-Britannique	3 188,3	2 911,2	13,7	1 675,0	1 268,2
Yukon	36,3	33,6	0,2	19,5	14,6
Territoires du Nord-Ouest	50,4	43,2	0,2	25,0	19,0
Nunavut	34,0	31,1	0,1	18,2	13,6
Sexe					
Hommes	13 202,1	11 725,4	55,2	6 729,7	5 146,0
Femmes	10 758,6	9 510,8	44,8	5 407,5	4 170,0
Indéterminé[3]	1,2	1,4	0,0	0,8	0,6
Âge					
24 ans et moins	1 871,8	1 694,2	8,0	980,9	718,8
25 à 44 ans	11 271,5	10 040,9	47,3	5 750,1	4 413,6
45 à 54 ans	5 963,2	5 129,0	24,2	2 918,8	2 267,5
55 ans et plus	4 850,3	4 368,4	20,6	2 485,4	1 914,5
Indéterminé[3]	5,1	5,0	0,0	2,9	2,2
Industrie					
Industries productrices de biens	**5 386,6**	**4 801,4**	**22,6**	**2 772,4**	**2 096,6**
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	293,9	268,5	1,3	157,1	114,3
Exploitation minière et extraction de pétrole et de gaz	395,2	362,8	1,7	209,5	163,6
Services publics	221,4	189,2	0,9	105,0	86,3
Construction	1 841,1	1 650,1	7,8	977,0	708,8
Fabrication	2 634,9	2 330,8	11,0	1 323,8	1 023,7
Industries productrices de services	**18 397,7**	**16 307,3**	**76,8**	**9 289,5**	**7 165,1**
Commerce de gros	1 281,6	1 076,0	5,1	616,6	469,8
Commerce de détail	1 954,4	1 732,8	8,2	998,3	743,5
Transport et entreposage	1 111,7	1 000,4	4,7	568,9	441,0
Finance et assurances	1 172,6	1 019,5	4,8	567,1	462,7
Services immobiliers et services de location et de location à bail	403,0	364,1	1,7	211,6	156,8
Services professionnels, scientifiques et techniques	1 465,1	1 341,4	6,3	773,6	588,3
Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien[4]	1 313,0	1 198,1	5,6	691,6	518,2
Services d'enseignement	1 900,5	1 662,4	7,8	923,8	750,2
Soins de santé et assistance sociale	2 170,1	1 924,9	9,1	1 099,7	847,6
Information, culture et loisirs[5]	837,7	724,8	3,4	413,3	318,9
Hébergement et services de restauration	975,0	890,2	4,2	518,3	374,3

(suite sur la page suivante)

Annexe 2.27.1 (suite)

Industries productrices de services	Total		% du total	Payé par les employeurs[2]	Payé par les employés
	2016	2017	2017	2017	2016
Autres services (sauf les administrations publiques)	802,8	727,2	3,4	423,4	310,8
Administrations publiques	3 010,1	2 645,5	12,5	1 483,2	1 183,0
Non classées[3]	**177,6**	**128,9**	**0,6**	**76,2**	**54,9**
Canada	**23 962,0**	**21 237,6**	**100,0**	**12 138,0**	**9 316,5**

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 2017.

[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] Pour certains feuillets T4, cette information n'était pas disponible dans les données.

[4] 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.

[5] Cette industrie regroupe les codes 51 (industrie de l'information et industrie culturelle) et 71 (arts spectacles et loisirs) du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord.

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 revenu d'emploi			Revenu d'emploi par travailleur ($ par année)		Rémunération assurable par travailleur ($ par année)	
	2016	2017	% du total 2017	2016	2017	2016	2017	% du total 2017	2016[r]	2017	2016[r]	2017
Terre-Neuve et Labrador	12 634,5	11 934,9	1,3	8 480,7	8 360,9	276 450	270 930	1,4	45 703	44 052	30 677	30 860
Île-du-Prince-Édouard	2 776,2	2 899,8	0,3	2 156,4	2 266,6	80 420	83 490	0,4	34 521	34 732	26 814	27 148
Nouvelle-Écosse	18 948,3	19 208,7	2,2	14 147,4	14 586,3	480 370	490 840	2,6	39 445	39 134	29 451	29 717
Nouveau-Brunswick	15 002,7	15 286,2	1,7	11 406,6	11 775,1	393 650	397 910	2,1	38 112	38 416	28 977	29 592
Québec	173 833,1	178 586,5	20,1	126 262,6	131 202,1	4 204 180	4 283 290	22,3	41 348	41 694	30 033	30 631
Ontario	352 225,5	352 072,4	39,7	222 248,7	230 942,6	7 191 750	7 373 130	38,3	48 976	47 751	30 903	31 322
Manitoba	28 950,3	29 872,1	3,4	20 611,3	21 318,7	685 070	689 480	3,6	42 259	43 326	30 086	30 920
Saskatchewan	27 130,3	26 556,7	3,0	18 294,9	18 431,7	591 870	580 370	3,0	45 838	45 758	30 910	31 759
Alberta	133 969,4	131 577,0	14,8	78 890,4	80 385,5	2 406 620	2 388 480	12,4	55 667	55 088	32 781	33 655
Colombie-Britannique	111 651,7	114 362,2	12,9	73 416,5	77 707,8	2 510 010	2 594 000	13,5	44 483	44 087	29 249	29 957
Yukon	1 220,5	1 266,5	0,1	833,6	894,5	25 110	26 300	0,1	48 606	48 156	33 198	34 010
Territoires du Nord-Ouest	2 110,6	2 060,6	0,2	1 172,1	1 163,9	32 340	32 420	0,2	65 264	63 559	36 244	35 901
Nunavut	1 387,5	1 385,1	0,2	791,2	842,6	24 500	25 370	0,1	56 634	54 597	32 295	34 010
Sexe												
Hommes	533 908,4	532 725,2	60,1	319 151,7	331 266,3	9 769 570	9 949 350	51,7	54 650	53 544	32 668	33 295
Femmes	347 697,1	354 066,2	39,9	259 532,9	268 574,3	9 124 560	9 278 320	48,2	38 106	38 161	28 443	28 946
Indéterminé[2]	235,0	277,3	0,0	27,9	37,7	8 210	8 340	0,0	28 628	33 254	3 400	4 517
Âge												
24 ans et moins	46 628,2	48 902,5	5,5	43 863,4	46 199,5	3 145 600	3 207 240	16,7	14 823	15 248	13 944	14 405
25 à 44 ans	388 047,3	392 390,3	44,2	272 671,7	284 231,8	7 936 370	8 102 540	42,1	48 895	48 428	34 357	35 079
45 à 54 ans	246 069,6	239 728,8	27,0	145 046,4	146 092,4	3 918 440	3 871 250	20,1	62 798	61 925	37 016	37 738
55 ans et plus	200 743,5	205 644,5	23,2	117 009,2	123 216,6	3 889 940	4 042 960	21,0	51 606	50 865	30 080	30 477
Indéterminé[2]	352,0	402,6	0,0	121,9	138,0	11 990	12 020	0,1	29 357	33 496	10 165	11 481
Industrie												
Industries productrices de biens	**204 589,3**	**205 297,9**	**23,1**	**129 749,8**	**135 102,8**	**3 722 260**	**3 784 600**	**19,7**	**54 964**	**54 246**	**34 858**	**35 698**
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	9 811,4	10 343,8	1,2	6 887,3	7 308,0	343 520	352 550	1,8	28 561	29 340	20 049	20 729
Exploitation minière et extraction de pétrole et de gaz	21 957,8	21 653,4	2,4	9 568,4	10 267,1	216 210	223 850	1,2	101 558	96 732	44 255	45 866
Services publics	11 557,3	11 060,1	1,2	5 503,1	5 556,7	119 150	118 300	0,6	96 998	93 492	46 187	46 972
Construction	66 509,7	68 076,8	7,7	43 424,3	45 292,0	1 306 280	1 319 800	6,9	50 915	51 581	33 243	34 317
Fabrication	94 753,1	94 163,7	10,6	64 366,6	66 679,1	1 737 100	1 770 100	9,2	54 547	53 197	37 054	37 670
Industries productrices de services	**670 685,7**	**676 338,7**	**76,2**	**444 757,1**	**461 281,7**	**14 969 360**	**15 274 330**	**79,4**	**44 804**	**44 279**	**29 711**	**30 200**
Commerce de gros	51 694,6	45 616,4	5,1	30 988,8	30 313,6	876 750	842 860	4,4	58 962	54 121	35 345	35 965
Commerce de détail	60 197,2	61 066,5	6,9	46 418,2	48 028,7	2 135 840	2 166 550	11,3	28 184	28 186	21 733	22 168
Transport et entreposage	39 968,0	41 054,7	4,6	26 974,1	28 369,8	805 660	833 530	4,3	49 609	49 254	33 481	34 036

(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 revenu d'emploi			Revenu d'emploi par travailleur ($ par année)		Rémunération assurable par travailleur ($ par année)	
	2016	2017	% du total 2017	2016	2017	2016	2017	% du total 2017	2016[r]	2017	2016[r]	2017
Finance et assurances	59 075,9	58 357,9	6,6	29 021,8	29 613,5	758 180	754 000	3,9	77 918	77 398	38 278	39 275
Services immobiliers et services de location et de location à bail	15 798,2	16 140,5	1,8	9 531,8	10 014,9	339 030	343 690	1,8	46 598	46 963	28 115	29 139
Services professionnels, scientifiques et techniques	66 494,7	65 440,9	7,4	35 453,3	37 928,4	1 064 390	1 107 980	5,8	62 472	59 063	33 309	34 232
Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien[3]	47 604,8	48 300,4	5,4	31 188,1	33 166,6	1 218 450	1 274 680	6,6	39 070	37 892	25 597	26 020
Services d'enseignement	67 204,4	68 706,3	7,7	47 095,5	48 485,8	1 380 110	1 396 890	7,3	48 695	49 185	34 124	34 710
Soins de santé et assistance sociale	71 116,7	73 460,8	8,3	53 444,3	55 580,3	1 637 510	1 677 770	8,7	43 430	43 785	32 638	33 127
Information, culture et loisirs[4]	32 221,8	31 701,8	3,6	20 287,8	20 556,6	686 600	687 800	3,6	46 930	46 092	29 548	29 887
Hébergement et services de restauration	26 055,3	27 422,5	3,1	22 682,6	24 025,6	1 487 310	1 530 940	8,0	17 518	17 912	15 251	15 693
Autres services (sauf les administrations publiques)	26 091,4	26 393,8	3,0	18 912,7	19 908,0	730 140	746 480	3,9	35 735	35 358	25 903	26 669
Administrations publiques	107 162,6	112 676,2	12,7	72 758,1	75 290,0	1 849 390	1 911 160	9,9	57 945	58 957	39 342	39 395
Non classées[2]	**6 565,6**	**5 432,3**	**0,6**	**4 205,7**	**3 493,8**	**210 720**	**177 080**	**0,9**	**31 158**	**30 677**	**19 959**	**19 730**
Canada	**881 840,6**	**887 068,8**	**100,0**	**578 712,5**	**599 878,3**	**18 902 340**	**19 236 010**	**100,0**	**46 652**	**46 115**	**30 616**	**31 185**

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 2017.

[2] Pour certains feuillets T4, cette information n'était pas disponible dans les données.

[3] Cette industrie regroupe les codes 55 (gestion de sociétés et d'entreprises) et 56 (services administratifs services de soutien services de gestion des déchets et services d'assainissement) du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord.

[4] Cette industrie regroupe les codes 51 (industrie de l'information et industrie culturelle) et 71 (arts spectacles et loisirs) du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord.

[r] Données révisées.

Source: 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 – Ratio rajustés prestations-cotisations[1]

Province ou territoire[4]	Cotisations d'assurance-emploi		Prestations régulières d'assurance-emploi		Prestations totales d'assurance-emploi		Ratio rajusté prestations régulières-cotisations[2,3] (Canada=1)	Ratio rajusté prestations totales-cotisations[3] (Canada=1)
	2017 (en million de dollars)	% du total 2017	2017 (en million de dollars)	% du total 2017	2017 (en million de dollars)	% du total 2017	2017	2017
Terre-Neuve et Labrador	315,6	1,5	811,8	6,7	1 060,7	5,8	4,81	3,87
Île-du-Prince-Édouard	86,1	0,4	148,4	1,2	227,0	1,2	3,24	3,03
Nouvelle-Écosse	545,8	2,6	570,2	4,7	834,7	4,5	1,94	1,76
Nouveau-Brunswick	443,6	2,1	669,0	5,5	921,8	5,0	2,81	2,39
Québec	3 763,8	17,7	2 939,5	24,3	3 496,7	19,0	1,11	1,07
Ontario	8 617,6	40,6	3 003,6	24,8	5 458,6	29,6	0,64	0,73
Manitoba	795,7	3,7	324,5	2,7	590,2	3,2	0,75	0,85
Saskatchewan	681,2	3,2	377,0	3,1	618,3	3,4	1,01	1,05
Alberta	2 969,2	14,0	2 069,0	17,1	3 111,3	16,9	1,28	1,21
Colombie-Britannique	2 911,2	13,7	1 148,6	9,5	2 044,3	11,1	0,73	0,81
Yukon	33,6	0,2	16,7	0,1	24,9	0,1	0,92	0,85
Territoires du Nord-Ouest	43,2	0,2	17,1	0,1	29,0	0,2	0,73	0,77
Nunavut	31,1	0,1	9,8	0,1	16,4	0,1	0,57	0,61
Hors du Canada	0,0	0,0	3,0	0,0	10,0	0,1	0,00	0,00
Sexe								
Hommes	11 725,4	55,2	8 244,5	68,1	9 923,4	53,8	1,23	0,97
Femmes	9 510,8	44,8	3 863,6	31,9	8 520,5	46,2	0,71	1,03
Indéterminé[5]	1,4	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,00	0,00
Âge								
24 ans et moins	1 694,2	8,0	1 020,0	8,4	1 583,9	8,6	1,09	1,08
25 à 44 ans	10 040,9	47,3	5 253,0	43,4	9 860,6	53,5	0,92	1,13
45 à 54 ans	5 129,0	24,2	2 877,9	23,8	3 456,6	18,7	0,98	0,78
55 ans et plus	4 368,4	20,6	2 957,1	24,4	3 542,8	19,2	1,19	0,93
Indéterminé[5]	5,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,00	0,00
Industrie								
Industries productrices de biens	**4 801,4**	**22,6**	**5 344,1**	**44,1**	**6 752,8**	**36,6**	**1,96**	**1,62**
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	268,5	1,3	515,0	4,3	877,6	4,8	3,49	3,76
Exploitation minière et extraction de pétrole et de gaz	362,8	1,7	463,5	3,8	539,3	2,9	2,24	1,71
Services publics	189,2	0,9	40,1	0,3	66,7	0,4	0,36	0,41
Construction	1 650,1	7,8	2 947,9	24,3	3 423,7	18,6	3,22	2,39
Fabrication	2 330,8	11,0	1 377,6	11,4	1 845,5	10,0	1,02	0,91
Industries productrices de services	**16 307,3**	**76,8**	**6 527,7**	**53,9**	**11 370,2**	**61,6**	**0,70**	**0,80**
Commerce de gros	1 076,0	5,1	486,0	4,0	698,1	3,8	0,79	0,75
Commerce de détail	1 732,8	8,2	675,6	5,6	1 171,4	6,4	0,70	0,78
Transport et entreposage	1 000,4	4,7	565,3	4,7	764,9	4,1	0,99	0,88
Finance et assurances	1 019,5	4,8	168,5	1,4	446,8	2,4	0,28	0,50
Services immobiliers et services de location et de location à bail	364,1	1,7	207,2	1,7	302,2	1,6	1,03	0,96
Services professionnels, scientifiques et techniques	1 341,4	6,3	636,5	5,3	952,2	5,2	0,83	0,82

(suite à la page suivante)

Annexe 2.28 (suite)

Industries productrices de services	Cotisations d'assurance-emploi		Prestations régulières d'assurance-emploi		Prestations totales d'assurance-emploi		Ratio rajusté prestations régulières-cotisations[2,3] (Canada=1)	Ratio rajusté prestations totales-cotisations[3] (Canada=1)
	2017 (en million de dollars)	% du total 2017	2017 (en million de dollars)	% du total 2017	2017 (en million de dollars)	% du total 2017	2017	2017
Services aux entreprises services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien[6]	1 198,1	5,6	864,1	7,1	1 217,3	6,6	1,29	1,17
Services d'enseignement	1 662,4	7,8	688,2	5,7	1 205,6	6,5	0,70	0,84
Soins de santé et assistance sociale	1 924,9	9,1	379,5	3,1	1 215,8	6,6	0,34	0,73
Information, culture et loisirs[7]	724,8	3,4	338,3	2,8	496,2	2,7	0,82	0,79
Hébergement et services de restauration	890,2	4,2	505,4	4,2	821,5	4,5	1,04	1,06
Autres services (sauf les administrations publiques)	727,2	3,4	412,1	3,4	660,4	3,6	1,03	1,05
Administrations publiques	2 645,5	12,5	601,0	5,0	1 417,7	7,7	0,40	0,62
Non classées[5]	**128,9**	**0,6**	**236,3**	**2,0**	**320,9**	**1,7**	**3,35**	**2,87**
Canada	**21 237,6**	**100,0**	**12 108,1**	**100,0**	**18 443,9**	**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 2017.

[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 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] Pour certains feuillets T4, cette information n'est pas disponible dans les données.

[6] 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.

[7] Cette industrie regroupe les codes 51 (industrie de l'information et industrie culturelle) et 71 (arts spectacles et loisirs) du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord.

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

Annexe 2.29 – 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]														
	8 avril au 12 mai 2018	13 mai au 9 juin 2018	10 juin au 7 juillet 2018	8 juillet au 11 août 2018	12 août au 8 sept. 2018	9 sept. au 6 oct. 2018	7 oct. au 3 nov. 2018	4 nov. au 8 dec. 2018	9 dec. 2018 au 5 jan. 2019	6 jan. au 9 février 2019	10 février au 9 mars 2019	10 mars au 6 avril 2019	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 2018 (%)**	**avril 2018 (%)**	**Mai 2018 (%)**	**juin 2018 (%)**	**juillet 2018 (%)**	**août 2018 (%)**	**sept. 2018 (%)**	**oct. 2018 (%)**	**nov. 2018 (%)**	**dec. 2018 (%)**	**janvier 2019 (%)**	**février 2019 (%)**	**EF1819 (%)**	**EF1819 (%)**	**EF1819 (%)**
Terre-Neuve et Labrador															
St. John's	8,3	8,5	8,6	8,7	8,9	9,3	9,4	8,9	8,0	7,5	7,3	7,3	7,3	8,4	9,4
Terre-Neuve-Labrador	18,7	19,1	19,3	19,8	19,7	19,4	18,5	18,0	17,8	17,1	16,1	15,5	15,5	18,3	19,8
Île-du-Prince-Édouard															
Charlottetown	6,7	6,8	6,9	7,0	7,1	7,2	6,8	6,1	5,9	6,1	6,7	7,2	5,9	6,7	7,2
Île-du-Prince-Édouard	13,8	14,5	13,9	13,1	11,7	11,5	11,7	11,2	11,0	11,3	11,8	12,6	11,0	12,3	14,5
Nouvelle-Écosse															
Est de la Nouvelle-Écosse	14,3	14,6	14,5	15,1	14,8	15,7	15,8	16,0	15,7	16,0	15,8	14,8	14,3	15,3	16,0
Ouest de la Nouvelle-Écosse	8,4	7,9	7,4	7,4	7,6	7,6	7,4	7,2	7,0	6,9	6,9	7,0	6,9	7,4	8,4
Halifax	6,2	5,7	5,8	6,0	6,4	6,7	6,7	6,7	6,2	5,7	5,2	4,9	4,9	6,0	6,7
Nouveau-Brunswick															
Fredericton-Moncton-Saint-John	6,7	6,2	6,2	6,2	6,1	6,6	6,6	6,5	6,2	6,3	6,5	6,4	6,1	6,4	6,4
Madawaska-Charlotte	8,8	8,4	8,6	8,4	8,5	7,9	7,7	7,2	7,7	8,3	8,6	8,3	7,2	8,2	8,8
Restigouche-Albert	11,8	11,9	11,3	11,0	10,8	11,3	12,0	11,9	11,8	11,8	12,3	12,8	10,8	11,7	12,8
Québec															
Gaspésie - Îles-de-la-Madeleine	13,3	13,9	14,3	14,4	14,4	14,7	15,8	16,5	15,7	13,9	13,7	14,2	13,3	14,6	16,5
Québec	3,8	4,0	4,1	3,9	4,0	3,8	3,9	4,0	4,0	4,0	3,9	4,0	3,8	4,0	4,1
Trois-Rivières	5,2	5,3	5,1	5,2	4,9	4,8	4,6	5,1	5,5	5,4	5,3	5,3	4,6	5,1	5,5
Centre-sud du Québec	2,7	2,6	2,5	2,3	2,5	2,9	3,1	3,0	2,6	2,5	2,3	2,3	2,3	2,6	3,1
Sherbrooke	5,8	5,6	5,1	4,7	4,2	4,0	3,9	4,4	5,3	5,5	5,3	4,3	3,9	4,8	5,8
Montérégie	5,0	4,9	4,4	3,9	3,8	4,1	4,6	4,6	4,4	4,4	4,6	5,1	3,8	4,5	5,1
Montréal	6,3	6,3	6,2	6,2	6,3	6,2	6,3	6,1	6,1	6,1	6,3	6,1	6,1	6,2	6,3
Centre du Québec	5,9	5,3	4,7	5,2	5,8	6,6	6,2	5,8	5,7	5,5	5,0	4,9	4,7	5,6	6,6
Nord-ouest du Québec	7,1	7,3	7,1	7,1	6,6	6,5	6,5	6,6	6,6	6,4	6,7	6,6	6,4	6,8	7,3
Bas-Saint-Laurent – Côte-Nord	6,3	7,1	7,1	6,7	6,5	7,1	7,3	7,6	7,7	7,9	8,0	7,8	6,3	7,3	8,0
Hull	4,8	5,0	5,2	4,9	4,8	4,7	4,5	4,5	4,8	5,2	5,4	5,5	4,5	4,9	5,5
Chicoutimi-Jonquière	5,9	6,0	6,3	6,6	6,8	6,7	6,5	6,1	6,0	5,8	5,4	5,4	5,4	6,1	6,8
Ontario															
Ottawa	4,9	4,3	4,2	4,3	4,4	4,6	4,6	4,7	4,7	5,0	5,3	5,2	4,2	4,7	5,3
Est de l'Ontario	6,6	6,3	6,0	5,7	5,4	5,3	5,4	5,5	6,3	6,9	7,0	6,3	5,3	6,1	7,0

(suite à la page suivante)

Annex 2.29 (suite)

Date d'entrée en vigueur[3]	Taux de chômage régional[2]														
	8 avril au 12 mai 2018	13 mai au 9 juin 2018	10 juin au 7 juillet 2018	8 juillet au 11 août 2018	12 août au 8 sept. 2018	9 sept. au 6 oct. 2018	7 oct. au 3 nov. 2018	4 nov. au 8 dec. 2018	9 dec. 2018 au 5 jan. 2019	6 jan. au 9 février 2019	10 février au 9 mars 2019	10 mars au 6 avril 2019	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 2018 (%)	avril 2018 (%)	Mai 2018 (%)	juin 2018 (%)	juillet 2018 (%)	août 2018 (%)	sept. 2018 (%)	oct. 2018 (%)	nov. 2018 (%)	dec. 2018 (%)	janvier 2019 (%)	février 2019 (%)	EF1819 (%)	EF1819 (%)	EF1819 (%)
Ontario (suite)															
Kingston	5,3	5,1	5,4	5,8	5,9	5,9	5,5	5,4	5,4	5,8	5,7	5,3	5,1	5,5	5,9
Centre de l'Ontario	6,0	5,8	5,8	6,2	6,4	6,3	6,2	6,4	6,3	5,7	5,8	5,6	5,6	6,0	6,4
Oshawa	4,6	4,5	4,6	4,2	4,3	4,7	5,5	5,9	5,9	6,0	5,9	5,4	4,2	5,1	6,0
Toronto	5,8	6,0	6,2	6,3	6,1	6,1	6,1	6,3	6,2	6,0	6,0	6,2	5,8	6,1	6,3
Hamilton	5,6	5,4	4,8	4,4	4,5	4,9	5,2	5,1	4,8	4,4	3,8	3,6	3,6	4,7	5,6
St. Catharines	5,7	5,9	6,3	6,3	7,0	7,5	7,5	7,3	7,0	7,0	6,7	6,8	5,7	6,8	7,5
London	6,3	5,7	5,3	5,6	5,6	5,4	5,3	4,9	4,7	4,8	4,9	5,3	4,7	5,3	6,3
Niagara	7,6	7,4	7,8	7,4	7,5	7,4	8,1	8,0	8,2	7,8	7,4	6,8	6,8	7,6	8,2
Windsor	5,9	5,9	6,0	5,9	6,3	6,8	7,6	7,3	6,9	6,3	6,2	6,2	5,9	6,4	7,6
Kitchener	5,0	5,4	5,7	6,0	5,5	5,2	4,7	4,8	4,7	4,6	4,5	4,4	4,4	5,0	6,0
Huron	5,3	5,7	5,6	5,3	5,3	5,4	5,4	5,7	5,1	5,2	5,3	6,5	5,1	5,5	6,5
Centre-sud de l'Ontario	5,1	4,9	4,9	4,8	4,7	4,3	4,1	4,0	4,2	4,2	4,5	4,6	4,0	4,5	5,1
Sudbury	6,4	6,9	6,9	6,8	6,5	6,7	6,4	6,2	6,2	6,0	6,4	5,8	5,8	6,4	6,9
Thunder Bay	4,8	4,9	4,7	4,8	4,5	4,8	4,9	5,0	4,8	4,9	5,2	5,8	4,5	4,9	5,8
Nord de l'Ontario	10,9	10,5	10,4	10,7	11,0	10,7	10,6	10,8	11,2	11,3	10,8	10,5	10,4	10,8	11,3
Manitoba															
Winnipeg	6,3	6,5	6,8	6,8	6,7	6,4	6,2	6,1	5,9	5,8	5,7	5,5	5,5	6,2	6,8
Sud du Manitoba	6,4	6,5	6,7	6,5	6,5	6,5	6,6	7,4	7,7	8,2	7,4	7,3	6,4	7,0	8,2
Nord du Manitoba	34,5	34,5	34,2	33,5	32,5	31,6	31,6	32,0	32,7	33,5	33,6	33,6	31,6	33,2	34,5
Saskatchewan															
Regina	5,1	5,7	6,1	6,2	6,0	5,9	6,1	6,5	6,3	6,0	5,3	5,2	5,1	5,9	6,5
Saskatoon	6,5	6,7	6,9	7,0	7,1	7,1	7,3	6,8	6,1	5,5	5,7	6,1	5,5	6,6	7,3
Sud de la Saskatchewan	8,2	8,0	8,1	7,8	7,5	7,4	7,5	7,8	7,7	7,6	7,2	7,4	7,2	7,7	8,2
Nord de la Saskatchewan	17,4	18,2	19,0	19,6	19,9	20,1	19,7	19,1	18,9	19,1	19,5	19,5	17,4	19,2	20,1
Alberta															
Calgary	8,1	7,8	7,4	7,4	7,7	8,2	8,3	8,4	8,1	7,6	7,3	7,5	7,3	7,8	8,4
Edmonton	6,8	6,7	6,6	6,7	6,5	6,4	6,4	6,6	6,6	6,6	6,6	7,0	6,4	6,6	7,0
Nord de l'Alberta	11,1	11,1	11,3	11,2	10,9	10,5	10,6	10,8	10,7	10,4	10,3	10,7	10,3	10,8	11,3
Sud de l'Alberta	5,9	6,0	6,2	6,5	6,5	6,6	6,8	6,9	6,6	6,4	6,4	6,9	5,9	6,5	6,9
Colombie-Britannique															
Sud intérieur de la Colombie-Britannique	7,9	7,7	7,9	8,2	8,0	8,1	7,7	7,2	6,4	5,9	5,7	5,6	5,6	7,2	8,2
Abbotsford	4,1	4,6	4,8	4,9	4,9	5,2	5,0	4,8	4,7	4,6	4,9	5,1	4,1	4,8	5,2
Vancouver	4,1	4,2	4,2	4,4	4,5	4,8	4,6	4,4	4,2	4,5	4,8	5,0	4,1	4,5	5,0
Victoria	5,4	5,2	4,8	5,2	5,1	5,1	4,7	4,7	4,7	4,5	4,5	4,1	4,1	4,8	5,4

(suite à la page suivante)

Annex 2.29 (suite)

Date d'entrée en vigueur[3]	Taux de chômage régional[2]														
	8 avril au 12 mai 2018	13 mai au 9 juin 2018	10 juin au 7 juillet 2018	8 juillet au 11 août 2018	12 août au 8 sept. 2018	9 sept. au 6 oct. 2018	7 oct. au 3 nov. 2018	4 nov. au 8 dec. 2018	9 dec. 2018 au 5 jan. 2019	6 jan. au 9 février 2019	10 février au 9 mars 2019	10 mars au 6 avril 2019	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 2018 (%)**	**avril 2018 (%)**	**Mai 2018 (%)**	**juin 2018 (%)**	**juillet 2018 (%)**	**août 2018 (%)**	**sept. 2018 (%)**	**oct. 2018 (%)**	**nov. 2018 (%)**	**dec. 2018 (%)**	**janvier 2019 (%)**	**février 2019 (%)**	**EF1819 (%)**	**EF1819 (%)**	**EF1819 (%)**
Colombie-Britannique (suite)															
Sud côtier de la Colombie-Britannique	6,8	6,8	6,8	6,8	6,4	6,5	6,2	6,2	5,7	5,4	5,0	4,9	4,9	6,1	6,8
Nord de la Colombie-Britannique	10,4	10,4	10,4	10,0	9,8	9,6	9,4	9,3	9,3	9,2	9,2	9,4	9,2	9,7	10,4
Territoires															
Whitehorse	3,0	2,8	2,6	2,5	2,4	2,6	3,0	3,5	3,8	3,7	3,4	3,9	2,4	3,1	3,9
Yukon	6,5	5,8	7,5	7,3	7,7	6,2	6,2	6,2	5,9	6,0	6,0	6,5	5,8	6,5	7,7
Yellowknife	3,8	3,4	3,4	3,4	3,9	3,6	3,2	4,1	4,4	4,4	3,8	3,7	3,2	3,8	4,4
Territoires du Nord-Ouest	14,4	12,8	13,8	14,2	12,8	12,4	11,8	12,0	11,6	11,7	13,2	13,3	11,6	12,8	14,4
Iqaluit	7,1	7,1	6,4	5,7	5,5	5,4	6,4	6,8	8,7	8,8	7,0	7,0	5,4	6,8	8,8
Nunavut	17,1	16,7	17,2	18,7	18,9	19,0	18,1	16,9	17,2	18,0	18,1	20,5	16,7	18,0	20,5

[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.

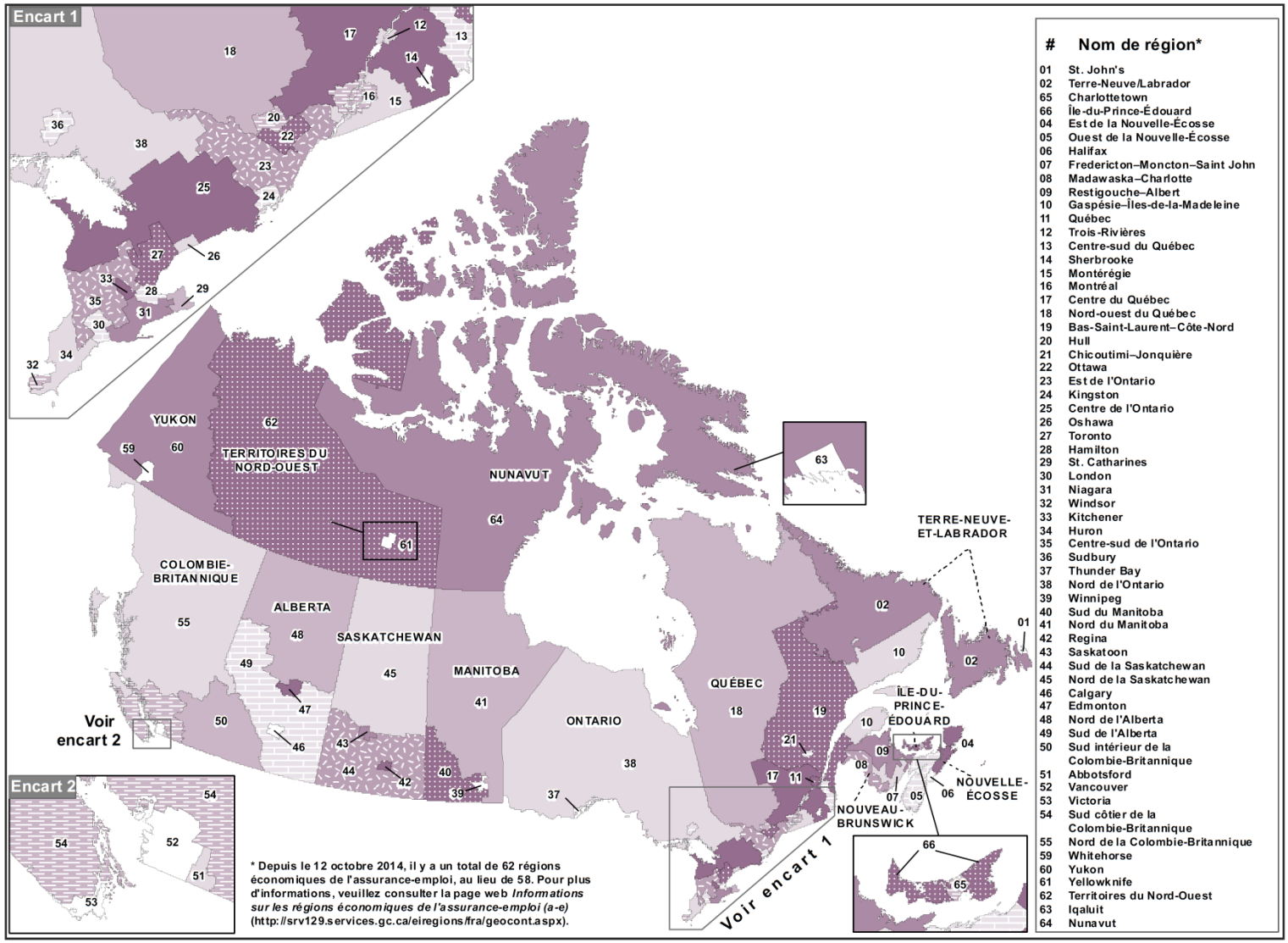
[2] Pour connaître les taux de chômage mensuels sur lesquels s'appuie le régime d'assurance-emploi, pour les périodes antérieures au 8 avril 2018, veuillez consulter la page Web Taux de chômage mensuel désaisonnalisé par région économique de l'assurance-emploi [https://srv129.services.gc.ca/regions_ae/fra/taux.aspx?id=2018]

[3] En vigueur pour les nouvelles demandes établies entre les dates indiquées.

[4] Les taux régionaux de chômage sont calculés 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 Carte des régions économiques de l'assurance-emploi – EF1819



ANNEXE 3

Tableaux des données sur le PEMS

Annexe 3.1 - Vue d'ensemble des Ententes sur le développement du marché du travail 532

Annexe 3.2 - Partie II de l'assurance-emploi : Définitions générales 533

Annexe 3.3 - PEMS — Définitions des programmes 535

Annexe 3.4 - Vue d'ensemble des PEMS[1] 536

Annexe 3.5 - Clients des PEMS — Types de clients servis[1,2] 537

Annexe 3.6 - Nouvelles interventions liées aux PEMS[1,2] 538

Annexe 3.7 - Membres des groupes désignés au titre des PEMS — Femmes[1,2] 539

Annexe 3.8 - Membres des groupes désignés au titre des PEMS — Personnes handicapées[1,2] 540

Annexe 3.9 - Membres des groupes désignés au titre des PEMS — Autochtones[1,2] 541

Annexe 3.10 - Membres des groupes désignés au titre des PEMS — Minorités visibles[1,2,3] 542

Annexe 3.11 - PEMS et activités pancanadiennes - Partie I — Dépenses finales 543

Annexe 3.12 - PEMS - Partie II — Dépenses finales[5] 544

Annexe 3.13 - Activités pancanadiennes, Partie II de l'assurance-emploi – Dépenses finales[1] 545

Annexe 3.14 - Indicateurs du nombre de retours au travail et de prestations non versées[1] 546

Annexe 3.15 - Retours au travail, par Intervention (PEMS)[1,2] 547

Annexe 3.16: Impacts différentiels des PEMS aux niveaux national et provincial 548

Annexe 3.1 - Vue d'ensemble des Ententes sur le développement du marché du travail

			Affectation (en milliers de dollars)[1]											
Province/territoire	**Date de signature**	**Date de mise en œuvre**	**EF1920**			**EF1819**			**EF1718**			**Financement supplémentaire ciblé mis à disposition durant l'EF1819**		
			Financement additionnel de 250 M$[2]	**Enveloppe de 1,95 G$**	**Financement total de l'EDMT**	**Financement additionnel de 225 M$[2]**	**Enveloppe de 1,95 G$**	**Financement total de l'EDMT**	**Financement additionnel de 125 M$[2]**	**Enveloppe de 1,95 G$**	**Financement total de l'EDMT**	**Travailleurs saisonniers**	**Acier et aluminium**	**Bois d'oeuvre[3]**
Terre-Neuve-et-Labrador	4 septembre 2008	2 novembre 2009	9 941	125 599	135 541	7 797	125 599	133 397	4 602	125 651	130 253	1 631	500	500
Île-du-Prince-Édouard	5 septembre 2008	5 octobre 2009	2 425	24 124	26 549	2 147	24 124	26 271	1 123	24 484	25 607	525	500	500
Nouvelle-Écosse	13 juin 2008	1er juillet 2009	10 346	77 374	87 720	8 643	77 374	86 018	4 639	77 960	82 599	1 562	500	521
Nouveau-Brunswick	13 décembre 1996	1er avril 1997	9 968	89 192	99 161	8 964	89 192	98 156	4 884	89 599	94 483	2 249	500	950
Québec	21 avril 1997	1er avril 1998	65 579	569 315	634 894	59 869	569 315	629 184	33 988	574 763	608 751	7 967	6 609	14 667
Ontario	23 novembre 2005	1er janvier 2007	81 072	571 427	652 499	71 719	571 427	643 146	40 092	574 961	615 053	3 482	12 027	3 318
Manitoba	17 avril 1997	27 novembre 1997	7 725	42 955	50 680	6 786	42 955	49 741	3 598	42 806	46 404	250	624	583
Saskatchewan	6 février 1998	1er janvier 1999	7 203	35 943	43 146	6 140	35 943	42 083	3 226	35 158	38 384	354	709	500
Alberta	6 décembre 1996	1er novembre 1997	29 686	127 676	157 362	29 290	127 676	156 966	14 822	116 795	131 617	743	1 468	1 110
Colombie-Britannique	20 février 2008	2 février 2009	25 185	276 944	302 129	22 847	276 944	299 791	13 576	278 354	291 931	986	1 563	4 955
Territoires du Nord-Ouest	27 février 1998	1er octobre 1998	227	2 964	3 191	292	2 964	3 256	162	3 000	3 162	250	s.o.	500
Yukon	8 juillet 2009	1er février 2010	340	3 762	4 101	247	3 762	4 009	140	3 708	3 848	250	s.o.	500
Nunavut	11 mai 2000	1er avril 2000	303	2 725	3 028	257	2 725	2 983	147	2 761	2 908	250	s.o.	500
Canada			**250 000**	**1 950 000**	**2 200 000**	**225 000**	**1 950 000**	**2 175 000**	**125 000**	**1 950 000**	**2 075 000**	**20 500**	**25 000**	**29 104**

1. Les fonds qui sont transférés pour couvrir les coûts administratifs ne sont pas inclus dans ces montants. Les coûts administratifs sont présentés à l'annexe 3.12.

2. Annoncé dans le budget 2017

3. Comprend environ 4,1 millions de dollars de financement réaffectés de la mesure des suppléments de rémunération ciblés annoncée dans le cadre du Plan d'action sur le bois d'œuvre.

Annexe 3.2 - Partie II de l'assurance-emploi : Définitions générales

Admissibilité aux Prestations d'emploi et mesures de soutien (PEMS) ou aux programmes similaires financés en vertu de la partie II
Pour l'EF1819, 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. De plus, au début l'EF1819, l'éligibilité aux prestations d'emploi a été étendue à tous les chômeurs qui ont versé des cotisations d'assurance-emploi supérieures à la cotisation de remboursement (2 000 $ de revenus annuels) au cours d'au moins cinq des dix dernières années. Ces clients sont admissibles en vertu des cotisations versées (ACV). Les chômeurs qui sont ni des anciens prestataires, ni des clients actifs de l'assurance-emploi, ou encore ni des ACV, 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. Au début de l'EF1819, l'éligibilité aux SAE a été élargie pour inclure les travailleurs canadiens en emploi.
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. La SFCEA est devenue le Programme de formation pour les compétences et l'emploi destiné aux Autochtones (PFCEA) le 1er avril 2019.

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.
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]

EF1819

Clients servis[2]	
Genre	
Hommes	56,7 %
Femmes	43,3%

Âge[3]	
15 à 19 ans	7,0%
20 à 24 ans	15,3%
25 à 29 ans	14,5%
30 à 34 ans	12,4%
35 à 39 ans	11,0%
40 à 44 ans	9,1%
45 à 49 ans	8,1%
50 à 54 ans	7,8%
55 ans et plus	13,4%
Inconnu	1,3%

Clients de l'assurance-emploi servis	
Prestataires actifs	62,8%
Anciens prestataires	22,4%
ACV	14,8%

Ratio interventions-clients	
Clients	695 610
Interventions	1 067 991
Ratio	1,54

Taux de participation aux interventions par rapport à l'ensemble	
Prestations d'emploi	
Subventions salariales ciblées	1,7%
Aide au travail indépendant	0,5%
Partenariats pour la création d'emplois	0,3%
Développement des compétences – régulier	6,8%
Développement des compétences – apprentis	6,2%
Suppléments de rémunération ciblés	0,0%
Mesures de soutien : Services d'aide à l'emploi	
Services d'emploi	47,5%
Services de groupe	1,4%
Counselling individuel	31,4%
Activités pancanadiennes	**4,2%**

Taux de participation des groupes désignés aux PEMS	
Femmes	45,5%
Autochtones[4]	10,7%
Personnes handicapées[4]	13,5%
Minorités visibles[4]	7,1%

Marché du travail	
Emplois	18 747 100
Taux de chômage	5,8%

[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'EF1819 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]

EF1819							
Provinces et territoires	**Clients assurés**					**Clients servis non assurés**	**Nombre total de clients servis**
	Prestataires actifs		**Anciens prestataires servis**	**ACV**	**Nombre total de clients assurés servis**		
	Nombre cible[3]	**Prestataires actifs servis**					
Terre-Neuve-et-Labrador	9 000	7 716	1 371	124	9 211	542	9 753
Île-du-Prince-Édouard	2 860	3 624	712	438	4 774	1 595	6 369
Nouvelle-Écosse	9 500	9 466	1 901	1 041	12 408	3 040	15 448
Nouveau-Brunswick	10 000	10 387	2 263	1 327	13 977	7 550	21 527
Québec	136 500	116 261	23 005	17 248	156 514	58 228	214 742
Ontario	60 000	53 221	26 626	25 228	105 075	100 631	205 706
Manitoba	8 900	8 453	3 085	2 518	14 056	10 022	24 078
Saskatchewan	11 475	8 850	6 058	7 772	22 680	2 527	25 207
Alberta	48 000	30 363	13 036	8 388	51 787	31 484	83 271
Colombie-Britannique	33 000	28 399	7 055	2 904	38 358	23 332	61 690
Territoires du Nord-Ouest	300	266	205	229	700	355	1 055
Yukon	250	189	35	39	263	75	338
Nunavut	s.o.	142	177	234	553	694	1 247
Administration centrale	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Total PEMS	**329 785**	**277 337**	**85 529**	**67 490**	**430 356**	**240 075**	**670 431**
Activités pancanadiennes pour les Autochtones	s.o.	8 860	16 319	s.o.	25 179	s.o.	25 179
Canada	**329 785**	**286 197**	**101 848**	**67 490**	**455 535**	**240 075**	**695 610**

[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'EF1819 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 2018 et le 31 mars 2019, 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]

EF1819															
	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	802	562	928	3 254	8 196	3 322	31	0	179	1 501	14	4	0	s. o.	18 793
Aide au travail indépendant	267	151	558	248	1 638	0	83	67	260	1 690	11	0	5	s. o.	4 978
Partenariats pour la création d'emplois	1 386	59	133	0	0	113	240	0	987	204	0	0	0	s. o.	3 122
Développement des compétences – régulier	3 244	2 398	3 510	7 208	23 376	9 564	2 515	15 783	1 284	2 944	87	29	284	s. o.	72 226
Développement des compétences – apprentis	1 547	305	2 007	2 054	0	18 692	3 997	7 125	15 422	13 843	126	164	41	s. o.	65 323
Suppléments de rémunération ciblés	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	s. o.	0
Total – Prestations d'emploi	**7 246**	**3 475**	**7 136**	**12 764**	**33 210**	**31 691**	**6 866**	**22 975**	**18 132**	**20 182**	**238**	**197**	**330**	**s. o.**	**164 442**
Mesures de soutien : SAE															
Services d'emploi	5 091	4 502	17 570	8 988	184 608	0	34 994	6 928	140 687	100 236	0	207	1 371	s. o.	505 182
Services de groupe	3 603	0	808	0	13 929	0	0	300	0	58	0	0	0	s. o.	18 698
Counselling individuel	4 993	2 386	1 854	19 346	38 836	200 387	19 049	5 563	0	40 995	1 762	0	0	s. o.	335 171
Total – Mesures de soutien : SAE	**13 687**	**6 888**	**20 232**	**28 334**	**237 373**	**200 387**	**54 043**	**12 791**	**140 687**	**141 289**	**1 762**	**207**	**1 371**	**s. o.**	**859 051**
Total Mesures de soutien : SAE – sans les services de groupe	10 084	6 888	19 424	28 334	223 444	200 387	54 043	12 491	140 687	141 231	1 762	207	1 371	s. o.	840 353
Total – Prestations et mesures de soutien : SAE	**20 933**	**10 363**	**27 368**	**41 098**	**270 583**	**232 078**	**60 909**	**35 766**	**158 819**	**161 471**	**2 000**	**404**	**1 701**	**s. o.**	**1 023 493**
Activités pancanadiennes pour les Autochtones	397	139	724	613	3 425	7 420	7 402	7 427	4 324	11 332	524	228	229	314	44 498
Total global – Prestations et mesures de soutien : SAE	**21 330**	**10 502**	**28 092**	**41 711**	**274 008**	**239 498**	**68 311**	**43 193**	**163 143**	**172 803**	**2 524**	**632**	**1 930**	**314**	**1 067 991**
Total global – sans les services de groupe	17 727	10 502	27 284	41 711	260 079	239 498	68 311	42 893	163 143	172 745	2 524	632	1 930	314	1 049 293

[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'EF1819 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 2018 et le 31 mars 2019.

[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 (%)—EF1819															
	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	59,6	40,7	45,5	57,2	44,9	46,7	61,3	0	48,0	47,3	42,9	50,0	0	s.o.	47,8
Aide au travail indépendant	53,2	45,0	50,2	43,1	49,2	0	36,1	46,3	49,6	52,1	45,5	0	40,0	s.o.	49,8
Partenariats pour la création d'emplois	41,9	52,5	55,6	0	0	76,1	40,0	0	46,8	38,7	0	0	0	s.o.	45,1
Développement des compétences – régulier	43,6	57,5	51,7	52,8	46,0	54,7	52,2	57,3	65,2	59,2	54,0	44,8	59,5	s.o.	52,0
Développement des compétences – apprentis	8,3	7,2	6,9	4,2	0	2,7	2,9	5,1	6,1	6,1	3,2	7,3	4,9	s.o.	4,8
Suppléments de rémunération ciblés	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	s.o.	0
Total – Prestations d'emploi	**36,2**	**49,8**	**38,3**	**45,9**	**45,9**	**23,3**	**22,9**	**41,1**	**13,6**	**21,1**	**26,1**	**13,7**	**52,4**	**s.o.**	**32,5**
Mesures de soutien : SAE															
Services d'emploi	44,8	53,4	52,0	48,4	45,2	0	50,6	36,2	49,1	50,0	0,0	59,4	49,7	s.o.	47,9
Counselling individuel	44,3	52,8	57,5	48,0	46,2	48,4	51,5	46,7	0	49,4	35,7	0	0	s.o.	48,4
Total – Mesures de soutien : SAE	**44,6**	**53,2**	**52,5**	**48,1**	**45,3**	**48,4**	**50,9**	**40,9**	**49,1**	**49,8**	**35,7**	**59,4**	**49,7**	**s.o.**	**48,1**
Total – Prestations et mesures de soutien : SAE	**39,2**	**52,1**	**48,7**	**47,4**	**45,4**	**45,0**	**47,8**	**41,0**	**45,1**	**46,2**	**34,6**	**37,1**	**50,2**	**s.o.**	**45,5**
Activités pancanadiennes pour les Autochtones	37,8	42,4	50,4	43,7	52,2	47,9	45,5	49,7	37,3	43,6	51,7	32,5	62,9	63,1	46,0
Total global – Prestations et mesures de soutien : SAE	**39,2**	**51,9**	**48,7**	**47,4**	**45,5**	**45,1**	**47,5**	**42,5**	**44,8**	**46,1**	**38,1**	**35,4**	**51,7**	**63,1**	**45,5**

[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'EF1819 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 l'EF1819).

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 (%)—EF1819															
	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	2,7	20,8	4,9	51,4	10,4	9,7	0,0	2,8	32,2	0,0	0,0	0,0	s.o.	29,6
Aide au travail indépendant	0,0	0,0	17,7	2,0	2,9	0,0	3,6	7,5	3,1	34,9	0,0	0,0	0,0	s.o.	15,2
Partenariats pour la création d'emplois	0,0	1,7	15,0	0,0	0,0	7,1	9,6	0,0	2,6	34,8	0,0	0,0	0,0	s.o.	4,8
Développement des compétences – régulier	0,0	3,0	7,6	5,3	5,8	16,0	4,4	9,7	2,2	40,4	1,1	13,8	2,1	s.o.	9,0
Développement des compétences – apprentis	0,1	0,0	0,0	0,6	0,0	0,4	0,1	3,0	0,0	0,4	0,8	0,0	0,0	s.o.	0,6
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	**2,5**	**8,1**	**4,4**	**16,9**	**6,2**	**2,1**	**7,6**	**0,4**	**11,8**	0,8	**2,0**	**1,8**	**s.o.**	**8,0**
Mesures de soutien : SAE															
Services d'emploi	0,0	33,0	29,5	15,6	9,6	0,0	9,3	10,3	5,0	41,0	0,0	2,9	1,2	s.o.	15,5
Counselling individuel	0,0	10,9	40,1	10,6	7,4	10,7	7,8	11,2	0,0	43,7	1,7	0,0	0,0	s.o.	14,3
Total – Mesures de soutien : SAE	0,0	**25,3**	**30,5**	**12,2**	**9,2**	**10,7**	**8,8**	**10,7**	**5,0**	**41,8**	**1,7**	**2,9**	**1,2**	**s.o.**	**15,0**
Total – Prestations et mesures de soutien : SAE	0,0	**17,7**	**24,5**	**9,7**	**10,2**	**10,1**	**8,0**	**8,7**	**4,5**	**38,0**	**1,6**	**2,5**	**1,3**	**s.o.**	**13,9**
Activités pancanadiennes pour les Autochtones	3,3	7,2	6,6	5,2	0,7	4,2	6,6	12,7	2,4	6,4	0,8	0,4	0,9	4,8	6,1
Total global – Prestations et mesures de soutien : SAE	**0,1**	**17,5**	**24,0**	**9,7**	**10,1**	**9,9**	**7,9**	**9,4**	**4,4**	**36,0**	**1,4**	**1,7**	**1,2**	**4,8**	**13,5**

[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'EF1819 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 l'EF1819). 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 (%)—EF1819															
	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	1,1	4,3	2,5	0,5	1,0	58,1	0,0	1,1	9,0	64,3	25,0	0,0	s.o.	2,0
Aide au travail indépendant	0,0	1,3	4,3	1,6	0,4	0,0	22,9	9,0	6,9	9,3	18,2	0,0	40,0	s.o.	4,8
Partenariats pour la création d'emplois	0,0	0,0	4,5	0,0	0,0	0,0	34,6	0,0	11,0	19,6	0,0	0,0	0,0	s.o.	7,6
Développement des compétences – régulier	0,0	1,3	1,5	3,6	0,9	1,5	28,7	7,4	2,9	11,3	87,4	31,0	75,0	s.o.	4,5
Développement des compétences – apprentis	0,1	0,0	0,6	0,4	0,0	0,1	3,7	0,0	0,2	0,2	21,4	0,0	51,2	s.o.	0,5
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**	**1,1**	**1,9**	**2,8**	**0,8**	**0,6**	**14,4**	**5,1**	**1,1**	**3,5**	**47,9**	**5,1**	**71,5**	**s.o.**	**2,7**
Mesures de soutien : SAE															
Services d'emploi	0,0	0,8	3,8	2,3	0,8	0,0	35,3	12,7	10,8	13,8	0,0	9,2	73,9	s.o.	9,1
Counselling individuel	0,0	0,8	4,7	3,2	2,0	1,0	27,9	12,5	0,0	14,8	77,1	0,0	0,0	s.o.	5,1
Total – Mesures de soutien : SAE	**0,0**	**0,8**	**3,9**	2,9	**1,0**	**1,0**	**32,7**	**12,6**	**10,8**	**14,1**	**77,1**	**9,2**	**73,9**	**s.o.**	**7,5**
Total – Prestations et mesures de soutien : SAE	**0,0**	**0,9**	**3,3**	**2,8**	**1,0**	**0,9**	**30,7**	**7,8**	**9,7**	**12,8**	**73,6**	**7,2**	**73,4**	**s.o.**	**6,7**
Activités pancanadiennes pour les Autochtones	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100,0
Total global – Prestations et mesures de soutien : SAE	**3,6**	**2,2**	**5,9**	**4,3**	**2,3**	**4,0**	**38,2**	**23,7**	**12,1**	**18,5**	**79,1**	**40,7**	**76,6**	**100**	**10,7**

[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'EF1819 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 l'EF1819). 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 (%)—EF1819															
	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	3,4	4,5	2,4	0,0	8,8	16,1	0,0	1,1	10,1	14,3	0,0	0,0	0,0	3,2
Aide au travail indépendant	0,0	4,6	4,7	0,4	0,0	0,0	6,0	7,5	3,1	10,2	0,0	0,0	0,0	0,0	4,5
Partenariats pour la création d'emplois	0,0	0,0	6,0	0,0	0,0	5,3	10,8	0,0	1,6	10,3	0,0	0,0	0,0	0,0	2,5
Développement des compétences – régulier	0,0	3,5	1,3	2,9	0,0	13,3	24,7	12,4	3,2	11,0	19,5	3,4	1,1	0,0	6,3
Développement des compétences – apprentis	0,0	0,0	0,3	0,1	0,0	0,7	0,8	3,9	0,0	0,2	1,6	0,0	0,0	0,0	0,7
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	0,0	0,0
Total – Prestations d'emploi	**0,0**	**3,2**	**1,8**	**2,3**	**0,0**	**5,4**	**10,0**	**9,8**	**0,4**	**3,4**	**8,8**	**0,5**	**0,9**	**0,0**	**3,6**
Mesures de soutien : SAE															
Services d'emploi	0,0	15,9	9,4	16,9	0,0	0,0	24,3	8,3	1,8	15,8	0,0	0,0	0,8	0,0	6,3
Counselling individuel	0,0	6,9	7,2	7,1	0,0	11,0	29,2	9,4	0,0	15,2	19,4	0,0	0,0	0,0	11,0
Total – Mesures de soutien : SAE	**0,0**	**12,8**	**9,2**	**10,2**	**0,0**	**11,0**	**26,1**	**8,8**	**1,8**	**15,6**	**19,4**	**0,0**	**0,8**	**0,0**	**8,1**
Total – Prestations et mesures de soutien : SAE	**0,0**	**9,6**	**7,2**	**7,8**	**0,0**	**10,2**	**24,3**	**9,4**	**1,7**	**14,1**	**18,1**	**0,2**	**0,8**	**0,0**	**7,4**
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	0,0	0,0
Total global – Prestations et mesures de soutien: SAE	**0,0**	**0,0**	**7,0**	**7,6**	**0,0**	**9,9**	**21,6**	**7,8**	**1,6**	**13,2**	**14,3**	**0,2**	**0,7**	**0,0**	**7,1**

[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'EF1819 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 l'EF1819). 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)—EF1819															
	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	1 338	941	2 244	2 517	5 757	28	672	327	1 379	2 432	129	0	11	0	**17 775**
Partenariats pour la création d'emplois[1]	1 109	132	168	19	50	120	267	6	7	142	0	0	0	0	**2 020**
Développement des compétences	17 964	16 656	27 558	50 618	44 258	81 727	28 166	19 459	83 025	53 821	852	673	206	0	**424 983**
Total[2]	**20 411**	**17 729**	**29 970**	**53 154**	**50 065**	**81 875**	**29 105**	**19 792**	**84 411**	**56 395**	**981**	**673**	**217**	0	**444 778**

[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)—EF1819															
	T.-N.-L.	**Î.-P.-É.**	**N.-É.**	**N.-B.**	**Qc**	**Ont.[4]**	**Man.**	**Sask.**	**Alb.**	**C.-B.**	**T.N.-O.**	**Yn**	**Nt[6]**	**AC**	**Canada**
Prestations d'emploi															
Subventions salariales ciblées	7,519	3,696	3,293	16,883	93,219	6,258	150	0	1,662	9,037	230	12	400	s.o.	**142,358**
Aide au travail indépendant	6,507	1,986	6,218	5,202	22,832	0	1,232	339	1,906	14,178	216	0	18	s.o.	**60,634**
Partenariats pour la création d'emplois	8,509	734	884	0	0	1,281	1,682	0	13,323	7,484	144	0	0	s.o.	**34,041**
Développement des compétences	90,792	14,923	37,942	56,047	218,048	171,819	29,620	29,952	75,494	148,902	1,166	1,496	1501	s.o.	**877,703**
Suppléments de rémunération ciblés	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	**s.o.**
Total — Prestations d'emploi	**113,327**	**21,338**	**48,338**	**78,132**	**334,099**	**179,358**	**32,684**	**30,291**	**92,385**	**179,601**	**1,756**	**1,508**	**1,918**	**s.o.**	**1,114,735**
Mesures de soutien : SAE															
Services d'aide à l'emploi	10,060	4,651	33,414	7,656	146,589	323,004	10,092	10,885	56,657	99,723	958	1,544	150	s.o.	**705,383**
Total — Mesures de soutien : SAE	**10,060**	**4,651**	**33,414**	**7,656**	**146,589**	**323,004**	**10,092**	**10,885**	**56,657**	**99,723**	**958**	**1,544**	**150**	**s.o.**	**705,383**
Total partiel — Prestations d'emploi et mesures de soutien : SAE	**123,388**	**25,989**	**81,752**	**85,789**	**480,688**	**502,361**	**42,776**	**41,176**	**149,042**	**279,324**	**2,714**	**3,052**	**2068**	**s.o.**	**1,820,118**
Autres mesures de soutien															
Partenariats du marché du travail	7,448	1,731	4,727	12,073	113,338	90,781	5,669	1,405	4,995	10,955	75	0	172	s.o.	**253,371**
Recherche et Innovation	3,123	0	267	294	4,533	68,831	1,296	451	0	15,080	77	51	0	s.o.	**94,004**
Total — Autres mesures de soutien	**10,572**	**1,731**	**4,994**	**12,368**	**117,872**	**159,612**	**6,965**	**1,856**	**4,995**	**26,035**	**152**	**51**	**172**	**s.o.**	**347,375**
Total PEMS — Partie II	**133,959**	**27,720**	**86,746**	**98,156**	**598,559**	**661,973**	**49,741**	**43,032**	**154,037**	**305,359**	**2,866**	**3,103**	**2240**	**s.o.**	**2,167,493**
Contributions versées en trop[1]	1,081	0	0	0	0	0	0	0	0	1,935	390	886	992	0	**5,284**
Activités pancanadiennes (détails – annexe 3.13)	2,584	246	1,838	1,437	12,695	22,846	16,086	13,513	14,633	15,443	3,219	1,372	5,710	27,379	**139,000**
Rajustement[2]	(1,430)	0	0	0	0	25,435	0	0	0	(4,415)	(253)	(364)	(521)	(27,379)	(8,962)
Total comprenant les activités pancanadiennes	**136,195**	**27,966**	**88,584**	**99,593**	**611,254**	**710,255**	**65,792**	**56,545**	**168,670**	**318,321**	**6,221**	**4,997**	**8,422**	**0**	**2,302,815**
Frais d'administration relatifs aux EDMT[3]	**9,424**	**2,771**	**10,983**	**8,922**	**58,920**	**57,277**	**6,079**	**6,636**	**12,523**	**19,761**	**1,450**	**409**	**546**	**0**	**195,700**

[1] Les contributions versées en trop seront recouvrées durant l'EF1920.

[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. La DGDPF y travaille actuellement et les fournira sous peu.

[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.

[6] Les dépenses sont des estimations, car le Nunavut n'était pas en mesure de fournir un état financier vérifié au moment de la rédaction du présent document, les réseaux du gouvernement du Nunavut ayant été touchés par des logiciels de rançon à la fin de 2019.

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)—EF1819															
	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 pancanadiennes — Fonds des programmes															
Stratégie de développement des ressources humaines autochtones	2 584	246	1 838	1 437	12 695	22 846	16 086	13 513	14 633	15 443	3 219	1 372	5 710	1 228	112 848
Partenariats du marché du travail	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	22 486	22 486
Recherche et Innovation	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3 665	3 665
Total global — Activités pancanadiennes	2 584	246	1 838	1 437	12 695	22 846	16 086	13 513	14 633	15 443	3 219	1 372	5 710	27 379	139 000

[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]

EF1819												
Province/Territoire	**Clients qui sont retournés au travail[2]**						**Prestations non versées (en millions de dollars)[2]**					
	Objectifs[3]	**Résultats**				**Résultats c. objectifs (%)**	**Objectifs[3]**	**Résultats**				**Résultats c. objectifs (%)**
		DC-Apprentis	**Services de groupe**	**Autres[4]**	**Total**			**DC-Apprentis**	**Services de groupe**	**Autres[4]**	**Total[5]**	
Terre-Neuve-et-Labrador	4 000	1 134	3	1 918	3 055	76%	24,0	12,2	0,0	4,0	16,2	67%
Île-du-Prince-Édouard	2 201	220	0	2 250	2 470	112%	7,0	2,6	0,0	4,1	6,7	96%
Nouvelle-Écosse	5 250	1 308	342	3 425	5 075	97%	24,0	15,6	2,2	8,6	26,4	110%
Nouveau-Brunswick	8 300	1 523	0	6 508	8 031	97%	30,5	16,5	0,0	8,5	25,0	82%
Québec	50 900	0	6 900	67 635	74 535	146%	262,0	0,0	43,7	250,2	293,9	112%
Ontario	37 000	14 670	0	32 730	47 400	128%	246,0	167,8	0,0	97,5	265,2	108%
Manitoba	6 000	2 874	0	1 596	4 470	75%	44,0	32,3	0,0	9,9	42,2	96%
Saskatchewan	6 700	3 095	99	1 954	5 148	77%	50,0	39,2	0,8	9,2	49,1	98%
Alberta	24 000	13 117	0	5 552	18 669	78%	240,0	169,4	0,0	36,5	205,9	86%
Colombie-Britannique	20 000	9 484	22	12 009	21 515	108%	136,0	110,7	0,1	26,0	136,8	101%
Territoires du Nord-Ouest	200	98	0	83	181	91%	2,5	1,3	0,0	0,3	1,6	66%
Yukon	160	93	0	27	120	75%	1,2	0,9	0,0	0,1	1,1	89%
Nunavut	s.o.	24	0	24	48	s.o.	s.o.	0,4	0,0	0,2	0,6	s.o.
Canada	**164 711**	**47 640**	**7 366**	**135 711**	**190 717**	**116%**	**1 067**	**568,8**	**46,8**	**455,1**	**1 071**	**100%**

[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'EF1819 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 12 032 retours au travail et par 16,9 millions de dollars en prestations non versées. Ces montants sont exclus des totaux provinciaux. 3. Les objectifs ne concernent que les clients réguliers qui ont bénéficié des PEMS.

[4] La catégorie « Autres » comprend toutes les autres PEMS. Les données relatives au volet Apprentis du DC et aux services de groupe sont présentées séparément parce que ces deux mesures nécessitent une méthode de calcul différente pour établir le nombre de retours au travail.

[5] Certains montants des prestations non versées ont été arrondis.

Source: Ensemble des données sur les résultats.

Annexe 3.15 - Retours au travail, par Intervention (PEMS)[1,2]

EF1819															
	T.-N.	**Î.-P.É.**	**N.-É.**	**N.-B.**	**Qué.[4]**	**Ont.**	**Man.**	**Sask.**	**Alb.**	**C.-B.[4]**	**T.N.-O.[4]**	**Yuk.**	**Nt**	**A. C.**	**Canada**
Prestations d'emploi															
Subventions salariales ciblées	123	337	311	859	2 380	1 486	0	0	37	943	3	0	0	s.o.	6 479
Travail indépendant	143	110	295	196	1 034	0	8	11	60	849	10	0	0	s.o.	2 716
Partenariats pour la création d'emplois	330	21	45	0	0	22	12	0	249	92	0	0	0	s.o.	771
Développement des compétences	1 009	727	473	2 547	8 647	2 122	175	309	28	1 427	32	4	7	s.o.	17 507
Développement des compétences-Apprentis[3]	1 134	220	1 308	1 523	0	14 670	2 874	3 095	13 117	9 484	98	93	24	s.o.	47 640
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	**2 739**	**1 415**	**2 432**	**5 125**	**12 061**	**18 300**	**3 069**	**3 415**	**13 491**	**12 795**	**143**	**97**	**31**	**s.o.**	**75 113**
Mesures de soutien : SAE															
Aide à l'emploi	152	722	2 086	472	49 379	0	624	599	5 178	4 826	1	23	17	s.o.	64 079
Services de groupe	3	0	342	0	6 900	0	0	99	0	22	0	0	0	s.o.	7 366
Counselling individuel	161	333	215	2 434	6 195	29 100	777	1 035	0	3 872	37	0	0	s.o.	44 159
Total – Mesures de soutien : SAE	**316**	**1 055**	**2 643**	**2 906**	**62 474**	**29 100**	**1 401**	**1 733**	**5 178**	**8 720**	**38**	**23**	**17**	**s.o.**	**115 604**
Grand total - PEMS	**3 055**	**2 470**	**5 075**	**8 031**	**74 535**	**47 400**	**4 470**	**5 148**	**18 669**	**21 515**	**181**	**120**	**48**	**s.o.**	**190 717**
Objectifs	4 000	2 201	5 250	8 300	50 900	37 000	6 000	6 700	24 000	20 000	200	160	s.o.	s.o.	**164 711**
Résultats c. objectifs (%)	**76%**	**112%**	**97%**	**97%**	**146%**	**128%**	**75%**	**77%**	**78%**	**108%**	**91%**	**s.o.**	**s.o.**	**s.o.**	**116%**

[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'EF1819 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.

[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

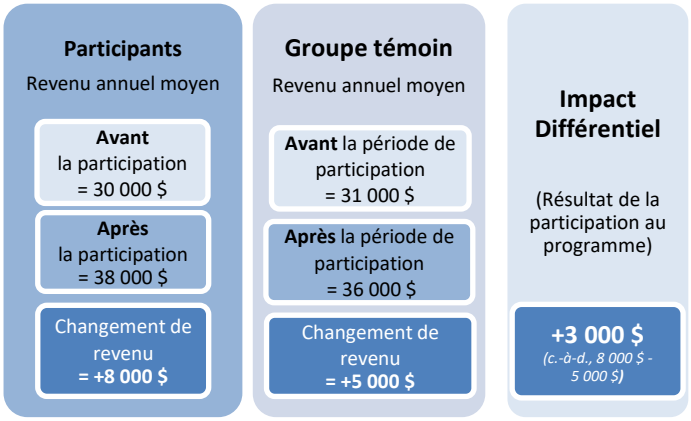
La section qui suit présente les résultats d'une analyse des impacts différentiels des PEMS sur une période de trois ans après la participation pour les prestataires actifs dont la participation a commencé en 2007 à 2008, ou entre 2006 et 2008 (c.-à-d. les impacts postérieurs au programme sur une période 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

[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.

participation. De plus, la diminution du recours à l'assurance-emploi pourrait être attribuable aux effets de l'admissibilité à l'assurance-emploi, puisque les travailleurs indépendants canadiens n'ont pas droit aux prestations d'assurance-emploi régulières.

2.2 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 4

Principaux résultats et données sur l'administration du régime

Annexe 4.1.1 – Prestation de services : Demandes d'assurance-emploi déposées en personne[1] (en millions) 565

Annexe 4.1.2 – Prestation de services : Nombre d'ouverture de sessions dans Mon dossier Service Canada[1] (en millions) 565

Annexe 4.1.3 – Prestation de service : Nombre de prestataires d'assurance-emploi qui ont accédé à Mon dossier Service Canada (en %) 565

Annexe 4.1.4 – Points de service pour la prestation du régime d'assurance-emploi[1] (nombre) 565

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) 566

Annexe 4.2.2 – Centres d'appels : Appels auxquels on a répondu (centres d'appels spécialisés de l'assurance-emploi) (en milliers) 566

Annexe 4.2.3 – Centres d'appels : Cas réglés dès le premier appel – centres d'appels spécialisés de l'assurance-emploi (en %) 566

Annexe 4.2.4 – Centres d'appels : Appels téléphoniques au 1 800 O-Canada liés à l'assurance-emploi (en milliers)[1] 566

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 %) 567

Annexe 4.3.1 – Services mobiles occasionnels : Toutes les séances d'information sur l'assurance-emploi – Citoyens (nombre) 567

Annexe 4.3.2 – Services mobiles communautaires et de liaison : Employés approchés confrontés à des licenciements collectifs (nombre) 567

Annexe 4.3.3 – Services mobiles communautaires et de liaison : Employeurs approchés (nombre) 568

Annexe 4.3.4 – Services mobiles communautaires et de liaison : Séances sur le travail partagé – Citoyens (nombre) 568

Annexe 4.4.1 – Relevés d'emploi (RE) électroniques : Nouvelles inscriptions aux RE Web (nombre) 568

Annexe 4.4.2 – Relevés d'emploi (RE) électroniques : RE soumis par voie électronique par les employeurs[1] (nombre) 568

Annexe 4.4.3 – Relevés d'emploi (RE) électroniques : Répartition des RE (répartition des RE papier contre RE électroniques) (en %) 569
Annexe 4.5.1 – Traitement des demandes d'assurance-emploi : Demandes traitées (nombre) 569
Annexe 4.5.2 – Traitement des demandes d'assurance-emploi : Taux d'exactitude des versements[1, 2] (en %) 569
Annexe 4.5.3 – Traitement des demandes d'assurance-emploi : Taux d'exactitude du traitement (en %) 570
Annexe 4.5.4 – Traitement des demandes d'assurance-emploi : Rapidité du paiement (en %) 570
Annexe 4.6.1 – Services électroniques : Demandes présentées en ligne (en %) 570
Annexe 4.6.2 – Services électroniques : Demandes partiellement ou entièrement automatisées (en %) 570
Annexe 4.6.3 – Services électroniques : Prestations versées par dépôt direct[1] (en %) 571
Annexe 4.7.1 – Opérations d'intégrité : Enquêtes effectuées (nombre) 571
Annexe 4.7.2 – Opérations d'intégrité : Valeur des trop-payés imposés (en millions de $) 571
Annexe 4.7.3 – Opérations d'intégrité : Valeur des pénalités imposées (en millions de $) 571
Annexe 4.7.4 – Opérations d'intégrité : Total des économies réalisées (en millions de $) 572

Annexe 4.1.1 – Prestation de services : Demandes d'assurance-emploi déposées en personne[1] (en millions)

RÉGION	EF1314	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718	EF1819	Écart (%)[2]
Atlantique	0,8	0,6	0,7	0,7	0,6	0,6	0,0 %
Québec	1,2	1,1	1,1	1,3	1,2	1,2	0,0 %
Ontario	1,3	1,2	1	1	0,9	0,9	0,0 %
Ouest	1,2	1,2	1,3	1,4	1,2	1,1	-8,3 %
CANADA	**4,6**	**4**	**4,1**	**4,4**	**3,9**	**3,8**	**-3 %**

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 2017 à 2018 et 2018 à 2019.

Annexe 4.1.2 – Prestation de services : Nombre d'ouverture de sessions dans Mon dossier Service Canada[1] (en millions)

Exercice Financier	EF1314	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718	EF1819	Écart (%)[2]
CANADA	**21,2**	**22,8**	**28,4**	**29,3**	**28,8**	**32,2**	**11,8 %**

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 2017 à 2018 et 2018 à 2019.

Annexe 4.1.3 – Prestation de service : Nombre de prestataires d'assurance-emploi qui ont accédé à Mon dossier Service Canada (en %)

Exercice Financier	EF1314	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718	EF1819	Écart (%)[1]
CANADA	**27,8**	**31,4**	**36,2**	**36,8**	**35,2**	**38**	**8,0 %**

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]Variation de pourcentage entre 2017 à 2018 et 2018 à 2019.

Annexe 4.1.4 – Points de service pour la prestation du régime d'assurance-emploi[1] (nombre)

RÉGION	EF1314	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718	EF1819	Écart (%)[2]
Atlantique	86	84	84	84	84	84	0,0 %
Québec	97	95	93	94	93	92	-1,1 %
Ontario	185	172	167	167	167	165	-1,2 %
Ouest	213	205	213	213	214	238	11,2 %
CANADA	**581**	**556**	**557**	**558**	**558**	**579**	**3,8 %**

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 2017 à 2018 et 2018 à 2019.

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)

Exercice Financier	EF1314	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718	EF1819	Écart (%)[1]
CANADA	**22**	**20**	**18,6**	**18,6**	**16,6**	**15,9**	**-4,2 %**

Source : Service Canada, données administratives de l'assurance-emploi.
[1]Variation de pourcentage entre 2017 à 2018 et 2018 à 2019.

Annexe 4.2.2 – Centres d'appels : Appels auxquels on a répondu (centres d'appels spécialisés de l'assurance-emploi) (en milliers)

Exercice Financier	EF1314	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718	EF1819	Écart (%)[1]
CANADA	**4 166**	**3 789**	**3 418**	**3 962**	**4 608**	**4 649**	**0,9 %**

Source : Service Canada, données administratives de l'assurance-emploi.
[1]Variation de pourcentage entre 2017 à 2018 et 2018 à 2019.

Annexe 4.2.3 – Centres d'appels : Cas réglés dès le premier appel – centres d'appels spécialisés de l'assurance-emploi (en %)

Exercice Financier	EF1314	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718	EF1819	Écart (%)[1]
CANADA	**80,7**	**82,6**	**86,3**	**83,5**	**80,7**	**81,5**	**1,0%**

Source : Service Canada, données administratives de l'assurance-emploi.
[1]Variation de pourcentage entre 2017 à 2018 et 2018 à 2019.

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	EF1819	Écart (%)[2]
Atlantique	60	53	54	46	43	41	-4,7 %
Québec	140	134	143	94	93	109	17,2 %
Ontario	195	185	189	138	114	114	0,0 %
Ouest	185	179	214	161	133	133	0,0 %
CANADA	**580**	**552**	**605**	**442**	**385**	**402**	**4,4 %**

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]Les données comprennent les appels provenant du Canada uniquement.
[2]Variation de pourcentage entre 2017 à 2018 et 2018 à 2019.

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	EF1819	Écart (%)[2]
Atlantique	10,8 %	8,8 %	11,5 %	17,6 %	18,6 %	20,2 %	8,6 %
Québec	11,5 %	9,0 %	11,1 %	17,0 %	17,5 %	19,8 %	13,1 %
Ontario	12,2 %	9,2 %	11,9 %	17,7 %	18,9 %	20,8 %	10,1 %
Ouest	12,2 %	9,6 %	12,7 %	18,4 %	19,2 %	21,6 %	12,5 %
CANADA	**11,9 %**	**9,2 %**	**11,9 %**	**17,8 %**	**18,7 %**	**21,0 %**	**12,3 %**

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 2017 à 2018 et 2018 à 2019.

Annexe 4.3.1 – Services mobiles occasionnels : Toutes les séances d'information sur l'assurance-emploi – Citoyens (nombre)

RÉGION	EF1314	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718	EF1819	Écart (%)[1]
Atlantique	114	119	133	115	106	115	8,5 %
Québec	425	586	395	277	274	197	-28,1 %
Ontario	1 029	632	470	381	440	228	-48,2 %
Ouest	202	282	177	152	216	156	-28,1 %
CANADA	**1 770**	**1 619**	**1 175**	**925**	**1 036**	**696**	**-32,9 %**

Source : Service Canada, données administratives de l'assurance-emploi.
[1]Variation de pourcentage entre 2017 à 2018 et 2018 à 2019.

Annexe 4.3.2 – Services mobiles communautaires et de liaison : Employés approchés confrontés à des licenciements collectifs (nombre)

RÉGION	EF1314	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718	EF1819	Écart (%)[1]
Atlantique	998	1 095	1 904	769	807	781	-3,2 %
Québec	5 668	6 972	4 290	2 408	3 607	2 811	-22,1 %
Ontario	6 277	6 637	1 888	2 623	3 659	2 363	-35,4 %
Ouest	2 207	3 202	2 894	2 361	2 507	1 247	-50,3 %
CANADA	**15 150**	**17 906**	**10 976**	**8 161**	**10 580**	**7 202**	**-31,9 %**

Source : Service Canada, données administratives de l'assurance-emploi.
[1]Variation de pourcentage entre 2017 à 2018 et 2018 à 2019.

Annexe 4.3.3 – Services mobiles communautaires et de liaison : Employeurs approchés (nombre)

RÉGION	EF1314	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718	EF1819	Écart (%)[1]
Atlantique	134	47	204	46	70	21	-70,0 %
Québec	470	272	175	221	134	120	-10,4 %
Ontario	718	496	376	305	284	105	-63,0 %
Ouest	241	136	115	183	47	32	-31,9 %
CANADA	**1 563**	**951**	**870**	**755**	**535**	**278**	**-48,0 %**

Source : Service Canada, données administratives de l'assurance-emploi.
[1]Variation de pourcentage entre 2017 à 2018 et 2018 à 2019.

Annexe 4.3.4 – Services mobiles communautaires et de liaison : Séances sur le travail partagé – Citoyens (nombre)

RÉGION	EF1314	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718	EF1819	Écart (%)[1]
Atlantique	23	10	14	17	7	4	-42,9 %
Québec	217	193	172	118	57	48	-15,8 %
Ontario	90	55	75	52	23	18	-21,7 %
Ouest	24	5	18	3	0	0	0,0 %
CANADA	**354**	**263**	**279**	**190**	**87**	**70**	**-19,5 %**

Source : Service Canada, données administratives de l'assurance-emploi.
[1]Variation de pourcentage entre 2017 à 2018 et 2018 à 2019.

Annexe 4.4.1 – Relevés d'emploi (RE) électroniques : Nouvelles inscriptions aux RE Web (nombre)

Exercice Financier	EF1314[1]	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718	EF1819	Écart (%)[2]
CANADA	**55 521**	**37 224**	**48 249**	**51 625**	**42 411**	**39 949**	**-5,8 %**

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 SMIC).
[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 2017 à 2018 et 2018 à 2019.

Annexe 4.4.2 – Relevés d'emploi (RE) électroniques : RE soumis par voie électronique par les employeurs[1] (nombre)

Exercice Financier	EF1314	EF1415[2]	EF1516	EF1617	EF1718	EF1819	Écart (%)[3]
CANADA	**6 868 995**	**7 490 971**	**8 122 245**	**8 726 202**	**9 290 983**	**9 800 954**	**5,5 %**

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 SMIC).
[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 2017 à 2018 et 2018 à 2019.

Annexe 4.4.3 – Relevés d'emploi (RE) électroniques : Répartition des RE (répartition des RE papier contre RE électroniques) (en %)

Exercice Financier	EF1314		EF1415		EF1516		EF1617		EF1718		EF1819		Comparaison par année[1]
	RE élect.	Papier	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**	**92,3**	**7,7**	**2.1 %**

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 SMIC).
[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	EF1819	Écart (%)[1]
Atlantique	363 173	367 670	377 698	380 477	375 846	382 382	1,7 %
Québec	812 714	816 579	806 524	777 249	764 175	767 231	0,4 %
Ontario	891 160	903 317	886 613	868 584	865 308	875 406	1,2 %
Ouest	699 424	751 325	885 074	942 287	778 727	786 678	1,0 %
CANADA	**2 766 471**	**2 838 891**	**2 955 909**	**2 968 597**	**2 784 056**	**2 811 697**	**1,0 %**

Source : Service Canada, données administratives de l'assurance-emploi.
[1]Variation de pourcentage entre 2017 à 2018 et 2018 à 2019.

Annexe 4.5.2 – Traitement des demandes d'assurance-emploi : Taux d'exactitude des versements[1, 2] (en %)

RÉGION	EF1314	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718	EF1819	Écart (%)[3]
Atlantique	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
Québec	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
Ontario	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
Ouest	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
CANADA	**95,4**	**95,5**	**93,9**	**95,4**	**96,0**	**95,9**	**-0,1 %**

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 4.6 Qualité du service: 4.6.1 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 2017 à 2018 et 2018 à 2019.

Annexe 4.5.3 – Traitement des demandes d'assurance-emploi : Taux d'exactitude du traitement (en %)

RÉGION	EF1314	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718	EF1819	Écart (%)[1]
Atlantique	97,0	94,7	95,6	94,0	93,6	92,4	-1,3 %
Québec	92,6	94,4	98,0	95,2	93,0	84,0	-9,7 %
Ontario	81,8	82,6	83,8	77,7	81,0	79,7	-1,6 %
Ouest	84,1	85,3	89,1	75,6	79,9	79,5	-0,5 %
CANADA	**87,9**	**88,5**	**90,8**	**85,5**	**86,9**	**83,9**	**-3,5 %**

Source : Service Canada, données administratives de l'assurance-emploi.
[1]Variation de pourcentage entre 2017 à 2018 et 2018 à 2019.

Annexe 4.5.4 – Traitement des demandes d'assurance-emploi : Rapidité du paiement (en %)

RÉGION	EF1314	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718	EF1819	Écart (%)[1]
Atlantique	73,0	75,9	88,9	89,5	88,0	86,6	-1,6 %
Québec	78,2	79,0	84,1	83,0	82,4	80,2	-2,7 %
Ontario	67,8	69,9	83,5	82,1	81,3	79,3	-2,5 %
Ouest	58,9	65,9	81,5	81,7	80,3	77,2	-3,9 %
CANADA	**69,3**	**72,3**	**83,8**	**83,2**	**82,2**	**80**	**-2,7 %**

Source : Service Canada, données administratives de l'assurance-emploi.
[1]Variation de pourcentage entre 2017 à 2018 et 2018 à 2019.

Annexe 4.6.1 – Services électroniques : Demandes présentées en ligne (en %)

RÉGION	EF1314	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718	EF1819	Écart (%)[1]
Atlantique	98,8	98,7	98,8	98,6	99,2	99,3	0,1 %
Québec	97,9	98	98,1	98,2	98,5	98,6	0,1 %
Ontario	98,5	98,5	98,7	98,7	98,9	98,8	-0,1 %
Ouest	98,5	98,6	98,6	98,3	98,9	99	0,1 %
CANADA	**98,4**	**98,4**	**98,5**	**98,4**	**98,8**	**98,9**	**0,1 %**

Source : Service Canada, données administratives de l'assurance-emploi.
[1]Variation de pourcentage entre 2017 à 2018 et 2018 à 2019.

Annexe 4.6.2 – Services électroniques : Demandes partiellement ou entièrement automatisées (en %)

RÉGION	EF1314	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718	EF1819	Écart (%)[1]
Atlantique	73,6	73,6	77,6	78,9	79,2	80,1	1,1 %
Québec	68,2	68,4	70,6	71,3	72,2	72,4	0,3 %
Ontario	66,3	67,5	71,0	72,1	72,5	72,3	-0,3 %
Ouest	60,1	62,4	68,0	71,9	69,1	69,6	0,7 %
CANADA	**66,2**	**67,2**	**70,8**	**72,7**	**72,4**	**72,6**	**0,3 %**

Source : Service Canada, données administratives de l'assurance-emploi.
[1]Variation de pourcentage entre 2017 à 2018 et 2018 à 2019.

Annexe 4.6.3 – Services électroniques : Prestations versées par dépôt direct[1] (en %)

RÉGION	EF1314	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718	EF1819	Écart (%)[2]
Atlantique	92,1	93,8	95,7	96,7	97,0	97,5	0,5 %
Québec	93,6	94,6	95,5	96,0	96,2	96,5	0,3 %
Ontario	91,9	93,3	94,6	95,3	95,7	96,4	0,7 %
Ouest	91,0	92,1	93,7	95,1	95,3	95,7	0,4 %
CANADA	**92,1**	**93,4**	**94,7**	**95,6**	**95,9**	**96,4**	**0,5 %**

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 2017 à 2018 et 2018 à 2019.

Annexe 4.7.1 – Opérations d'intégrité : Enquêtes effectuées (nombre)

RÉGION	EF1314	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718	EF1819	Écart (%)[2]
SNE[1]	29 464	32 289	39 675	38 815	31 862	32 229	1,2 %
Atlantique	29 452	27 342	23 084	25 119	33 722	26 272	-22,1 %
Québec	65 148	62 503	57 303	62 822	83 578	71 772	-14,1 %
Ontario	65 152	66 643	102 491	94 463	98 352	89 444	-9,1 %
Ouest	100 471	77 466	114 844	100 239	104 697	103 987	-0,7 %
CANADA	**289 687**	**266 243**	**337 397**	**321 458**	**352 211**	**323 704**	**-8,1 %**

Source : Service Canada, données administratives de l'assurance-emploi.
[1]Service national des enquêtes (SNE).
[2]Variation de pourcentage entre 2017 à 2018 et 2018 à 2019.

Annexe 4.7.2 – Opérations d'intégrité : Valeur des trop-payés imposés (en millions de $)

RÉGION	EF1314	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718	EF1819	Écart (%)[2]
SNE[1]	9	15,9	15,8	13,6	11,4	14,8	29,8 %
Atlantique	20	13,9	11,5	16,6	22,3	19,3	-13,5 %
Québec	43,2	39,9	41,6	43,2	47,7	49,9	4,6 %
Ontario	44,9	30,1	40,2	58,7	62,1	53,2	-14,3 %
Ouest	40,6	28,7	53,3	79,2	76,5	82,0	-7,2 %
CANADA	**157,7**	**128,5**	**162,4**	**211,3**	**220**	**219,2**	**-0,4 %**

Source : Service Canada, données administratives de l'assurance-emploi.
[1]Service national des enquêtes (SNE).
[2]Variation de pourcentage entre 2017 à 2018 et 2018 à 2019.

Annexe 4.7.3 – Opérations d'intégrité : Valeur des pénalités imposées (en millions de $)

RÉGION	EF1314	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718	EF1819	Écart (%)[2]
SNE[1]	2,3	4,9	4,7	3,0	3,6	4,5	25,0 %
Atlantique	5,3	5,3	3,6	4,1	7,2	5,7	-20,8 %
Québec	11,9	11,1	10,2	10,1	12,4	12	-3,2 %
Ontario	11,2	6,9	9,2	10,8	14,9	11,6	-22,1 %
Ouest	9,5	8,3	15,1	19,3	19,9	22,2	11,6 %
CANADA	**40,1**	**36,4**	**42,8**	**47,3**	**58**	**56**	**-3,4 %**

Source : Service Canada, données administratives de l'assurance-emploi.
[1]Service national des enquêtes (SNE).
[2]Variation de pourcentage entre 2017 à 2018 et 2018 à 2019.

Annexe 4.7.4 – Opérations d'intégrité : Total des économies réalisées (en millions de $)

RÉGION	EF1314	EF1415	EF1516	EF1617	EF1718	EF1819	Écart (%)[2]
SNE[1]	22,6	35,4	33,4	28,7	25,6	27,3	6,6 %
Atlantique	43,9	39,5	39,6	44,9	54,4	51,7	-5,0 %
Québec	105	100,2	104,5	105,5	116,4	118,8	2,1 %
Ontario	97,9	87	95,7	118,5	137,7	131,9	-4,2 %
Ouest	113,6	88,7	139,1	164,1	157,4	166,7	5,9 %
CANADA	**383**	**350,8**	**412,3**	**461,7**	**491,5**	**496,4**	**1,0 %**

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 2017 à 2018 et 2018 à 2019.

ANNEXE 5

Données financières de l'assurance-emploi

Annexe 5.1 Compte des opérations de l'assurance-emploi 574

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	EF1617	EF1718	EF1819
Revenus et financement			
Cotisations	22 537,4	21 533,0	22 698,4
Intérêts[2]	14,7	16,6[r]	21,2
Pénalités	51,3	64,4[r]	62,0
Total – revenus et financement	**22 603,3**	**21 614,0**	**22 781,6**
Dépenses[3]			
Partie I: prestations d'assurance-emploi			
Prestations régulières	12 907,2	11 751,0	10 639,3
Prestations de pêcheur	300,6	326,9	332,8
Prestations pour Travail partagé	47,5	12,9	5,8
Prestations spéciales pour les employés assurés	5 529,2	5 755,2	5 878,6
Prestations parentales[4]	2 721,3	2 805,0	2 771,9
Prestations de maladie	1 560,3	1 681,6	1 781,3
Prestations de maternité	1 172,0	1 175,3	1 191,6
Autres prestations spéciales[5]	75,5	93,3	133,8
Prestations spéciales pour les travailleurs autonomes	9,8	9,7	9,9
Total des prestations de revenu	**18 794,3**	**17 855,6**	**16 866,3**
Moins : remboursement des prestations[6]	**(263,1)**	**(308,6)**	**(286,2)**
Total Partie I: prestations d'assurance-emploi	**18 531,2**	**17 547,1**	**16 580,0**
Partie II: prestations d'emploi et mesures de soutien			
Prestations d'emploi[7]	2 067,4	2 048,6	2 171,0
Mesures de soutien	112,5	119,2	137,0
Partenariats du marché du travail	106,7	112,6	133,3
Recherche et innovation	5,8	6,6	3,7
Total Partie II: prestations d'emploi et mesures de soutien	**2 179,9**	**2 167,8**	**2 307,9**
Frais d'administration			
Emploi et Développement social Canada– frais reliés au personnel	823,0	985,1	950,3
Emploi et Développement social Canada– frais non reliés au personnel	447,8	384,0	379,3
Agence du revenu du Canada – perception des cotisations et décisions	230,2	214,5	212,8
Secrétariat du Conseil du Trésor – Régimes de soins de santé et d'assurance de la fonction publique	79,0	92,6	83,3
Service canadien d'appui aux tribunaux administratifs – Tribunal de la sécurité sociale	9,2	14,2	18,2
Services administratifs des tribunaux judiciaires	1,1	1,0	1,0
Moins : recouvrement des frais auprès du Régime de pensions du Canada (RPC) pour la gestion du registre des numéros d'assurance sociale	(5,6)	(5,3)	(4,1)
Total des frais d'administration : apparentés	**1 584,6**	**1 686,2**	**1 640,7**
Total des frais d'administration : parties externes (frais d'administration engagés par les provinces et les territoires relatifs aux EDMT	**191,2**	**191,6**	**189,7**
Total des frais d'administration	**1 775,9**	**1 877,8**	**1 830,4**

(suite à la page suivante)

Compte des opérations	EF1617	EF1718	EF1819
Créances douteuses	31,9	69,3	99,0
Total – dépenses	**22 518,9**	**21 662,0**	**20 817,4**
Résultat net de l'exercice	**84,4**	**(48,0)**	**1 964,3**
Excédent (déficit) accumulé au début de l'exercice	**2 914,9**	**2 999,4**	**2 951,4**
Excédent (déficit) accumulé à la fin de l'exercice	**2 999,4**	**2 951,4**	**4 915,6**

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 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 EF1617, EF1718 et EF1819), les prestations pour parents d'enfants gravement malades (pour les EF1617 et EF1718) et les prestations pour proches aidants (pour les EF1718 et EF1819).

[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 2019, Volume I — Revue et états financiers consolidés (Ottawa : Receveur général du Canada, 2019) et rapports des Comptes publics des années antérieures.

ANNEXE 6

Principales études citées dans le rapport

Facteurs influençant la probabilité de trouver un emploi dans les régions économiques de l'assurance-emploi 578

Tendances relatives au licenciements temporaires et aux attentes en matières de rappel 578

L'assurance-emploi et la stabilité changeante des relations au chapitre de l'emploi 579

Rapport actuariel 2018 sur le taux de cotisation d'assurance-emploi 580

L'impact des meilleures semaines variables sur les montants de prestations 581

Effet redistributif de l'assurance-emploi de 2007 à 2009 581

Répercussions financières découlant de la réception de prestations d'assurance-emploi 582

Évaluation de l'initiative Jumeler les Canadiens et les Canadiennes aux emplois disponibles 583

Semaines entre les demandes de prestations régulières répétitives 584

Évaluation des projets pilote sur le travail pendant une période de prestations 585

Qui embauche les personnes travaillant pendant une période de prestations? 586

L'appui fournit par l'assurance-emploi lors d'une formation d'apprentis 586

Formation liée à l'emploi chez les travailleurs âgés 587

La formation en apprentissage avant et après la récession de 2008 588

Caractéristiques des entreprises qui embauchent des apprentis 589

Recours au programme de Travail partagé : 2000-2001 à 2016-2017 589

Mieux comprendre l'utilisation du Programme de réduction du taux de cotisation de l'assurance-emploi 590

Prestations de compassion: mise à jour (2004/2005 à 2015/2016) 591

Mieux comprendre la participation des travailleurs autonomes aux prestations spéciales de l'assurance-emploi 592

Tendances relatives à l'inscription au Guichet-Emplois chez les prestataires d'assurance-emploi 593

Facteurs influençant la probabilité de trouver un emploi dans les régions économiques de l'assurance-emploi

Auteur(s), Année

EDSC, Direction de l'information sur le marché du travail, 2020

Objectif(s)

Cette étude examine les facteurs influençant la capacité d'un chômeur à se trouver un emploi, et déterminer si le taux de chômage est un bon indicateur de la probabilité de se trouver un emploi.

Principale(s) constatation(s)

- La probabilité de se trouver un emploi varie considérablement entre les régions de l'assurance-emploi qui ont des taux de chômage similaires. Cela est vrai même à l'échelle des cycles économiques de chaque région.
- La probabilité de se trouver un emploi diminue au fur et à mesure que la période de chômage s'allonge, mais augmente avec le niveau de scolarité. Elle varie également considérablement selon les professions.
- Après avoir pris en compte la profession et la région, ni le sexe ni l'âge ne semblent avoir d'incidence sur la probabilité de se trouver un emploi. La corrélation entre le taux de placement et le sexe est largement faussée par des différences marquées entre les sexes au chapitre de la répartition professionnelle et régionale.
- L'inclusion des travailleurs à temps partiel par obligation (ils le sont de façon involontaire) dans le calcul du taux de chômage officiel ferait augmenter ce dernier d'environ 1,2 point de pourcentage, avec une variation importante selon la région de l'assurance-emploi, comparativement à une hausse moyenne de 0,3 point de pourcentage si l'on inclut les travailleurs découragés.
- Cependant, aucune de ces mesures du chômage ne suffit pour saisir pleinement la probabilité de trouver un emploi.

Disponibilité

Une version PDF de ce document peut être commandée en téléphonant au 1 800 O-Canada (1 800 622-6232). Si vous utilisez un ATS, téléphonez au 1 800 926-9105. Le document peut seulement être envoyé par courriel. Veuillez prendre note qu'il y aura un certain délai avant de recevoir les documents.

Tendances relatives au licenciements temporaires et aux attentes en matières de rappel

Auteur(s), Année

EDSC, Direction de l'information sur le marché du travail, 2020

Objectif(s)

Cette étude examine les tendances relatives au nombre et à la nature des licenciements temporaires au Canada, ainsi que les caractéristiques des travailleurs licenciés temporairement qui s'attendent à être rappelés par leur employeur.

Principale(s) constatation(s)

- Au Canada, le taux de licenciement (nombre total de licenciements divisé par le nombre total d'emplois) est passé de 4,0 % en 1976 à 2,5 % en 2018. Au cours de la même période, il était moins probable pour une femme de se faire licencier que pour un homme.
- Si l'on examine les trois dernières récessions (celles des années 1980, 1990 et 2008), on constate que la hausse du nombre de licenciements tend à être moins importante et abrupte lors des récessions les plus récentes. En effet, le taux d'augmentation du nombre de licenciements est passé d'environ 0,8 % à 0,7 %, puis à 0,5 % au cours des trois périodes de récession.
- Les fluctuations des taux de licenciement ont aussi diminué, ce qui coïncide avec une diminution de la volatilité des activités économiques (PIB).
- Le taux d'attente en matière de rappel (la proportion d'employés licenciés s'attendant à être rappelés par leur employeur) a diminué de 1996 à 2018, sans qu'il y ait de différence entre les hommes et les femmes. Étonnamment, durant la même période d'étude, le taux réel de rappel a augmenté. En 2016, environ les deux tiers des employés licenciés ont été rappelés par leur employeur, ce qui constitue une augmentation marquée par rapport à 1999, où un peu moins de la moitié des employés ont été rappelés.
- On observe des différences marquées entre les provinces et les secteurs d'activité pour ce qui est des attentes et des rappels réels.

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'assurance-emploi et la stabilité changeante des relations au chapitre de l'emploi

Auteur(s), Année

EDSC, Direction de l'information sur le marché du travail, 2020

Objectif(s)

Cette étude examine la possibilité d'une instabilité accrue en matière d'emploi pour les travailleurs de tous les domaines, et les rapports entre cette tendance possible et le régime d'assurance-emploi.

Principale(s) constatation(s)

- L'étude a trouvé, à l'aide des données de l'Enquête sur la population active (EPA) et de données d'impôts de l'Agence du revenu du Canada (ARC), des résultats contradictoires quant à la tendance liée à l'instabilité de l'emploi (mesurée principalement par le nombre d'employés qui cumulent simultanément plus d'un emploi) à travers les années au Canada.

- L'EPA a montré que le taux de cumul d'emplois a connu une hausse, allant de 9,1 % en 2000 à presque 12,0 % en 2018. Le taux a augmenté constamment pour tous les groupes d'âge durant cette période, mais de façon plus marquée pour les travailleurs âgés de 45 à 64 ans. Les femmes étaient plus susceptibles de cumuler plus d'un emploi que les hommes, et cet écart était plus important pour les travailleurs plus âgés.
- Selon les données de l'ARC, le taux de cumul d'emplois, à la fois pour les employés et pour les prestataires de l'assurance-emploi, a diminué dans le temps, bien que ce taux soit nettement plus faible pour les prestataires de l'assurance-emploi. Entre 1999 et 2015, le taux pour tous les employés a baissé de 18,0 % à 12,0 %, alors que pour les prestataires de l'assurance-emploi, il a diminué d'environ 7 % à 4 %.

- L'étude a aussi regardé d'autres mesures de l'instabilité de l'emploi, telles que la durée moyenne d'occupation des emplois et l'instabilité des revenus d'emploi.
  - La durée moyenne d'un emploi a diminué au Canada entre 1990 et 2018. De plus, le pourcentage d'employés vivant une instabilité de leur revenu d'emploi, mesurée comme une diminution du revenu annuel réel de 2 % ou plus, s'est accru dans le temps, allant de 30 % en 2000 à 39 % en 2015. Ceci semble indiquer une plus grande instabilité de l'emploi du point de vue du revenu annuel.

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.

Rapport actuariel 2019 sur le taux de cotisation d'assurance-emploi

Auteur(s), Année
Bureau de l'actuaire en chef, 2018

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 2019 était de 53 100 $, soit une augmentation de 2,7 % par rapport au MRA de 2018 qui était de 51 700 $.
- La réduction de la cotisation patronale estimée pour 2019 en raison des régimes d'assurance-salaire admissibles est de 1 009 millions de dollars comparativement à 973 millions de dollars en 2018.

Disponibilité

Ce rapport est disponible sur le site Web de l'Office de financement de l'assurance-emploi du Canada à l'adresse suivante: https://www.osfi-bsif.gc.ca/Fra/Docs/EI2019.pdf

L'impact des meilleures semaines variables sur les montants de prestations

Auteur(s), Année

EDSC, Direction de la politique de l'assurance-emploi, 2020

Objectif(s)

L'étude examine les impacts de la méthode des Meilleures semaines variables (MSV) pour calculer les taux de prestations hebdomadaires comparativement aux deux méthodes précédentes: la disposition relative aux petites semaines (PS) et le projet pilote des 14 meilleures semaines (M14). La méthode de calcul des MSV vise à réduire les effets dissuasifs au travail. Elle encourage les prestataires à accepter le travail disponible avant de demander des prestations d'a.-e. puisque leur taux de prestations ne sera généralement pas réduit par des semaines de travail partielles.

Principale(s) constatation(s)

- Les résultats de l'étude indiquent que des 9,7 millions de demandes de prestations établies entre avril 2013 et août 2018, 75,4 % n'ont pas été touchées par le changement (elles auraient reçu les mêmes montants de prestations hebdomadaires si leur ancienne méthode de calcul avait toujours été en vigueur).
- Cependant, 6,8 % (0,7 million de demandes) ont touché un taux de prestations plus faible. Leur taux de prestations aurait été plus élevé de 13 $ à 19 $ en moyenne par semaine avec la méthode des M14, ce qui représente une baisse d'environ 5 % de leur taux de prestations suite à la mise en place des MSV.
- De plus, 17,8 % (1,7 million de demandes) ont reçu un taux de prestations plus élevé. Leur taux de prestations aurait été inférieur de 43 $ à 49 $ en moyenne par semaine si la méthode de calcul des PS avait été en vigueur, ce qui représente une hausse d'environ 11 % de leur taux de prestations suite à la mise en place des MSV.
- Les demandes de prestations des jeunes (15 à 24 ans), des hommes, avec moins de 700 heures d'emploi assurable, et provenant des industries productrices de biens, sont celles qui ont été les plus touchées par le changement dans la méthode de calcul.

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

Semaines entre les demandes de prestations régulières répétitives

Auteur(s), Année

EDSC, Direction de la politique de l'assurance-emploi, 2020

Objectif(s)

Cette étude examine les changements dans la durée entre les demandes répétitives au cours de la période 2001-2016, la proportion de semaines travaillées entre les demandes et s'il existe des différences démographiques associées à la durée entre les demandes.

Principale(s) constatation(s)

- De manière constante, environ 47 % des demandes de prestations régulières d'a.-e. ont été suivies par une autre demande.
- Le nombre de semaines entre le début des demandes successives est resté stable à environ 56 semaines – la saisonnalité d'un emploi joue un rôle important dans les demandes répétitives.
- Il y a eu une diminution globale du nombre de semaines entre les demandes de prestations régulières d'a.-e. répétitives, passant d'une moyenne de 19,7 semaines (2001-2007) à une moyenne de 17,5 semaines (2010-2016).
- Il y a eu une diminution globale du nombre de semaines travaillées entre les demandes de prestations régulières d'a.-e. répétitives, passant d'une moyenne de 16,9 semaines (2001-2007) à une moyenne de 14,8 semaines (2010-2016).
    - Toutefois, la part des semaines travaillées entre les demandes de prestations régulières d'a.-e. répétitives n'a pas varié dans le temps (environ 85,5 %).

- Les hommes, les prestataires âgés, ceux qui vivent dans les provinces atlantiques et ceux qui travaillent dans les industries de production de biens avaient moins de semaines entre les demandes.
- Environ les deux tiers des demandes de prestations régulières d'a.-e. répétitives étaient saisonnières et cette proportion n'a pas varié dans le temps.
    - La majorité des prestataires saisonniers répétitifs sont retournés chez le même employeur.
    - Les prestataires non saisonniers ont travaillé plus de semaines entre les demandes et ont eu une part plus constante de semaines travaillées.

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.

Caractéristiques des entreprises qui embauchent des apprentis

Auteur(s), Année

EDSC, Direction de l'information sur le marché du travail, 2020

Objectif(s)

Le but de cette étude est d'examiner les caractéristiques des entreprises qui embauchent des apprentis recevant des prestations d'assurance-emploi. Il s'agit entre autres d'examiner les rapports entre les entreprises et les apprentis durant et après leur période d'apprentissage.

Principale(s) constatation(s)

- La part d'apprentis au sein de l'effectif d'une entreprise est positivement corrélée à sa productivité (valeur ajoutée par employé), une tendance qui est de plus en plus apparente depuis la récession de 2008-2009.
- Il n'y a pas d'hypothèse clairement définie en ce qui a trait à l'intensité de capital d'une entreprise et à sa demande en apprentis. Selon l'étude, les apprentis recevant des prestations d'assurance-emploi se concentrent dans les entreprises dont l'intensité de capital est moyenne et ne représentent pas une grande proportion de l'effectif des entreprises dont l'intensité de capital est élevée ou faible.
- Les entreprises qui forment des apprentis le font régulièrement. Soulignons que les grandes entreprises sont plus susceptibles d'embaucher des apprentis chaque année et d'avoir embauché au moins un apprenti au cours de la période visée par la présente étude (de 2001 à 2016). Cependant, en moyenne, les petites et moyennes entreprises embauchent une plus grande proportion d'apprentis : près de la moitié des apprentis travaillent dans des entreprises comptant de 5 à 49 employés.
- En moyenne, de 2001 à 2012, quatre apprentis sur cinq ayant fait une demande d'assurance-emploi ont travaillé pour un seul employeur. Cependant, les apprentis qui travaillent à long terme pour l'employeur qui les a formés sont peu nombreux : à peine 50 % des apprentis restent pendant plus de trois ans dans la première entreprise pour laquelle ils travaillent.

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.

Tendances relatives à l'inscription au Guichet-Emplois chez les prestataires d'assurance-emploi

Auteur(s), Année

EDSC, Direction de l'évaluation, 2020

Objectif(s)

Le but de ce rapport est d'examiner l'utilisation par les chercheurs d'emploi de la fonction Alerte-Emploi de la plateforme Guichet-Emplois de décembre 2017 à avril 2019. Examiner également les caractéristiques des emplois affichés par les employeurs sur le Guichet-Emplois de janvier 2017 à avril 2019.

Principale(s) constatation(s)

- La proportion des demandeurs de prestations d'assurance-emploi qui s'inscrivent à Alerte-Emplois après y avoir été invités augmente régulièrement, passant de 19,5 % en décembre 2017 à 34,5 % en avril 2019.
- Les personnes qui se sont inscrites à Alerte-Emplois étaient surtout des femmes, âgées de 45 ans et plus, qui détenaient un diplôme collégial ou universitaire.
- En général, environ le tiers des offres d'emploi relevaient du secteur des ventes et des services, tandis que les postes en affaires, en finances et en administration représentaient près du quart des offres d'emploi.
- Près de la moitié des offres d'emploi exigeaient un diplôme collégial ou universitaire ou une certaine formation pratique. En contrepartie, environ 37,1 % des offres exigeaient un diplôme d'études secondaires ou une certaine expérience en lien avec le poste, et 16,6 % des offres exigeaient une formation en cours d'emploi.
- Le taux horaire moyen des postes affichés est passé de 16,50 $ en 2017 à 18,60 $ en 2019, soit une augmentation de 12,7 %.
- En 2019, les offres d'emploi étaient affichées pendant environ 40 jours en moyenne, comparativement à 30 jours en 2017.

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 2020

***Loi nº 2 d'exécution du budget de 2018*, L.C. 2018, ch.27 (projet de loi C-86)**	
Prestations parentales partagées	
Élément	**Justification**
• À compter du 17 mars 2019, des semaines additionnelles de prestations parentales d'a.-e. sont disponibles lorsque les parents admissibles acceptent de partager les prestations parentales. • Les parents qui partagent les prestations parentales standards ont droit à 5 semaines supplémentaires de prestations, pour un total de 40 semaines. Aucun parent ne peut recevoir plus de 35 semaines de prestations parentales standards. • Les parents qui partagent les prestations parentales prolongées ont accès à 8 semaines supplémentaires de prestations, pour un total de 69 semaines. Aucun parent ne peut recevoir plus de 61 semaines de prestations parentales prolongées. • Cette mesure est offerte aux familles avec 2 parents admissibles, y compris les parents adoptifs ou de même sexe. • Le projet de loi C-86 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 reçoivent des prestations parentales partagées.	• Encourager une plus grande égalité entre les sexes au foyer et au travail en incitant tous les parents à prendre un congé lorsqu'ils accueillent un nouvel enfant et qu'ils se partagent la joie et la responsabilité de l'éducation de leur enfant plus équitablement.

***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 ont plus de flexibilité et peuvent 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 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 prestations entre le 5 août 2018 et le 30 mai 2020.	• 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.

Loi nº 1 d'exécution du budget de 2017, L.C. 2017, ch. 20, section 11, partie 4 (projet de loi C-44)	
Élément	**Justification**
Prestations pour proches aidants d'adultes	
• À compter du 3 décembre 2017, jusqu'à 15 semaines de prestations d'assurance-emploi pour proches aidants d'adultes sont disponibles afin d'offrir un soutien financier aux proches aidants admissibles qui prennent congé du travail pour prendre soin d'un membre adulte de la famille qui est gravement malade ou blessé ou pour lui offrir du soutien. Les membres de la famille ou toute personne que l'adulte gravement malade ou blessé considère comme étant un membre de sa famille sont admissibles aux prestations.	• 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.
• 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.	• 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 admissibles aux prestations, et non plus seulement les parents.	• Améliorer l'accès aux prestations en élargissant les critères d'admissibilité à un plus grand réseau de soutien qui inclut les membres de la famille élargie, et non plus seulement les parents.
Simplification du processus de demande pour les prestations pour proches aidants	
• Afin d'améliorer l'accès aux prestations pour proches aidants, les membres du personnel	• Pour plusieurs Canadiens, les membres du personnel infirmier praticien sont souvent le

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.	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 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	• Aide les parents qui travaillent à concilier leurs responsabilités familiales et de travail en leur permettant de choisir l'option de prestations parentales de l'assurance-emploi qui répond le mieux aux besoins de leur famille.

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.	
Admissibilité élargie en vertu de la Partie II de l'a.-e.	
• Élargissement de 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; • Élargissement de l'admissibilité aux services d'aide à l'emploi (p. ex. counselling d'emploi, aide à la recherche d'emploi), auparavant offerts aux chômeurs, pour inclure également les travailleurs employés; et, • Croissance de 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).	• Les modifications apportées à la *Loi sur l'assurance-emploi* offrent une plus grande souplesse aux gouvernements provinciaux et territoriaux, en vertu des Ententes sur le développement du marché du travail (EDMT), et des organisations autochtones par le biais du Programme de formation pour les compétences et l'emploi destiné aux Autochtones (PFCEA), 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.

• Ces modifications ont pris effet le 1er avril 2018, permettant aux provinces, territoires et détenteurs d'ententes autochtones de bénéficier de la souplesse dès la signature d'ententes nouvelles ou modifiées.	

***Loi nº 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 nº 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 déterminer si un prestataire n'a pas droit aux prestations d'assurance-emploi. • La définition d'« emploi convenable » est modifiée de manière à exclure les prestataires qui ne sont pas en mesure de travailler en raison d'un conflit de travail; les prestataires occupant un emploi à un taux de rémunération plus bas ou à des conditions moins favorables que le taux ou les conditions appliqués par convention entre employeurs et employés ou admis par les bons employeurs; ainsi que les prestataires qui exercent un emploi différent de leur occupation ordinaire à un taux de rémunération plus bas ou à des conditions moins favorables que le taux ou les conditions qu'ils pourraient raisonnablement s'attendre à obtenir dans l'exercice de leur occupation ordinaire.	• Améliore la souplesse et la capacité d'adaptation du régime d'assurance-emploi dans les situations où les employeurs peuvent adopter des pratiques d'embauche considérées comme des pratiques non admises par les bons employeurs, notamment offrir des taux de rémunération inférieurs ou ne pas offrir des conditions de travail que les employés peuvent s'attendre à obtenir dans l'exercice de leur occupation ordinaire pour les prestataires exerçant cette profession. • Bien que les exigences de longue date relatives à la nécessité pour les prestataires de chercher et d'accepter un emploi tout en recevant des prestations d'assurance-emploi soient maintenues, les restrictions liées à ces exigences ont été assouplies en ce qui concerne les délais de déplacement, les salaires offerts et les types d'emplois que les prestataires sont tenus d'accepter.

***Loi nº 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 nº 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	• Garantit, pour les DEREMPA, une plus grande équité sur le plan de l'accès aux prestations d'assurance-emploi, de même qu'aux mesures de soutien à l'emploi et à la formation de la Partie II de l'a.-e. • 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.

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 52 semaines précédant la période de référence. • Aux termes de ces modifications, ce sera plus facile pour les personnes qui intègrent ou réintègrent la population active de recevoir des mesures de soutien à l'emploi et à la formation financées par la partie II 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	• 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

des prestations régulières d'assurance-emploi le 4 janvier 2015 ou après cette date et étaient toujours sans emploi. • Les régions économiques visées étaient Terre-Neuve-et-Labrador, Sudbury, le Nord de l'Ontario, le Nord du Manitoba, Saskatoon, le Sud de la Saskatchewan, le Nord de la Saskatchewan, Calgary, le Nord de l'Alberta, le Sud de l'Alberta, le Sud intérieur de la Colombie-Britannique, le Nord de la Colombie-Britannique, Whitehorse et le Nunavut.	différent, ou pendant qu'ils acquièrent les compétences nécessaires pour changer de carrière. • Les régions choisies comme étant admissibles aux semaines supplémentaires ont été choisies en raison de la hausse de leur taux de chômage d'au moins deux points de pourcentage pendant une période prolongée, par rapport à son point le plus bas au cours d'une période de référence définie, en l'absence de signes de reprise économique.

Modifications réglementaires : Simplification des exigences en matière de recherche d'emploi (2016)	
Élément	**Justification**
Modifications apportées à la définition d'« emploi convenable » en vertu du *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 nº 20 (projet pilote visant le travail pendant une période de prestations de l'assurance-emploi). Ce projet pilote permettait à tous les prestataires admissibles de choisir entre deux options. • Aux termes de la règle par défaut, les prestataires pouvaient 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 pouvaient choisir de toucher jusqu'à 75 $ ou 40 % de leur taux hebdomadaire de prestations, selon ce qui représentait 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'appliquait aux prestations régulières, pour pêcheurs, parentales et de compassion, mais excluait les prestations de maternité et de maladie. La « règle relative aux options » ne s'appliquait pas aux prestataires qui recevaient des prestations spéciales pour les travailleurs autonomes, auxquelles seule la « règle par défaut » s'appliquait. • Ce projet pilote nº 20 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 nº 8 entrait en vigueur le 11 décembre 2005 dans 23 régions économiques de	• Le projet pilote nº 20 vise à vérifier la façon dont le fait d'offrir deux options pour le traitement du revenu gagné pendant une période de prestations encouragera les gens à accepter du travail, plus particulièrement les prestataires à faible revenu. • Le projet pilote nº 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 nº 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 nº 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 nº 17 ou ceux du projet pilote nº 18, la plus efficace pour encourager les prestataires à travailler davantage pendant qu'ils touchent des prestations d'assurance-emploi. • Le projet pilote nº 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 nº 17 ou ceux du projet pilote nº 18, la plus efficace pour encourager les prestataires à travailler davantage pendant qu'ils touchent des prestations d'assurance-emploi.

l'assurance-emploi ayant un taux de chômage de 10 % ou plus. Les paramètres de ce projet pilote ont été relancés à l'échelle nationale en 2008 dans le cadre du projet pilote n° 12, qui a ensuite été prolongé (à compter du 12 octobre 2010) jusqu'au 6 août 2011. 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 nº 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 nº 17) plutôt que le projet pilote nº 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 nº 18 aux termes du projet pilote nº 19. Ce projet pilote a pris fin le 5 août 2016.	

***Loi nº 1 sur le plan d'action économique de 2015*, L.C. 2015, ch. 36 (projet de loi C-59)**	
Élément	**Justification**
Prolongation de la durée des prestations de 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	• 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.

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. • 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	**Justification**
Nouvelle méthodologie pour déterminer le taux de chômage régional dans les territoires et nouvelles régions de l'assurance-emploi pour les territoires et l'Île-du-Prince-Édouard	
• Les modifications apportées au *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.	• 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.

• 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.	

***Loi n° 2 sur le plan d'action économique de 2014*, L.C. 2014, ch. 39 (projet de loi C-43)**	
Élément	**Justification**
Crédit pour l'emploi visant les petites entreprises	
• La section 14 de la *Loi n° 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.	• 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.

• 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.	

***Loi n° 1 sur le plan d'action économique de 2014*, L.C. 2014, ch. 20 (projet de loi C-31)**	
Élément	**Justification**
Faciliter l'accès aux prestations de maladie pour les prestataires de prestations de compassion ou de prestations pour parents d'enfants gravement malades	
• Depuis le 12 octobre 2014, les prestataires qui touchent des prestations de compassion ou des prestations pour parents d'enfants gravement malades (PEGM) n'ont plus à être autrement disponibles pour travailler afin de recevoir des prestations de maladie. Cette modification législative permet aux prestataires qui tombent malades ou qui se blessent pendant qu'ils touchent des prestations de compassion ou pour PEGM d'avoir accès aux prestations de maladie puis de recommencer à toucher le reste de leurs prestations de compassion ou pour PEGM, au besoin, une fois que leurs prestations de maladie ont été versées.	• Reconnaît qu'un prestataire tombant malade ou se blessant pendant qu'il touche des prestations de compassion ou pour PEGM peut ne pas être capable de prendre soin d'un membre de sa famille ou de son enfant gravement malade. • Accroît la souplesse et la capacité d'adaptation du régime d'assurance-emploi.

Modifications réglementaires : Accès aux prestations de maternité et parentales (2012)	
Élément	**Justification**
Limiter l'accès aux prestations de maternité et parentales aux personnes autorisées à demeurer au Canada	
• Les prestataires qui quittent le Canada et dont le permis de travail et le numéro d'assurance sociale (NAS) viennent à échéance ne sont	• Veille à ce que les prestations de maternité ou parentales ne soient versées qu'aux prestataires ayant des liens continus avec le

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.	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	• 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.

soutien à un enfant gravement malade ou blessé âgé de moins de 18 ans. • 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 avant d'avoir recours à des travailleurs étrangers temporaires.	• 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.

• Amorçait des discussions avec les provinces et territoires afin d'offrir plus tôt aux prestataires d'assurance-emploi de la formation axée sur les compétences et un soutien à la recherche d'emploi plus tôt pendant leur période de prestations	
Meilleures semaines variables	
• Depuis le 7 avril 2013, les prestataires (à l'exception de ceux qui sont des pêcheurs ou des travailleurs autonomes) voient leur montant de prestations d'assurance-emploi (a.-e.) calculé en fonction des semaines où leurs gains assurables étaient les plus élevés au cours de la période d'admissibilité. • Les 14 à 22 meilleures semaines sont utilisées pour calculer les prestations d'a.-e., selon le taux de chômage dans la région économique de l'a.-e. où habite le prestataire.	• Rend le régime d'a.-e. mieux adapté aux conditions économiques locales. • Fait en sorte que les personnes qui vivent dans des régions ayant des conditions du marché du travail semblables reçoivent des prestations semblables.
Établissement du taux de cotisation	
• Le mécanisme d'établissement du taux de cotisation à l'assurance-emploi (a.-e.) a été modifié de façon à ce que le taux soit établi chaque année pour assurer l'équilibre financier sur une période de sept ans. Ce mécanisme révisé d'établissement du taux doit entrer en vigueur lorsque le Compte des opérations de l'assurance-emploi aura retrouvé un équilibre cumulatif. • La limite prescrite par la loi pour les modifications du taux de cotisation d'une année à l'autre a été rajustée, passant de 15 cents à 5 cents par tranche de 100 dollars de rémunération assurable. • Avancer au 14 septembre la date à laquelle le taux de cotisation doit être établi, plutôt que le 14 novembre.	• Veille à ce que le compte des opérations de l'assurance-emploi retrouve un équilibre cumulatif à la fin de la période de sept ans. • Accroît la prévisibilité et la stabilité du taux de cotisation à l'a.-e. • Offre aux employeurs et aux travailleurs un meilleur préavis en ce qui a trait au taux de cotisation à l'a.-e. pour la prochaine année.
Tribunal de la sécurité sociale	
• Le Tribunal de la sécurité sociale (TSS) a remplacé les quatre tribunaux d'Emploi et	• Élimine le chevauchement administratif dans les services des appels et des tribunaux en

Développement social Canada chargés d'entendre les appels relatifs à l'assurance-emploi, au Régime de pensions du Canada (RPC) et à la Sécurité de la vieillesse (SV) par un seul organisme décisionnel.
• Le TSS comprend deux niveaux d'appel, similaires à l'ancien processus d'appel :
  ○ La Division générale est composée d'une section chargée de l'assurance-emploi pour les appels en matière d'a.-e. et d'une section chargée de la sécurité du revenu pour les appels liés au RPC et à la SV. Un vice-président dirige chaque section de cette division.
  ○ La Division d'appel entend des appels concernant des décisions rendues par la Division générale. Le troisième vice-président dirige cette division.
• Avant de pouvoir déposer un appel relatif à l'assurance-emploi au TSS, les clients doivent présenter une demande de révision officielle. Il s'agit d'un nouveau processus par lequel les clients de l'assurance-emploi en désaccord avec la décision de la Commission de l'assurance-emploi du Canada sont en mesure de soumettre de nouveaux renseignements ou des renseignements additionnels que la Commission doit examiner afin de déterminer si une décision peut être renversée ou modifiée.
• Les appels sont examinés par un comité composé d'un seul membre qui prendra les décisions. Les membres du tribunal ont le pouvoir de rejeter de façon sommaire un appel lorsque le membre est convaincu que l'appel n'a aucune chance raisonnable de succès.
• Le TSS a commencé ses activités le 1er avril 2013.
	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.

***Loi sur le soutien de la croissance de l'économie et de l'emploi au Canada*, L.C. 2011, ch. 24 (projet de loi C-13)**	
Élément	**Justification**
Crédit temporaire à l'embauche pour les petites entreprises	
• Offrait aux petites entreprises un crédit temporaire à l'embauche pouvant atteindre 1 000 $ pour contrer l'augmentation des cotisations à l'assurance-emploi versées par l'entreprise en 2011 par rapport à 2010. • Le crédit, qui a été offert à environ 525 000 employeurs dont le total des cotisations à l'assurance-emploi était égal ou inférieur à 10 000 $ par employeur en 2010, réduira leurs coûts salariaux d'environ 165 millions de dollars en 2011.	• Favorise l'embauche de nouveaux travailleurs dans les petites entreprises et leur permet de tirer profit de nouveaux débouchés et d'être concurrentielles au sein de l'économie mondiale.

Modifications réglementaires : Projet pilote relatif à la prolongation des prestations d'assurance-emploi et projet pilote sur les 14 meilleures semaines (2010)	
Élément	**Justification**
Projet pilote relatif à la prolongation des prestations d'assurance-emploi	
• Le projet pilote n° 6, soit le projet pilote relatif à la prolongation des semaines de prestations, a été lancé le 6 juin 2004 pour une période de deux ans dans 24 régions économiques de l'assurance-emploi (a.-e.) ayant un taux de chômage de 10 % ou plus. Il visait à accroître de cinq le nombre maximum de semaines pour le versement de prestations régulières, jusqu'à concurrence de 45 semaines. • Les paramètres de ce projet pilote ont été relancés le 11 juin 2006 pour une durée de 18 mois dans 21 régions économiques de l'a.-e., en tant que nouveau projet pilote n° 10, puis ont été prolongés de nouveau jusqu'au 31 mai 2009. Le projet pilote n° 10 augmentait de cinq le nombre maximal de semaines pour le versement des prestations régulières, jusqu'à concurrence de 45 semaines.	• 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. • Offre un large soutien temporaire à tous les travailleurs au cours de la récente récession.

• 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 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).	• Vise à vérifier l'efficacité des prestations régulières supplémentaires de l'a.-e. pour réduire le nombre de personnes vivant un écart de revenu entre leur période de prestations d'a.-e. et leur retour au travail, ainsi que l'impact d'un élément déclencheur fondé sur le taux régional de chômage. • Permet de recueillir et d'évaluer plus de données pour mieux saisir l'impact de l'augmentation du nombre maximal de semaines pendant lesquelles des prestations régulières pouvaient être versées au cours d'une période de reprise économique.
Projet pilote relatif aux 14 meilleures semaines	
• Le projet pilote n° 7 (14 meilleures semaines) a été lancé le 30 octobre 2005 dans 23 régions économiques de l'assurance-emploi (a.-e.) où	• 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

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.	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 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	• Offrir plus de souplesse aux membres des FC pour accéder aux prestations parentales de façon à ce que les parents puissent prendre soin de leur enfant et créer des liens affectifs avec eux, tout en reconnaissant l'importance du service militaire.

35 semaines de prestations parentales auxquelles ils ont droit.	

***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 enregistrées dans le Compte des opérations de l'assurance-emploi s'équilibrent au fil du temps, à partir du 1er janvier 2009.	• Accroît davantage la transparence et l'efficacité du financement du régime d'assurance-emploi. • Correspond aux mesures prises en 2008 pour mettre sur pied l'OFAEC.

***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	• Offrent aux travailleurs autonomes canadiens, sur une base facultative, des prestations d'assurance-emploi lorsque divers événements surviennent dans leur vie

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.	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. o 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.	• Incite davantage les prestataires à actualiser leurs compétences ou à les améliorer. • Encourage les prestataires à investir dans leur propre formation. • Encourage les prestataires à entreprendre de la formation à long terme pour améliorer leur employabilité.

Gel du taux de cotisation	
• Cette mesure a gelé à 1,73 $ par tranche de 100 $ le taux de cotisation à l'assurance-emploi pour les travailleurs en 2010, soit le même taux qu'en 2009 et 2008.	• A assuré la stabilité du taux de cotisation au cours de la récession, malgré les coûts plus élevés liés à l'assurance-emploi.
Taux de cotisation	
• La loi a été adoptée afin d'établir de façon rétroactive les taux de cotisation pour 2002, 2003 et 2005.	• Cette modification rétroactive a été rendue nécessaire par suite d'une décision de la Cour suprême du Canada relative à *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.	• 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.

• 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.	• 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 pour le Compte des opérations de l'assurance-emploi entraînées par l'offre de prestations de maternité et parentales du gouvernement du Québec.	• Assure la cohérence par rapport aux dispositions de la *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.

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.	• 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.

• 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.	

***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	• 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.

régions économiques de l'assurance-emploi (a.-e.) le 18 novembre 2001. Le 7 septembre 2003, la loi a été modifiée pour augmenter le montant de l'exclusion à 225 $. • Entre octobre 2005 et avril 2013, les prestataires d'a.-e. vivant dans les régions économiques de l'a.-e. sélectionnées ont vu leur taux de prestation calculé en fonction des dispositions du projet pilote des 14 meilleures semaines. • Le 7 avril 2013, la disposition des meilleures semaines variables a remplacé celle relative aux petites semaines, sauf pour les pêcheurs.	• Supprime les éléments du régime qui pourraient décourager les travailleurs à accepter tout emploi disponible. Le calcul du taux de prestations hebdomadaires moyen à l'aide de la rémunération assurable perçue pendant les 14 semaines dont la rémunération assurable est la plus élevée vise à assurer que les travailleurs qui acceptent un emploi dont la rémunération est moindre ne subissent pas de réduction de leurs prestations d'a.-e.

***Loi modifiant la Loi sur l'assurance-emploi et le Règlement sur l'assurance-emploi (pêche)*, L.C. 2001, ch. 5 (projet de loi C-2)**	
Élément	**Justification**
Règle de l'intensité	
• Le 1er octobre 2000, la règle de l'intensité, qui réduisait le taux de prestations d'un point de pourcentage à toutes les 20 semaines de prestations régulières utilisées dans le passé, a été éliminée. La réduction maximale était de cinq points de pourcentage.	• Élimine la règle inefficace qui avait comme effet indésirable d'être punitive.
Remboursement des prestations (récupération)	
• Application d'une nouvelle règle rétroactive à l'année d'imposition 2000 : 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	• Corrige un écart, car une analyse a révélé que la disposition relative au remboursement des prestations avait des répercussions disproportionnées sur les prestataires à revenu moyen. • Cible les prestataires fréquents ayant un revenu élevé. • Simplifie la disposition.

remboursement de 30 %. Le remboursement maximal est de 30 % du revenu net dépassant le seuil de 48 750 $ ou de 30 % des prestations du prestataire, selon le montant le moins élevé.	
Parents qui réintègrent la population active	
• Avec effet rétroactif au 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	• Améliore l'accès aux prestations spéciales.

admissible aux prestations de maternité, parentales ou de maladie a été réduit, passant de 700 à 600 heures.	
Délai de carence	
• Depuis le 31 décembre 2000, le deuxième parent qui partage le congé parental n'est plus tenu d'observer le délai de carence de deux semaines.	• Favorise l'égalité des sexes et offre une plus grande souplesse en réduisant la perte de revenu pour le deuxième parent.
Rémunération admissible pendant une période de prestations (prestations parentales)	
• Depuis le 31 décembre 2000, les prestataires qui reçoivent des prestations parentales peuvent également gagner des revenus équivalant à 50 $ ou 25 % de leurs taux de prestations parentales hebdomadaires, selon le montant le plus élevé, sans subir une réduction de leurs prestations d'assurance-emploi.	• Offre une plus grande souplesse et favorise la participation au marché du travail en permettant aux parents de travailler pendant qu'ils reçoivent des prestations parentales.

***Loi sur l'assurance-emploi*, L.C. 1996, ch. 23 (projet de loi C-12)**	
Élément	**Justification**
Système fondé sur les heures	
• Depuis janvier 1997, l'admissibilité à l'assurance-emploi se fonde sur le nombre d'heures d'emploi assurable plutôt que sur le nombre de semaines travaillées. • Dans le cas des prestations régulières, les prestataires doivent accumuler de 420 à 700 heures d'emploi assurable au lieu de 12 à 20 semaines d'emploi assurable. • Dans le cas des prestations spéciales, les prestataires doivent accumuler 700 heures au lieu de 20 semaines.	• Constitue une mesure plus juste et plus équitable du temps travaillé avec la prise en compte de toutes les heures. • Élimine les inégalités et les anomalies du système fondé sur les semaines en : o reconnaissant les régimes de travail intenses de certains employés; o corrigeant une anomalie du régime d'assurance-chômage, alors que les semaines de 15 heures ou de 50 heures de travail comptaient toutes deux comme une semaine; o éliminant le piège des 14 heures, puisque dans le cadre de l'assurance-chômage, les personnes qui travaillaient moins de 15 heures (soit tout le temps, soit par moment) pour un seul employeur

	n'étaient pas assurées ou entièrement assurées.
Personnes qui deviennent ou redeviennent membres de la population active	
• Depuis juillet 1996, les personnes qui deviennent ou redeviennent membres de la population active avaient besoin de 26 semaines d'emploi assurable plutôt que de 20 pour être admissibles aux prestations régulières d'assurance-emploi (a.-e.). En janvier 1997, les 26 semaines ont été converties en 910 heures. ○ Cette règle s'applique seulement aux personnes n'ayant eu qu'une faible ou aucune participation au marché du travail (c'est-à-dire celles ayant accumulé moins de 490 heures de travail) au cours de la période de 52 semaines précédant la période de référence. Les périodes de prestations d'a.-e., d'indemnités d'accident du travail et d'invalidité, ainsi que les congés de maladie comptent au nombre des heures travaillées. • Depuis juillet 1996, les personnes qui deviennent ou redeviennent membres de la population active avaient besoin de 26 semaines d'emploi assurable plutôt que de 20 pour être admissibles aux prestations de pêcheur d'a.-e. En janvier 1997, les 26 semaines ont été converties en une rémunération de 5 500 $ provenant d'un emploi à titre de pêcheur. ○ Cette règle s'applique seulement aux personnes n'ayant eu qu'une faible ou aucune participation au marché du travail (c'est-à-dire celles ayant accumulé moins de 3 000 $ de rémunération provenant d'un emploi à titre de pêcheur) au cours de la période de 52 semaines précédant la période de référence. Les périodes de prestations d'a.-e., d'indemnités	• 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.

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 gains accumulés dans les 26 semaines précédant la présentation de la demande est divisé par le plus élevé entre le nombre de semaines de travail au cours de cette période ou le dénominateur minimal se situant entre 14 et 22 (selon le taux régional de chômage). Le résultat est multiplié par 55 % pour déterminer le taux de prestations hebdomadaires.	• Incite grandement à travailler plus longtemps que la période minimale requise pour être admissible aux prestations (au moins deux semaines de plus qu'en vertu de l'ancienne norme d'admissibilité). • Incite à travailler durant l'intersaison.
Supplément familial	
• Les prestataires avec enfants qui reçoivent la prestation fiscale canadienne pour enfants et dont le revenu familial net n'excède pas 25 921 $ reçoivent un supplément en plus de leurs prestations de base d'assurance-emploi.	• 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

• 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.	ciblé : environ 45 % des familles à faible revenu n'étaient pas admissibles; – environ 30 % des personnes qui bénéficiaient du taux de 60 % avaient un revenu familial supérieur à 45 000 $.
Rémunération admissible pendant une période de prestations	
• Depuis janvier 1997, les prestataires peuvent gagner 50 $ ou 25 % de leur taux de prestations hebdomadaires, selon le montant le plus élevé, sans subir une réduction de leurs prestations d'assurance-emploi. Avant 1997, l'exemption était seulement 25 % du taux de prestations hebdomadaires.	• Aide les prestataires à faible revenu. • Encourage les prestataires à maintenir leur participation au marché du travail, et accroît leurs gains provenant du travail.
Remboursement des prestations (récupération)	
• Le taux de remboursement des prestations était fixé à 0,30 $ pour chaque dollar de revenu net dépassant le seuil. • Le seuil de revenu net était de 48 750 $ pour les personnes ayant accumulé 20 semaines de prestations ou moins au cours des cinq années précédentes (l'ancien niveau étant de 63 570 $). Le taux de remboursement maximal est demeuré à 30 % des prestations touchées. • Le seuil de revenu net pour les personnes ayant accumulé plus de 20 semaines de prestations au cours des cinq années précédentes était de 39 000 $. Le taux de remboursement maximal variait entre 50 % et 100 % des prestations touchées, selon le recours antérieur.	• Rend les prestations plus justes et les fait correspondre plus étroitement aux principes d'assurance. • Dissuade les personnes à revenu annuel élevé de recourir fréquemment à l'assurance-emploi. • La disposition relative au remboursement des prestations a fait l'objet d'une révision dans le projet de loi C-2 (2001).
Règle de l'intensité	
• La règle de l'intensité réduisait le taux de prestations d'un point de pourcentage pour chaque période de 20 semaines de prestations régulières ou de pêcheur touchées au cours des cinq années précédentes. • La réduction maximale était de cinq points de pourcentage.	• Intègre au régime un élément de tarification par incidence, puisque les utilisateurs fréquents assumaient la majorité des coûts. • Décourage le recours fréquent à l'assurance-emploi en tant que supplément de revenu régulier plutôt que comme assurance en cas de perte d'emploi imprévue, sans pénaliser de

	manière excessive les personnes ayant fréquemment recours aux prestations ou durant de longues périodes. • Établit un meilleur équilibre entre les cotisations versées et les prestations touchées. • Abrogée dans le projet de loi C-2 (2001).
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 : ○ mettre sur pied des programmes d'emploi fédéraux tout en étant tenue de travailler de concert avec les gouvernements provinciaux en ce qui a trait à la conception, à la prestation et à l'évaluation de ces programmes;

	○ conclure des accords en son nom pour l'administration de ses prestations d'emploi et mesures de soutien; ○ conclure des accords avec les provinces, les territoires 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 / Programme de formation pour les compétences et l'emploi destiné aux Autochtones).